



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

FLASH INFO

Cadres

EDITO

« [S'engager, et ne rien lâcher] » pour tous : c'est la volonté de la CFDT qui se traduit par la signature d'accords lorsque les garanties collectives sont au rendez-vous ; c'est la volonté de la CFDT qui reste exigeante sur ses revendications.

La CFDT a donc décidé de signer l'accord sur l'emploi des seniors et les mesures en faveur des 2ème parties de carrières dans le Groupe France Télécom-Orange.

En contractualisant ce nouvel accord, qui s'applique depuis le 1er janvier 2013, la CFDT a posé la première « pierre » du contrat de génération, dont les négociations démarreront prochainement.

Par contre, la « fausse » négociation concernant les Parts Variables Managériales (PVM) n'a pas emporté l'adhésion de la CFDT: en ne souhaitant pas déroger à son projet de réaménagement du dispositif, l'entreprise a volontairement créé une situation d'échec, au détriment des Cadres et de leurs attentes.

Emploi des Séniors à France Telecom

La CFDT s'est engagée dans cette négociation et n'a rien lâché !

Forte de son expérience sur la mise en œuvre de l'accord précédent, la CFDT a été moteur et force de propositions tout au long de ces négociations. Elle a porté ses revendications jusqu'au bout, attachée à obtenir un dispositif permettant aux salariés qui souhaitent aménager leur fin de carrière, en se libérant du temps, de bénéficier d'un temps partiel « sur-rémunéré », sans pour autant aggraver et alourdir la charge de travail des autres salariés.

Afin de faciliter l'accès des cadres aux différentes formules TPS, la CFDT a priorisé une durée significative de temps libéré (de 1 an à 3 ans)* et poussé au développement du mécénat de compétences.



* Un des intérêts, est qu'il est plus facile d'organiser un service et de formaliser les recrutements nécessaires sur des postes libérés entièrement que tenus partiellement.

Penser à ceux qui quittent l'entreprise, mais aussi à ceux qui restent !

Cet accord s'intégrera dans sa globalité à l'accord intergénérationnel qui doit être mis en place avant

septembre 2013. Ces prochaines négociations auront vocation à faire progresser l'emploi de qualité pour les jeunes et à agir sur les questions de transmission des savoirs et des compétences entre les générations. Si la politique d'emploi du Groupe pour la période 2013-2015, n'affiche que 4 000 recrutements externes, avec cependant la confirmation de la présence de 5000 alternants en permanence, l'engagement chiffré d'embauches en CDI d'alternants sera incontournable. Cela renforce l'importance du volet territorial de la GPEC, signé en 2010 par la CFDT, outil indispensable pour tracer au plus près des salariés et cadres les évolutions en matière de transfert des compétences, des métiers d'avenir et de la localisation des emplois.

[S'engager
et ne rien lâcher]

Janvier 2013

Retrouvez ce tract et nos informations CFDT sur Intr@noo / [Espace syndicats](#)

Et sur Internet:

<http://cfdt-ftorange.fr>

<http://www.facebook.com/dsccfdt.orange>

http://twitter.com/CFDT_FTOrange



Avec notre Webzine, retrouvez le point de vue CFDT sur l'actualité France Télécom
Inscrivez-vous ! contact@cfdt-orange.fr

Parts Variables Managériales à France Télécom - Orange

De nouvelles négociations dans la hâte !

Engagée dans les négociations ouvertes en 2010 sur les rémunérations variables, **et plus exactement sur les principes d'encadrement de ces rémunérations variables**, la CFDT aurait pu se satisfaire de discuter à nouveau sur ce sujet en novembre dernier. Nous avons d'ailleurs rappelé la responsabilité de chacun des acteurs de la négociation, sur l'absence d'encadrement des rémunérations variables dans notre entreprise depuis 2 années, faute d'accord(s).



Rappelons que la CFDT milite depuis de nombreuses années sur la place de la rémunération dans le cadre du parcours professionnel des salariés, avec une rémunération fixe prépondérante, au côté d'une rémunération variable, de la responsabilité de l'entreprise, qui ne doit qu'être motivante. C'était l'esprit des négociations à l'origine de l'accord sur les Principes d'Organisation du Travail.

Mais nous déplorons que la durée de cette négociation, ré-ouverte par l'entreprise début novembre 2012, ait été inversement proportionnelle au délai de mise en place de son ouverture en 2010 (3 « petites séances »).

La CFDT revendiquait « simplicité, équité et transparence » !

Sur le sujet des rémunérations variables la CFDT revendique **(et était prête à négocier) depuis toujours de la simplicité, de l'équité et surtout de la transparence dans leur mise en œuvre**. Mais ce n'était pas dès le début l'objectif de l'entreprise qui souhaitait uniquement mettre en œuvre son projet de réaménagement du dispositif PVM sur les mécanismes de calculs ! Ce que la CFDT pense de ce projet d'accord, proposé aux Organisations Syndicales en fin d'année 2012:

- ✎ Sur la transparence : difficile de juger avant la mise en œuvre, mais l'absence de dispositif de recours n'est pas de bon augure.
- ✎ Sur la simplicité : la direction propose un système composé de trois composantes (*part individuelle, part collective de proximité et part division*) chacune, elle-même, constituée de plusieurs objectifs : c'est-à-dire jusqu'à 15 items différents ! **Nous ne pensons pas qu'un système reposant sur autant de critères puisse être simple.**
- ✎ Sur l'équité : la direction propose une PVM basée sur la double peine :
 - Plus le salaire est faible plus le montant est faible, puisqu'il s'agit d'un % du salaire.
 - S'il est compréhensible de différencier la rémunération variable des cadres de celle des cadres supérieurs, il nous semble injuste et démotivant que cette distinction soit si marquée.
 - Pour corriger cet écueil, deux solutions sont envisageables : réduire l'écart entre les % de rémunération (en tirant vers le haut le % des Dbis et E) ou fixer un montant minimum de gain, à 100% d'atteinte d'objectif, pour les premières bandes.

En conclusion, si ce projet d'accord pouvait apporter certaines améliorations, il ne répondait pas entièrement à nos revendications, et cette négociation a été trop rapide et superficielle pour être qualifiée de loyale.

Et maintenant ?!

L'entreprise avait prévenu dès la première séance de négociation qu'elle mettrait en œuvre un nouveau dispositif avec ou sans accord avec les Organisations Syndicales : une **Décision Unilatérale (ou un texte équivalent)** devrait donc voir le jour en ce début d'année, reprenant les principes posés par l'entreprise durant cette courte négociation. Il semble qu'une communication vient d'être faite aux managers : on entrevoit déjà l'opacité de l'entreprise sur ce sujet qui, au-delà des montants mis en œuvre, crée toujours les mêmes insatisfactions chez les Cadres dans les principes de notification.