



Re-Humaniser France Télécom

Promouvoir un management alternatif avec des cadres « professionnellement engagés et socialement responsables »

Union Fédérale des Cadres

Considérer, comme le dit notre PDG « **qu'il faut repenser la relation managériale et redonner du sens au local** » en donnant aux managers de proximité « **plus de marge de manœuvre au niveau local** » et que ceux-ci doivent avoir la responsabilité « **de décider des recrutements dans le cadre des décisions nationales** » risque fort de se traduire par un transfert des responsabilités sur nous des conséquences des décisions prises sans nous au niveau national. C'est inacceptable !

Nous permettre, en tant que cadres, d'exercer notre responsabilité managériale en étant socialement responsable (que ce soit au niveau local ou au-delà) nécessite de nous libérer de l'arbitraire managérial, de « dépréciser » notre situation professionnelle.

Cela passe par :

SUR LES CONDITIONS D'EXERCICE PROFESSIONNEL

- La restauration d'un climat de liberté d'expression, notamment lors des réunions professionnelles.
- Changer la nature de l'entretien individuel qui ne doit pas être un outil de mobilité forcé ou de répression professionnelle et/ou individuelle.
- L'élaboration collective des objectifs, qui doivent s'accompagner des moyens adéquats et d'une discussion sur les incidences prévisibles et les moyens nécessaires. Tout entretien d'évaluation doit être assorti de garanties (transparence, possibilité de recours,...) et prendre en compte la dimension collective de travail et son organisation (ou évolution d'organisation).
- Les discussions collectives sur l'organisation du travail et la marche de l'entreprise doivent permettre l'expression des potentialités de création et d'innovation de chacun.
- Le recours à un tiers (CHSCT ou autre institution représentative) en cas de difficultés, permettant ainsi « d'objectiver » le conflit et d'échapper à un face à face insoluble entre le cadre et sa hiérarchie.
- Une organisation du travail permettant de concilier vie professionnelle et vie privée.

SUR L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

- L'emploi doit correspondre à la qualification et au niveau détenu. L'exercice d'un premier (ou nouvel) emploi doit s'accompagner de dispositions et/ou de formation facilitant l'insertion professionnelle.
- Le déroulement de carrière est un élément constitutif de l'efficacité professionnelle. Il doit par conséquent être reconnu. L'équité et la transparence doivent permettre d'assurer l'évolution de carrière de chacun dans des conditions faisant échec à l'arbitraire sous toutes ses formes.



- Les conditions d'accès et d'exercice de chaque fonction doivent être définies et clairement connues de chacun.
- Toutes discriminations, qu'elles se rapportent au salaire, à la reconnaissance des diplômes, aux qualifications, à l'accès aux fonctions, au déroulement de carrière, ou à tout autres éléments constitutifs des responsabilités professionnelles sont interdites.
- Tout cadre impacté par une mobilité doit avoir 3 propositions de postes différentes, au minimum égales au niveau qu'il détient, sur le même site géographique avec un plan de formation formalisé.
- Un travail sur l'exclusion interne pour recenser tous les personnels en mission temporaire de moins d'un an afin de leur proposer 3 postes différents correspondant à leur niveau là où ils travaillent

L'urgence de droits renforcés pour tous

L'insécurité sociale se répand partout pendant que le patronat et les actionnaires empochent des dizaines de milliards sous forme d'aide publique ou de dividendes.

Afin de sécuriser les parcours professionnelle la CGT propose un statut du travail salarié et une sécurité sociale professionnelle. Cette proposition (pour en savoir plus voir le site internet cgt.fr), que beaucoup reprennent souvent pour la dévoyer, est « brevetée » CGT.

L'UGICT-CGT, la CGT de l'encadrement, propose un statut de l'encadrement « pour un nouveau rôle contributif de l'encadrement » assurant à chacun des droits et libertés garantis collectivement et le plein exercice de ses responsabilités sociales. Pour en savoir plus voir le site internet ugict.cgt.fr

SUR LE SALAIRE

- L'arrêt des augmentations individualisées à 100%, et donc une mesure générale garantissant le pouvoir d'achat au minimum à toutes et tous.
- La transformation, au moins d'une partie, de la part variable en part fixe garantie à toutes et tous.
- L'alignement du 1er niveau de salaires des cadres sur le plafond de la Sécu (2 859 € brut par mois) et la hausse des autres niveaux en conséquence afin de reconnaître les qualifications et les responsabilités exercées.

SUR LES LIBERTES

La richesse vient de la diversité. On ne peut avancer qu'avec des idées différentes, des confrontations d'idées.

Les cadres ont le droit d'adhérer à l'organisation syndicale de leur choix. Ils doivent pouvoir exercer sans préjudice ni discrimination les différents mandats électifs et syndicaux. En aucun cas ils ne doivent être l'objet de pressions pour les obliger à jouer un rôle anti-grève ou de courroie de transmission.

La CGT veut promouvoir un management alternatif

Pouvoir exercer ses responsabilités en étant « professionnellement engagés et socialement responsables » nécessite de mettre en place un véritable débat sur les objectifs stratégiques, les finalités de nos missions, donc le contenu de notre travail et les organisations de travail.

Ces questions doivent être discutées ; et donc faire l'objet de propositions alternatives, d'interventions et de mobilisation des salariés. Sur ces aspects il est important que les cadres puissent discuter entre eux de leurs difficultés de travail, afin d'établir des marges d'action et préserver celles de leurs équipes.