

## Rémunération / temps et charge de travail des cadres

Alertée par les témoignages de cadres qui s'alarmaient d'une dégradation de leurs conditions de travail, d'un stress croissant dû à une surcharge de travail permanente et à une vie privée de plus en plus empiétée, FOCOM a lancé, début janvier 2019 une enquête en ligne sur la charge de travail et la rémunération des cadres. Vous avez été nombreux à y répondre et nous vous en remercions. Nous en avons fait une première analyse dans un inFOcadres de mai 2019.

Vous avez continué à alimenter ce questionnaire parfois avec des commentaires poignants qui confirment le bien-fondé de notre revendication de créer les emplois nécessaires à l'allègement d'une charge de travail réellement problématique à Orange : *«J'ai fait un burn out suite à une surcharge de travail malgré les alertes auprès de ma hiérarchie pour avoir un recrutement mais aucune écoute réelle et sérieuse de la hiérarchie...»*.

À partir de mars 2020, on constate que, malheureusement, les choses ne se sont pas améliorées avec la crise sanitaire. La direction a refusé d'adopter (ou a beaucoup tardé à le faire) les dispositifs favorables de l'accord télétravail par exemple pour l'équipement et l'accompagnement des salariés contraints à rester chez eux. Elle refuse toujours de les défrayer sur l'ensemble de la période télé-travaillée et pas seulement pendant les confinements. Pire, comme le fait remarquer un collègue, la direction ne respecte pas l'accord en cours : *«Il est malvenu d'oser faire remarquer à la direction que certaines règles ne sont pas respectées au sein d'Orange. Exemple: l'accord télétravail prévu pour jusque 3 jours/semaine et on ne vous en autorise que 2 maximum. On nous fait des difficultés pour valider les avenants de contrat. Du coup, cela impacte nos droits à tickets restaurants»*.

Et Orange a utilisé contre notre avis, certains dispositifs gouvernementaux par exemple sur les JTL imposés pendant le premier confinement.

Une cadre supérieure témoigne qu'en principe elle place les jours de congé qu'elle ne peut pas prendre sur son Compte Épargne Temps. Elle ne les perd donc pas hormis : *«les RTT obligatoires de mai 2020 pendant lesquels j'ai travaillé régulièrement»*.

Nous avons aussi reçu l'analyse de ce fonctionnaire qui partage une résignation dont s'alertent les médecins du travail : *«Après 45 ans d'activité en tant qu'AFO, soit aux PTT Télécoms, France Télécom puis Orange... je souhaite tourner la page, encore faudrait-il savoir comment la phase finale du PPCR sera appliquée à Orange, quid de la refonte des grilles indiciaires? Certes, divers et variés événements ont pu retarder sa mise en place mais que nos instances se cachent derrière leur petit doigt quand au contexte/prétexte de la pandémie pour tout évacuer, c'est ignoble! Tout le monde y va de ses messages «corona», merci à vous les syndicats de relever le débat!»*.

Aujourd'hui, après des années de mobilisation, les nouvelles échelles indiciaires ont enfin pu être mises en place : les nouveaux indices comptent pour la retraite mais, malgré notre interpellation solennelle du PDG, Orange refuse toujours qu'ils soient appliqués à la feuille de paie!



## Réponses reçues à ce jour de l'enquête FOCOM rémunération/temps et charge de travail des cadres

### CHARGE DE TRAVAIL

J'estime ma charge de travail trop importante	49%
J'estime qu'elle est en augmentation ces 3 dernières années	88%
Je n'ai pas assez de temps pour mener à bien mes missions	30%
Je travaille plus de 39h par semaine (la durée moyenne estimée à 45h)	88%
Je travaille au-delà de l'amplitude maximale des 55h	4%

### EQUILIBRE VIE PRIVÉE VIE PROFESSIONNELLE

Mon travail a des impacts sur ma vie personnelle	41%
Je dois être joignable lorsque je suis absent et pendant mes congés	22%
Je suis joignable pendant mes congés maladie	13%
CEA je travaille au-delà du forfait de 208 j/an	30%
Je NE travaille PAS en dehors de ma base horaire.	14%
Il m'arrive de travailler:	
• en début de soirée	65%
• tard le soir ou la nuit	20%
• tôt le matin	35%
• le week-end ou les jours fériés	45%
• pendant mes congés	44%
• dans les transports	18%
• pendant mes arrêts maladie	22%

### RÉMUNÉRATION

Je NE suis PAS payé pour les heures supplémentaires effectuées	92%
Je NE récupère PAS les heures/jours supplémentaires effectués	77%
Il m'arrive de perdre mes congés (obligation managériale, surcharge de travail...)	26%
J'estime que mon salaire fixe est insuffisant	86%
J'estime que mon variable est insuffisant	65%
J'estime que mon niveau est insuffisant	52%

### GESTION MANAGÉRIALE DE LA CHARGE DE TRAVAIL

Je bénéficie d'entretien Individuels	90%
Le sujet de la charge de travail est abordé en entretien individuel	91%
Si oui ces échanges ont un effet positif sur ma charge de travail	33%

Cette enquête confirme l'existence à Orange d'un travail, non comptabilisé et, a fortiori, pas rémunéré. Ce travail en quelque sorte «escamoté» est effectué pour l'essentiel sur le temps privé des salariés ce qui entraîne une surcharge préjudiciable à leur santé mais aussi à leur vie personnelle. Cela permet à l'entreprise de réduire ses effectifs et sa masse salariale tout en obtenant d'excellents résultats. Ce faisant la direction enfreint le code du travail: le non paiement des heures supplémentaires, le dépassement de la durée légale du travail sont illégaux... Elle bafoue également les accords encadrant les conditions de travail qu'elle a elle-même signés: vie professionnelle/vie privée, méthodologie sur l'évaluation et l'adaptation de la charge de travail...

Les outils existent pour faire reconnaître le temps de travail effectif y compris réalisé hors site (dans les transports comme sur la plage ou à la maison tout est tracé et op-

posable en justice, on a vu des salariés d'entreprises peu scrupuleuses obtenir ainsi réparation).

On peut aussi obtenir l'ajustement de la charge de travail à des heures «normales» et des horaires «normaux». L'Entretien Individuel doit aborder cette question et la solutionner. Il est inadmissible que 10% des EI ne traitent pas de la charge de travail et qu'un tiers seulement des échanges aboutissent à une amélioration.

### Avec FOCOM

- faisons reconnaître nos droits pour améliorer nos conditions de vie et de travail,
- exigeons l'augmentation de notre pouvoir d'achat et une politique d'embauches à la hauteur des besoins.



J'adhère à FOCOM en ligne

