

FLASH INFO CADRES

Part managériale de la rémunération :

Quant la signature d'un accord renforce l'intervention syndicale.

La CFDT a signé l'accord sur la rémunération. Cela a permis aux salariés dans leur ensemble, d'avoir une augmentation supérieure à celle qu'aurait donnée une non signature. Elle permet aussi, à travers des verrous posés lors de la négociation d'avoir la légitimité et le pouvoir de faire constater et de demander la correction d'abus.

Concernant les Cadres, dans l'article 9, il y a en effet des engagements de l'Entreprise qui s'ils sont vérifiés de façon individuelle et collective peuvent limiter les situations anormales.

Pour cela nous avons besoin de votre retour. Nous vous invitons donc à vous rendre [sur le site internet](#), pour à la fois consulter nos conseils mais aussi nous donner, avec notre engagement d'anonymat, la façon dont l'accord s'est appliqué à vous.

Le Télétravail : Enfin un accord signé, à faire vivre et à développer

Le 22 juin, la CFDT a signé un accord sur le télétravail dans le groupe FT. Nous voulions un accord où l'Entreprise aurait montré de façon exemplaire que ses produits permettaient de respecter l'environnement et le bien-être de ses salariés, sans perdre en efficacité. Elle aurait pu le montrer de façon plus ambitieuse pour les déplacements générés par l'organisation actuelle du travail ou par les suppressions de service. L'ambition a manqué. Néanmoins cet accord permet à la fois de sécuriser les situations actuelles de télétravail et d'en développer de nouvelles avec notamment le principe des expérimentations. Il permet aussi de donner aux signataires l'opportunité de négocier rapidement des évolutions, opportunité que nous saurons exploiter.

Cet accord concerne tous les salariés, et donc les Cadres et à double titre. En tant que Cadre manager, il aura la responsabilité du déploiement de cette nouvelle forme de travail et il faudra s'assurer qu'il en aura les moyens réels pour la construire et la faire vivre. Ensuite, s'il le souhaite, il doit pouvoir bénéficier du télétravail, sans discrimination et en lui reconnaissant une autonomie dans la gestion de son travail.



Nous incitons donc les Cadres à la vigilance et les invitons à faire remonter aux représentants CFDT toute difficulté dans l'application de cet accord. Vous pourrez trouver [sur notre site internet](#) les commentaires et conseils de la CFDT.

Il aura fallu 8 ans pour qu'un accord européen trouve sa traduction dans l'entreprise mais on peut dire que la nouveauté c'est que cette année les opposants syndicaux (CGT et SUD) à ce type d'activité ne sont plus majoritaires.



La mobilité géographique forcée : Time to Move n'est pas mort.

Les pressions continuent mais la CFDT parvient à défendre avec succès certains cas individuels.

En effet, si l'Entreprise met une pression individuelle et sournoise pour déstabiliser, pénaliser voire culpabiliser les Cadres, elle est sensible à nos interventions lorsque nous lui montrons qu'elle franchit la ligne blanche. S'il ne s'agit en rien d'un sésame nous ne pouvons qu'inciter les Cadres qui subissent des pressions qu'ils jugent inadmissibles, à demander conseil et faire appel aux DP ou DS Cadres CFDT ainsi qu'à lire les conseils sur notre site internet.

Managers et responsables :

L'exercice de la responsabilité est une des caractéristiques du cadre. Lorsque nous sommes appelés à intervenir auprès de l'entreprise pour certains dérapages particulièrement graves, ses représentants savent nous dire que « le cadre doit faire preuve de discernement ». Il est de notre responsabilité de notre union fédérale cadres de rappeler aux managers qui peuvent créer ou entretenir des situations de déstabilisation (de façon volontaire ou subie), que leur responsabilité peut être engagée car certaines pratiques sont interdites, voire illégales. Ils ne pourront guère compter sur l'Entreprise pour les défendre car celle-ci, n'ayant jamais rien écrit, évoquera bien sûr le « manque de discernement du Cadre ». Nous vous incitons à consulter notre site internet, dans lequel vous trouverez à la fois les risques encourus, mais aussi la façon d'appréhender des actions qui interpellent quant à leur validité juridique ou bien quant à leur éthique. Avec « Dilempo » La CFDT Cadres a développé un service qui permet au cadre d'échanger en toute discrétion face à une situation ce type.



LES BREVES

Elections

Après le résultat des élections IRP à France Telecom Orange début 2009 où la CFDT a conforté sa première place chez les Cadres, de nouveaux résultats viennent confirmer la confiance que portent les Cadres de notre secteur professionnel à notre organisation. Cela a été le cas le 2 juillet dernier à SFR, deuxième plus grosse entreprise du secteur avec 11 000 salariés et avec Yahoo le 30 juin dernier. Avec ces résultats, la CFDT renforce sa place de première organisation syndicale sur l'ensemble de la Branche Unetel.

La négociation Séniors

La négociation Séniors a démarré.

[Pour en savoir plus...](#)



Et si on parlait d'avenir :

La réalité présente ne doit pas nous détourner de la préoccupation de l'avenir. Celui-ci dépend de l'évolution de la réglementation, mais aussi de celle des compétences et des organisations nécessaires à notre activité.

Le contexte réglementaire :

Nous avons constaté un fléchissement réel du déploiement de la fibre. Cette situation semble traduire la réaction à l'incertitude qui existe encore sur les questions liées à un certain nombre de phénomènes (remise en cause des exclusivités TV) accès aux immeubles en matière de câblage. La question de la séparation des services reste par ailleurs un des objets de l'important travail réalisé par UNI Global Union avec une participation active de la CFDT auprès des institutions européennes (parlement, présidence, commission). Soyons clairs, les incertitudes et notamment celle du pari d'accès à la 4^{ème} licence mobile ne favorisent guère les perspectives de développement.

L'évolution des compétences et des organisations :

Anticiper cette évolution est nécessaire pour la gestion de son parcours professionnel ou tout simplement pour l'évolution de son métier et de la façon de l'exercer et donc de son emploi. Il existe 2 structures paritaires qui travaillent sur ces sujets avec des périmètres différents. Il s'agit de l'Observatoire des métiers dont le périmètre est la Branche des télécommunications (Unetel) et l'Institut des métiers dont le périmètre est le Groupe France Télécom mais qui est présidé par une personnalité extérieure.

[Nous vous invitons à consulter notre site](#) et nous vous annonçons que dans le prochain Flash-Info Cadres, vous découvrirez l'interview de Jean-Baptiste de Foucauld, Président de l'Institut des Métiers.



CADRES-PLUS.net

Inventons demain avec la CFDT