

Stress : la direction dans le déni



Lors de la multilatérale Orange France du 5 octobre, en réponse à nos alertes concernant la dégradation des conditions de travail et du climat social dans de nombreux services, Fabienne Dulac a prévenu : « Nous ne sommes pas en crise sociale et soyons vigilants à ne pas faire de la surenchère. C'est notre responsabilité collective de bien diagnostiquer. » Le problème est que le diagnostic ne peut pas être partagé avec une direction campée dans le déni parce qu'obsédée par les économies à réaliser sur la masse salariale pour satisfaire les actionnaires. Il n'y a de surenchère ni de notre part ni de celle des professionnels de la santé ou des divers cabinets en charge de réaliser des expertises. Ainsi l'enquête *stress et conditions de travail* réalisée par Secafi conforte notre perception qu'un problème majeur - et qui s'aggrave - rencontré par les cadres est le manque d'effectifs nécessaires pour réaliser les missions qui leur sont confiées. Si l'on veut éviter la crise sociale, il serait temps d'entendre et de sortir du déni.

Un statut pour les cadres !

Suite à la fusion des caisses de retraite des cadres (AGIRC) et des non cadres (ARRCO), une négociation a débuté entre les OS et le patronat pour tenter de redéfinir le statut de cadre et les droits conventionnels qui y sont associés. Ceux-ci sont la contrepartie des contraintes liées à l'activité des cadres en termes de temps de travail, de charge de travail, d'investissement et de responsabilités.

La négociation interrompue depuis mars va bientôt reprendre. Pour FO-Cadres négociatrice active et déterminée, il est nécessaire de restaurer le rôle et la place des cadres autour d'un accord interprofessionnel à la hauteur des attentes de ces salariés, des évolutions du monde du travail et du besoin des entreprises de fidéliser ces personnels. L'enjeu est de poser les premiers éléments stables d'un ensemble de règles minimales et communes afin de rénover le statut pour l'adapter aux réalités actuelles.

FO-Cadres considère qu'il est indispensable que le texte à venir prenne en considération des critères autour de la responsabilité, l'autonomie, le management, l'expertise et la qualification. Il doit ainsi prendre en compte les risques liés à la responsabilité pénale professionnelle, en protégeant par exemple les lanceurs d'alerte. Et nous souhaitons le maintien de l'affectation de la cotisation prévoyance de 1,5 % sur la tranche A des cadres.

Cette négociation est aussi l'occasion d'échanger nos réflexions avec vous, cadres d'Orange, afin d'affiner notre perception de votre rôle d'expert ou de manager, de votre statut et vos droits spécifiques qui en découlent. Nous vous invitons à notre conférence-débat du 26 octobre pour en débattre.

VOUS ÊTES INVITÉ

à la conférence-débat

« *L'avenir des retraites et du statut de cadre suite à la fusion Agirc-Arrco* »

organisée par FOCOM Orange le 26 octobre 2018 de 9h 30 à 13 heures
au siège de la Fédération - Salle de la CE (2^e étage) - 60 rue Vergniaud - Paris 13^e
- MÉTROS GLACIÈRE ET CORVISART - RER CITÉ UNIVERSITAIRE -

- 9 heures : Accueil - Café
- Conséquences de la fusion AGIRC-ARRCO
 - sur les retraites : Pascal Chesnot, expert d'Humoris
 - sur le statut des cadres : Eric Péris, SG de l'Union des Cadres et Ingénieurs FO
- Échanges
- 12h 30 : Apéritif convivial

Contact et inscription : dsc.ft@fo-com.com ou 01.40.78.30.24



3 questions à...

...Jean-Philippe, responsable d'études stratégiques à OLN

En quoi consiste ton travail ?

Dans ma direction Orange Labs Networks, il y a d'un côté des spécialistes qui suivent de près l'évolution de différentes technologies qui contribuent à ce que sera la norme du futur réseau mobile 5G, comme l'accès fixe sans fil, les antennes actives, la virtualisation, ou les fréquences millimétriques. De l'autre côté sur mon site de Belfort, des ingénieurs et chercheurs développent des compétences rares et outils performants en matière d'ingénierie des réseaux radio, comme ceux capables par exemple de produire des cartes de couverture. Mon travail consiste à faire le lien entre ces deux mondes, l'idée étant de traduire ces évolutions technologiques 5G en besoins éventuels d'évolution des outils développés à Belfort, pour qu'ils soient « 5G ready » avant l'ouverture commerciale prévue dès 2020.

