

Déclaration Préalable

CSEE Janvier 2022

Madame La Présidente,

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

Il est coutume en cette période de se souhaiter les meilleurs vœux possibles, les plus grandes félicités pour la nouvelle année, et de tourner rapidement la page de celle écoulée.

Nous y sacrifions volontiers, et nous vous souhaitons effectivement une excellente année 2022 pour vous et vos proches. Mais nous pensons intéressant de nous retourner un instant sur 2021, car cela est riche d'enseignements en matière de dialogue social et de transformation de l'entreprise.

En 2021, le Comité Social et Economique n'a pas chômé, c'est le moins qu'on puisse dire.

Ainsi, nous avons passé 39 jours à siéger en séances plénières, principalement en distanciel, soit 240 heures dont 35 heures en suspension de séances ; Seules 3 séances se sont terminées dans le délai imparti, toutes les autres ont débordé sur un jour supplémentaire ou plus.

Nous avons voté plus de 210 fois, dont 60 votes rien que pour les activités sociales et culturelles ; Nous avons adopté 37 résolutions, dont 25 pour des mandatements de commissions, nous avons procédé à la nomination de 131 personnes, allant du secrétaire du CSE en passant par des RP ou des membres de commissions permanentes et transverses ; Enfin nous avons examiné 4 procédures de reclassements pour inaptitudes.

La CFE-CGC a choisi d'être présente à chaque fois, refusant le boycott que d'autres OS ont pratiqué, car nous préférons toujours garder le fil du dialogue avec la direction, aussi ténu soit-il.

La direction nous a soumis les projets de transformation de la DOGSO à un rythme effréné. A peine le dossier d'une boutique condamnée était-il refermé, qu'un dossier de fusion d'entité arrivait, suivi rapidement par une réorganisation de service, puis à nouveau d'une boutique à enterrer ou à filialiser, un projet immobilier, une mise en place de flex-office, un déménagement etc etc .

Submergés par les analyses des bilans, par la lecture des rapports des commissions, nous avons sorti le périscope à la recherche d'un îlot de bonnes nouvelles, d'un rivage de projets de développements ou d'une oasis d'embauches de personnels.

Rien en vue, bien entendu, hélas.

Pour essayer de donner le change, la direction a égrainé tout au long de l'année les points du bloc 3 Rebsamen en affichant à chaque fois une grande autosatisfaction. Pour notre part, nous n'y avons vu que dégradation inéluctable de l'entreprise dans ses moyens d'actions et l'abandon des salariés, invités à souscrire rapidement au plan de départ volontaire baptisé « accord intergénérationnel ».

La CFE-CGC n'a pas signé cet accord, car nous considérons que si le volet départ en retraite anticipée est intéressant, le volet emploi des jeunes est largement insuffisant, et les mesures d'accompagnement de ceux qui restent inexistantes.

A la DOGSO en 2021, le dialogue social s'est comme chaque année, résumé à « *l'accord, tout l'accord, mais rien que l'accord* ». Les sujets que la CFE-CGC a demandé à mettre à l'ordre du jour du CSE ont souvent été refusés ou repoussés sine die.

Les points CSSCT prévus au nombre de 4 ont été réduits à 2 au S1 et zéro au S2 ; Le poste de second secrétaire en charge du SSCT reste toujours vacant, et c'est un problème que nous examinons en conscience, car il est éminemment important pour le bon fonctionnement du comité économique et social. Mais actuellement les conditions pour que nous postulions ne sont pas totalement réunies de notre côté.

Quant à la stratégie industrielle de l'entreprise, nous avons pu voir que la Direction préfère abandonner sans combattre. Lorsqu'une difficulté survient, montée de la concurrence, baisse des flux, ou déport des clients sur le digital, un seul réflexe, un seul mot d'ordre : on ferme.

Naïvement, les élus CFE-CGC s'attendaient à se voir soumettre des projets audacieux de reconquête de la clientèle, des relais de croissances astucieux, novateurs, des changements de paradigmes, voire l'embauches de collaborateurs aux profils détonants, bref nous pensions que nous aurions à accompagner l'entreprise dans un élan positif et combatif de ne rien lâcher ;

La réalité a été toute autre. Quelle que soit l'échelle, macro ou micro, le scénario est toujours le même : on replie les voiles.

On ferme le lundi dans certaines boutiques pour éviter d'embaucher, on réorganise les services tels que les Conduites d'activités, ou le pilotage de la fibre en UI en recourant à la sous-traitance, on fusionne l'UAT et le SCO, on ferme les petits sites et on empile tout le monde sur un seul plus grand, etc ;

Nous sommes très inquiets en ce début 2022 qui sera une année charnière pour Orange bien sûr, mais aussi pour la société Française.

Les incertitudes sont nombreuses, avec une crise sanitaire qui s'éternise, une campagne présidentielle chahutée, qui débouchera probablement sur une réforme des retraites plus ou moins sévère, une hausse des prix qui entame durement le pouvoir d'achat, le remplacement de Stéphane Richard et la mise en place d'une nouvelle gouvernance bicéphale, le train que dis-je le TGV des plans de transformation de l'entreprise (citons en vrac *fonction support et finance, les Services Généraux/GSSO, Totem, 5G, Tower co, Cyber défense, le probable regroupement d'établissements (AD, AE voir UI) etc...*) ;

Dans le même temps, on s'attend au départ massif des compétences et du savoir-faire, sans recrutement compensateur, ce qui va accentuer la pression sur ceux qui restent.

On le voit, le navire Orange va tanguer en 2022.

La CFE-CGC restera la vigie lucide et pragmatique qu'elle a toujours été, en espérant ne pas être dans le Titanic.

Nous sommes persuadés cependant qu'il est encore temps de virer de bord, de quitter ces eaux troubles pour mettre le cap vers des horizons plus porteurs d'avenir : la CFE-CGC a des propositions concrètes à faire, des solutions à présenter et nous serons toujours disponibles pour vous les soumettre , si vous le souhaitez.

Merci pour votre écoute