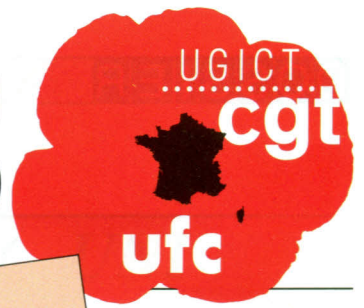


RÉSONANCES



La tribune des cadres et cadres supérieurs

BRANCHE
TELECOMS



Pas de lecteur pour lire ce code ?
Tapez l'URL sur votre mobile !

Point de vue

Parts Variables et Indemnités de Congés Payés, victoire de la CGT pour les cadres !

Depuis des années, les militants CGT, salariés cadres, du siège d'Orange Distribution situé à Bagneux, exigeaient que leurs parts variables soient incluses dans l'assiette de calcul de leurs indemnités de congés payés, à l'instar de ce qui avait été imposé en 2005, dans tout France Télécom pour les salariés non cadres.

La Direction refusait en prétextant que les parts variables, lorsqu'elles ont une périodicité trimestrielle, quadrimestrielle ou semestrielle, ne sont pas affectées par les périodes d'inactivité correspondant aux congés.

Face à ce refus, trois militants CGT ont décidé de saisir le Conseil de Prud'hommes. Celui-ci a débouté les salariés et a donné raison à FTSA, en retenant l'argument selon lequel l'absence pour congés n'a pas de conséquence sur le montant de la prime.

Les militants CGT décident alors de se pourvoir en cassation.

Le 22 septembre 2011, la Cour de Cassation a donné raison aux 3 salariés cadres d'Orange Distribution, en soulignant les incohérences du jugement prud'homal et en retenant les arguments juridiques développés par la CGT.

La Direction doit maintenant se plier à cette décision de la Cour de Cassation, en régularisant tous les cadres du groupe France Télécom bénéficiant de primes trimestrielles, quadrimestrielles ou semestrielles, sur les 5 dernières années.

Vous estimez pouvoir bénéficier de ce jugement, alors utilisez le modèle de requête que la CGT met à votre disposition sur ce lien :

http://www.cgt-fapt.fr/apr/IMG/pdf/Modele_requete_PV_et_ICP.pdf



Dans ce numéro:

Éditorial

Page 1

Et les infos...

Dossier: Les négociations salariales

Pages 2 et 3

... les échos...

Éclairage: Les résultats électoraux

Page 4

... les brèves...

ÉDITORIAL

Etre syndiqué, le bon choix !



Jean-Luc Lecomte

Comme viennent de le montrer les récentes élections professionnelles, la composition sociologique des entreprises du secteur s'est profondément modifiée ces

dernières années. Les cadres y sont beaucoup plus nombreux et ne peuvent plus compter sur un traitement de faveur des directions. Leur participation aux décisions est de plus en plus remise en cause.

Pour autant, il n'est pas question pour la CGT de nier leur place spécifique dans l'entreprise mais tout au contraire de prendre en compte leur aspiration à un autre management.

C'est pourquoi à la CGT-FAPT les cadres sont organisés au sein de l'Union Fédérale des Cadres qui permet de prendre en compte cette spécificité sans repli sur soi ni corporatisme.

De nombreux cadres encadrants ou experts considèrent que le syndicat n'est pas fait pour eux dans la mesure où leur situation est particulière et ne peut se résoudre collectivement.

Mais à l'heure où les conquêtes du monde du travail sont menacées au profit des recoins de la finance, nous avons besoin d'être forts ensemble.

Le syndicat est l'outil que se sont donnés les salariés pour résoudre les difficultés individuelles et faire avancer le progrès social.

L'union fait la force et le syndicat a besoin pour être efficace d'un nombre plus important de syndiqués.

Se syndiquer permet d'avoir prise sur sa vie, de gagner en liberté et de contribuer à l'émancipation humaine.

