RÉSONANCES

La tribune des cadres et cadres supérieurs

UGICT cgt ufc

BRANCHE TELECOMMUNICATIONS

Négociations D bis, désaccord total !

Cette négociation menée tambour battant par la direction ne pouvait déboucher que vers un accord à minima. En effet dès la 1ère séance la direction a déclaré être là par obligation et vouloir conserver le Dbis.

La CGT a porté la suppression du Dbis, comme cela se pratique dans la totalité des entreprises des télécommunications, excepté pour 12 entreprises du groupe France Télécom !

La CGT a donc proposé le transfert des cadres en E.

La CGT a également revendiqué qu'il n'y ait plus aucun salaires de cadre en dessous du plafond de la sécurité sociale (2 946 €uros brut/mois pour 2011).

Elle a aussi alerté la direction sur la nécessité de régulariser la situation des DA, certes en petit nombre, mais cadres à part entière.

La CGT a demandé des explications à la direction sur le recrutement des jeunes diplômés, de bac+2 à bac+4 en bande C.

Elle a pointé le Dbis en tant que « plafond de verre » pour les femmes cantonnées dans cette classification. En effet si à France Télécom SA le taux de féminisation est de 37%, près d'une femme cadre sur deux est encore en Dbis.

A l'encontre des préconisations de la branche, la direction pérennise par accord le Dbis, accord qui ressemble fort à une décision unilatérale et que seul le syndicat FO a signé avec la direction. Selon la loi sur la représentativité, cet accord est donc réputé non écrit. La direction serait bien inspirée d'écouter les 15 343 salariés en Dbis et la CGT qui exigent leur passage en bande E.

Signez massivement la pétition qui vous est présentée par les militants de la CGT.

Professionnellement engagés et socialement responsables, les cadres le souhaitent, mais comment le traduire au quotidien? Ce livre donnent des pistes pour chacun …

ÉDITORIAL

Des pistes pour en sortir

Christian AURA

Vous est-il arrivé d'être pris dans un embouteillage, tout en sachant qu'il n'y a pas d'alternative et que demain vous reprendrez le même chemin et que vous serez coincé au même endroit ?

C'est dans cette situation que pensent se trouver de nombreux cadres quand on parle de management. « *Tu vois une autre façon de faire ? De toute façon on est coincé, on est obligé d'en passer par là ! Tout le monde fait la même chose…* »

Marie-José Kotlicki et Jean-François Bolzinger ont décidé de sortir de cet enfermement. Ils ont donc écrit un livre : « Pour en finir avec le Wall Street Management ». Les deux auteurs, qui exercent des responsabilités de cadres dans leur vie professionnelle et qui sont à l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens de la CGT (UGICT-CGT), nous montrent un autre chemin.

Ils proposent des pistes originales pour construire un management alternatif. Plutôt que se contenter de gérer la situation actuelle, ils nous invitent à regarder plus loin et à revoir les finalités de l'entreprise. Il faudra apprendre à compter autrement : d'un point de vue financier mais aussi et surtout avec et sur les gens.

Alors, êtes-vous prêt à sortir de l'embouteillage des idées toutes faites sur le management et, avec la CGT, à prendre la voie d'un développement humain durable ?

Dans ce numéro:

Editorial	**Page 1**	**Et les infos…**
Dossier : salaires	**Page 2 et 3**	**...les échos…**
Eclairage : cadre et candidat	**Page 4**	**...les brèves...**

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

N°36— 1er trimestre 2011

Si on parlait salaires ….

