

# Pour la CGT, il faut revaloriser le rôle des Cadres

Montreuil, le 26/02/2019

## L'Union Fédérale des Cadres CGT dénonce la situation difficile des cadres à Orange, et tout particulièrement des managers de proximité

### La négation de notre rôle contributif !

Le rapport des médecins du travail confirme les nombreuses alertes CGT sur le mal-être et la souffrance des salariés. Le forfait jour et le mythe du cadre qui n'aurait pas d'horaire accroît d'autant plus les problèmes de dégradation de nos conditions de travail, de l'intensification de l'activité et de notre charge de travail, le tout menant à une augmentation des situations de surmenage, conséquences directes du plan de maîtrise des dépenses "explore 2020" et de la gestion de l'emploi qui fait fondre la masse salariale d'Orange d'année en année.

### Le burn out, en explosion, est le 1er facteur de l'augmentation des arrêts de travail en 2018.

Alors même que l'enjeu est aujourd'hui de réussir une mobilisation des capacités humaines, par des relations de travail qui donnent du sens et favorisent la coopération, la créativité, l'ouverture, la transparence et le partage des connaissances pour gagner l'engagement, les nouvelles méthodes de travail, mise en place par la Direction sont jugées déshumanisantes et contre-productives par toutes les récentes études. Elles privent les managers d'autonomie, de responsabilités et du sens même de leur travail en leur refusant tout rôle contributif dans la bonne marche de l'entreprise.



**Les cadres d'Orange s'organisent au sein de la CGT pour construire et proposer des méthodes de management alternatif.**

### Nos perspectives d'avenir passent par le renforcement de notre statut cadre

Pour la CGT, d'autres choix sont possibles. Le statut cadre doit être renforcé afin de permettre aux cadres et aux managers en particulier de prendre toute leur place dans leurs rôles et leurs activités.

Il s'agit de revoir les pratiques managériales imposées par la Direction afin de valoriser le « bien travailler », et concevoir des solutions organisationnelles partagées.

Nous sommes de plus en plus soumis à des décisions politiques de plus en plus autoritaires au service d'objectifs financiers de court terme en contradiction avec les besoins sociaux, environnementaux et économiques.

C'est en nous donnant les moyens et des marges de manœuvres que nous deviendrons les acteurs clés impliqués au cœur des décisions et garants de l'équilibre entre :

- les relations sociales et humaines garantes du bien-être au travail et d'un modèle social de qualité ;
- la performance des salariés (formations, reconnaissance des compétences, autonomie) ;
- la performance économique (objectifs et business).

### L'Accord Reconnaissance des Compétences et Qualifications met les managers sous pression.

La Direction, à grand renfort de communication trompeuse et suscitant de faux espoirs, envoie les managers au front mettre en œuvre l'Accord Reconnaissance des Compétences et des Qualifications sans leur donner les moyens ni les marges de manœuvre nécessaires. De l'aveu même de la Direction, seulement 30 % des objectifs de l'accord, signé par la CFDT, la CFE/CGC et FO, ont été réalisés alors que nous entrons dans la troisième année de sa mise en œuvre.

La CGT n'a pas signé cet accord qui axe essentiellement la reconnaissance sur l'individualisme, la compétition entre les salariés, la polyvalence et la poly-compétence en imposant la déformation des métiers. Sa lente mise en œuvre pénalise les salariés dont la reconnaissance est renvoyée aux calendes grecques.

Celle-ci se base essentiellement sur l'évaluation très subjective de compétences souvent mal définies, voire hors-sujet, ou encore comportementales comme le "savoir être" tout en occultant les qualifications, les diplômes, le statut et l'expérience des salariés. Le salarié doit se positionner sur un métier transformé sur lequel il ne se reconnaît pas toujours. Il se voit également positionné au niveau opérationnel par défaut. Un déni total de ses qualifications et de son expérience.

Ceci constitue une source de désaccords, de tensions et de conflits entre salariés et managers. Pour la CGT, la direction d'Orange doit arrêter d'utiliser les managers comme cautions d'un accord galvaudé. et doit mettre en place les moyens nécessaires pour favoriser l'emploi et l'augmentation des salaires en donnant aux managers toutes les marges de manœuvres nécessaires avec un budget conséquent en favorisant le collectif pour que chaque salarié ait sa place dans l'entreprise.

## Retraites : les cadres en première ligne

Suite à l'accord d'octobre 2015, signé par la CFDT, la CFE/CGC et la CFTC, les régimes de retraites complémentaires Agirc/Arrco ont fusionné le 1<sup>er</sup> janvier dernier.

