KESONANCES



La tribune des cadres et cadres supérieurs

BRANCHE TELECOMMUNICATIONS

Point de vue

Loin, très loin du compte!

Les négociations salariales à FTSA pour 2012 sont entrées dans le vif du sujet le 28 février, après donc les négociations sur les minima de la CCNT qui ont vu les minimas augmenter de 2,5 % pour 2012.

Après avoir écouté les revendications des organisations syndicales, la direction a annoncé la base de discussion. Le mieux que l'on puisse dire, c'est qu'elle n'a pas entendu toutes les revendications!

Les négociations sur la prévoyance pour tous les salariés ne seront pas ouvertes en 2012 pour des raisons budgétaires. Les négociations sur la prise en charge du jour de carence pour les fonctionnaires va être ouverte dans les semaines à venir. Une victoire de la mobilisation des salariés! L'entreprise refuse de négocier sur la remise en œuvre du supplément familial pour les salariés de droit privé, sans justifier le coût d'une telle mesure.

Elle propose une augmentation moyenne de 1,2 % pour l'année 2012, avec une garantie minimale de 250 € bruts annuels pour les cadres et 0,7 % en augmentation managériale. Les salariés de droit privé non cadres se voient proposer 0,8 % au 1er janvier et 0,4 % au 1er octobre.

Les fonctionnaires non cadres auraient 250 € bruts annuels d'augmentation du Complément France Télécom au 1er octobre. On est très très loin du besoin des salariés, et il faudra que dans les prochaines séances la direction avance à pas de géant!

Seule la mobilisation des salariés l'y obligera.

Action Européenne

Le 29 février, la Confédération Européenne des Syndicats (CES) appelait à agir dans toute l'Europe pour s'opposer à la ratification d'un traité visant à généraliser l'austérité et le recul des garanties collectives.

En France, des arrêts de travail dans toutes les professions ont été accompagnés de nombreuses manifestations après un 21 février qui a vu l'Assemblée Nationale examiner à marche forcée le « mécanisme européen de stabilité (MES)» qui impose aux États des taux d'intérêt élevés imposés par les marchés et une austérité institutionnelle indépendante du choix des peuples.

Alors qu'une vaste campagne de culpabilisation se développe aujourd'hui, particulièrement en direction des cadres, sur le thème des salariés qui coûteraient trop cher, les mesures d'austérité comme la TVA dite sociale qui diminue le pouvoir d'achat du plus grand nombre de salariés et les accords de compétitivité visant à diminuer la durée de travail et les salaires ou à augmenter la durée de travail sans augmentation de salaire ne feront qu'aggraver une crise dont nous ne sommes pas responsables.

Les coupables, ce sont les banques qui spéculent sur la dette des États, une dette creusée par les cadeaux fiscaux aux plus riches et les exonérations de cotisations sociales patronales, sans aucun effet positif sur l'emploi.

Soutenons la campagne de la CGT en faveur de l'industrie, du service public, de la revalorisation des salaires, des pensions et des minima sociaux, de la retraite à 60 ans et d'un pôle financier public au service de l'intérêt général, signons la pétition http://www.cgt.fr

Dans ce numéro :

Éditorial :

Page 1

Et les infos...

Dossier: Les cadres et la crise

Pages 2 et 3

... les échos...

Eclairage : Sociologie des télécoms

Page 4

... les brèves...

EDITORIAL

La CGT: un syndicat pour les cadres!

Commerciaux et informaticiens, cadres supérieurs et directeurs d'établissements, experts et managers, jeunes diplômés et cadres en fin de carrière, nous étions 128 venant de toute la



rence nationale de l'union fédérale des cadres CGT des actipréoccupations des cadres afin de mieux

France, réunis les 2 et

3 février dans la confé-

vités postales et de télécommunications pour échanger sur les répondre à leurs aspi-

rations. Tous les témoignages ont confirmé la profonde transformation du travail, du salariat et de la place des cadres dans notre secteur. Les intervenants ont exprimé leur aspiration à voir leur travail reconnu, à lui redonner du sens et leur insatisfaction voire leur souffrance face à une politique de management - dont ils sont à la fois vecteurs et victimes – qui limite leur role contributif. Ils refusent d'apparaître comme de simples porteurs d'une stratégie élaborée sans eux, mais sont au contraire motivés pour construire des alternatives garantissant autonomie, responsabilité, et solidarités dans l'entreprise. Les débats ont confirmé qu'il y a à la fois des attentes fortes des cadres et un espace pour développer parmi le salariat cadre le syndicalisme revendicatif et de transformation sociale porté par la CGT.

