

# Déclaration Préalable

CSEE 28 AVRIL 2021

Madame La Présidente,

Mesdames et messieurs les élus, et représentants de la direction

Les accords d'entreprise chez Orange : nous en avons des divers et des variés, à toutes les sauces, sur tous les sujets, tous les périmètres, ce dont nous nous réjouissons évidemment, cela est très positif.

Mais les connaissons-nous tous ? Leurs méandres, leurs promesses, leurs différents niveaux de lecture et d'interprétation ? Ces belles intentions que la Direction d' Orange a eu à cœur de faire signer aux organisations syndicales sont-elles mises en œuvre ?

Sans faire de liste à la Prévert, nous nous sommes intéressés à l'accord portant sur la vie privée/ vie professionnelle, sujet d'actualité au vu de tous les changements, les transformations, ainsi que les fermetures de sites, de boutiques ou les suppressions de métiers (Flux Porteurs, sédentaires, boutiques, UI, CA, SCO/ UAT ... etc.).

Et que trouvons-nous dans cet accord VP/VP ? D'abord et c'est heureux, la réaffirmation que le respect de l'équilibre Vie privée / vie Pro est un facteur de compétitivité pour l'entreprise, et que cela permet de répondre aux attentes des salariés qui notent positivement leur Société dans le palmarès « Great place to work », je traduis, « super endroit pour travailler ».

Ensuite, on y trouve une merveilleuse ambition, soit le projet d'adhérer à la charte nommée « 15 engagements pour l'équilibre du temps de vie ». D'un point de vue macro c'est bien un accord National certes, mais sur le terrain, en pratique, quelle réalité recouvre-t-il aujourd'hui ? Car nous pouvons nous interroger sur le fait par exemple que nous ne figurons jamais dans ce fameux palmarès annuel « Great place to work » tant vanté. Est-ce à mettre en regard avec le baromètre social que la direction ne présente quasiment plus aux représentants des salariés tant elle est gênée pour en expliquer les résultats décevants.

Mais revenons à la charte et à ses 15 engagements. Nous n'allons pas citer ici les 15 points, mais choisissons un parmi d'autres, le point n°4 : « *pour un climat de travail efficace et serein, le manager doit préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs* » Et oui préserver et non imposer, et encore moins des journées types qui vont à l'encontre du bien-être au travail.

Nous vous demandons une redynamisation de cette Charte de Bienveillance afin qu'un jour Orange figure en bonne place au palmarès des sociétés où il fait bon travailler. Sinon, dans le contexte actuel des renégociations en cours, à quoi servirait d'apposer notre signature sur tel ou tel nouvel accord si cela ne doit pas être suivi d'effet ? Qu'en pensez-vous ?

Par ailleurs, on nous parle sans cesse de RSE, pour le bien être des salariés, de la lutte contre la pollution et du gaspillage, d'écologie d'entreprise etc etc... D'un point de vue global, je cite : la RSE s'inscrit dans le cadre d'efforts pour le respect de l'environnement et dans une démarche de développement durable. Le but est d'améliorer la qualité de vie des collaborateurs et de toutes les personnes qui entrent en contact avec l'entreprise, mais aussi de la communauté.

La direction est prompt à se tresser des louanges en la matière et n'hésite pas à afficher des résultats avantageux, quitte à distordre un peu la réalité et occulter certains faits.

Ainsi qui peut affirmer que la refonte des portefeuilles des nomades, les restructurations en tous genres qui allongent les temps de transport, la suppression des voitures de service vont dans le sens de la réduction des émissions de CO2 ?

Des services, des boutiques, des métiers ferment ou disparaissent, obligeant nos collègues à se déplacer loin de chez eux pour pouvoir continuer à exercer un métier chez Orange. Où se trouve l'écologie dans ces circonstances ?

Des commerciaux sont obligés de réserver des voitures de pool, les contraignant à faire des kilomètres supplémentaires pour se rendre sur les sites afin de les récupérer et ainsi perdre du temps en voiture au lieu de le passer chez leurs clients. Des sites ferment au profit de Campus, le matériel est remplacé, bureaux, écrans, fauteuils, caissons...etc tout ce gaspillage rentre-t-il bien dans ce concept de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) ?

Et puis, grâce à la crise sanitaire, Orange a baissé drastiquement ses coûts de fonctionnement, dont le chauffage en particulier, ce qui lui permet d'affirmer qu'elle lutte efficacement pour la réduction de son empreinte carbone. Bien-sûr les transferts de ces dépenses dans les charges fixes des salariés ne sont pas reportés dans le calcul global.

Pour finir sur une note positive, nous tenons à souligner le travail et la mobilisation de la SST et le rapport annuel d'activité des médecins du travail. En effet, ils nous rappellent que leur valeur ajoutée est conditionnée au fait d'être associés dès la conception des projets, et non pas comme cela arrive trop souvent, juste avant la présentation en CSE, leur donnant alors l'impression d'être uniquement caution devant les instances IRP.

La période a vu se déployer des projets d'ampleur (Projet fusion UAT -SCO, fusion des CA Occitanie, Projet Adhérence ADOC...), pour certains prévus de longue date, donnant un sentiment de multiplication et d'accélération des transformations, avec des inquiétudes exprimées lors des visites médicales par des salariés de tout niveau hiérarchique. Le SST s'interroge sur l'urgence de leur déploiement compte tenu de plusieurs points de vigilance.

Mais leurs préconisations sont-elles respectées ? Leurs avis entendus ? Le travail de la SST est-il vraiment pris en compte ou est-ce juste un écrit, un rapport sur du papier, une formalité fastidieuse mais néanmoins nécessaire ?

Toutes ces remarques sont énoncées afin de mettre en place un véritable dialogue social que nous continuons d'appeler de nos vœux. La CFE-CGC ne cesse d'alerter la direction sur la nécessité de changer de méthode, de pratiquer l'écoute active afin d'aboutir à une co-construction **avec** les salariés et non **contre** eux.

Merci de votre écoute.



Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement : <https://www.cfecgc-orange.org/do-gso/>

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

[www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)  
abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](https://bit.ly/abtCFE-CGC)  
tous vos contacts : [bit.ly/annuaireCFECCG](https://bit.ly/annuaireCFECCG)