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

Négociations Annuelles Salariales

Les exigences des cadres

Le premier trimestre est le temps des négociations annuelles obligatoires (NAO) sur les salaires. Cette obligation de négocier pour les employeurs, n'est absolument pas une obligation d'aboutir à un accord ! Et dans beaucoup d'endroits, les propositions patronales sont si ridicules qu'il convient de se demander si l'accord est réellement le but poursuivi. C'est pendant ces négociations que les salariés, et les cadres en particulier, ont à se faire entendre. Ils doivent porter leurs revendications, et exiger des augmentations salariales en mesure de combler les pertes de pouvoir d'achat subies depuis des années.

Les obligations

Les négociations annuelles obligatoires (NAO) portent en particulier sur les augmentations de salaires des salariés de droit privé dans les entreprises. Pour France Télécom, les cadres fonctionnaires sont inclus dans cette négociation puisque leur rémunération est basée sur une rémunération globale annuelle. Par contre les fonctionnaires non-cadres ne sont pas concernés, du moins pas directement.

Dans cette négociation salariale, les entreprises doivent fournir aux organisations syndicales représentatives un certain nombre d'éléments, au-delà de l'augmentation prévue pour l'année.

Elles doivent fournir un bilan salarial détaillé (par niveaux, par sexe, par tranche d'âge) pour l'année précédente. Ce bilan se fera sur plusieurs paramètres d'augmentation si l'accord précédant le prévoyait (rattrapage salarial, mesures juniors, mesures de rattrapage égalité professionnelle, etc.).

Un autre élément important est le bilan des promotions selon les mêmes critères.

Force est de constater que toutes les entreprises arrivent dans ces négociations (obligatoires) en essayant de donner le moins possible d'éléments, et les organisations syndicales réclament l'application du droit, en vain quelquefois, et avec un patronat qui traîne les pieds toujours !

L'environnement économique

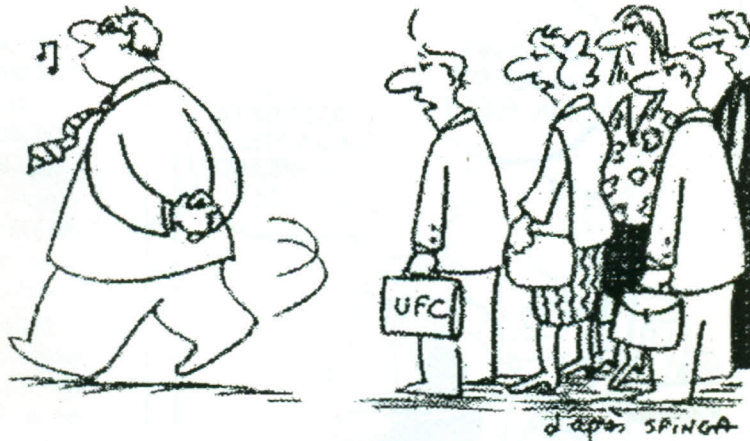
Plus que jamais, la dégradation du partage des richesses au profit du capital continue de faire sentir ses effets désastreux. Pourtant, le patronat et le gouvernement nous promettent une austérité

salariale et sociale de combat quand ce n'est pas la camisole libérale de la « règle d'or » de restriction des finances publiques !

Souvent, nous sommes invités à penser en tant que « couches moyennes ». Cela ne doit pas conduire à réduire nos enjeux revendicatifs à la seule question de la fiscalité qui pèserait trop sur nos catégories. C'est de plus en plus vrai, mais c'est essentiellement la conséquence des exonérations multiples et des aides publiques aux entreprises qui coûtent 170 milliards à l'Etat en 2010, et ceci sans aucun contrôle ni exigence de retours économiquement et socialement utiles. On ne peut donc pas absoudre le patronat de

ses responsabilités dans la dégradation de notre situation et la montée des contraintes qui s'exercent sur l'économie de notre pays et notre niveau de protection sociale. Tout commence et se joue au niveau des politiques salariales et dans le rapport salariés-employeurs et patronat ! Il ne saurait y avoir de fiscalité équitable et efficace sans d'abord des politiques salariales justes, c'est-à-dire fondées sur la recon-

Et si on négociait
sur nos
revendications ?



naissance de nos qualifications et la prise en compte de notre temps de travail réel. Quand les dividendes versés depuis 1985 ont été multipliés par 13 et les salaires par moins de 2, ce déséquilibre de distribution des richesses créées est lourd de conséquences sur notre économie réelle.

