

FLASH INFO CADRES

Le printemps arrive et le temps des entretiens se termine !

Les cadres veulent reconquérir du pouvoir sur l'organisation du travail :

« Les deux yeux rivés sur la performance financière et la valeur actionnariale ne permettent plus de voir l'activité, le métier, le travail et les compétences. » Ces mots de Cadres sont aussi les maux des cadres CFDT qui ont participé au colloque de l'Observatoire des Cadres, un travail d'analyse regroupant des Cadres CFDT d'entreprise (Accenture, Renault, France Télécom, ...), des universitaires Management à Paris Dauphine et des chercheurs économiste du travail sur l'engagement des cadres face à la crise.

De ce travail d'analyse sont sortis d'autres mots : « La crise a bon dos ! Voici trente ans que l'entreprise réduit le travail à un coût, la gauche à une quantité partageable, la droite à un salaire variable . Sa réduction à de la « souffrance » ne fait qu'ajouter à la confusion. Plus grave, elle nous pose en pures victimes. En vérité, ces catégories de gestion figent le travail dans des représentations appauvries de ce que nous faisons et ce que nous sommes. » extraits de « Ce qui tue le travail », un livre-outil, écrit par Francis Ginsbourger et une charge contre les « réducteurs du travail » qui envisagent l'emploi comme un problème en soi, avec pour seul indicateur le taux de chômage. Des approches quantitatives qui masquent l'essentiel du travail et de la compétence.

Pour la CFDT, la négociation collective doit encadrer par accord la procédure des entretiens: périodicité, étapes, contenu, critères, formalisation, voies de recours, suivi et délais. C'est une de nos revendications dans le chantier « organisation du travail ».

En attendant, « managés » comme « managers », la CFDT vous livre ses conseils :

Légalement, l'entretien est encadré pour chaque salarié ayant conclu une convention en jours sur l'année. Il porte sur la charge et l'organisation du travail, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération.

Idéalement et pour tous, la CFDT vous informe des limites de l'entretien et des conditions de son déroulement :

Il a été intégré dans les missions et la charge de travail du manager. Il ne s'est pas limité pas à la mesure des résultats et des critères qui ne quantifient que la part visible du travail. La réalité du travail, c'est aussi le « non prescrit », la gestion de l'imprévu et des dysfonctionnements, les procédures de contournement ; c'est aussi l'apport de chacun au travail collectif qui ne se mesure pas.

C'était le moment d'être entendu et d'entendre : pour le « managé », c'était prendre le risque de parler de ses difficultés en valorisant les moyens déployés pour réaliser ses missions ; pour le « manager », c'était prendre le risque d'écouter en remettant en cause ses certitudes et son pouvoir. Le Nouveau France Télécom et le manager n'enrichiront leur connaissance du travail et n'ajusteront leur management qu'à cette condition. L'entretien doit favoriser la liberté d'expression et améliorer l'organisation du travail.

L'entretien doit allier l'individuel et le collectif. Il a porté et contractualisé les éléments suivants :

- ◆ La charge de travail, en adéquation avec les objectifs,
- ◆ l'organisation du travail dans l'entreprise et dans l'unité,
- ◆ la mise en perspective de l'évolution de l'entreprise et du service,
- ◆ l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle,
- ◆ sur la rémunération (des critères d'attribution aux évolutions envisageables, part fixe comme part variable)
- ◆ la reconnaissance des compétences mises en œuvre par le salarié et celles à acquérir pour renforcer sa qualification par la VAE ou le bilan de compétences,
- ◆ les projets de parcours professionnels prenant en compte les évolutions des métiers et les souhaits, les actions de formation et de qualifications, planifiées dans le temps.

Un doute, des questions, un recours ... votre entretien ne s'est pas déroulé selon ces principes ? Plus de 1350 délégués du personnel CFDT peuvent intervenir avec et pour vous.





Gouvernance et management :



