

# FLASH INFO CADRES

## Forte mobilisation à France Telecom lors de la journée du 29 janvier 2009

Le gouvernement et les dirigeants de l'entreprise doivent entendre les salariés. Avec plus de 40% de grévistes et une participation massive aux manifestations, les salariés d'Orange FT ont montré leur volonté d'infléchir la politique de l'entreprise en faveur de l'emploi, leurs conditions de travail et les salaires.

De tels chiffres de grève pour une action interprofessionnelle sont inédits et doivent interroger sur les modes de management déployés.

La Cfdt Communication, Conseil, Culture attend de l'entreprise, un plan d'embauche et d'insertion des jeunes inclus dans les négociations GPEC.

Le management de la transformation doit enfin prendre en compte les questions de conditions de vie au travail. La Cfdt sera vigilante, lors des prochaines négociations, sur les salaires et autres rémunérations afin que les salariés de l'entreprise ne soient pas sacrifiés sur l'autel de la rémunération des actionnaires.

Nous attendons ainsi que la question de la répartition des profits, pointée par le Président de la République, se traduise par des actes concrets dans l'entreprise comme dans l'ensemble du pays.

**Daniel Guillot**  
Délégué syndical central

## Une confiance renforcée

Le 22 janvier, les cadres confirment la **CFDT** comme organisation syndicale de référence à Orange FT avec 30,5 % (+ 0,4 %). La **CFDT** remercie les 10 000 cadres qui lui ont fait confiance. Cette fidélité est une responsabilité que nous mesurons, une exigence que nous assumons.

Les candidats **CFDT** se sont présentés avec un bilan et des orientations claires. Ce résultat sans appel démontre que le marketing syndical démagogique aux relents néo-poujadistes ne remplace jamais un réseau d'élus compétents, reconnus par leurs pairs.

Ainsi, fidèle à ses valeurs de solidarité, avec une action syndicale adaptée aux réalités de l'entreprise, la **CFDT** est reconnue par les Cadres comme sachant agir au plus près de leurs attentes et de leurs intérêts.

Lors de cette élection la CGT et SUD enregistrent leur deuxième baisse consécutive. La CGC UNSA, bien que se présentant dans tous les collèges, n'atteint pas la barre des 10 %.



Leader incontestable chez les cadres et forte d'une progression sur l'ensemble des collèges, la **CFDT** devient aujourd'hui la première organisation syndicale sur la branche des télécoms et la deuxième sur le groupe Orange FT. Les centaines de cadres **CFDT** que vous avez élus et l'ensemble des réseaux de la **CFDT** Cadres seront à votre écoute et à vos côtés pour ces 3 prochaines années.

Les dirigeants de l'entreprise doivent prendre en compte les attentes exprimées par les cadres, les propositions de la **CFDT** et l'évolution du paysage social dans l'entreprise et sur l'ensemble du groupe.

La **CFDT** Orange FT et son Union Fédérale des Cadres analyseront plus avant ces résultats et notamment les différentes situations rencontrées et les attentes exprimées dans les différents types de métiers, de conditions de travail. Ainsi nous constatons que la participation, si elle reste forte a été très inégale, avec un écart moyen de 10 points entre les directions territoriales (80 %) et les autres directions, fonctionnelles ou de métiers (70 %).

Nous notons aussi une forte corrélation entre le taux de participation et la hauteur du vote **CFDT**. Plus les cadres votent, plus ils votent **CFDT**.

