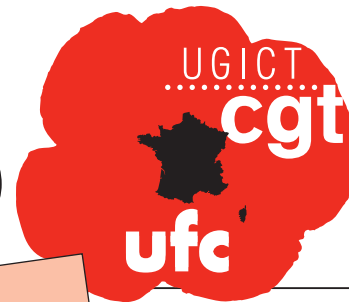


RÉSONANCES



La tribune des cadres et cadres supérieurs

BRANCHE
TELECOM

Dernière minute

Victoire « téléperformante » !

A Téléperformance, l'annonce est tombée comme un coup de massue : au lieu des 1 000 € « habituels », pas de prime de participation ! Le personnel a aussitôt décidé massivement de se mettre en grève pour exiger des compensations. Il aura fallu 10 jours de mobilisation, la détermination, le courage et l'exemplarité du personnel gréviste face au comportement inacceptable de la direction (refus de négociations, menaces d'intervention des forces de l'ordre, assignation pour séquestration, refus du médiateur...) pour parvenir à un protocole de fin de conflit.

L'accord signé le 4 mai porte sur la mise en place de primes variables, mais, et c'est une première, dont les objectifs seront négociés avec les organisations syndicales, avant, pendant et après les campagnes ! Un dispositif est également prévu pour le personnel des « fonctions supports », ainsi que l'échelonnement des jours de grèves. Mais les salariés ont gagné bien plus encore. Des liens de solidarité forts se sont créés entre les salariés, gage que la mobilisation perdurera au quotidien pour faire valoir les droits et le respect du personnel. La Direction ne les regarde plus avec mépris et condescendance. Pour la CGT, l'aspiration du personnel à vivre dignement de son travail ne peut trouver de réponse dans les formes de rémunérations variable et aléatoire qui servent d'arguments pour nous mettre la pression dans notre travail. Revendiquer l'intégration (de tout ou partie) de ce type de rémunération dans le salaire fixe est nécessaire pour garantir le développement durable de notre salaire et de l'économie réelle.



**En utilisant à fond
les heures supplémentaires
gratuites des cadres,
le secteur
des télécommunications
participe à la dégradation
de l'emploi !**

**Alors même que
les moyens financiers
existent !**

Dans ce numéro :

Éditorial : Capitalisme
Dossier : Rapport Unetel
Les cadres : La GPEC

Page 1
Pages 2 et 3
Page 4

Et les infos...
... les échos...
... les brèves...

ÉDITORIAL

Le capitalisme n'a plus la cote !

Selon l'institut Viavoice, 80 % des Français déclarent avoir une « mauvaise opinion » de la Bourse, 71 % de l'économie de marché, 69 % du capitalisme, 66 % des banques et 61 % des grandes entreprises. Viavoice nous apprend également que 41 % des Français se disent « directement touchés par la crise » (43 % des ouvriers, 27 % des cadres) et mettent surtout en cause la détérioration de leur pouvoir d'achat. 88 % disent être touchés par l'augmentation du prix des dépenses courantes, 70 % par la hausse du prix des dépenses importantes (voiture, logement, travaux, vacances...), 58 % par la perte de valeur de leur « patrimoine », 52 % par la baisse des revenus. 31 % des actifs interrogés confient avoir des « problèmes d'emploi ».



Jean-Luc Lecomte

Pour autant, le climat n'est pas au fatalisme. Les mobilisations du 29 janvier, du 19 mars et du 1^{er} mai sur une plateforme syndicale unitaire l'ont montré avec force et une enquête de TNS Sofres-Logica révèle que plus de six Français sur dix (64 %) ont le sentiment que la situation va pousser la population « à se révolter pour manifester violemment son mécontentement ».

Reste à poursuivre le développement des luttes et à inventer ensemble un autre système alors que 55 % des Français pensent que le système capitaliste ne sera « réformé qu'en surface » et que 31 % estiment qu'il ne sera « pas réformé du tout ».

