

Déclaration préalable

24 Juin 2020

Madame la Présidente,

Mesdames et Messieurs les membres du CSE DO Grand Sud Est,

C'est avec stupeur et incompréhension que nous avons pris connaissance d'un tract distribué par une organisation ici présente. En effet, comment cette organisation syndicale responsable peut-elle prendre avec autant de légèreté un sujet qui soit disant n'intéresse pas les salariés : le fonctionnement du CSE ? Le budget du CSE appartient aux salariés, il est donc légitime, sain et cohérent, que nous nous en inquiétions. Les mouvements financiers -des ex CE des DO Centre Est et Sud Est interrogent. C'est d'ailleurs dans cette optique que nous avons voté un audit financier, pour faire toute la transparence sur la gestion financière. La CFE CGC Orange se permet de rappeler que ces mouvements correspondraient à 340 000€... Un manque à gagner pour l'ensemble des ayants droits.

Sur un tout autre sujet, mais tout aussi préoccupant, l'emploi au sein de notre DO Grand Sud Est. La CFE CGC Orange s'étonne des écarts de promotions entre l'ex Do Centre Est et l'ex Do Sud Est. En effet sur le 1^{er} périmètre nous totalisons un taux de promotions de 13,48% en 2019 contre seulement 9,23% sur le second périmètre.

La CFE CGC Orange s'interroge sur le peu de recrutements au regard des départs. A contrario, nous notons l'augmentation forte depuis 2017 de la sous traitance. Quid des impacts sur les compétences perdues et sur le devenir de l'emploi dans nos bassins de vie, de la perspective d'évolution professionnelle motivante des salariés ? Quelle est la stratégie RH sur ce sujet ?

L'âge moyen reste très élevé dans les différents niveaux d'emploi.

L'enjeu de l'emploi sur notre territoire est très fort et somme toute stratégique ! Nous avons assisté au fil des années à une longue désertification de certaines métropoles pourtant très denses . Pour rappel la métropole Aix-Marseille-Provence est la plus grande métropole française de région en nombre d'habitants avec 1,8 millions, suivie par la métropole de Lyon (Grand LYON) avec 1,3 millions d'habitants.

Notre entreprise travaille en silo, les effectifs diminuent coté DO, mais augmentent coté filiales sur des nouveaux métiers stratégiques notamment (IA, cyber sécurité, data analytics, data scientist...).

Nous ne pouvons plus continuer à fonctionner comme cela, sans une vraie politique RH transversale à tous les établissements et filiales présents sur le territoire, indispensable aujourd'hui pour proposer aux salariés de vrais parcours professionnels intéressants, motivants et à valeur pour l'entreprise. Nous devons notamment inciter nos jeunes à rester dans l'entreprise.

La DOGSE doit jouer un rôle pivot important au regard du groupe et notamment au regard des autres établissements et filiales présentes sur notre territoire, pour revitaliser nos bassins d'emploi.

La CFE-CGC Orange souhaite que la direction de la DOGSE se dote d'un pilotage RH de l'ensemble des ressources salariés indépendamment des établissements et filiales. Très peu de choses existent actuellement, uniquement un Comité Emploi Territorial (réuni 1 fois par an...), mais qui ne débouche sur aucune démarche de pilotage opérationnel terrain ni de vraies fluidités des mobilités de la maison mère vers les filiales ou des filiales vers la maison mère.

La CFE-CGC Orange demande à la direction la création d'un comité multi-établissements et filiales opérationnel se réunissant trimestriellement sur la gestion des emplois du territoire et de leur développement. Nous devons nous adapter, faire face à la rapidité des évolutions de nos marchés et nous positionner sur de la création de valeur au travers de nos salariés au profit de notre outil de travail.

Pour cela, la CFE-CGC Orange :

- Milite pour le développement de l'emploi en interne et en région, pour renforcer la maîtrise de nos activités et permettre à tous les personnels d'évoluer professionnellement sur leur bassin d'emplois
- est la seule organisation syndicale à interpeller le gouvernement, le régulateur des télécoms et les élus locaux pour que le développement de l'emploi soit pris en compte, dans l'attribution des fréquences ou les contrats des RIP (Réseaux d'Initiative Publique pour le déploiement de la Fibre).
- À l'intérieur de l'entreprise, nous avons dénoncé le projet « ancrage territorial » qui fusionne toutes les DO des régions, et revendiquons au contraire une organisation cohérente de toutes les activités adhérentes au territoire au plus proche de nos clients. Nous demandons la ré-internalisation de toutes les activités qui peuvent l'être, du système d'information au déploiement des réseaux, ainsi que l'installation en régions d'activités, certaines fonctions support par exemple, qui ne nécessitent pas d'être centralisées en Île-de-France.