

Déclaration Préalable

CSEE avril 2023

Madame La Présidente,

Mesdames et Messieurs les élus, et représentants de la direction.

Le nouveau baromètre salarié, qui reflète l'opinion que les collaborateurs d'Orange se font de leur expérience au travail, vient d'être dévoilé pour son édition 2022.

Hélas, les résultats des indicateurs suivis sont pour la plupart mauvais ; hélas cela ne nous surprend guère.

Non content d'être mauvais, ils sont en baisse comparés à l'année repère 2019, et pour beaucoup, atteignent leur niveau le plus bas depuis 2016 !

Et il nous est indiqué que l'enquête menée par le cabinet CSA met en lumière un désengagement des salariés plus important chez Orange que dans l'ensemble des entreprises françaises.

Les questions sur les *opportunités de développement et d'évolution*, sur le *bien-être au travail* et sur *l'écoute des salariés* obtiennent des scores inquiétants car sous la barre des 10 points.

Peu d'items sont colorés en vert.

Ah si, comme d'habitude, comme relevé année après année, ce sont le soutien des collègues de l'équipe et l'investissement du manager de proximité qui restent plébiscités par les salariés du groupe. Transformation après transformation, plan de réduction des effectifs après refonte des process, réorganisations après réorganisations, l'ensemble ne tient que par la solidarité de ses acteurs, de plus en plus soumis à la démotivation et aux RPS.

La CFE-CGC n'a eu de cesse d'alerter la direction sur cet état de fait, à longueur de CSE, sans avoir le sentiment d'être entendue. D'ailleurs, nous avons demandé qu'un point soit mis à l'ordre du jour d'un prochain CSE pour nous présenter le fameux baromètre social 2022. Pour une raison très simple : la DOGSO est nommément citée par les auteurs de l'étude comme tirant les résultats vers le bas ; Il nous apparaît donc urgent de connaître l'analyse que vous en faite Mme la présidente, et surtout les actions que vous allez décider ...ou pas ..., pour tenter d'inverser les courbes de la satisfaction vers le haut. Mais la DOGSO semble peu enclin présenter les résultats locaux du baromètre au CSE puisque nous avons reçu une fin de non-recevoir.

C'est regrettable, d'autant que notre DRH national, lui non plus, ne semble pas décidé à s'emparer de ce chantier. Dans un total déni de la réalité, ce dernier s'est fendu d'un communiqué sur l'intranet pour se féliciter, je cite « *Dans l'ensemble, ces résultats demeurent positifs, voire très positifs sur certains indicateurs* ». Et de minimiser les indicateurs qui ne cadrent pas avec cette vision. Mr Le Cerf nous fait une promesse, je cite toujours « *nous communiquerons largement les résultats détaillés de ce baromètre par entité d'ici le mois d'avril* » ; Nous sommes quasiment en mai, et nous sommes comme sœur Anne : nous ne voyons rien venir !

Mais revenons au local, le manque de motivation de la Do n'est pas limité à ce seul sujet.

En effet, la CFE-CGC a également demandé, en début d'année, qu'un suivi des dossiers de reclassement de la mandature 2019/2023 soit présenté au CSE. Nous attendons toujours une réponse.

Heureusement, le code du travail impose à l'employeur de présenter aux élus le rapport de la médecine du travail, sinon, gageons qu'il aurait été largement escamoté, tant ses conclusions mettent à nouveau en défaut la conduite de l'entreprise sur le bien-être des salariés. Nous aurons l'occasion de revenir dessus au point 4 du présent CSE ;

Merci de votre écoute