La CGT revendique le droit à un salaire ou traitement adapté aux besoins réels avec la garantie d'un véritable déroulement de carrière. Le salaire doit être la juste rémunération de la force de travail garantissant les moyens nécessaires à l'existence de chaque salarié dans les conditions d'aujourd'hui, en dehors de tout autre élément de rémunération, avec l'impérieuse nécessité de la reconnaissance de la qualification.
Voyons où nous en sommes …

Au niveau national

Pour la CGT, la crise s'explique avant tout par une rémunération du capital disproportionnée et une rémunération du travail toujours plus faible. Il est donc urgent d'augmenter les salaires, reconnaître les qualifications et en finir avec les formes aléatoires de rémunération.
Le patronat profite du chômage pour peser sur les revendications salariales. Le chantage à l'emploi est un moyen de pression du patronat pour s'opposer aux demandes légitimes des salariés lors des négociations salariales. Aujourd'hui quatre chômeurs sur dix sont indemnisés, la moyenne d'indemnisation des privés d'emploi est d'environ 950 €uros en Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) et 460 €uros en Allocation de Solidarité Spécifique (ASS).
Le patronat profite du chômage massif pour peser sur les salaires. C'est aussi vrai pour ce qui est du recours à la précarité dans les entreprises. Aujourd'hui 60% des embauches sont des CDD de moins d'un mois. Le temps partiel imposé, les contrats aidés, le Revenu de Solidarité Active (RSA), tirent les salaires vers le bas. La CGT revendique une augmentation significative du SMIC (3,4 millions de salariés concernés) et des indemnités chômage permettant ainsi de tirer les salaires vers le haut.

Pour les cadres et techniciens, la CGT propose un salaire minimal à l'embauche, égal au plafond de la Sécurité sociale, soit 2 946 €uros en 2011, base de cotisation cadre. Le plafond de la Sécurité sociale pour les cadres est une référence commune et interprofessionnelle qui parle aux intéressés. Il permet, entre autres, de contester la faiblesse des revalorisations salariales ainsi que l'individualisation des politiques salariales, mais surtout de cotiser à la retraite complémentaire AGIRC.

Du côté de la branche des télécoms

Chaque année, les organisations syndicales représentatives et les représentants des entreprises de la branche des télécommunications se réunissent pour négocier l'augmentation des grilles de salaires minimum applicables au sein des entreprises relevant de la CCNT (Convention Collective Nationale des Télécommunications).
En 2008, une augmentation de 2,3% pour tous ainsi qu'un coup de pouce de 0,2% pour les catégories C et E et de 0,8% pour la catégorie A avait été arraché par les syndicats.
En 2009, les propositions ridicules du patronat n'avaient permis aucun accord d'augmentation des minima de salaire.
En 2010, le patronat avait proposé 2,1% pour tous ainsi qu'un coup de pouce de 0,1 à 0,4% pour les salariés des catégories A à E.
Pour 2011, les propositions patronales sont de 1,6% pour 2011 et 0,4% au titre du rattrapage de 2010. A noter malgré tout que le patronat de la branche à consenti à la création d'un 3ème seuil au bout de 15 ans pour les catégories A, B, C et D et au bout de 20 ans pour la catégorie E. Les représentants des directions des entreprises de la branche nous ont signifié qu'il s'agissait là de leurs dernières propositions. Pour la CGT, les négociations doivent se poursuivre et le patronat doit satisfaire les revendications que nous portons !
En 20 ans, les salaires ont été multipliés par 2. Sur la même période, les dividendes versés aux actionnaires l'ont été par 13 !

A France Télécom

Les négociations salariales 2011 ont débuté par le bilan de l'application de l'accord salarial 2010. Pour la CGT l'étude de ce bilan n'est pas seulement la vérification de son application mais doit permettre de prendre les mesures nécessaires pour répondre aux revendications des salariés dans le nouvel accord.
Un premier constat est sans appel : 23% des cadres ont un salaire inférieur à 35 K €uros bruts annuels (plafond de la Sécurité Sociale 35 352 €uros), et de façon plus détaillée cela concerne un cadre Dbis sur 2, et 6% des cadres en bande E. La CGT porte dans cette revendication, une action spécifique pour qu'aucun cadre ne soit au dessous du plafond de la

