

En cette fin d'année 2011, les cadres de GDF Suez (Branche Europe, USPI, B3G,...) sont les salariés les plus sollicités pour affronter la période économique, financière et sociale annoncée comme difficile.

Actuellement, les cadres dirigeants sont sous pression, et transmettent leur stress à tous leurs collaborateurs.

Afin de sortir de ce processus dégradant la qualité de vie au travail, il est indispensable que de la lisibilité soit donnée à toutes les évolutions et réformes en cours.

Suite aux différentes réformes, 3 catégories de cadres ont vu le jour :

- **Les cadres dirigeants** de la société de management, possédant un vrai rôle dans l'organisation.
- **Les cadres supérieurs** en position secondaire, ont quant à eux, l'avantage de conserver le statut des IEG.
- **Les cadres numériques** (GF 12 à 19) devenus malléables et corvéables à merci, et reconnus à travers les primes RPC et les actions de performance. De plus en plus poussés vers la sortie, une mutation hors des IEG leur est alors fortement recommandée.

Pourtant, des pistes atténuant le stress au travail existent. FO Énergie et Mines, force de proposition incontournable et acteur important dans la population cadre, en propose quelques unes :

1. **Le temps de travail** : la réduction du temps de travail a conduit à une augmentation de la charge de travail. Le seul bénéfice réel pour les cadres a été l'ouverture de Comptes Épargne Temps. A GDF Suez, les cadres ne sont pas au forfait jour (ce qui a été reconnu illégal). De plus, avec les temps de déplacement, de nombreux cadres dépassent le temps légal de travail. Pour FO, une véritable négociation doit s'ouvrir sur le temps de travail des cadres. **Il faut imaginer de nouvelles façon de travailler et de nouveaux espaces de travail.** En effet, est-il impératif de venir sur site tous les jours ?
2. **Les évolutions de carrière** : il est urgent de donner une nouvelle lisibilité aux évolutions de carrière des cadres. Alors que la carrière se construit dans le temps, on constate trop souvent, qu'après 45 ans, le cadre est devenu trop vieux. **La GPEC et les parcours professionnels doivent être ouverts à tous et pas uniquement aux cadres « à haut potentiel ».**
3. **Les avancements au choix** : le système de rémunération de 1982 est devenu obsolète, car il monte les populations les unes contre les autres. **FO propose un alignement du taux d'avancement exécution-maitrise sur celui des cadres.**
4. **La rémunération** : jusqu'à aujourd'hui, les dividendes versés sont encore attractifs, mais qu'en sera-t-il dans les prochains mois, lorsque les engagements de la Direction arriveront à leur terme ? De nombreux salariés ont vu leurs économies fondre comme neige au soleil. **FO demande qu'il y ait un montant minimum garanti lors les prochaines attributions d'actions. Les mesures salariales immédiates doivent être privilégiées avec l'augmentation du salaire national de base.**
5. **La mobilité de Groupe** : il est impératif de rendre effective la mobilité à travers le Groupe. FO propose deux mesures concrètes afin de créer une dynamique : **la possibilité de revenir aux IEG dans un délai de 5 ans renouvelable 2 fois, et ainsi garantir un niveau de retraite identique à une carrière dans les IEG.**