

« La raison d'être d'Orange »

Le 21 mai, Stéphane Richard a créé le buzz à l'AG des actionnaires en annonçant « le lancement d'une réflexion sur la raison d'être d'Orange qui deviendra le fil rouge de notre futur plan stratégique à horizon 2025 ». Adoptée en avril 2019, la loi Pacte, Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises, crée la possibilité pour celles-ci de définir quelle est leur responsabilité dans la société, au-delà de la recherche de bénéfices. Quel contenu Stéphane Richard entend-il donner à cette insolite question de la « raison d'être de l'entreprise » qui sera au cœur de sa stratégie pour les 5 prochaines années ? Au-delà du développement durable et de l'inclusion numérique déjà indiqués comme objectifs à atteindre, il nous semble que la place des salariés et notamment la place des cadres doit être au centre de notre réflexion. En effet, si leur contribution à la valeur est une donnée assez incontournable, les conditions dans lesquelles ils accomplissent leurs missions restent, pour le moins, sujettes à questionnement.

Le baromètre social, l'enquête triennale sur le

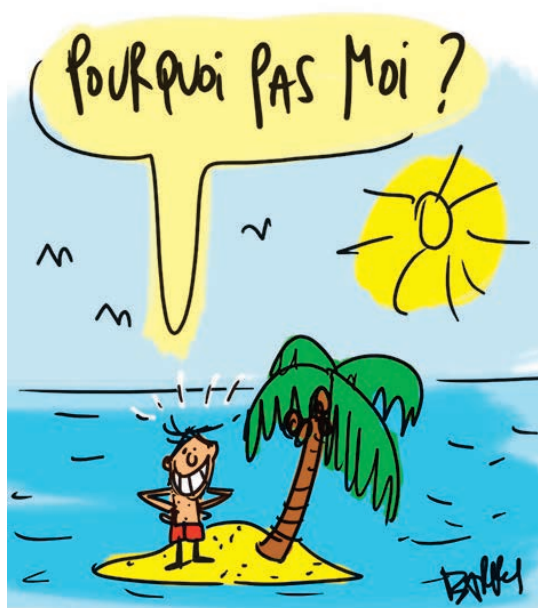
stress et les conditions de travail, notre propre sondage convergent sur un même constat : les cadres sont en quête de sens. En plus de reconnaissance et de perspectives de carrière, ils veulent davantage d'autonomie, de responsabilisation, d'association aux décisions. Redonner du sens c'est repenser leur statut mis à mal par la fusion des régimes de retraite AGIRC/ARRCO. En ce qui concerne les managers, c'est aussi revoir en quoi consiste leurs responsabilités alors que leur leadership est bousculé par les nouvelles formes de travail, l'éloignement et l'éclatement des équipes.

Et, au moment où tout l'édifice social est fragilisé par la suppression des Instances Représentatives du Personnel - DP, CE et CHSCT - quel sera le rôle des cadres, experts, RH, managers, chefs de projets, professionnels de la santé... dans la nouvelle configuration organisée autour des CSE (Comités Sociaux et Economiques) et des RP (représentants de proximité) ? Mise en place par les Ordonnances Macron pour diminuer les moyens et le poids des Organisations Syndicales et des IRP, cette réforme va profondément bouleverser les relations et les rapports de force au sein des entreprises. La nôtre n'y échappera pas.

Quoi qu'il en soit, FOCom maintiendra son exigence d'un dialogue social de qualité. Les cadres, qui représentent maintenant plus de 55 % du personnel d'Orange, doivent pouvoir prendre leur place dans ce nouveau dispositif. Ils sont en première ligne dès lors qu'il s'agit de mettre en œuvre la stratégie de l'entreprise. Il est légitime qu'ils soient traités en conséquence. FOCom y est attentive en exigeant par exemple la révision des indicateurs de la PVM.

Nous vous incitons à vous engager à nos côtés. Vous y trouverez, comme nous, une raison d'être, en agissant au quotidien pour mettre l'humain au centre.

REPRÉSENTANT DU PERSONNEL



3 questions à...

**Eric Peres Secrétaire général
de l'Union des Cadres et Ingénieurs FO**



Que penses-tu des décisions du gouvernement concernant l'assurance chômage ?

Le gouvernement a présenté mardi 18 juin une vaste réforme de l'assurance chômage touchant à la fois à l'indemnisation, à l'accompagnement des chômeurs, ainsi qu'au portefeuille des entreprises abusant des contrats courts via le bonus-malus. Les plus hauts revenus, les cadres, vont y perdre. D'abord, parce que comme les autres salariés, il leur faudra travailler plus longtemps pour avoir droit à une indemnisation au chômage... 6 mois sur les deux dernières années, au lieu de 4 sur les 28 derniers mois aujourd'hui. Mais aussi parce que pour les salaires supérieurs à 4 500 euros, le gouvernement prend une mesure bien particulière, la dégressivité. A partir du septième mois d'inscription à Pôle emploi, le montant de leurs allocations chômage va baisser de 30%.

Au fond, quel est l'objectif de cette « réforme » ?

Le gouvernement vise ici moins l'efficacité économique et la justice sociale que l'affaiblissement du système de protection sociale collective. Cette réforme conduit à promouvoir une protection collective basée sur une logique assistancielle par l'individualisation des risques au détriment d'une logique assurancielle fondée sur la solidarité et la mutualisation de ces mêmes risques. En d'autres termes, à jouer l'individualisation des risques contre la protection collective et la solidarité. Le même scénario se joue avec la réforme des retraites à venir.

Quelles en sont les conséquences pour les cadres ?

La baisse de la couverture chômage des cadres jouera contre la prise de risque en matière de mobilité professionnelle et contrariera les choix d'évolution de carrière de ces salariés. Plus encore elle risque fort de conduire de nombreux cadres à revoir leurs prétentions salariales à la baisse, contraints de devoir accepter dans les 6 mois une offre emploi sous peine d'un abattement de leurs indemnités.

C'est pour nous une nouvelle stigmatisation tout à fait inadmissible des cadres toujours pointés comme des nantis alors que beaucoup ont des temps de travail à rallonge, souvent non rémunérés, des responsabilités non reconnues et sont rendus responsables d'une dégradation du climat social dont ils sont eux-mêmes victimes !

Cette réforme de l'assurance chômage est une nouvelle injustice car les cadres contribuent à l'assurance chômage à une hauteur bien supérieure à ce qu'ils en retirent. C'est un très mauvais signal envoyé. Les cadres attendent d'être protégés, et non que leurs droits soient minorés. Pour FO, les cadres sont des salariés à part entière et non entièrement à part. Ils ne peuvent faire l'objet de mesures discriminatoires. Nous étudions dès à présent les réponses syndicales et juridiques qui s'imposent face à ces mesures injustes. ♦

LE CHIFFRE DU MOIS

40%

Les cotisations des cadres participent à plus de 40% des ressources du régime de l'assurance-chômage contre moins de 15% de consommation de ces mêmes ressources. A ce jour, les cadres sont moins de 7% à être indemnisés par l'assurance-chômage et à peine 0,05% à percevoir l'allocation maximale de 6 615€ net par mois. ♦