

Orange Healthcare ne soigne pas ses salariés

22/09/2017 – IL– SCE Healthcare

Lors du dernier CE SCE de septembre, vos élus ont alerté à nouveau la direction sur la situation RH et les conditions de travail chez Orange Healthcare (OHC) qui n'en finissent pas de se dégrader. Que faut-il pour espérer enfin des actions concrètes ?

► Il y a URGENCE !

La CFE-CGC a souhaité alerter à nouveau la direction sur la gestion de l'unité d'affaires Orange Healthcare. Depuis plusieurs années, cette entité présentée comme fer de lance d'Orange Business Services dans le domaine de la santé, subit des méthodes de management contre productives.

Malgré les efforts des représentants du personnel, les médiations répétées, les suivis en réunions CHSCT, et il y a quelques années, une alerte pour Danger Grave et Imminent (DGI) avec une enquête pénible pour tous, la situation y reste très préoccupante.



► Un management en quête de méthode(s)...qui piétine les engagements Orange

En effet, les méthodes de management à OHC sont souvent peu compatibles avec les principes figurant dans le nouveau contrat social 2020, en particulier sur le volet salarié.

Car si l'expérience salarié est unique dans cette Unité d'Affaires, c'est dans la constance de cette entité à

fonctionner vis-à-vis de ses salariés de façon inédite par rapport au Groupe : les règles RH y sont constamment bafouées ou méconnues, des salariés sont ballottés d'une fonction à l'autre, récemment menacés de suppression de poste, ou de changement de rémunération, les fiches de poste sont optionnelles pour les exemples les plus récents.

Au vu des difficultés installées durablement, au lieu d'engager un réel dialogue, le management-laisse planer inquiétude ou déstabilisation. Ce management ne rassure pas, il intrigue, s'isole et surtout n'a pas permis d'engager une réelle transformation humaine au sein de cette entité, se refusant à tout dialogue social constructif.

► Stratégie business, la grande inconnue

Côté business, aucune stratégie compréhensible n'est en place un an après l'arrivée d'une nouvelle direction, et des compétences pointues sur le domaine de l'e-santé ont quitté l'entité, parfois contraintes ou forcées. Aucune capitalisation n'a été faite sur les 10 ans écoulés. Les partenaires historiques ont quitté la sphère OHC, aucune priorisation des sujets n'apparaît. Les collaborateurs sont usés et inquiets pour l'avenir de leur entité.

► Une entité bientôt en soins palliatifs ?

Sur les principaux sujets abordés avec les IRP, nous n'avons eu, certes des échanges, mais aucun plan d'actions sérieux permettant aux collaborateurs de cette entité de travailler sereinement dans un collectif respectueux de tout un chacun. Les représentants du personnel n'ont pu qu'intervenir en urgence pour gérer des situations à risque.

Nous considérons que sur certains sujets, sociaux surtout, Orange Healthcare est encore dans l'impasse : manque de confiance du management envers ses équipes, ignorance des RPS, difficulté de partage d'informations et communication défailante, non-respect des accords groupe...

L'avenir du sujet santé chez Orange, pourtant soutenu depuis de longues années par Stéphane Richard, est bien compromis.

► Dialogue social, levier de la performance, pourquoi pas chez OHC ?

Les difficultés sociales de cette UA mettent en péril des enjeux business pourtant réellement soutenus par le Groupe.

Pour rappel, le contrat social indique que la qualité sociale et la performance économique sont indissociables, trois priorités ont

été définies pour réaliser notre promesse d'employeur digital et humain :

- ♦ garantir les compétences utiles pour demain,
- ♦ développer notre agilité collective,
- ♦ favoriser l'engagement de chacun.

Un contrat qui est bien loin d'être rempli au sein de l'entité Orange Healthcare !

La CFE-CGC Orange revendique

- Le remplacement de la RH ayant récemment quitté le Groupe. Pour rappel, cette entité a connu 5 DRH. En quelques années, chacune ayant jeté l'éponge à leur tour au vu des complexités du contexte et du manque de soutien managérial,
- Une gestion des carrières et des compétences à la hauteur des ambitions affichées,
- Un plan d'actions concret pour favoriser ou renouer avec l'engagement des salariés,
- la mise en œuvre d'actions concertées favorisant le droit d'expression des salariés et la prise en compte des propositions collectives pouvant émerger de cette concertation équitable.

Vos élus : les titulaires



Thierry CHATELIER
(Secrétaire)



Gil PROCUREUR



Christelle TANGUY-MÉRIADEC



Philippe PERRUT



Michel DANA
(Trésorier)



Patrice SEURIN



Arnaud RÉSILLOT



Patrick AUGER



Lionel KUEVI
BEKU

les suppléants



Isabelle DURANT
(Secrétaire adjointe)



Bertrand GIFFARD
(Trésorier Adjoint)



Georges BEAUVAIS



Claude PLÔ



Vincent COINDE



Karinne REINLING



Corinne DUMONT-FAURE



Christian SAUGER



Votre représentant
syndical :
Sébastien CROZIER

Vos correspondants

Arnaud Résillot – 06 30 52 22 96
Isabelle Durant – 06 30 48 79 22
Jean-Marc Secq - 06 70 20 71 05
Patrick Auger - 06 73 82 29 79



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