L'environnement juridique

Les forfait-jours ont été déclarés illégaux au vu de la charte européenne des droits sociaux entre autre parce qu'ils ne rémunèrent pas l'ensemble du temps de travail. En France, la Cour de Cassation a commencé à les encadrer plus fermement. D'une part,

elle a fixé une règle pour calculer les retenues sur salaire en cas de grève en obligeant l'employeur à calculer un taux horaire. De facto, voilà qui implique une référence en heures pour les forfait-jours. Ensuite, elle a rappelé que le forfait-jours doit signifier une durée «raisonnable» du temps de travail quotidien et hebdomadaire. Enfin, le non-respect des dispositions légales implique l'application de la législation normale du temps de travail : paiement des heures supplémentaires etc. En tant que cadres, nous commençons donc à obtenir des points d'appui :

- Pour faire converger plus fortement notre temps de travail vers celui des autres catégories.
- Pour s'opposer aux tentatives de réduction de nos jours de RTT qui se développent dans certaines entreprises.
- Pour renouer le lien salaire/temps de travail/qualification.

Un jugement concernant AIRBUS vient par ailleurs de déclarer illégaux les critères et les méthodes d'évaluation ouvrant sur des mesures d'ordre disciplinaire : licenciement, déclassement, mutation arbitraire etc. Le même jugement rappelle par ailleurs, que les notations et classement des salariés ne peuvent relever de quota, ceux-ci étant jugés illégaux par la loi. Deux piliers essentiels du management actuel sont donc en train de se fissurer, alors même que depuis de longs mois maintenant, ils sont accusés dans les faits, d'être des vecteurs redoutables de dégradation de notre santé.

Côté Télécoms

Dans la branche Télécoms, les négociations salariales vont commencer dans toutes les entreprises dès la mi janvier et doivent se conclure au cours du premier trimestre.

On le constate chaque jour, la politique d'individualisation des salaires a fait des dégâts sur notre pouvoir d'achat et nos salaires. Le résultat de la multiplication des formes aléatoires de rémunération et la généralisation des augmentations individuelles pour les cadres est là : le salaire fixe et variable ne suit plus le cours de la vie.

Première conséquence: le niveau des salaires des cadres et des cadres supérieurs se rapproche du SMIC horaire.

Deuxième conséquence: les qualifications acquises donnent très peu lieu à une reconnaissance salariale ou à une promotion.

Il est urgent de sortir de cette spirale. Il faut profiter des négociations salariales qui sont en cours dans les entreprises pour faire aboutir les revendications légitimes des cadres.

Nos propositions

L'Union fédérale des cadres CGT propose des revendications salariales permettant de rompre cette spirale.

Les négociateurs CGT dans les différentes négociations vont exiger de la part des entreprises les éléments suivants :

- Des mesures salariales spécifiques systématiques pour tous les cadres qui gagnent moins que le plafond de la Sécu soit 2946€ bruts/mois.
- La généralisation du 13ème mois en plus de la rémunération actuelle (fixe + variable).
- Le rattrapage des écarts salariaux Femmes/Hommes.
- La garantie d'un doublement du salaire en 20 ans (hors inflation et promotion)
- la transférabilité des droits et garanties de chaque salarié d'une entreprise à l'autre
- Le re-pyramidage des emplois avec comme niveau de base de recrutement pour un cadre le niveau E
- La revalorisation de l'ensemble des grilles de salaires pour rehausser tous les niveaux et mieux reconnaître les qualifications,
- Une véritable transparence de la promotion
- La suppression du Dbis et le passage en E

Mais le meilleur moyen d'obtenir notre dû dans ces négociations est d'assurer une mobilisation importante des cadres pour peser.

