

Déclaration préalable CFE-CGC Orange



CNSHSCT extraordinaire du 19 mars 2015 de l'UES Orange S.A.

De nouveaux suicides chez Orange

En 2014, nous avons déploré au sein du Groupe Orange 21 suicides, **dont 5 en début d'année, janvier 2014. Pour l'année 2015 nous dénombrons déjà 6 suicides en janvier.**

Nous n'avons pas les éléments permettant de déduire si les causes sont professionnelles ou autres. Les salariés ne peuvent néanmoins manquer de s'interroger sur les origines de ces dramatiques événements et faire le parallèle avec les événements de l'année 2009, année de la crise sociale.

L'employeur a-t-il assuré son rôle de protection dans l'exercice des missions des salariés du groupe, comme l'exige la loi ? La question mérite d'être posée.

Toute l'activité, tout le fonctionnement de l'entreprise est aujourd'hui fortement impacté par le **plan de départs de 30 000 salariés** d'ici 2020. Cette nouvelle réduction d'effectifs fait suite au plan de 2008 prévoyant le départ de 22 000 salariés et qui avait engendré à l'époque une grave crise sociale. Ce nouveau plan de réduction massif des effectifs se fait sans étude d'impacts sur la santé des salariés ! Pour nous en convaincre, aucune consultation CHSCT n'est engagée alors même qu'elles sont obligatoires et que l'histoire récente de notre groupe devrait rappeler nos dirigeants à la plus grande vigilance.

Dans l'état actuel ce plan ne va pas se faire sans « casse » sociale.

Face à de tels choix, nous ne pouvons que dénoncer le manque d'anticipation et d'efficacité d'un plan de prévention, sans ambitions chiffrées, essentiellement affiché par l'entreprise pour justifier de son existence...

L'observatoire national des suicides a rendu son premier rapport au ministre chargé de la santé il y a quelques mois, en novembre 2014. Ce rapport souligne en synthèse « *qu'en France, un décès sur 50 est un suicide, et on estime qu'une personne sera confrontée sur une période de 40 ans au décès par suicide d'une à trois personnes de son entourage immédiat. Alors que la France bénéficie d'une espérance de vie élevée, son taux de suicide est parmi les plus hauts en Europe* ». Ceci souligne le besoin d'une **forte** mobilisation collective autour de cette question, dans et hors les murs de l'entreprise, car le suicide n'est pas une fatalité, qui concernerait surtout des personnalités fragiles, sa prévention constitue un enjeu de santé clef pour toutes les entreprises « citoyennes et bienveillantes ».

Si la multiplication des suicides en entreprise est **en partie** liée à la politique de gestion des personnels, au sentiment de ne plus être entendu, de ne plus pouvoir

Déclaration préalable CFE-CGC Orange

contribuer positivement à la vie et à l'activité du collectif, en bref au sentiment d'être inutile, le rétablissement d'un réel dialogue social au sein de l'entreprise présente un enjeu majeur. Mais peut-on aujourd'hui parler de dialogue social à Orange alors que de nombreuses décisions **sont prises de manière unilatérale et imposées à tous** et que **l'audit sur les accords en cours démontre une application largement insuffisante des accords signés ?**

Les suicides dans les UI restent importants, mais ces drames touchent aujourd'hui des collègues de tous âges, de tous les services. Le domaine Agence-pro, avec 9 suicides, a été très touché en 2014. Les réorganisations successives qui ont eu lieu l'année passée dans ces services n'y sont sans doute pas étrangères.

Plusieurs collègues qui se sont suicidés étaient « éloignés du service » ou en situation d'exclusion interne parce que **leurs parcours, leurs compétences et/ou leur domaine d'activité étaient dévalorisés** par les directeurs d'unité.

En termes de prévention, suite au rapport Colin, des plans d'action ont été mis en place à Orange en 2014, mais ils n'ont pas permis d'atteindre les résultats escomptés. La Direction d'Orange a une obligation de résultat en matière de protection de la santé des salariés. Elle doit s'engager plus fermement que jamais dans la prévention des suicides notamment, en redonnant de la force aux collectifs de travail, en offrant des perspectives d'avenir et la place qu'il mérite à tout son personnel. Cela passera nécessairement par un changement de posture du groupe vis-à-vis de l'utilisation des instances CHSCT et CE et des moyens alloués par l'entreprise pour œuvrer à la santé au travail.

Nous sommes favorables à la mise en place de plans de prévention des risques professionnels aux ambitions chiffrées, avec un impact significatif sur la rémunération variable du top management!