

Des vœux pour 2010

La CFDT vous adresse tout d'abord ses vœux de santé et de bonheur pour vous et votre famille. Mais adresser des vœux, c'est aussi se projeter dans l'avenir professionnel collectif et formuler le souhait de le construire ensemble.

En 2009, lors des élections IRP et CA vous nous avez porté à la première place chez les Cadres dans un contexte de crise sociale. Nous vous en remercions et nous sommes conscients des enjeux comme de la responsabilité que cela nous confère.

Pour pouvoir défendre au mieux vos intérêts que vous soyez Cadres Techniques, Transverses, Experts ou Managers, nous souhaitons continuer à construire avec vous un syndicalisme qui ne se contente pas de la dénonciation mais qui veut être un contre-pouvoir et une force de proposition.

Construire avec vous, cela veut dire être à l'écoute de vos problèmes, au plus près de votre réalité grâce à notre réseau militant de proximité. Construire avec vous, c'est aussi vous faire partager nos positions et actions.

Mais construire avec vous, c'est aussi renforcer notre pouvoir d'agir en nous rejoignant par l'adhésion.

La crise actuelle que traverse notre Entreprise, dont pourtant nous avons depuis longtemps pointé les causes, pose clairement la place et le poids des syndicats au sein de celle-ci.

Alors souhaitons qu'en 2010 nous soyons plus nombreux pour être plus forts, plus efficaces !

Négociations STRESS : la CFDT fait des propositions concrètes pour les Cadres

Une prise de conscience tardive...une négociation sans méthode et des premières mesures d'urgence...

Sous la pression politique et médiatique, l'Entreprise a reconnu la gravité de la situation sociale. Elle a pris de nombreuses initiatives : certaines concertées et menées avec les organisations syndicales (les 5 chantiers de négociation et le questionnaire Technologia), d'autres, de manière unilatérale comme les Assises de la Refondation, le N° vert ou certaines mesures urgentes. Elle a aussi affiché l'ambition irréaliste de régler les problèmes pour la fin 2009, tout en refusant de négocier, comme demandé dès le départ par la CFDT, un accord de méthode.

Pour autant, la CFDT a participé activement, dans cette première partie de négociation, pour faire diminuer la pression et le stress et pour casser « la spirale infernale des suicides ». Vous trouverez [ici le point à fin 2009](#). Par contre, la CFDT refuse que cela se traduise par plus de pression sur le management...



...traiter maintenant l'Organisation du travail et la situation des Cadres

La réponse massive des salariés au questionnaire Technologia dont l'analyse va continuer jusqu'en mars 2010, la complexité des chantiers de négociations et l'absence de mesures concernant les Cadres et le système de management global font que les négociations ne sont pas terminées. La CFDT veut qu'elles se poursuivent avec méthode et en profondeur, sur la base de ses revendications, sinon les mesures décidées seront inapplicables et mettront les cadres en grande difficulté.

La CFDT force de proposition

Tout au long de la négociation du chantier "Organisation du travail" et lors de la séance du 20 janvier 2010, la CFDT a fait des propositions concrètes en particulier sur la place des cadres, qu'ils soient techniques, managers, experts ou transverses. Elle demande ainsi de rajouter un paragraphe spécifique reconnaissant l'exercice des caractéristiques fondamentales des cadres : responsabilité, technicité, autonomie et initiative. Elle revendique pour eux la reconnaissance de droits liés à ces caractéristiques : le droit d'expression, le droit d'initiative, le droit d'alerte et le droit d'opposition. Vous trouverez les propositions CFDT sur [son site](#).





Recrutement :

De l'autonomie à la responsabilité sociale.

Autonomie ou laisser-faire ?

Didier Lombard dans une formule lapidaire a donné un exemple pour illustrer sa conception de la décentralisation et de l'autonomie : **les managers pourront recruter directement**. A défaut d'une explication de ces propos nous examinerons deux scénarii possibles :

Scénario 1 la petite mesure qui ne mange pas de pain...