Cette publication est financée
par les cotisations des syndiqué(e)s

Secteur des Télécoms :

Développer l'emploi et les salaires comme remède à la crise

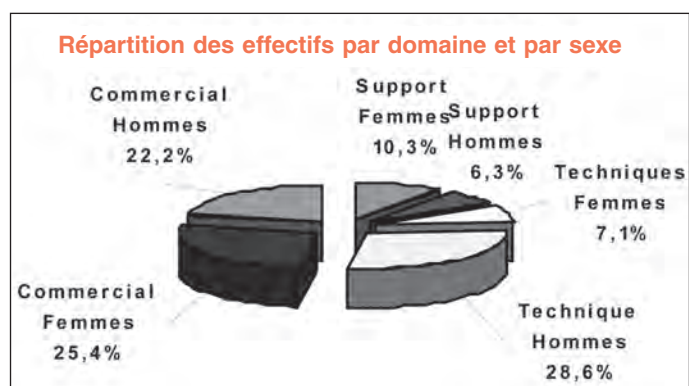
Le secteur des télécommunications est un secteur à très forte valeur ajoutée qui devrait offrir des possibilités de formation et de recrutement sur des métiers très qualifiés et bien rémunérés. Au lieu de cela, comme le constate à nouveau le rapport de la branche des télécoms en 2008, année après année les effectifs de droit privé se tassent ou stagnent dans le meilleur des cas.

A ce rythme, la situation ne devrait pas s'améliorer dans la mesure où le nombre d'embauche a reculé en 2007 et se traduit par des embauches en CDD (60%) majoritairement. L'emploi des jeunes (moins de 35 ans) est particulièrement touché puisqu'il diminue d'année en année.

En tenant compte de l'évolution de l'emploi des fonctionnaires à France Télécom, qui se solde par la suppression de milliers d'emplois chaque année, au global le secteur des télécoms connaît une hémorragie au niveau de l'emploi. Et les différents dirigeants et gros actionnaires (ceux qui comptent, au propre comme au figuré) des entreprises n'entendent pas modifier leurs choix pour les années à venir.

Ces choix stratégiques aggravent les discriminations en particulier F/H

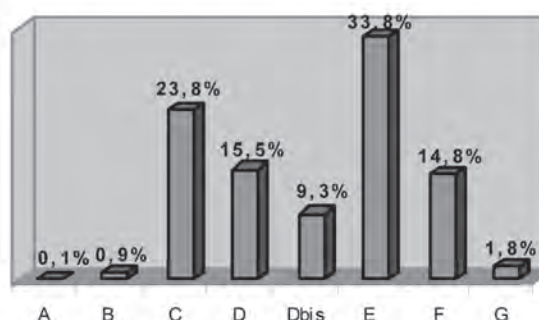
Malgré l'évolution très forte des emplois du technique vers le commercial, qui conduit à ce qu'aujourd'hui le domaine de la « relation commerciale et du marketing » regroupe près de la moitié des effectifs (48%), on constate un décalage toujours élevé entre les hommes (57%) et les femmes (43%) au niveau de l'emploi. Ce décalage est encore plus criant dans la population des ingénieurs et cadres qui est composée à 67% d'hommes pour 33% de femmes. Non, les bénéfices ne sont pas synonymes de corrections des inégalités.



Effectif moyen sur la branche par groupe de classification

Près de 60% des emplois (59,7% exactement) sont des emplois de cadres dans la branche des Télécoms. Cela montre qu'il est possible d'engager une politique volontariste de formation professionnelle et qualifiante avec de réels débouchés. Or, actuellement le budget moyen que consacre les entreprises du secteur à la formation représente seulement

Effectif moyen par groupe de classification



4,08% de la masse salariale. Concernant le contenu des formations elles sont au trois quart constituées de formations métiers avec une large prédominance sur le thème de la « relation clients ». Le dernier quart est constitué aux formations transversales avec comme thématique prépondérante le « management d'équipe et de projets ».

L'« exemple » (à ne pas suivre) de France Télécom

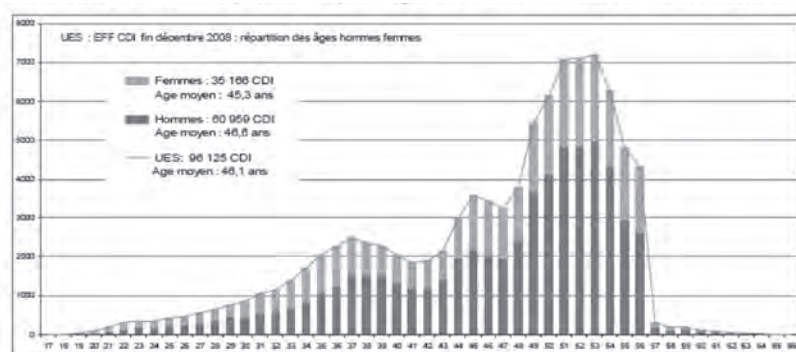
Ce tableau traduit de manière claire les conséquences de l'absence de politique de recrutement de France Télécom. La tranche 49-56 ans représente quasiment la moitié des effectifs de l'UES France Télécom ! Le déséquilibre est tellement flagrant qu'on peut s'interroger sur l'objectif réel du groupe concernant l'effectif cible à moyen terme.

