

Déclaration Préalable

12 août 2020

Stéphane RICHARD, se félicite ces derniers jours d'une « bonne résistance » d'Orange malgré la période chahutée que nous traversons. Au-delà de la résilience de laquelle notre PDG nous demande de nous enorgueillir, la bourse ne fait pas ce constat : l'action stagne sous 10 € ayant perdu 50% en six mois. Nos concurrents dans le secteur des télécoms ne subissent pas de tels désaveux des places boursières. Alors que Black Rock, le fameux fond de pensions américain reconnu pour sa philanthropie s'apprête à devenir le troisième actionnaire après l'Etat et les actionnaires salariés, la CFE-CGC s'inquiète de la capacité d'Orange à conserver sa souveraineté sur les places financières par sa faible valorisation boursière et par conséquence directe...dans la vie économique ainsi que pour chacun d'entre nous. La CFE-CGC a d'ailleurs écrit à Stéphane RICHARD pour lui demander d'envisager une Offre Réservée au Personnel afin de donner du poids aux salariés actionnaires à la hauteur des 10% promis en 2014 par Stéphane RICHARD au moins !

Pour la CFE-CGC, au regard de la crise sanitaire, la meilleure options de restauration pour les salariés aurait été de généraliser l'attribution des Titres Restaurant. Le CNR en a décidé autrement et privilégie la réouverture des restaurants Orange.

Dans ce contexte, nous saluons les efforts de la Direction et des entreprises de restauration collective pour ouvrir les restaurants Orange dès l'ouverture des sites. Toutefois plusieurs ouvertures de sites ne sont pas synchronisées avec une possibilité de restauration collective, parfois pour quelques jours ou quelques semaines.

La CFE-CGC, rappelle que le budget de la restauration collective doit servir à subventionner les déjeuners de ses salariés, sous quelque forme qu'elle se décline.

- Quel accompagnement est-il prévu pour les salariés travaillant sur site et ne disposant pas de possibilité de déjeuner ?
- Combien de salariés sont concernés ?
- Quand mettrez-vous en œuvre des solutions compensatoires pour les déjeuners déjà échus ?
- Quelle est le mode de prise en charge après le 11 mai pour les salariés en télétravail occasionnel ?

Nous lisons actuellement sur l'intranet Orange que « **Nos réseaux sont le socle indispensable qui nous permet d'offrir à nos clients des services de qualité. Le contexte actuel amène un certain nombre de difficultés que nous nous attelons à dépasser. Nos équipes sont mobilisées.** »

Encore une fois, l'entreprise se trouve confrontée à des difficultés qu'elle a elle-même organisées. Voici de manière factuelle la limite de la sous-traitance à outrance, de la réduction des effectifs internes et les résultats de l'abandon de notre réseau ces dernières années et les nombreuses pertes de compétences, même s'il pleut l'hiver et qu'il y a des orages l'été ce qui n'est pas un phénomène conjoncturel ! La variable d'ajustement, encore une fois, devient la mobilisation exceptionnelle des salariés autour d'une gestion de crises permanentes devenues désormais structurelles. La question de l'emploi se pose de manière évidente pour « délester » nos collègues des UI d'une charge mentale et de RPS quotidiens. Que compte faire l'entreprise ?

Enfin, la CFE-CGC s'étonne de cette avalanche de dossiers AD traitant de sujets importants : fermeture de boutique et reclassement d'un salarié handicapé à la veille du 15 août. Des sujets aussi sensibles à la période de congés la plus forte de l'année ne permettent pas l'argumentation optimale de ces deux sujets à l'ordre du jour alors même que la Direction de l'AD avait évoqué sa volonté de temporisation...