La CGT a l'ambition d'être le syndicat de TOUS les salariés, donc aussi des cadres. C'est sur cette base que les participants ont décidé de s'organiser pour relever le défi de faire de la CGT une référence syndicale pour les cadres, comme elle l'est déjà pour le reste des salariés. La nouvelle direction de l'UFC va y travailler.

Le syndicat est l'outil pour à la fois résoudre les difficultés individuelles, permettre d'être citoyen dans l'entreprise et faire avancer collectivement le progrès social.

A chacun d'y prendre sa place pour qu'il soit encore plus efficace.

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

Le travail des cadres dans la crise

L'UGICT-CGT a publié le 14 février dernier, les résultats d'une enquête effectuée par OpinionWay qui vise à cerner les attentes des 4 millions de cadres et la manière dont la crise impacte leur travail. Acteurs pivots de la réalité économique, les cadres sont placés au cœur des turbulences de la crise actuelle. Soumis à la course à la rentabilité à 2 chiffres pour les actionnaires, les cadres portent un jugement lucide sur les maux qui affectent aujourd'hui le travail.

La rémunération au cœur de l'insatisfaction

42 % des cadres considèrent leur salaire insuffisant par rapport à leur niveau de qualification et 38 % par rapport à leurs responsabilités. 48 % des femmes cadres estiment leur salaire insuffisant au regard de leur temps de travail et à 55 % au regard de leur charge de

travail. Le salaire est également en dessous de leur qualification pour 47 % d'entre elles et en dessous de leur responsabilité 44 %. Une injustice lourde de sens! Le problème de la reconnaissance par la rémunération est flagrant dans le secteur public et pour les cadres ayant plus de 10 ans d'ancienneté. Dans les deux cas, 1 cadre sur 2 considère sa rémunération insuffisante au regard de sa charge de travail et de son implication.



L'Évaluation ne fonctionne pas pour 1 cadre sur 2

Pour les salariés, l'évaluation renvoie à la reconnaissance du travail et des qualifications professionnelles. Pour les employeurs, elle consiste à déterminer des objectifs, contrôler les activités et subordonner une partie de la rémunération aux résultats. Les directions ont systématisé les

outils d'évaluation, ajouté de nouveaux critères dans une logique normative pour surveiller les attitudes des cadres avec des effets pervers.

Aujourd'hui ces directions évaluent les objectifs en n'interrogeant qu'à la marge les moyens alloués. Par leurs critiques sur le système d'évaluation de leur entreprise ou administration, les cadres expriment leur attente d'un autre contenu. Même si les plus récemment embauchés expriment une plus grande satisfaction, celle-ci s'estompe avec le temps, 58 % des cadres ayant entre 4 et 10 ans d'expérience à leur poste ont jugé l'évaluation injuste et 55 % l'ont estimée fondée sur de mauvais critères.

Priorité aux équipes, pas à l'actionnariat!

Les cadres sont sensibles aux critiques du libéralisme financier qui a vidé le travail de son sens en le soumettant à la logique du court terme. Ainsi 57 % des cadres considèrent qu'au vu du contexte économique, il faudrait donner la priorité aux équipes de salariés, c'est vrai pour 63 % des plus jeunes de 18 à 29 ans et pour 53 % des plus de 50 ans. Ainsi, logiquement les cadres rejettent à 97 % la priorité aux actionnaires, sans pour autant les situer hors des supposées «réalités économiques» puisque 40 % d'entre eux considèrent que la priorité devrait être placée sur les choix stratégiques.

Dans les grandes entreprises, ce système d'évaluation est injuste pour 61 % des cadres et infondé pour 59 % d'entre eux. Pour la CGT ces chiffres n'expriment pas un rejet du principe de l'évaluation mais une aspiration à un autre contenu.

Et la valeur du travail?

Les pratiques managériales découlent des logiques de financiarisation avec l'objectif de dégager le maximum de marge pour les actionnaires. Pour 83 % des cadres, les pratiques managériales n'ont pas changé ou se sont détériorées.