L'ampleur de la baisse du pouvoir d'achat et des rémunérations ne doit pas nous faire hésiter une seconde !

UNI Europa s'engage !

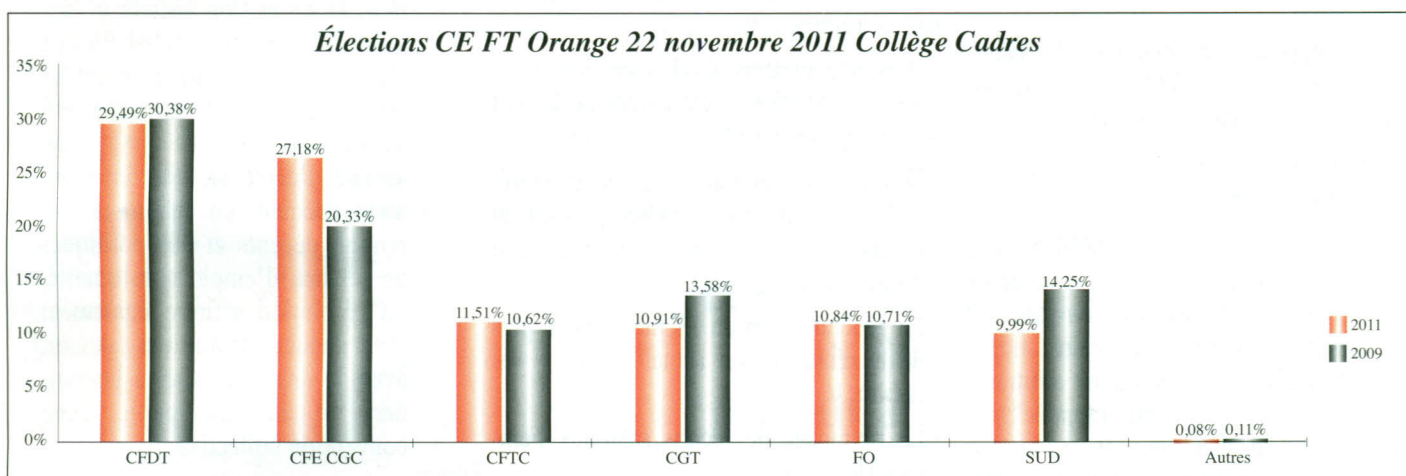
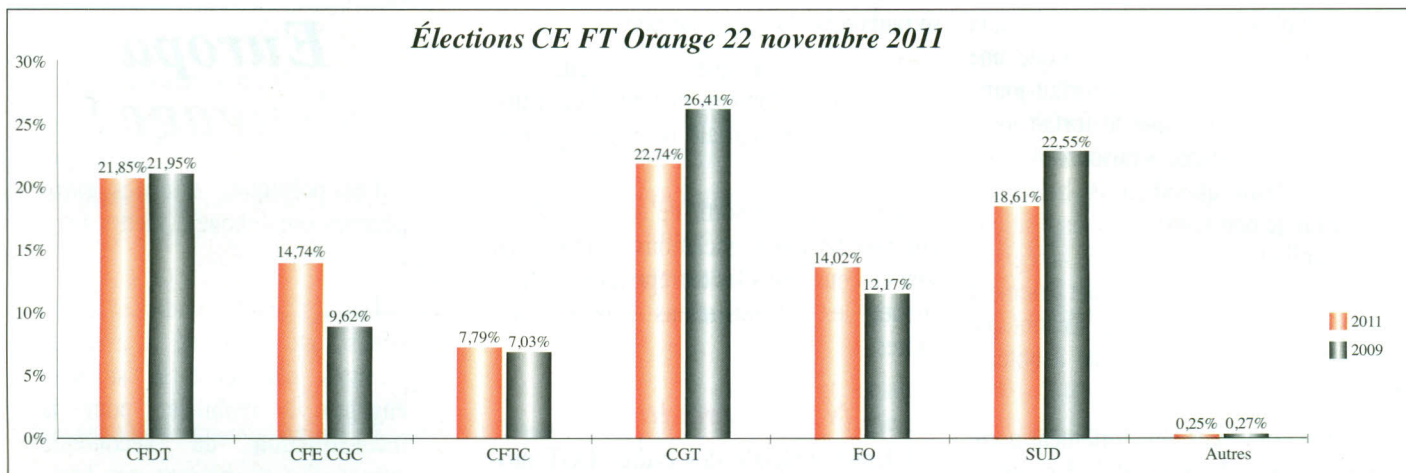
Les politiques actuelles européennes ont échoué à mettre fin à la crise économique.