Et pourtant, France Télécom a annoncé pour le 1^{er} trimestre 2009 une nouvelle hausse de son chiffre d'affaire de 0,4%, plus de 4 milliards de profits issus du travail des salariés du Groupe. Où est la justice sociale quand on sait que le pouvoir d'achat sera une fois de plus loin d'être maintenu en 2009 avec l'accord salarial à minima minoritaire signé par CFDT, CFTC et FO ? Idem pour la négociation sur le Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) qui se solde par un échec puisque aucune organisation syndicale n'a accepté de signer l'accord.

Dans le contexte de crise qui appelle à d'autres choix en faveur du pouvoir d'achat, de l'investissement et du développement de l'emploi stable, la direction du groupe France Télécom s'obstine à présenter la baisse des effectifs comme une bonne chose.

La maîtrise des charges opérationnelles et de l'investissement global sont désignés comme autre variable d'ajustement susceptible de garantir

Effectifs actifs CDI : répartition par âge - situation fin décembre 2008



coûte que coûte la rémunération des actionnaires.

Pour la CGT il s'agit de choix pour le moins contraire à l'intérêt général, au moment où un Groupe comme France Télécom doit assumer sa responsabilité sociale pour contribuer à une relance économique qui profite à tous.

Pour la CGT la direction doit réorienter ses choix stratégiques pour une autre répartition des richesses en remettant en cause sa politique de dividende pour une augmentation des salaires, la reconnaissance du travail et une politique de recrutements massifs dans toutes les activités sur tout le territoire.

Cela passe par :

- le recrutement massif de jeunes et l'embauche en CDI à temps plein choisit de tous les contrats précaires présents dans l'entreprise, stagiaires, apprentis, CDD, contrats de qualifications, intérimaires, CDITP...
- le maintien et le développement des activités en interne
- chaque salarié doit trouver sa place au sein de France Télécom dans de bonnes conditions de formation et de reconnaissance pour les métiers d'aujourd'hui et demain

Pour sortir de cette situation, en référence à la Sécurité Sociale Professionnelle et au Statut du Travail Salarié proposé par la CGT, l'Union Fédérale des Cadres propose pour les cadres :

- un statut de l'encadrement comportant des droits et garanties individuelles attachés à la personne et transférables tout au long de la carrière, même dans le cas de changement d'entreprise,
- la reconnaissance du travail qualifié (salaire et évolution professionnelle),
- une charge de travail permettant de respecter la RTT,
- le droit à une formation qualifiante reconnue, sur le temps de travail,
- la validation des acquis et de l'expérience,
- l'intégration des années d'études pour le calcul des droits à retraite,
- la participation de l'employeur au financement de la prévoyance.

Les propositions de la CGT sur l'emploi et le parcours professionnel des cadres

La pression des marchés financiers, les gains de productivité au détriment de l'emploi qu'imposent la stratégie purement financière des entreprises du secteur sont contradictoires avec la recherche d'un développement économique local au profit de l'emploi et du Service Public. Les conséquences sont violentes pour les salariés, dont les cadres. Les méthodes managériales disqualifiantes actuelles mises en œuvre divisent et entraînent de violentes remises en cause des « non éligibles aux formes de reconnaissances individuelles ». Qu'ai-je mal fait ? Que n'ai-je pas fait que j'aurais dû faire ? Et en tout état de cause quelle garanties pour l'avenir au gré des changements de managers ? La précarité pour seul horizon ?

Dans le contexte de restructurations rapides que nous vivons, il est nécessaire d'être à l'offensive sur les revendications : respect du droit d'expression, reconnaissance des qualifications, respect de la déontologie professionnelle, transparence des règles de gestion et recul de l'arbitraire managérial, etc.... et cette démarche offensive ne sera efficace que si elle est collective et organisée !

International

Sous-traitance : des mesures sont nécessaires à l'échelon européen !