Les cadres perçoivent bien que l'enrichissement du capital financier se nourrit de l'appauvrissement du «capital humain». Si le patronat veut sortir de cette dérive, il devra restaurer le travail et les

droits, mettre fin au chantage à l'emploi et à l'individualisation des salaires. Car les «comportements personnels» s'enracinent dans de profondes modifications des rapports individuels induites par les organisations du travail. De ce point de vue, la paranoïa patronale est un risque psychosocial que le syndicalisme a intérêt à traiter comme un autre : en reprenant la main tives collectives et le goût du vivre ensemble. Les cadres ne s'y trompent pas lorsqu'ils sont 22 % à considérer ne pas être du tout associés aux choix de leur direction et 43 % à ne pas vraiment être associés. Les directions persistent à ignorer les critiques expertes au lieu de partager les pouvoirs décisionnels. Enfin si 52 % des cadres comptent d'abord sur eux même pour défendre leurs droits ou leur emploi, ils sont seulement 4 % à faire confiance aux partis politiques sur ces thèmes. En revanche, en ce qui concerne le lieu de travail, les syndicats occupent la première place de la confiance avec 17 %, devant les avocats 15 % et les directions 8 %.

Et les plans de sortie de crise?

Il est apparu utile de connaître l'appréciation des cadres sur les récentes mesures prises par le gouvernement. 55 % des cadres pensent que les mesures de rigueur budgétaire épargneront la rémunération des actionnaires, en revanche ils sont 72 % à penser qu'elles pèseront négativement sur les salaires. Cette politique de restrictions budgétaires censée assainir les finances pour ne pas faire peser la dette de l'Etat sur l'économie n'est crédible que pour un quart des cadres. Les mesures de rigueur sont bien perçues comme des mesures d'austérité!

Retraites: Un constat sans appel

La CGT n'a de cesse de le réaffirmer : le dossier des retraites n'est pas clos. Ainsi, les mesures qui affectent le pouvoir d'achat et l'augmentation des cotisations sont rejetées respectivement à 81 % et 58 %. Les mesures affectant la durée du travail, soit le recul de l'âge de la retraite et l'allongement de la durée de cotisation, à 59 % et 55 %. Les femmes rejettent à 88 % la diminution des retraites, à 66 % l'augmentation des cotisations et à 62 % le recul de l'âge de la retraite. En revanche, 74 % des cadres sont favorables à la taxation des revenus financiers pour garantir la pérennité du système de retraites. Ils dénoncent ainsi l'injustice d'un financement des retraites reposant sur les seuls salariés.

Aucune leçon n'a donc été tirée

Cette enquête montre que les cadres ressentent l'augmentation de leur charge de travail, la forte détérioration de leurs conditions de travail, liées aux méthodes d'un management inadapté. Ils déplorent de ne pas être associés aux choix stratégiques des entreprises, qu'ils sont pourtant nombreux à qualifier de prioritaires dans le contexte économique. Les cadres rejettent les systèmes d'évaluation qui visent à les stigmatiser. Ces constats prouvent que peu d'enseignements ont été tirés de choix et de pratiques à l'origine de la crise actuelle et de la perte du sens du travail!

Egalité

Exit «plafond de verre» et «zone grise»!

Si les écarts salariaux annuels, par diplôme, sont en moyenne de 12 % inférieurs pour les femmes avec un brevet, un CAP ou un BEP, ils atteignent les 32 % à BAC+3!

L'écart salarial moyen entre hommes et femmes est toujours de 27 %, il se situe à 19 % pour les temps pleins.

Selon le rapport du forum économique mondial de Davos 2010, la France occupe la 127^e position sur 134 dans le classement sur l'égalité salariale!

Même si l'on tient compte du niveau de diplômes, de l'ancienneté, de l'expérience professionnelle, du type de contrat de travail, du temps partiel, du secteur d'activité, de la taille de l'entreprise, il reste une « zone grise » inexpliquée, correspondant à une différence de salaire d'environ 10 %!

Pour ce qui concerne la promotion, les femmes sont bloquées dans la hiérarchie et occupent toujours les plus petits niveaux de cadres, par exemple dans la filière RH où 77 % de l'effectif est féminin, l'écart de rémunération est de 22 % en faveur des hommes.

Selon l'APEC, l'explication tient à ce que «les femmes sont moins nombreuses que les hommes à encadrer une équipe et à gérer un budget, et quand c'est le cas, la dimension de ces missions est plus restreinte que chez les hommes », le plafond de verre existe bien!

Quels que soient les chiffres, la réalité est implacable : les écarts ont cessé de se résorber depuis 20 ans.

