

La cigale avait raison...

Restructurations, effet des départs en TPS, élargissement des périmètres d'action, suppression des fonctions intermédiaires, départ de certaines compétences rares ou spécifiques sans évaluation de l'impact par anticipation, management en mode digital pouvant présenter des risques pour le manager, ainsi que des prévisions de baisse d'activités surévaluées par rapport à la baisse des effectifs contribuent à une surcharge de travail pour les cadres d'Orange.

Le Temps de travail en question

Ajoutons à cela, qu'aujourd'hui, l'Intelligence Artificielle (IA) s'invite dans nombres de services entraînant l'automatisation de certaines tâches, le travail en mode Agile met à mal le temps de travail et la ligne hiérarchique habituelle, tout en interrogeant la pertinence de certaines demandes internes. De plus, le télétravail s'accompagne d'un taux de productivité supérieur d'environ 25%.

Cette course effrénée influe sur le temps de production tout en assurant une productivité supérieure et ne poursuit qu'un seul objectif : répondre aux besoins court-termistes de la financiarisation.

Nous vivons une contradiction entre l'aspect création de valeurs (l'entreprise) et la valorisation de valeurs qui nous échappe (les marchés financiers) ce qui creuse l'écart entre le souhaitable (projets, conception de la fonction) et ce qui est présenté comme le possible (les logiques de gestion). Ainsi le travail ne cesse de se dégrader et la fonction de se déliter.

IA, mode Agile et télétravail sont une nouvelle manne économique dont les cadres ne perçoivent aucun retour, à part quelques primes « one shot ». Nous avons pour preuve, la faiblesse des dernières augmentations salariales.

C'est dans ce contexte que la CGT met en débat la pertinence d'une durée du travail hebdomadaire à 32 heures, sans baisse de rémunération.

En versant au débat public, chez Orange, l'idée d'une réduction du temps de travail à 32h, la CGT a bien conscience qu'elle peut paraître à « contre-courant » et notamment chez les cadres, qui affirment « déjà, ne pas avoir le temps de tout faire », cette affirmation est vraie ! Sauf qu'elle interroge d'abord la charge de travail.

En juin 2016, la direction avait pointé dans l'« accord sur l'évolution et l'adaptation de la charge de travail » des constats communs d'intensification du travail comme les départs en retraite et TPS non remplacés, le travail en mode projet source d'accroissement de la charge mentale ou encore l'accélération des rythmes, des aléas, le développement de la polyvalence comme facteurs d'intensification du travail. Pour autant, elle n'y avait pas apporté les réponses qui puissent peser réellement sur la surcharge de travail, avec, par exemple, la solution des recrutements.

C'est le moment ! Et c'est possible,

A l'image de LDLC, distributeur de matériels informatiques dans le Rhône, qui a signé fin 2020, un accord d'entreprise entérinant le passage à la semaine de travail de 4 jours sans perte, ni gel des salaires ou encore de Telefonica en Espagne où un accord d'expérimentation sur 3 mois, de 32 heures par semaine a été signé en juin dernier avec une augmentation de 1%, une prime de 300 €, le maintien des garanties d'emploi et 2 jours de télétravail/semaine basés sur le volontariat.

Parce que le vrai débat se situe entre une réduction du temps de travail imposée par le patronat et une réduction du temps de travail choisie, encadrée par la loi et négociée.

- ✓ *Parce que le temps de travail est le 1^{er} facteur d'inégalités Femmes-Hommes. Pour preuve, les temps partiels sont très majoritairement, chez Orange comme ailleurs, occupés par les Femmes.*
- ✓ *Parce qu'il faut anticiper les mutations numériques où des emplois sont menacés.*
- ✓ *Parce qu'il y a un lien direct entre dépassement du temps de travail et maladies graves comme les accidents vasculaires cérébraux.*
- ✓ *Parce que les cadres sont attachés à l'équilibre vie professionnelle- personnelle et que travailler 50 heures/semaine n'est plus possible.*
- ✓ *Parce que, selon un rapport de La Banque de France du 9 août, l'activité en France a presque retrouvé son niveau d'avant la crise sanitaire.*

Porter la durée hebdomadaire du travail à 32 heures, c'est poursuivre une évolution historique qui a participé à l'amélioration de notre santé et de notre vie !

Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom	Prénom
Adresse	
Code Postal	Ville
(Facultatif) Téléphones → (perso)	→ pro
Grade/Classification	Métier
Service/Bureau (nom et adresse)	

Fédération nationale des salariés du secteur des activités postales et de télécommunications CGT • 263, rue de Paris - Case 545 - 93515 Montreuil Cedex -
Tél. : 01 48 18 54 00 - Fax : 01 48 59 25 22 - C.C.P. Paris 20376 D • www.cgt-fapt.fr • e-mail : fedel@cgt-fapt.fr