Quels problèmes rencontre la R & D ?

Le premier problème est lié à l'évolution du financement de la Recherche & Développement, qui se réduit chaque année. La réorganisation Nova + initiée en 2012 noyait déjà la R & D dans un concept plus flou, l'Innovation, dont le principal objectif est la rentabilité court-terme. Le budget Innovation, alors sacralisé à 1,9 % du Chiffre d'Affaires supposés garantis, a fondu jusqu'à atteindre 1,6 % en 2018 dans les prévisions 2018. De ce fait, la priorisation est souvent donnée à l'activité rentable à court terme. Plusieurs exemples : Orange n'est plus que suiveur aujourd'hui dans les organismes comme le 3GPP (qui prépare la norme 5G), alors qu'il n'y a pas si longtemps, nous inventions la norme GSM (2G) jusqu'à pouvoir convaincre toute l'Europe et devenir une norme quasi-mondiale. De la même façon, des sujets de recherche très importants, comme la fibre optique ou la sécurité, sont quasiment délaissés, faute de ressources. Nos Orange Labs ne comptent plus aujourd'hui qu'à peine 200 salariés dont le code métier est dédié à la Recherche !

Enfin, notre production innovation, financée par les pays dans le modèle de « recharging » préconisé par Nova + risque de devenir à deux vitesses : riche pour les pays importants (France, Espagne, Pologne,...) low-cost pour les pays qui ne peuvent pas payer leur tribut (Afrique, Moyen-Orient,...) Le second problème de la R & D est la perte progressive de nos compétences internes. En l'occurrence, l'innovation dite ouverte consiste à privilégier celle produite à l'extérieur (interfaces ouvertes, start-ups, partenariats,...) plutôt que développer les compétences internes. Depuis 2017, la barre des 10 % du budget a été dépassée pour financer cette part externe de l'innovation Groupe. Plus de 1000 salariés dits « Group In Country » (GIC) travaillent désormais à l'étranger pour les Orange Labs (Roumanie, Pologne, Inde,...). Cette tendance n'est pas sans poser des problèmes en termes de sécurité de nos données et de nos savoirs...

Que faudrait-il pour être à la hauteur de nos ambitions ?

Une innovation ambitieuse passe par une vraie vision stratégique à moyen et long terme, doublée d'un certain courage à prendre des risques pour explorer les sujets en rupture, ceux-là mêmes qui feront la différence d'Orange dans les prochaines années. De ce fait, son financement ne devrait pas être indexé sur le Chiffre d'Affaires (sauf en valeur plancher), et encore moins sur la demande des pays court terme comme c'est le cas aujourd'hui. L'innovation ouverte doit par ailleurs rester prudente (en particulier quand il s'agit de partenariats avec les GAFAM), et dans des proportions raisonnables pour garder notre compétence interne différenciante. ♦

LE CHIFFRE DU MOIS

-16,3 %

c'est la baisse prévue dans la GPEC des effectifs consacrés à la Recherche Orange à l'horizon 2020. Globalement il est prévu une diminution des effectifs des Orange Labs de -9,4 % à -12,1 %. En 2017, il y avait 4315 salariés (3 134 OLS, 1 078 OLN, 103 OLR), sachant qu'OLS a absorbé le SI Groupe en courant d'année dont l'activité n'a pas grand-chose à voir avec l'innovation. En 2017, le

Budget Recherche & Innovation était de 700 M€, soit 1,66 % du Chiffre d'Affaires. En 2018 il ne devrait atteindre que 691 M€, soit une baisse de -1,3 %. À noter que seulement 13 % de ce budget est consacré à la Recherche, 21 % est affecté à l'anticipation et 65 % au déploiement. ♦

ÉCRIVEZ-NOUS

dsc.ft@fo-com.com