



Sommaire

Déclaration préalable : Procès en Appel, dégradation de la QVT, avis du Médecin Rapporteur et perte de pouvoir d'achat des personnels.....	1
Information/consultation sur la politique sociale, emploi et conditions de travail de l'entreprise	2
Information/consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise. Politique innovation : bilan 2021 et orientations 2022.....	2
Information sur le rapport annuel d'activité des médecins du travail année 2021 et enquête triennale sur les conditions de travail et de stress du Comité National de Prévention du Stress (CNPS) : présentation des résultats et des axes de travail.....	3

Déclaration préalable :

Procès en Appel, dégradation de la QVT et avis du Médecin Rapporteur

Sur Intranoo le 11 Mai, on pouvait lire une réponse de *Christel Heydemann* sur le procès France Télécom en appel : « Mon action s'inscrit dans la continuité de ce qui a été mis en place par le Groupe depuis 2010. Vous pouvez compter sur moi pour que la prévention des risques psychosociaux et la qualité de vie au travail demeurent une des priorités de l'entreprise. ». Dans le rapport des Médecins du Travail, le Médecin Rapporteur souligne plusieurs points d'alerte ou de vigilance.

La CFE-CGC Orange souhaite rappeler certaines réalités. Nous voulons croire que la nouvelle Direction veut vraiment que la qualité de Vie au Travail (QVT) soit une priorité. Mais actuellement, notre appréciation est que ce n'est pas du tout le cas. Et c'est aussi le ressenti de beaucoup de salariés : Forte dégradation de la QVT avec des réorganisations incessantes, des projets immobiliers nombreux et déstabilisants, la volonté de généraliser le « Flesk Desk », la perte notable du pouvoir achat, la poussée vers la sortie des seniors (avec méthodes qui ressemblent à 2008-2010 dans certains endroits), les forts impacts Technologiques Organisationnels et Humains de la généralisation de MS365, etc... Pour les élus CFE-CGC Orange, échaudés ces dernières années, l'action de Christel Heydemann et de sa nouvelle équipe de Direction sera uniquement appréciée sur les actes et non sur les effets d'annonce.

Perte de pouvoir d'achat des personnels

La CFE CGC Orange réaffirme sa position : Alors que **le pays connaît un choc inflationniste portant l'inflation annuelle à 4,8% au mois d'avril**, la Direction n'a proposé qu'une enveloppe d'augmentation de 3,3%. Les organisations syndicales ayant refusé de cautionner une perte de pouvoir d'achat, la Direction a publié une Décision Unilatérale (DU) ramenant l'enveloppe à 3% !!!

En 2022, la CFE-CGC a réitéré ses demandes :

- Maintien du pouvoir d'achat pour l'ensemble des personnels ;
- Existence d'une clause de « revoyure » au 2ème semestre pour prendre en compte l'évolution de l'inflation ;
- Attribution d'enveloppes proportionnellement plus importantes dans les services opérationnels là où les salaires sont en général les plus faibles ;
- Budgets - Reconnaissance des Compétences et des Qualifications (RQC) et Mobilités individuelles - distincts et en sus de l'enveloppe des augmentations salariales.

Quand une Direction n'a de priorités que la réduction de ses coûts et de son personnel, toute forme de confiance disparaît.

La propagande de la Direction tourne au grotesque : « Orange SA s'engage en faveur du pouvoir d'achat à travers les mesures salariales 2022 » digne de 1984 (« La Guerre, c'est la Paix ! ») : hausse des salaires... mais baisse du pouvoir d'achat pour tous (ou presque...).

► [Notre déclaration intégrale](#)

Information/consultation sur la politique sociale, emploi et conditions de travail en entreprise

Le contexte est très contraint pour le groupe Orange où la concurrence est rude sur les marchés des télécoms, particulièrement en France, où la transformation technologique oblige les savoir-faire dans plusieurs métiers cœurs de l'entreprise à se transformer. S'ajoutent les tendances sociétales qui redéfinissent les aspirations des consommateurs, des travailleurs anciens comme des jeunes dans l'emploi.