Pour la CFDT, la leçon principale de la crise est la fin du modèle de croissance fondé sur une gouvernance tournée exclusivement vers la création à très court terme de valeur stable et élevée pour l'actionnaire. Les indicateurs de rentabilité ont trop longtemps primé sur les indicateurs de performance traditionnels. Le management est pris dans la logique financière. Et cette logique est pérennisée par les mécanismes de rémunération variable, assise sur les résultats à court terme. Ces variables, tant les PVV, PVM et autres primes que l'intéressement et la participation, formes moderne de travail au rendement, sont alors autant d'outils coercitifs de management pour augmenter la flexibilité horaire, légitimer certaines contraintes, maintenir des cadences infernales. La CFDT fait le constat que la dégradation des conditions de travail est due aussi à la corrélation entre rémunération et niveau de résultat (productif, financier), amenant à sacrifier sa santé. Pour la CFDT ce lien entre revenu des salariés et performance de l'entreprise amène à transférer davantage une partie du risque économique sur les salariés. Enfin, l'introduction du « mérite » dans les systèmes de gestion du personnel et la nécessité permanente de « devoir faire ses preuves » vont dans le même sens. L'individualisation des rémunérations est l'axe central de la gestion sociale liant performance individuelle et performance financière de l'entreprise. Elle repose de plus sur une inadéquation des critères d'appréciation qui sont ressentis comme fortement subjectifs. Cela intensifie la concurrence aux différents échelons, entre salariés, entre services, entre catégories. Il s'agit donc maintenant d'imposer des indicateurs fondés sur la performance sociale de l'entreprise. Par exemple, la rémunération variable ne doit plus seulement coller à des critères économiques ou de management, mais également de responsabilité sociale de l'entreprise et de développement durable.

Pour la CFDT, c'est le seul moyen de dépasser les politiques d'affichage en matière de RSE et développement durable !

Dernière minute

Election du Conseil d'administration : La CGC/UNSA déboutée !

Le Tribunal d'Instance a rejeté la demande de la CFE-CGC/UNSA et de son Président -Sébastien Crozier - d'annuler les élections de vos représentants au C.A. En effet, celui-ci à jugé que la CFDT a usé de son droit de réponse faces aux multiples attaques de la CGC. A ce titre, 400 euros de dommages et intérêts devront être versés à la CFDT.

Retrouvez le blog de votre élu cadre au C.A, Daniel Guillot, CFDT inventonsdemain.over-blog.fr

ZOOM

Petites analyses des comptes 2009 et perspectives 2010 :

Comment faire passer ni vu ni connu une baisse du CA de 4,7% sur un an et une coupe drastique dans les investissements comme une belle résistance à la crise économique ...

Certes l'explication donnée sur la baisse du CA par un changement des règles est sans doute vraie. Il n'empêche ce sont des revenus qui disparaissent, il faudra donc vendre plus pour ramener le CA à la hauteur de 2008 et travailler plus pour générer ce même CA. Or la CFDT s'inquiète car des annonces laisse craindre une diminution de la force au travail : si les emplois du groupe devraient se stabiliser grâce à des recrutements, il n'en va pas de même de la sous-traitance. La productivité va donc devoir augmenter et lorsqu'on connaît le contexte social...

Intéressons-nous maintenant au cash flow, qui est quasiment le seul élément, avec le dividende, pourvu d'objectifs dans « Orange 2012 ».

Dans un contexte où nos revenus ont chuté de 4,7% nous réussissons le tour de force de pulvériser l'objectif de cash flow, à hauteur de 8,35 milliards d'euros soit une hausse de 4,2% par rapport à 2008 (+350M€ par rapport à l'objectif).

Ce tour de force est lié à une diminution de plus de 17% de nos investissements par rapport à 2008 avec une chute du Capex à 11,1% du CA, nous ramenant au niveau des années Breton.

Intéressons-nous maintenant à 2010 : la direction prévoit un CA stable (51Mrds €), avec des Capex en progression à hauteur de 12% du CA, soit une hausse de l'ordre de 460M€ par rapport à 2009.

Cette hausse des Capex sera-t-elle suffisante au vu des enjeux FTTH, des investissements dans les réseaux, en particulier sur les mobiles (3G), mais aussi de la dégradation de la QS perçue par les clients ? Difficile de le dire mais si on s'en tient aux 100M€ prévus pour la FTTH pour 2010 il est aussi difficile d'y voir une politique volontariste. Dans ce cadre, comment atteindre l'objectif de 8Mrds € de cash flow ?

Sur les 460M€ à trouver, 350M€ sont déjà faits, il n'en manque que 110 donc ...

Selon la direction, il reste les frais financiers, les impôts et d'autres éléments de variation du BFR (besoin en fonds de roulement, un décalage de trésorerie dans le bilan d'une entreprise). Un autre élément non évoqué par la direction est sans doute aussi la baisse de la sous-traitance mais qui serait plus ou moins compensée par une hausse de la masse salariale du groupe, suite aux annonces sur l'emploi.

En conclusion, après l'annonce des 8 engagements et du projet 2015 la CFDT espère un réel changement de la politique de l'entreprise; or, pour l'instant, les objectifs restent essentiellement financiers.