**Jacques Fauritte**

Responsable Union Fédérale des Cadres à Orange FT



# Des résultats qui se passent de commentaires

Collège 3 "Cadres"	Participation	CFDT	CGC UNSA	CFTC	CGT	FO	SUD	Autres
DT Est	80,46%	31,73%	16,30%	20,79%	12,68%	11,81%	6,69%	0,00%
DT Nord	78,40%	40,10%	7,69%	17,54%	10,77%	15,28%	8,62%	0,00%
DT Nord Ouest Centre	80,68%	32,98%	14,89%	10,28%	15,37%	13,71%	12,77%	0,00%
DT Ile de France	79,05%	37,13%	17,43%	8,14%	8,80%	13,07%	15,43%	0,00%
DT Ouest	80,82%	43,74%	11,04%	6,61%	18,52%	6,09%	14,00%	0,00%
DT Sud Ouest	81,69%	36,34%	11,34%	7,09%	13,36%	19,74%	12,15%	0,00%
DT Sud	82,53%	32,09%	11,34%	4,49%	10,37%	30,48%	11,23%	0,00%
DT Sud Est	82,11%	29,59%	8,06%	16,47%	15,78%	22,47%	7,63%	0,00%
DT Centre Est	78,38%	33,87%	18,28%	9,14%	13,44%	16,94%	8,33%	0,00%
DT Caraïbes	80,17%	9,68%	17,74%	6,45%	22,04%	32,26%	11,83%	0,00%
DT Réunion	79,34%	48,33%	33,33%	0,83%	5,42%	2,92%	6,67%	2,50%
DT Renforcée Corse	92,24%	0,00%	20,95%	0,00%	15,24%	39,05%	0,00%	24,76%
SCE	68,13%	19,91%	48,08%	12,23%	9,09%	4,21%	6,48%	0,00%
Vente Marketing France	57,40%	31,97%	23,49%	9,67%	16,67%	7,24%	10,97%	0,00%
RSI France	79,02%	28,21%	16,34%	8,61%	18,90%	7,91%	20,03%	0,00%
RO & SI Groupe	74,82%	31,51%	21,09%	9,67%	11,55%	5,41%	20,77%	0,00%
Innovation	69,64%	23,44%	22,61%	5,63%	18,62%	7,47%	22,24%	0,00%
Fonctions Support	67,89%	34,84%	18,21%	12,07%	11,12%	12,07%	11,70%	0,00%
Finances	73,94%	31,15%	16,49%	15,11%	10,23%	17,10%	9,92%	0,00%
Orange	53,42%	25,58%	33,76%	13,43%	8,18%	12,02%	7,03%	0,00%

## ZOOM

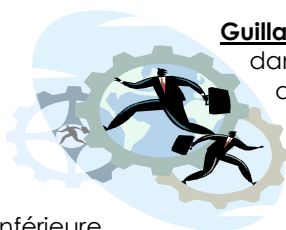
## Parcours professionnels ou déshérences

**Pierre**, 55 ans, bande E, responsable RH d'entité en DT est fermement incité à quitter son poste et le périmètre géographique de la DT. Il se trouve lui-même un poste à Paris où il y passe 4 jours, éloigné de sa famille. Le poste trouvé est le même que le précédent, avec une envergure et une technicité inférieure. Quid de ses perspectives de promotion ?

**Christine**, jeune ingénieure recrutée depuis 1 an sur un projet innovant et passionnant à Innovation. Mais elle se rend compte que les postes intéressants sont de plus en plus occupés par des prestataires de service.. Elle se pose la question de son avenir dans notre entreprise et envisage de la quitter.

**Sébastien**, bande E, est convaincu par sa hiérarchie et dans le cadre d'une soi-disant gestion de parcours professionnel, de céder son poste à un autre collègue et à accepter des missions. Après 2 ans de mission, il lui est annoncé que s'il veut un poste pérenne de même niveau, il faut qu'il aille le chercher dans une autre ex-DR de la DT. Sa situation familiale ne lui permettant pas de quitter sa résidence actuelle, il essaie de plus en plus difficilement de résister aux pressions de l'espace développement.

**Martine**, bande Dbis et responsable de boutique, s'est fortement impliquée dans sa fonction, qu'elle apprécie et avec une possibilité de promotion annoncée. Aujourd'hui, l'éventuelle promotion est conditionnée à une mobilité géographique dans un autre bassin d'emploi.



**Guillaume**, jeune commercial recruté depuis 3 ans dans une agence parisienne souhaite, dans le cadre de son évolution professionnelle, changer de poste. Personne n'est capable de lui dire quand et où cela sera possible et si la reconnaissance de l'évolution de ses compétences et de sa qualification sera possible.

### ANALYSE

*Ces quelques exemples sont réels. Tout cadre peut se retrouver dans une de ces situations, quel que soit son statut, son âge, son métier ou sa localisation géographique et cela au gré de décisions subites, trop souvent arbitraires, voire idéologiques ou tout simplement vides de sens.*

*Dénoncer cela et défendre individuellement (souvent trop tard) chaque cas est nécessaire, mais pas suffisant.*

*Il faut construire d'urgence un cadre collectif avec des dispositifs d'anticipation, d'adaptation de suivi et de recours. C'est à l'intérieur de ce cadre collectif que pourra vivre la relation individuelle contractuelle et d'intérêt partagé entre l'Entreprise et le Cadre. La CFDT estime qu'elle a une double mission, celle de négocier les modalités et dispositifs de gestion, mais aussi de proposer aux Cadres et à ses adhérents, des services de conseil, d'aide, d'assistance, voire de défense dans sa relation individuelle avec l'Entreprise.*

<http://cfdt-ftorange.fr>

Pour nous contacter : [cadres.cfdt.ftsa@orange.fr](mailto:cadres.cfdt.ftsa@orange.fr)

Téléphone : 01 56 66 06 38

Ensemble construisons notre avenir



Retrouvez-nous sur le web :

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

[www.cfdt-ftorange.fr](http://www.cfdt-ftorange.fr)