Sécurité Sociale.
De plus, les augmentations individuelles des bandes G ont été beaucoup plus fortes que celles des bandes D Bis (2,7% pour 1,9%), et la direction explique que c'est pour rattraper l'augmentation collective des 500 €uros pour tous qui a été moins profitable aux hauts salaires en terme de pourcentage !!! Au final, les Dbis ont payé pour que tous les cadres aient au moins 500 €uros. C'est inadmissible ! Nous ferons des propositions dans cette négociation salariale 2011 pour que ceci ne se reproduise plus, et qu'il y ait même des effets inverses, à savoir plus d'augmentation pour les salaires les plus bas.
Les inégalités entre les catégories de cadres perdurent, car au-delà des salaires, cela se retrouve sur la Part Variable Managériale. 85% des cadres y sont éligibles, les autres étant éligibles à la Part Variable Vendeur. La moyenne de la PVM pour un Dbis est de 2 880€uros (8% du SGB moyen), tandis que pour un cadre en bande G elle est de 32 679 €uros, soit 11 fois plus et représente 31% du SGB moyen (4 fois plus). Là aussi, il est temps de redresser la barre pour stopper l'aggravation des inégalités.

A SFR

Les Négociations Annuelles Obligatoires sont terminées. Des mesures en demi-teintes, de l'individualisation omniprésente... Le cru 2011 est presque aussi mauvais que celui 2010 ! Le constat est simple, les primes variables permettent à la direction de maintenir les salaires plus bas que si cet argent nous était donné en salaire, chaque mois ! La direction en fait un principe : pas d'augmentation générale. Elle explique que certains méritent, d'autres pas. Mais qui mérite de perdre de l'argent ? Car chaque salarié qui aura moins de 1,7% d'augmentation réelle à la fin mars, perdra de l'argent toute l'année !
La CGT en fait un principe : sans les salariés, les actionnaires ne gagneraient rien, il est normal d'avoir de quoi vivre normalement ! Et pour vivre, il faut gagner un minimum d'argent.
La direction, en démarrant les négociations, a présenté une comparaison de la rémunération globale 2010 chez SFR par rapport aux salariés de droit privé de France Télécom :
Pour les groupes B à E, les salaires médians des hommes sont entre +5 et +9% chez FT/Orange.
Pour ces mêmes groupes, les salaires médians des femmes sont entre +3.5 et +15.5% chez FT/Orange.
Au final la direction a proposé pour 2011 : 1,7% d'augmentation pour les salaires inférieurs à 25 000 €uros, 2,2% d'augmentation individuelle en moyenne, 2% de rattrapage au titre de l'égalité homme femme. Le pourcentage de la masse salariale pour ces trois mesures est de 2,6%.

Sur les salaires des cadres, l'UFC CGT FAPT revendique :

- Des mesures salariales spécifiques systématiques pour tous les cadres qui gagnent moins que le plafond de la Sécu soit 2 946 €uros bruts/mois.
- La généralisation du 13ème mois en plus de la rémunération actuelle (fixe + variable).
- Le rattrapage des écarts salariaux Femmes/Hommes.

France Télécom a les moyens de répondre à ces revendications !
23% des cadres sont rémunérés au dessous de 2 946 € bruts/mois. Le 13ème mois pour tous représenterait 280 M €uros à comparer aux 3,7 Mds d'€uros de dividendes pour les actionnaires.
L'égalité salariale femmes/hommes exige un budget de 30 M €uros pour toutes les salariées.

Le FMI au dessus des lois

La Confédération Européenne des Syndicats (CES) hausse le ton. Son secrétaire général, John Monks a transmis une lettre aux dirigeants européens, dans laquelle il alerte sur les résolutions de la Commission menée en Grèce et en Irlande.
La CES a en effet reçu des syndicats de ces pays des rapports sur le rôle des fonctionnaires européens dans la mise en œuvre des plans de sauvetage de l'UE et du FMI.
Il apparaît qu'ils ne tiennent pas compte des processus de dialogue social et de négociation collective. Ils prononcent des diktats pour réduire les salaires et atténuer les « rigidités » du marché du travail, tandis que les bonus des banquiers continuent d'augmenter.
Au contraire, une relance économique tournée vers la satisfaction des besoins sociaux et respectant les impératifs écologiques est nécessaire. Elle doit se traduire, par une meilleure répartition des richesses, la réduction des inégalités, des investissements publics, privés, et un renforcement des régulations de la finance et de l'économie.

