

Le statut de cadre en danger

La cotisation à la caisse complémentaire de retraite (l'ARRCO créée en 1947) était un des critères objectifs pour identifier le statut de cadres. Après la fusion des deux régimes de retraite cadres et non cadres (AGIRC) le 1^{er} janvier 2019 pour les sauver du déficit, une négociation interprofessionnelle s'est ouverte afin de redéfinir le statut de cadre. Dans cette négociation FO conteste le projet patronal qui veut limiter la définition interprofessionnelle des cadres à la seule condition d'accès à la cotisation de la prévoyance cadre que doivent prendre en charge les employeurs. En application de l'article 7 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947, les entreprises doivent en effet cotiser auprès d'un organisme de prévoyance, à hauteur de 1,5 % de la tranche A des salaires de leurs cadres. L'UCI (Union et Cadres et Ingénieurs FO) défend une conception beaucoup plus ambitieuse qui préserve la spécificité des cadres et les droits liés à un statut reconnu. Cette définition doit, selon nous, prendre en considération des critères tels que la responsabilité, l'autonomie, le management, l'expertise et la qualification.

Rémunération variable des salariés, un sujet en principe très encadré.

On déplore que les clauses de rémunération variable, en principe très encadrées, ne soient pas toujours respectées à Orange. Ainsi les plans de rémunération de certains cadres, du commercial en particulier, sont modifiés unilatéralement. Pour inciter à placer des offres devenues prioritaires suite à un changement de stratégie commerciale de l'entreprise, la rémunération est réajustée en fonction « des ventes créatrices de valeur » sans même un semblant de concertation avec les intéressés. Or ces pratiques ne sont pas légales. En effet si les objectifs peuvent être définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction sous condition qu'ils soient réalisables et portés à la connaissance du salarié en début d'exercice, le changement des bases de calcul de la partie variable nécessite l'accord du collaborateur. Pour être appliqué, un nouveau plan de commissionnement doit être présenté aux élus du comité d'entreprise qui sont invités à donner leur avis lors d'une procédure d'information-consultation (délai de prévenance de trois à quatre mois à respecter entre la présentation des nouvelles règles de fixation de la part variable et leur entrée en application). Rappelons aussi que la définition de la part variable de la rémunération doit, sous peine d'être cassée, être intégrée au contrat de travail et donc nécessiter l'accord des salariés pour être appliquée. Orange ne saurait échapper à la législation. N'hésitez pas à faire valoir vos droits avec l'aide de FOCom.

Les managers sous l'eau

L'accord Reconnaissance des Compétences et des Qualifications prévoit un entretien annuel pour évaluer le développement des compétences des collaborateurs. Ce nouvel échange vient en plus de l'entretien individuel. Les managers voient donc s'alourdir leur charge de travail. FOCom a alerté la direction sur ce sujet. Il nous a été répondu qu'il fallait libérer du temps affecté à des tâches administratives qui ne relèvent pas du management. Et par exemple « tordre le cou au concept de « manager premier RH » afin de se consacrer aux missions proprement managériales comme l'évaluation des compétences ». Des préconisations qu'il s'agit maintenant de mettre en application.

3 questions à...

...Patrice, chef de projet performance en UI

Quel est ton rôle ?

Je suis responsable de la performance économique et opérationnelle de l'unité d'intervention, en coordination avec l'ensemble des responsables métier et processus. À ce titre, j'analyse les résultats financiers, qualité et satisfaction client afin de comprendre les écarts par rapport aux ambitions de l'entité. Je communique mes constats et présente des pistes ou actions d'amélioration. Afin de mieux suivre la performance des parcours client, je propose aussi la création, la modification ou la suppression des indicateurs du domaine. Je participe activement aux communications vers les différents départements de l'unité pour rester en prise avec le terrain.

S'agissant des réflexions de l'entreprise sur le domaine de l'intervention, quelles sont tes craintes ?

Actuellement, nous avons un stock très important d'interventions en instance. Cette situation est liée essentiellement au manque d'effectifs et à l'utilisation trop fréquente de sous-traitants souvent pas formés (sous-traitants de sous-traitants...).

Les nombreuses réorganisations à venir ou en cours, comme la fusion des UI, Delivery, la mutualisation des activités d'expertises (management à distance), vont encore amplifier cette situation.

Que faudrait-il pour que la situation s'améliore ?

Tout d'abord, une communication transparente et explicite sur les changements à venir permettant d'avoir une vision globale serait la bienvenue. Ensuite, il faudrait réaliser un recrutement massif sur le domaine de l'intervention client ce qui permettrait de ré-internaliser cette activité, de reprendre la main sur le pilotage (aujourd'hui à la main de prestataires externes) et diminuer l'utilisation de la sous-traitance. ♦

LE CHIFFRE DU MOIS

79%

C'est le part des interventions sous traitées sur le marché grand public. Les techniciens d'Orange ont le

sentiment de devenir la variable d'ajustement des prestataires qui, contre toute logique, deviennent de plus en plus les pilotes de nos activités. ♦