Aujourd'hui les directeurs territoriaux, de divisions ou de filiales, doivent prendre rendez vous avec la DRH nationale pour transformer le moindre CCD en CDI ; incroyable mais vrai ! Il n'est jamais trop tard pour avoir un peu de bons sens. Mais cela ne règlera pas pour autant les questions de gestion de l'emploi dans les territoires.

Scénario 2 L'illusion de la dérégulation

Si l'autonomie se veut plus large et se conçoit comme le droit de choisir chacun de ses collaborateurs en ne rendant de compte à personne et sans principes directeurs, ce serait une illusion dangereuse dans une entreprise de la taille de France Télécom. L'extension de la dérégulation des compétences dont sont victimes les cadres à partir de la bande E, bloquerait de fait toute mobilité professionnelle.

Pour la CFDT, l'autonomie du manager doit s'accompagner d'une véritable responsabilité sociale.

Elle doit se traduire dans les objectifs et/ou dans les indicateurs de performance. Exemple : taux de salariés en changement de métier à former, de jeunes en alternance recrutés ou de séniors en TPS....

Le système de la liberté totale de recrutement sans responsabilité sociale est pour la CFDT un miroir aux alouettes pour les cadres managers.

LES BREVES

Le bilan de notre campagne « La Parole aux Cadres »

Forte de l'analyse de vos nombreuses contributions sur notre site, la CFDT partage votre constat : les Cadres mettent la question de l'organisation du travail en tête des priorités. L'entrée par la prévention du stress peut donc apparaître moins pertinente. Pourtant, après des années de déni, l'ouverture, par la direction, de négociations sur le Stress symbolise la reconnaissance que l'organisation du travail peut enfin être un objet de dialogue social car vecteur de stress au travail. La CFDT, que vous avez légitimée lors des dernières élections, saura représenter vos intérêts dans cette négociation.

Retraite Complémentaire Cadres

Le saviez-vous ? Les cadres de France Télécom en CDI sont affiliés pour leur retraite complémentaire auprès du groupe Réunica. L'équipe CFDT de France Télécom a un administrateur cadre. Son rôle, au-delà du contrôle du pilotage des activités et des placements financiers de la caisse de retraite, est aussi de :

Vous donner toute l'information nécessaire et vous faciliter les relations avec la caisse,

Poursuivre et développer une action sociale en direction des actifs (chômage, bourses d'études, - aide au maintien à domicile et prévention de la dépendance) comme des retraités.

ZOOM

Responsabilité Sociale d'Entreprise, 7 ans de réflexion ?

7 ans après la loi NRE instituant l'obligation de reporting RSE pour les entreprises cotées, le constat est morose : qualité des bilans médiocre et manque de transparence récurrent. Si la vitrine sociale semble respectée dans l'affichage et pour l'image de marque, les sujets sociaux structurants (organisation du travail, dynamique de l'emploi, rémunérations,...) sont singulièrement passés à la trappe. Ainsi, parmi les entreprises du CAC 40, la qualité des informations fournies par FT plafonne à 55%. France Télécom est à la 24ème place du classement social. Environ un quart des entreprises du groupe sont implantées dans des paradis fiscaux et l'impôt sur les sociétés payé par France Télécom est inférieur de 4% à la moyenne officielle (11ème place). A noter aussi que la place des femmes dans les instances de Direction de FT laisse aussi à désirer : si les dernières élections au Conseil d'Administration CA ont permis de passer à 3 femmes pour 15 hommes le départ de Barbara Dalibard a fait perdre au Comité de Direction Générale sa seule femme.



Pour nous contacter

Dans tous les cas, n'hésitez pas à joindre les collègues de [l'Union Fédérale des Cadres](http://www.union-fed.com), ou laisser un message téléphonique au 01 56 66 06 38.

Ensemble construisons notre avenir



Retrouvez-nous sur le web :

<http://cfdt.francetelecom.fr/index.php>

www.cfdt-florange.fr