Les conséquences sont lourdes en termes de moins disant social. En effet, la suppression des 120 points de Garantie Minimale de Points touchera près de 25% des cadres, de plus pour pouvoir partir en retraite sans pénalité, les personnes nées après le 1<sup>er</sup> janvier 1957 devront travailler une année supplémentaire au-delà de l'âge auquel elles bénéficient d'une retraite à taux plein dans leur régime de base.

Les salariés qui ne prolongeraient pas leur activité se verront appliquer 10 % d'abattement sur le montant de leur pension pendant trois ans. Pourtant la CGT, appuyé par un chiffrage de la direction de l'AGIRC-ARRCO, avait fait deux propositions de financement qui auraient suffi pour obtenir l'équilibre des comptes : créer une contribution en faveur de l'égalité salariale Femmes/Hommes, cette contribution patronale de 1% aurait vu son taux diminuer au fur et à mesure que les inégalités se réduisaient et soumettre toutes les rémunérations (intéressement, participation, épargne salariale), non prises en compte dans les régimes de retraite, à cotisation patronale au taux de 10%.

Ces mesures permettaient d'empêcher la baisse des retraites d'aujourd'hui et de demain et de rétablir un bon niveau du montant de la retraite par rapport au salaire de fin de carrière. Il s'agit donc d'une volonté politique de précipiter les cadres vers une retraite par capitalisation adossée à une fluctuation boursière !

## Pour un statut cadre adossé à des droits et ouvrant l'ascenseur social

Le statut cadre lié à l'AGIRC garantissait une reconnaissance interprofessionnelle et une protection sociale. Cependant, il ne s'accompagnait pas systématiquement des droits permettant aux salarié-e-s qualifié-e-s d'exercer pleinement leurs responsabilités professionnelles. Nous proposons qu'au sein du nouveau statut du travail salarié qu'il reste à gagner, le statut de l'encadrement soit adossé à des droits individuels garantis collectivement.

La CGT poursuit le combat pour un nouvel Accord national interprofessionnel définissant le périmètre de l'encadrement, un outil d'affiliation interprofessionnel pour empêcher l'arbitraire patronal dans le choix de ce qui relève ou non du statut, et un ensemble de droits associés à la responsabilité professionnelle. Ces dispositions devront

ensuite être déclinées, complétées et précisées dans les accords de branche, sans dérogation possible par les entreprises.

En effet, pour éviter les inégalités de traitement et le risque de dumping social préjudiciable à la reconnaissance des qualifications, il faut que la définition du statut cadre et les protections qui en découlent s'appliquent quels que soient l'entreprise, la branche, ou le territoire où exercent les personnels concernés.



## Avec la CGT, défendons notre statut cadre à partir de nos revendications :

### UN TEMPS DE TRAVAIL MAÎTRISE

- Gagner un véritable droit à la déconnexion ;
- Encadrer les forfaits jours.

### UN MANAGEMENT PROFESSIONNELLEMENT ENGAGÉ ET SOCIALEMENT RESPONSABLE

- Redonner un rôle contributif à l'encadrement en l'associant aux choix stratégiques ;
- Droit d'accès à l'information ;
- Garantir la liberté d'expression ;
- Droit de refus, d'alerte et d'alternative garantissant l'éthique professionnelle ;
- Accompagner la transformation numérique pour garantir de nouveaux droits pour les salariés.

### L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EFFECTIVE

- Des mesures de rattrapage salariales immédiates ;
- Un véritable déroulement de carrière.

### LA RECONNAISSANCE RÉELLE DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS

- Une reconnaissance salariale des diplômes et des qualifications ;
- Aucun salaire inférieur au plafond de la sécurité sociale pour les cadres - 3377€ brut/mois pour 2019

### LA DÉFENSE DE LA RETRAITE PAR RÉPARTITION

- Pour garantir les principes de solidarité ;
- Pour une pension assurant le maintien du niveau de vie.

**TOU SOUHAITES PRENDRE CONTACT AVEC NOUS ? N'HÉSITE PAS !**

NOM- Prénom :

Adresse :

Entreprise :  Service :  Grade :

Mes coordonnées > Tél :  Mail :

**ENVOIE-NOUS TES COORDONNÉES : NOUS TE RECONTACTERONS RAPIDEMENT.**

**CGT FAPT** 263 rue de Paris - Case 545  
93515 MONTREUIL Cédex  
Tél : 01 48 18 54 00  
CCP Paris 20376 D

La CGT sur votre mobile :