Lois et décrets se multiplient sans réelle volonté politique de changement, ce n'est pas de plus de lois dont nous avons besoin, mais de plus d'applications des lois!



Branche des Télécommunications : quelques réalités ...

Lors des négociations annuelles sur les salaires minima de la CCNT, l'UNETEL-RST a présenté son rapport annuel 2011 sur la situation de la branche en termes de marché, emploi, formation et rémunération. Au niveau factuel, les informations « brutes » sont intéressantes mais très incomplètes, leur interprétation laisse à désirer... voyons de plus près.

Le marché pèse 41,2 Mds € en 2011. L'année s'est caractérisée par le développement de la VoIP, de l'ADSL, de la fibre optique, du WiMAX et un marché mobile qui suit une croissance régulière.

Le secteur est composé d'entreprises majoritairement franciliennes, concentrées (5 entreprises de plus de 2000 salariés), mais aussi d'un nombre important de TPE (275 entreprises de moins de 10 salariés regroupant 1000 salariés). Ce que le patronat ne dit pas, c'est que les TPE, mais aussi de grandes entreprises comme Bouygues, sont des zones de non droit, de surexploitation par dumping social et par précarité.

Et les effectifs?

Sur l'emploi, le rapport patronal oublie deux éléments essentiels. D'abord, c'est que l'emploi global, qui devait augmenter grâce à la concurrence, a fortement diminué (le total est inférieur au seul emploi de FT avant la privatiqation); ensuite, l'étude exclut explicitement tous les fonctionnaires de FTSA. Donc la remarque qui consiste à dire que seule FT a connu une progression des effectifs est fausse, elle n'a connu qu'une augmentation des emplois de droit privé, mais une perte globale. Les autres entreprises du secteur ont réduit leurs effectifs. Soulignons que 38 % des embauches de la branche sont liées au développement de l'alternance. Quant aux embauches des seniors, elles n'ont crû que de 1 %...

Les salariés de droit privé représentent dans la branche 66780 salariés (technique 35 %, commercial 48 %, support 16 %) avec une perte nette de 2700 emplois en 2010. Ce que nous ne savons pas, c'est la proportion de sous-traitants dans nos entreprises... Ces pertes d'emplois ont-elles été liées à des externalisations ? Le patronat ne souhaite pas commenter...

Les effectifs («privés») se répartissent comme suit : 37 % de A à D, 9 % de Dbis, 54 % de E à G. Notre branche connaît donc une prédominance des ingénieurs et cadres qui représentent 63 % des effectifs de droit privé. Concernant l'opérateur historique, qui est quasiment le seul à assurer l'exploitation/maintenance du réseau, la proportion de cadres, si elle grandit de façon continue, reste, pour le moment moindre.

Sociologie des effectifs

La répartition des genres est stable avec 48 % de femmes. La population non cadre est plus féminine (55 %), ce qui pose la question du plafond de verre... Combien de temps passent-elles dans ces catégories avant promotion? (Ces données sont obligatoires dans les bilans sociaux des entreprises). N'oublions pas les «parois de verre», particu-

lièrement épaisses dans les télécom, les femmes étant cantonnées aux fonctions support, avec une quasi parité femmes/hommes dans le domaine commercial et seulement 20 % de femmes dans le domaine technique.

d'ancienneté.



Parlons argent...

Le budget global consacré à la formation est de 4,4% de la masse salariale en moyenne. Néanmoins les effectifs formés sont en baisse de 76% à 68%, 43% de femmes ayant suivi une formation pour 57% d'hommes.

Les minima salariaux réels sont en moyenne supérieurs à l'an dernier mais nous sommes loin d'atteindre notre revendication qu'aucun salaire de cadre ne soit inférieur au plafond de la sécurité sociale...

Bien que le patronat avance que les écarts de rémunération par sexe se réduisent grâce à des budgets spécifiques au moment des NAO, nous avons rappelé que l'ANI du 1er mars 2004 faisait de la résorption des écarts de rémunération entre femmes et hommes une priorité... C'était il y a 7 ans! Depuis les textes ne parlent plus de réduction mais de suppression des écarts. Pourtant, les écarts femmes / hommes dans les classifications E et F sont de 3,4 % et 4,33 % et même près de 8 % chez les G! Les acteurs sociaux au niveau de la branche doivent maintenant passer à la coercition sur le sujet!

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