Les mères spoliées pour leur retraite

Le MEDEF, appuyé par la CFE-CGC, refuse de corriger l'injustice faite aux mères de famille dans la prise en compte de la maternité pour le calcul de leur retraite dès 2012.
La loi de réforme des retraites du 09 novembre 2010 précise, que les indemnités journalières perçues pendant les périodes de maternité seront désormais incluses dans le salaire de référence servant au calcul de la pension vieillesse. C'était une demande que la CGT a présentée à plusieurs reprises.
Mais l'application concrète de cette mesure n'interviendra qu'à partir de janvier 2012. Autrement dit, pas de versement aux bénéficiaires avant 2035 environ !
Sous prétexte de rétablir l'égalité entre les hommes et les femmes, le gouvernement en réalité pénalise les femmes et en particulier les mères de famille dans leur retraite.

Cadre et candidat CGT

L'union fait la force

Beaucoup d'Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de Maitrises considèrent que le syndicat n'est pas fait pour eux dans la mesure où chacun considère sa propre situation comme étant particulière, individuelle et ne pouvant se fondre dans des solutions collectives.

Le syndicat est l'outil dont se sont dotés les salariés pour défendre et gagner des garanties sociales, individuelles et collectives. Les générations qui nous ont précédé n'ont pu obtenir la satisfaction des leurs revendications que par la mobilisation, et c'est valable aussi pour nos professions.

La force de la CGT : ses valeurs, sa modernité

Depuis sa création, la CGT Cadres développe la notion de responsabilité sociale des cadres, acteurs qualifiés et engagés pour une société plus juste, plus équitable (pour aller plus loin que la simple Responsabilité Sociale d'Entreprise, concept publicitaire imaginé par le néo libéralisme pour se donner bonne conscience).

Dans les secteurs des activités postales et de télécommunications, il est essentiel d'opposer une résistance organisée face aux risques que nos directions d'entreprises publiques, nationalisées, privées ou en voie d'être privatisées, font courir aux salariés, à l'environnement, à l'emploi.C'est ce que la CGT propose, pour un management alternatif, respectueux des femmes et des hommes qui sont en situation de responsabilité. Ceux-ci s'investissent d'ailleurs parfois jusqu'à y laisser leur santé.

Démocratiser l'entreprise et replacer le travail et l'humain au centre des organisations

C'est bien le sens de notre démarche, au-delà des mots, des idées qui peuvent paraître utopiques : c'est par notre implication dans ce changement en profondeur que nous arriverons à une démocratisation de l'Entreprise, en rendant possible et visible un autre management. Des droits nouveaux à conquérir pour les cadres : nous n'avions qu'un seul droit dans l'entreprise : le droit de réserve ! De nombreux collègues souffrent chaque jour de ne voir qu'un sens négatif à leur travail, de devoir être enfermés dans des contradictions. Notre rôle contributif est de faire en sorte que le travail ne soit plus facteur de souffrance et d'aliénation, mais qu'il fasse réellement de nous des êtres socialisés et épanouis, qu'il soit véritablement un moyen d'émancipation.

Être candidat CGT aux élections professionnelles c'est vouloir redresser la tête, ne pas passer sa vie à courber l'échine, retrouver sa dignité. Pour la CGT, 1ère organisation syndicale, il est nécessaire d'avoir des élus nombreux et représentatifs de chaque catégorie de personnel afin de contrer ces choix de gestion qui induisent le « Wall Street management »..

C'est avec une CGT puissante et unitaire toujours plus représentative chez les cadres que l'espoir pourra se transformer en réalité.

Internet

www.cgt.fr le site de la CGT
www.cgt-fapt.fr le site de la CGT FAPT Espace Cadres
www.ugict.cgt.fr le site de l'UGICT CGT

Directeur de la publication : D. Aubinais – Réalisation et impression : Chevillon Imprimeur, 89100 Sens.
C.C.P. 22.221.06 N Paris. – C.P.P.A.P. n° 94248 - I.S.S.N. 1270-4393 – 2e trimestre 2005 - Dépôt légal n° 15962