Au sein d'une même chaîne, les entreprises de sous-traitance sont soumises à des règles sociales différentes selon les pays. Cela entraîne de nombreux cas de fraude qui visent à réduire les coûts de main-d'œuvre en contournant les obligations légales.

La Confédération Européenne des Syndicats revendique des règles claires et communes régissant cette responsabilité. Elle est suivie par le Parlement Européen qui vient de voter une demande à la Commission Européenne. Celle-ci recommande de créer un dispositif légal introduisant une responsabilité conjointe et solidaire des entreprises, à l'échelle de l'Union Européenne. La CES soutient cette demande

Mixité

Être une femme est encore un handicap aujourd'hui !

Au vu d'un sondage fait par la Halde, les discriminations envers les femmes sont encore bien présentes dans le monde du travail.

Leur statut est encore à faire évoluer dans les entreprises avec : 46% des sondés estiment que c'est un inconvénient d'être enceinte, 36% d'avoir des enfants. A l'inverse, 46% estiment un avantage de ne pas en avoir !

34% des femmes ont vécu une discrimination dans leur vie professionnelle. Pour raisons de grossesses, 28% des femmes ont été discriminées pour obtenir un poste de responsabilité, dans leur travail quotidien, une augmentation, une formation ou au moment de l'embauche.

A l'embauche, 23% des femmes ayant des projets parentaux ont été écartées, 37% des femmes ne disent rien face à la discrimination, 31% en parlent avec leur direction, 16% alertent leur représentant du personnel, 11% quittent leur travail. 64% des femmes connaissent leur droit en matière de licenciement pendant leur grossesse.

Négociation GPEC

Depuis plus d'un an, la CGT participe à cette négociation cruciale, avec l'objectif que l'entreprise France Télécom assume sa responsabilité sociale vis-à-vis des salariés en place. Force est de constater aujourd'hui que nous en sommes très loin.

Un recul social

Les mesures proposées par l'entreprise dans le cadre d'une Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences, sont des mesures d'accompagnement des restructurations et des suppressions d'emplois.

Unilatéralement la direction avait suspendu la négociation, et soumet, à sa réouverture, un texte provocateur puisqu'il remet aux calendes grecques les négociations sur le télétravail, l'insertion des jeunes et la carrière des « seniors » !

Devant autant de provocation, la CGT, suivie de la CFE CGC, de FO et de SUD, a claqué la porte !

Visibilité du métier ?

La GPEC doit permettre aux salariés d'avoir une visibilité sur leur métier et l'emploi sur leur bassin d'emploi. Au lieu de cela, on a le refus de la direction de mettre en place les outils prévisionnels pour avoir cette visibilité, alors qu'une cartographie au niveau des sites est pourtant possible !

Accompagnement... peut-être !

De plus, en cas de mobilité, la GPEC doit permettre aux salariés d'avoir une visibilité claire sur les accompagnements. Pour la direction,

Internet

www.cgt.fr le site de la CGT
www.cgt-fapt.fr le site de la CGT FAPT Espace Cadres

c'est le gré à gré qui doit avoir lieu, comme si le lien de subordination n'existait pas ! La direction fait ainsi retomber la responsabilité des choix et ses conséquences parfois dramatiques, sur les seules épaules du manager de proximité, qui n'en peut plus mais...

A 50 ans, si t'as pas fait 5 TTM,
t'es Très Très Mauvais !



Cerise sur la gâteau, déjà bien amer, le maintien du salaire des cadres ne serait plus garanti en cas de mobilité dans le Groupe !

Promotion... Quézako ?

Alors que l'accord interprofessionnel prévoit expressément que la promotion doit faire l'objet d'accord et de négociations au sein de l'entreprise, ce mot est tabou pour la direction depuis le début des négociations GPEC. Quand la CGT revendique des mesures permettant à chaque salarié d'avoir dans sa carrière au moins un changement de

niveau de qualification, il semblerait que nous ne parlons pas la même langue !

Pressions individuelles en plein essor !

En cas de désaccord sur le DIF ou la VAE, la direction refuse toute commission de recours. Elle prévoit de plus de renforcer le passage, qui pourrait devenir obligatoire, à l'Espace Développement, le Pôle Emploi interne. La direction précise même que le « Time to Move » est bon pour la santé. Les salariés redéployés apprécieront ...

La CGT exige que de réelles négociations s'engagent sur d'autres bases, c'est urgent et nécessaire !

