

Cadres à Orange : Une sur-implication jugée si naturelle (sic)

Montreuil, le 1er juillet 2020

L'accélération de la révolution numérique bouleverse l'organisation du travail et du management. Le travail à domicile imposé et improvisé, facteur aggravant pour le salarié est un effet d'aubaine pour l'entreprise.

L'accord ARCQ a permis de rendre nos métiers flous et malléables, gommant la notion de qualification pour ne reconnaître que celle des compétences, la poly-compétences et l'adaptabilité à outrance devenant la norme. Le déroulement de carrière devient aléatoire, les règles n'étant pas établies et les modalités sont unilatéralement modifiables sans préavis.

Pourtant en tant que cadre, notre sur-implication est jugée « naturelle », laissant peu de place à l'équilibre vie privée/professionnelle d'autant plus malmené pendant le confinement où il a fallu jongler avec les obligations familiales, la maladie, le travail, les déplacements contraints, l'adaptation du domicile, l'évaporation du temps de travail, l'isolement, l'absence de restauration collective, etc.

Le travail à domicile a engendré une surcharge de travail et de frais qui n'a pas été rémunérée, la Direction estimant que nous étions déjà **« bien chanceux d'avoir tous été payés »**. Comme s'il était exceptionnel d'être payé lorsque l'on travaille et que l'on rapporte 2 milliards de bénéfices en moyenne par an à l'entreprise. Car il faut se le dire, l'activité n'a jamais été stoppée à Orange et c'est bien notre travail et notre implication **« si naturelle »** qui a permis à celle-ci de passer les premiers temps de la crise sans encombre.

Pourtant l'entreprise fait des économies sur les augmentations de salaires, instaure l'austérité et accélère son plan stratégique en plaçant la finance aux postes clés de l'entreprise, dès la rentrée.

La CGT revendique des NAO qui reflètent les résultats 2019 d'Orange, à la hauteur des gains de productivité de 6 % et de l'implication des salariés tout au long de l'année.

Implication qui n'a pas fléchi pendant le confinement, concrétisée par plus de 20 % de productivité en hausse sur la période, un vol de JTL, des objectifs en hausse, une prime fantôme, des conditions de travail dégradées.

Nous revendiquons un 13e mois en plus des éléments de rémunérations actuels et aucun salaire cadre en dessous du plafond de la sécurité sociale (41 136 € brut/an).

Dans un contexte où le collectif de travail et le management sont mis en difficulté par l'isolement des salariés, toute augmentation se doit d'être collective cette année.

De nouvelles perspectives pour le monde d'aujourd'hui

Les évolutions technologiques doivent mener au progrès social, à l'amélioration des conditions de vie et de travail tout en répondant aux besoins des citoyens.

Le sens et l'organisation du travail doivent repenser notre relation à l'environnement et promouvoir un système de protection et de santé remettant en cause les logiques de rentabilité qui nous font subir crises sur crises. Celle qui nous touche actuellement prouve la fragilité du statut du travail lié à une subordination à l'employeur.

La CGT propose de construire un nouveau statut du travail salarié comme socle de droits attachés à la personne et non à l'entreprise pour la sécuriser tout au long de sa carrière grâce à un droit à la continuité et à la progressivité de salaire, de carrière, de formation, même si elle change d'entreprise, quel qu'en soit le motif.

Accord National Interprofessionnel (ANI) sur l'encadrement

Après 5 ans de bataille, cet accord a été arraché contre la volonté du Medef, grâce aux propositions et à la stratégie d'unité syndicale portée par la CGT et son Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens (Ugict).

Une définition de l'encadrement opposable aux employeurs.

L'association pour l'emploi des cadres (Apec) devient l'opérateur qui mettra en œuvre, pour chaque convention collective, les critères d'entrée dans le statut de l'encadrement, il s'en trouve alors sécurisé dans son financement grâce aux cotisations des cadres et assimilés. Ainsi, **les employeurs ne pourront pas imposer une définition « maison » du statut moins-disant.**

L'affiliation à l'Apec et au dispositif de prévoyance couvrant les risques décès, invalidité et incapacité sont garantis. Le principe de prévoyance ainsi renforcé est alors généralisable à l'ensemble du salariat.

Cet accord invite les branches professionnelles à mettre en place un ensemble de droits et de garanties collectifs pour permettre à l'encadrement d'exercer ses responsabilités professionnelles, sociales et économiques.

Un statut de l'encadrement inclusif qui repose sur trois piliers.

- Le niveau de qualification ;
- Le degré d'autonomie dans le travail ;
- Le niveau des responsabilités sociales, économiques et/ou sociétales.

Alors que le patronat voulait limiter le statut aux seuls encadrants, cette définition permet de confirmer également le statut des cadres d'expertise et assimilés.

Une définition nationale et interprofessionnelle de l'encadrement permet ainsi de maintenir un statut homogène sur l'ensemble du territoire et dans toutes les entreprises.

Forte de cette victoire, la CGT prône une autre vision du statut de l'encadrement !

La crise sanitaire a démontré le danger du «Wall Street management» issu de la financiarisation des entreprises. L'urgence est de permettre à l'encadrement dans toutes ses composantes, du management aux fonctions d'expert, de faire primer l'éthique professionnelle et la responsabilité sociale sur le diktat court-termiste de la seule valeur actionnariale.



Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Je souhaite : Prendre contact Me syndiquer

Nom Prénom
Adresse
Code postal Ville.....
Age Profession.....
Adresse électronique
Entreprise [nom et adresse].....