

OUI, les cadres sont des salariés comme les autres

Une évidence, sauf à France Télévisions

**« Un cadre à France Télé est là pour exécuter, pas pour commenter. »
Tentatives d'intimidation, de désinformation : tout est bon pour ramener les brebis égarées dans le troupeau.**

Dialoguer à France Télévisions est décidément devenu très compliqué. Les débats dans l'entreprise se font de plus en plus rares et quand ils sont organisés, les fortes têtes sont vite recadrées. En réunion de service et dans les conférences de rédaction (où la parole devrait être libre), certains n'osent même plus s'exprimer.

Les cadres n'échappent pas à ce triste constat. Pas besoin de mordre pour être aujourd'hui muselé. Tout est prétexte au "recadrage".

Deux exemples :

- La campagne des entretiens annuels et professionnels a débuté et des managers se sont entendu reprocher par leur N+1, un "manque de loyauté", "*un esprit trop critique*" ou "*contestataire*". Pire, ces concepts subjectifs compteraient même parfois dans les "axes d'amélioration" et dans les objectifs annuels, pour le calcul de la part variable.
- A FTR - Hub Info ICI Régions – (Lyon-Vaise), en Instance de Proximité, puis à l'occasion de leur entretien de début de mandat, les nouveaux RP se sont entendus expliqués qu'ils n'avaient pas à faire remonter les questions venues des cadres, soumis à la part variable.

Ah bon ? Pourquoi ?

OUI, un cadre est un salarié comme les autres, il bénéficie des mêmes droits à expression et représentation.

NON, un employeur ne peut pas interdire à un cadre de s'exprimer et encore moins de passer par des représentants du personnel pour le faire.

OUI, si l'employeur sanctionne ou entrave l'expression légitime du salarié, il porte atteinte à une liberté fondamentale, protégée par la Constitution et par le code du travail.

OUI, si l'employeur limite injustement la parole des représentants du personnel, ça peut être considéré comme de la discrimination et de l'entrave syndicale. Deux pratiques punies par la loi, on le rappelle au passage.

NON, la notion de "loyauté" ne prime pas sur le Droit. On peut contester ou critiquer une décision justement par loyauté pour son entreprise et dans l'intérêt de l'employeur.

NON, un objectif axé sur la "loyauté", "l'esprit d'équipe" et plus généralement sur le comportement du cadre n'a pas sa place dans les objectifs annuels de part variable auxquels sont soumis certains managers. Ils sont subjectifs et ne sont donc pas mesurables.

La CFDT, première organisation syndicale en France (+ 630 000 adhérents), est fortement implantée chez les cadres (+ 90 000 cadres). Elle revendique une approche inclusive, centrée sur le dialogue social, privilégiant la négociation aux conflits. Elle se battra aux cotés de TOUS les personnels pour faire respecter le droit à l'expression.

D'ailleurs nous avons créé l'année dernière, un référent « cadres » dans notre section. Afin d'étudier en toute confidentialité ces questions précises et particulières.

N'hésitez pas à le joindre :

Fabrice Cagnin

Fabrice.cagnin@francetv.fr

Tel : 06 26 09 39 73