Les dirigeants syndicaux européens ont demandé l'arrêt de mesures d'austérité et se sont engagés à mobiliser pour la reconstruction de l'économie européenne en passant par l'emploi, la protection sociale et des salaires décents. UNI-Europa s'exprime en faveur d'un retour au modèle social européen qui assure un filet de protection sociale, l'école gratuite, un logement adéquat, un salaire et une retraite décents et des politiques de relance d'emplois de qualité. La résolution affirme également que chaque travailleur devrait avoir le droit d'adhérer à un syndicat et de faire partie d'une convention collective.

«Le casino est à nouveau plein et la spéculation s'épanouit», a déclaré Frank Bsirske, le président d'UNI-Europa et le président du syndicat allemand Verdi. «Les mesures prises par les gouvernements pour sauver les banques ont provoqué une crise de la dette. Ces pertes bancaires sont payées par les travailleurs. La dette privée est devenue une dette publique. Ce que nous avons maintenant c'est le triomphe politique des marchés financiers sur l'économie réelle. Et c'est là le vrai scandale ».

«Nous devons nous mobiliser contre l'approche néolibérale. L'Union européenne est en train de faire du chantage aux Etats et aux populations», a déclaré l'actuel Secrétaire Régional d'UNI Europa Oliver Roethig.

Les salariés de FT ont choisi !



Elections professionnelles Eutelsat : la CGT progresses de 100% !

Les élections CE et DP se sont tenues par vote électronique du 10 au 18 novembre à Eutelsat. Les salariés se sont massivement mobilisés pour ce scrutin avec une participation record de 73,31% (record à Eutelsat mais aussi pour une société de service, composée à 80% de cadres !). La CGT double son score de 11 à 22% entre 2008 et 2011, tandis que la seule autre liste en présence la CFE-CGC progresse de 10%. La CGT récupère au passage deux postes au CE qui permettront le retour du pluralisme dans cette instance gérée exclusivement par le CFE-CGC au dernier mandat. Les salariés ont ainsi exprimé par leur vote CGT, leur volonté de démocratie, d'efficacité et de progrès social !

Avec près de 74% de votants, les salariés de France Télécom se sont exprimés en élisant leurs élus aux CE et délégués du personnel le 22 novembre. Ils ont maintenu la CGT comme première organisation syndicale avec 22,74%, mais en baisse de 3,67 points par rapport à 2009. Ce scrutin a été marqué par la baisse des organisations syndicales en responsabilité (CFDT, CGT et SUD) et la hausse des autres organisations (FO, CFTC et CFE CGC UNSA).

Chez les cadres, la CGT reste quatrième organisation syndicale, derrière la CFDT, la CFE CGC UNSA, et la CFTC. Il faut noter la forte progression de la CGC (+5,12 points au global, et +6,84 points chez les cadres) due, en grande partie, à une campagne démagogique. Les élus CGT prendront toutes leurs responsabilités dans cette mandature, et nous rendrons compte du travail réellement effectué par ces démagogues !

Internet

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

