

Mais pourquoi cette crise du management ?

La crise touche de façon particulière les Cadres car ils sont face à la contradiction entre ce qui leur est demandé de faire ou de faire faire, la réalité de ce qu'il faudrait faire pour un travail de qualité (conditions et résultats) et les moyens donnés.

Certains points sont évoqués dans la négociation sur l'Organisation du Travail, mais la stratégie d'organisation générale de l'Entreprise n'est jamais abordée !

De plus, le contexte d'entreprise de services et d'usages impacte fortement les situations de travail des Cadres.

Aussi, la Cfdt attend de Stéphane Richard **des choix clairs et les moyens** pour :

- Une relation de qualité et de proximité avec nos Clients à la place du « ne pas faire pire que les concurrents »
- Une situation de travail de qualité pour tous (vie au travail, reconnaissance et évolution de sa qualification) quelles que soient les formes de travail (mode projet, processus, etc.) à la place de « faire partir le maximum de salariés et de ne les considérer qu'à travers des compétences jetables »
- Une répartition cohérente des responsabilités, des pouvoirs de décisions et des moyens d'agir permettant l'adaptation à la réalité du terrain, à la place d'un système lourd et militarisé.
- Supprimer le filtre déformant que mettent certains hauts responsables entre le Directeur Général et le reste du management.



Conquêtes 2015 Réussir les transitions

« Conquêtes 2015 » n'est pas un nième projet de réorganisation tel que les salariés en ont connu ces dernières années, mais une ambition repositionnant l'ensemble des salariés du Groupe au cœur de sa stratégie.

Il reste à démontrer que les moyens qui seront donnés pour ce nouveau défi seront suffisants, et nos offres commerciales innovantes et adaptées ... **Ce nouveau plan doit donc avoir les moyens financiers et humains de ses ambitions.**

Stéphane Richard annonce ainsi sa volonté de redonner aux salariés leur capacité d'agir et d'expression, au plus près des clients et de la réalité du terrain, de trouver une réelle satisfaction dans l'exercice de son métier.

Exit le centralisme à outrance

Le Directeur Général affirme « la nécessaire correction progressive de la centralisation à outrance mise en place ces dernières années ». Et si cela va dans le sens de notre revendication d'un rééquilibrage des pouvoirs entre les directions métiers et les directions territoriales, c'est une véritable rupture qu'attendent les salariés en la matière.

C'est aussi le gage d'une plus grande autonomie et de responsabilité pour tous les cadres opérationnels ou fonctionnels.

Priorité au management dans la stratégie

La place des managers a été trop limitée ces dernières années à être une simple courroie de transmission. Stéphane Richard réaffirme la priorité managériale et la place des managers dans la stratégie et le développement du groupe, mais également dans la transversalité dans l'équipe et au sein de l'équipe.

La délégation, la responsabilité et l'équité doivent redonner aux managers le plaisir d'entreprendre. Toutefois, il restera à voir effectivement la mise en œuvre et les réelles marges de manœuvre et les moyens à chaque étage de l'organisation. **Est ainsi posée clairement la question de la transition et de la reconquête du rôle social et de la valeur du travail des cadres dans l'entreprise.**

Retour aux fondamentaux

On se souvient du «Tous pour le client», «Tous pour l'international»... largement mis en œuvre par les salariés mais trop rapidement oubliés ces dernières années, du fait d'une politique de réduction des coûts menée tous azimuts et sans discernement. La conquête des réseaux s'affirme comme la colonne vertébrale de l'entreprise de service. Dans un contexte technologique, réglementaire, concurrentiel et social différents, **le personnel du Groupe a le potentiel et l'expérience pour mener à bien ces « conquêtes ».**

>>> Conquêtes 2015

L'innovation oui, mais comment ?

Le plan stratégique et commercial manque toutefois cruellement d'orientations en ce qui concerne l'innovation. Ainsi, le Groupe est doté de multiples structures et fonctions en charge de l'innovation marketing. Mais force est de constater qu'un certain nombre d'innovations ont été « ratées » (moteurs de recherche, blogs, réseaux sociaux, ...) sans capacité de lancer de manière industrielle des offres capables de créer un avantage compétitif sur le marché français. Les contenus ont, par ailleurs, montré leurs limites pour permettre d'acquérir des parts en marché broadband.

L'ambition affichée par Stéphane Richard pour faire de l'innovation un atout concurrentiel doit trouver sa

réponse dans **une nouvelle organisation, des projets structurants et des moyens suffisants pour la Recherche et le Développement.**

Réglementation : plus de chaise vide

L'ARCEP a récemment relâché certaines contraintes pesant sur le groupe, ouvrant ainsi un nouvel espoir de construire une réelle vision unique, multi-marchés, des clients, sur le marché français et préparer pour la rentrée de premières offres quadruple-play. Pour autant, ce que l'ARCEP donne d'une main, elle semble vouloir le reprendre de l'autre, en demandant aux opérateurs de « réfléchir » à l'ouverture de leur réseau 3G au nouvel entrant Free. Le Directeur Général s'engage dans une nouvelle voie en refusant « la politique de la chaise vide ». Espérons que cela soit profitable car il en va de notre avenir !

La proposition et l'action sont notre moteur

Il faut aussi que les Cadres puissent compter sur un Syndicat qui prenne en compte leurs réalités différentes (domaine d'activité, forme de travail, niveau de responsabilité ou d'expertise).

La Cfdt ne veut pas être qu'un syndicat de discours, mais de proposition et d'action au plus proche de leur réalité.

La Cfdt s'engage en faveur d'un management responsable, acteur de la stratégie de son entreprise, à l'écoute de son collectif de travail et en capacité d'agir et d'être respecté dans son expression et ses propositions. Ainsi, la négociation sur **l'organisation du travail ouvre de nouvelles perspectives** de reconnaissance, des droits retrouvés et des devoirs affirmés pour les cadres.

Mais, cela ne doit toutefois pas dédouaner la direction nationale

d'une réflexion et d'une action sur son organisation à moyen et long terme.

Quelques principes inscrits dans le projet d'accord sur l'organisation du travail :

- L'ensemble des cadres en responsabilité managériale, experts, responsables de projet et filières métier, lorsqu'ils définissent des orientations générales, s'assurent de l'absence ou de la prévention de risques psychosociaux. La ligne hiérarchique doit adapter les exigences, les modalités ou le calendrier de mise en œuvre aux réalités techniques, géographiques et humaines locales dans l'esprit de la stratégie de l'entreprise.
- Le Groupe garantit à tous les salariés, et notamment à l'ensemble des cadres, des droits d'expression, de proposition, d'intervention, réserve et d'alerte sans que cela puisse avoir des conséquences négatives sur leur avenir professionnel ou leur rémunération.
- L'évaluation du travail donne systématiquement lieu à une évaluation contradictoire de la charge de travail du salarié, en particulier pour les cadres en « forfait jour ».
- Les objectifs collectifs de l'équipe sont présentés par le manager à l'ensemble de ses collaborateurs afin de présenter le sens et le lien avec la stratégie d'entreprise
- Si les managers ont des devoirs, ils ont aussi des droits notamment celui d'alerte (objectifs contradictoires ou irréalistes, décisions ne tenant pas compte des compétences des salariés...).



Pour nous contacter

Dans tous les cas, n'hésitez pas à joindre les collègues de [l'Union Fédérale des Cadres](http://www.union-federale-des-cadres.fr), ou laisser un message téléphonique au 01 56 66 06 38.



Ensemble construisons notre avenir



Retrouvez-nous sur le web :

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

www.cfdt-fforange.fr