FOCOM ORANGE

InFOcadres n°64

Mars 2023

PROJET D'ANNUALISATION DE LA PVM

FORFAIT JOUR ET CHARGE DE TRAVAIL

Projet d'annualisation de la PVM
L'arbre qui cache la forêt !

La PVM comporte une composante individuelle (60 %), collective « mon entité » (20 %) et une composante collective « Division/Groupe » (20 %). Actuellement, les paiements sont semestriels, en mars et en septembre de chaque année. Le projet d'annualisation de la PVM prévoit des objectifs définis à l'année, et non plus par semestre. La seule modification de ce projet, présenté initialement au CSE Central de janvier 2022, concerne les modalités de paiement, toujours en deux temps, mais avec une avance versée en septembre puis le solde en mars. L'avance versée en septembre est passée de 40 % de « l'enjeu annuel à objectifs atteints », à 80 % de la Part Variable Managériale du semestre précédent, à niveaux CCNT et revenus fixes stables.

Pour FOCom, l'allongement de la période évaluée va dégrader la qualité des évaluations et aggraver le ressenti salarié en matière de reconnaissance. Non seulement cette version ne corrige en rien les difficultés actuelles mais elle en amplifie certaines.

C'est le cas du principe de la « fourchette 85 % à 115 % » appelée « zone de conformité » qui est source d'incompréhension ou encore du choix, parfois inadéquat, des indicateurs de la composante collective. Sans compter que l'expertise Sextant sur la rétribution avait souligné que « le variable accroissait très nettement le caractère différenciant de la politique de rémunération », et notamment en défaveur des femmes. Tous ces points, déjà remontés par FOCom l'an passé, n'ont pas avancé. Le seul point favorable de ce projet demeure l'allègement, assez relatif, de la charge de travail des managers.

Pour FOCom, ce projet sert avant tout la politique de réduction des coûts salariaux d'Orange. L'essentiel des problématiques rencontrées par les cadres se concentre dans la structure même de la PVM avec des indicateurs inadaptés. Nous réaffirmons la nécessité d'avoir des indicateurs transparents, harmonisés et mesurables qui permettent de reconnaître la contribution des personnels à leur juste valeur.

FOCUS Forfait jour
Vos droits

51,7 % des salariés Orange SA sont Cadres Exécutifs Autonomes. Ce « forfait jour » est de 207 jours travaillés par an, avec 20 Jours de Temps Libre et 25 de Congés Annuels (pour un temps plein). Comme tous les salariés, ils bénéficient des garanties suivantes :

- Repos quotidien de 11 heures consécutives par période de 24 heures.
- Repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien, soit une durée totale de 35 heures.
- Pause méridienne d'au moins 45 minutes.
- Amplitude maximale de 11 heures par jour.
- Un nombre de jour travaillés qui ne peut excéder 6 jours continus.

Oui au forfait jour,
Non au travail gratuit !

Selon l'édition INSEE 2020 sur le temps et les conditions de travail, les cadres à temps complet déclarent, en moyenne, les durées les plus longues tant annuelles (1 826 heures en 2019), qu'hebdomadaires (43,1 heures) et quotidiennes (8,6 heures). Ce point est conforté dans l'enquête triennale Conditions de Travail et Stress 2021 avec des répondants managers plus fortement concernés par les aspects quantitatifs de l'intensité du travail.
Ainsi, sur le périmètre Innovation par exemple, la population majoritairement composée de cadres au régime CEA, n'est quasiment pas soumise au décompte officiel des heures supplémentaires.

FOCom dénonce ces volumes d'heures supplémentaires effectués et non comptabilisés ! Orange ne peut s'exonérer de l'analyse du temps de travail des cadres CEA et nous revendiquons une charge de travail compatible avec des horaires qui garantissent l'équilibre vie privée - vie professionnelle. Garantir un forfait jour de qualité implique également que la rémunération des cadres soit proportionnée à leur implication et à leur organisation du travail.

LE SAVIEZ-VOUS ?
Au-delà des 207 jours travaillés, les salariés ont la possibilité de déclarer une récupération de Journées de Temps Supplémentaires (JTS) dans le registre CEA disponible sur Anoo, pour les récupérer dans leur forfait l'année suivante.

Les cadres
ou l'art du funambule

L'enquête triennale Conditions de Travail et Stress 2021 a souligné la surcharge de travail des managers : 66 % des répondants managers déclaraient emporter du travail chez soi et 88 % des répondants managers indiquaient devoir travailler intensément. L'augmentation du nombre de personnes encadrées génère un accroissement des responsabilités et des engagements qui impacte l'intensité du travail. Ce point a été soulevé par 58 % des 2 333 répondants qui encadrent entre 11 et 50 personnes. Il en est de même pour 55 % des 259 managers qui encadrent entre 50 et 100 personnes.

Le télétravail, lui, favorise l'équilibre vie privée - vie professionnelle, toutefois la prudence est requise. En effet, en télétravail à domicile la frontière entre l'activité professionnelle et la sphère privée tend à s'effacer. Sans horaires de travail définis, les cadres sont plus enclins à recevoir en permanence des appels ou des e-mails professionnels et il paraît difficile de quantifier réellement ce temps de travail.

Le burn-out toucherait 1 cadre sur 2. D'après un sondage de l'APEC (août 2022), 55 % des cadres interrogés ont un sentiment de surcharge au travail, 54 % affirment ressentir un épuisement professionnel et 54 %, un stress intense.

Pour **FOCom**, le forfait jours est un dispositif qui peut répondre efficacement aux attentes des cadres autonomes et des entreprises lorsqu'il est utilisé de façon adaptée et dans le respect de la loi quant aux exigences d'autonomie des salariés concernés. **La direction doit respecter rigoureusement les modalités en matière d'évaluation de la charge de travail et d'exercice du droit à la déconnexion.** Ce qui est loin d'être le cas au regard de l'état de fatigue et de stress remonté par les managers et les cadres plus globalement. **Un état des lieux et un suivi régulier, individuel et collectif, pourraient être des moyens efficaces de pallier la surcharge de travail.**

J'adhère à FOCom en ligne

ÉCRIVEZ-NOUS nadia.tromeur@fo-com.com