

FLASH INFO CADRES



« Time to Move » Agir ensemble.

La DRH Groupe répond à la CFDT

L'interpellation écrite de la CFDT a produit quelques effets.

Dans sa réponse, Brigitte Dumont DRH, rappelle quelques principes importants concernant la mobilité des Cadres, mais affirme qu'il n'y a pas de telles règles nationales. Dont acte.

Pour autant, ces pratiques locales continuent dans certaines DT et seraient développées dans des divisions en restructuration comme Innovation.

L'absence depuis plusieurs années de règles officielles de mobilité et de promotion, garantissant transparence et équité, a creusé un vide. Ce vide a été comblé par des pratiques diverses, inégalitaires, et à la discrétion des Directions, jamais écrites en utilisant parfois les pressions individuelles.

Aujourd'hui, un nouveau pas est franchi : de nouvelles pratiques locales sont transformées subrepticement en règles avec des impacts personnels lourds. Elles sont présentées avec un habillage juridique contestable au regard du statut de la Fonction publique, de la décision unilatérale 46, des clauses du contrat de travail, etc ...

Elles commencent à être mises en œuvre par des incitations répétées

et parfois des méthodes musclées (*nomination d'un remplaçant avant le départ du Cadre*).

Face à cette dérégulation de plus en plus forte et soulignée par l'ensemble des organisations syndicales, la CFDT a recherché dans la négociation GPEC à apporter **de nouvelles garanties avec des repères collectifs et individuels dans les parcours professionnels des cadres**.

La suspension des négociations n'a pas permis de faire progresser un texte qui en avait bien besoin. Pendant ce temps les pratiques reconnues comme des dérives par la direction se sont développées avec le processus Time to Move présenté comme une règle dans certaines directions.



Plus d'informations sur le web:

- Réponse de la DRH à la CFDT : <http://www.cfdt-ftorange.fr/Time-to-move-echanges-entre-la.html>
- Flash info cadre de novembre : <http://cfdt-ftorange.fr/Flash-Info-Cadres-Novembre-2008.html>



ZOOM

Mobilité des Cadres : des principes à faire respecter.

Si elle est à l'initiative du salarié, dans le cas d'une mutation ou de la gestion d'un parcours professionnel avec ou sans promotion, elle doit être uniquement volontaire et garantie. Si elle est à l'initiative de l'Entreprise, dans le cas de réorganisation avec information/consultation des IRP ou dans le cadre de sa politique nationale de gestion des emplois et des compétences (GPEC), la situation de chacune et chacun doit pouvoir être prise en compte.

Or, le processus Time to Move ne fait partie d'aucune de ces situations, même si il est présenté comme une mesure de « fluidification des emplois ». Enfin, son aspect automatique et systématique, à un coût humain disproportionné, empêche toute souplesse et efficacité dans la gestion des compétences et obère les chances de mener à bien les parcours professionnels.



L'entretien individuel : un outil qui ne doit pas être détourné.

L'entretien individuel est un outil utile et nécessaire dans le parcours professionnel du cadre ; il doit permettre de faire le point et de dégager des perspectives avec des engagements communs, notamment en matière de formation et de développement des compétences. Ces engagements doivent faire l'objet d'écrits comme par exemple dans l'Engagement de Développement Personnel.

Le plan des 22 000 départs a engendré de graves dérives dans de nombreuses situations. L'objectif managérial central étant de tout faire pour le réussir, l'entretien servait trop souvent d'alibi pour aborder la question de la mobilité et si possible hors de l'entreprise. Cette situation a atteint son paroxysme dernièrement sur le bassin d'emploi de Lannion à Innovation ce qui a conduit les organisations syndicales à faire appel à une véritable résistance collective dans le processus des entretiens.

Cependant, cette situation reste exceptionnelle par son ampleur et par la capacité collective de réponse qui y est apportée. **C'est pourquoi, la CFDT**

estime qu'il est nécessaire de prendre le temps de réussir le processus d'entretien y compris en demandant au préalable un conseil auprès d'un collègue expérimenté ou d'un délégué du personnel cadres.

Faire respecter les droits de chacun et rompre l'isolement

La CFDT va mettre tout en œuvre pour que la réalité vécue par les Cadres sur le terrain soit au plus près de leurs intérêts collectifs. Elle demande que les négociations GPEC reprennent et encadrent les questions de mobilité et notamment celle des cadres en mission.

Mais compte tenu de l'aspect individuel des pressions, voire des menaces n'épargnant personne et surtout pas les Cadres, **la CFDT propose un service d'aide, de conseil et de défense adapté** à leurs attentes: dans une situation de mobilité imposée, mais aussi lors de problèmes de rémunération variable, de mission, de formation et de promotion, ne pas hésiter à joindre les collègues de l'Union Fédérale des Cadres CFDT: <http://cfdt-ftorange.fr/-Pour-nous-contacter-cadres-f3c-.html>



En bref => actualité sociale

Équité dans les heures supplémentaires : les Cadres aussi !

Les multiples interventions de la Cfdt auprès du ministère et des parlementaires ont fini par payer : l'Entreprise vient de supprimer le plafond de paiement pour les heures supplémentaires des fonctionnaires et applique dorénavant les majorations de 25% et de 50% suivant les cas.

La CFDT refuse l'idée que « les Cadres ne doivent pas compter leurs heures ou leurs jours ». En effet, il y a une heure supplémentaire, y compris en travail à domicile, dès lors que les Cadres opérationnels de proximité dépassent l'horaire applicable au service et dès lors que les Cadres exécutifs autonomes, dépassent le quota de 208 jours. Si toutes étaient comptabilisées, leur total serait loin d'être négligeable.



En bref => réglementation

Paquet Télécom : mesurer l'impact social avant toute séparation fonctionnelle !!!

Le paquet télécom a fait l'objet d'un conseil des ministres des télécoms qui s'est tenu le 27 novembre à Avignon. Comme cela avait été fait auprès de Catherine Trautmann et des parlementaires européens, la CFDT avec sa fédération syndicale européenne UNI Télécom a rencontré en amont la présidence française pour que les aspects sociaux ne soient pas oubliés.

En effet, si nous constatons que de réelles avancées ont été apportées par le parlement européen concernant les questions de séparation fonctionnelle, les propositions de la commission ont été retoquées ! Par contre les analyses d'impacts sociaux dans le cadre des prises de décisions nationales avant toute séparation fonctionnelle ont été édulcorées par le Conseil des Ministres. De nouvelles interventions sont donc à prévoir en direction du parlement européen en seconde lecture. A suivre...

Ensemble construisons notre avenir



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

Sur Internet: <http://www.cfdt-ftorange.fr>