La Direction générale fait le choix de conduire depuis plusieurs années et pour longtemps encore, une politique de réduction – en volume- de l'effectif en France et particulièrement aux bornes de l'UES Orange SA et pour ses activités françaises, de privilégier le développement d'une force au travail en filiales et une force sous-traitée – en France comme à l'étranger – au détriment de l'interne à l'UES.

Position de la CFE-CGC Orange

Si tous les bassins d'emploi sont touchés par les réductions d'effectifs, certaines disparités se creusent sur le territoire (cf. la dynamique inquiétante du Grand Nord EST), à priori sans volonté apparente de mesures correctrices visant à réduire les déséquilibres – en orientant par exemple davantage les recrutements en régions hors Ile de France, en relocalisant des fonctions centrales, et surtout en conduisant la réflexion sur les dynamiques des bassins d'emploi aux bornes du Groupe (en incluant les filiales) dans le cadre d'un exercice de Gestion Stratégique de l'Emploi et des Compétences global.

► [Notre intervention](#)

Bassin emploi territorial	CDI 2020 12	Recrutements Externes	Départs définitifs de CDI (y compris solde E/S prov)	Dont retraites	En %
ILE DE FRANCE	23 438	159	-1 417	-1 120	-4,8%
GRAND OUEST	13 081	76	-987	-884	-6,8%
GRAND SUD EST	12 359	116	-968	-842	-6,8%
GRAND SUD OUEST	10 830	86	-793	-704	-6,5%
GRAND NORD EST	9 049	41	-877	-788	-8,7%
CARAIBES	1 200	16	-60	-52	-4,3%
REUNION	822	7	-39	-28	-3,4%
HORS FRANCE	54	0	-1	0	0,0%
TOTAL	70 833	501	-5 142	-4 418	-6,2%

Information/consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise. Politique innovation : bilan 2021 et orientations 2022

La CFE-CGC Orange attire l'attention de la Direction d'Orange Innovation sur le malaise d'une grande partie des personnels qui ne se réduit pas dans différentes directions de la division Orange Innovation. Certains s'interrogent depuis plusieurs années maintenant du sens de leur action (pour exemple, la direction Marketing & Design), et d'autres sur leur rôle à venir dans le cadre des réorganisations en cours (IT-S pour la citer) ... Sur fond d'évolution des conditions d'exercice du travail avec les nombreux projets de déploiement des espaces tertiaires dynamiques.

Position de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange salue les premiers efforts de clarification sur le rôle et la mission de la Division Orange Innovation depuis l'arrivée de Monsieur Trabbia et le travail sur la vision de ce que doit être l'Innovation pour le Groupe Orange... mais rappelle que la cible prioritaire reste les personnels. Malgré les éclairages obtenus, il reste des zones de discordances entre la communication interne et la communication institutionnelle.

[Notre intervention](#)

Information sur le rapport annuel d'activité des médecins du travail année 2021 et enquête triennale sur les conditions de travail et de stress du Comité National de Prévention du Stress

Seul, le bilan 2021 des médecins a été étudié. Les DRH métiers présents en séance sont intervenus ainsi que Benoit de Saint-Aubin pour évoquer les différents dispositifs mis en place par l'entreprise pour assurer la QVT au travail, tout en reconnaissant qu'il y avait certainement des failles.

Par manque de temps, aucune réponse n'a été apportée à nos questions. L'entreprise s'est engagée à les **reprogrammer lors d'un prochain CSEC.** »

L'expert de SECAFI a pointé quelques éléments du [rapport de l'enquête triennale du CNPS.](#) »

► [Notre intervention](#)

Déroulé de la séance et CR du CSEC 47 (17 et 18 mai 2022) dans le dossier « **Déclarations** »

Dossiers sur Alfresco, CSEC : [mai 2022](#)

Dossiers et intervention lors du CSEC 53 (mai 2022) disponibles sur Alfresco, CSEC [mai 2022](#)

Ils y sont à la disposition des seuls adhérents et militants. À ne pas diffuser.