

Déclaration Préalable

CSEE février 2022

Madame La Présidente,

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

Après vous avoir détaillé notre bilan de l'année écoulée, nous terminons notre tour d'horizon des unités aujourd'hui avec celle dont on parle peu dans nos CSE sauf lors du CSE du mois dernier pour nous présenter un tableau idyllique, l'USC GSO.

Ce tableau idyllique, où nous figurons sur tous les podiums, est-il une représentation fidèle de la réalité ? D'unités à taille humaine, la fusion des 3 entités a créé un énorme paquebot qui n'est pas sans rappeler le Titanic. L'état-major, du haut de sa tour d'ivoire, ne se rend pas compte des difficultés des salariés. Les salariés, tout comme les passagers de 3ème classe, conscient des réalités, vont se ruer vers le TPS comme les voyageurs sur les canots de sauvetage. Mais tous ne pourront pas y monter...

Le métier de spécialistes nous est présenté comme une réelle opportunité pour les salariés, en voici les avancées :

- Des plannings de gestion chargés avec un certain nombre de tickets à prendre chaque jour qui se rajoutent à leur en-cours
- Des formations arrivées très tardivement où les salariés se sont débrouillés comme ils le pouvaient entre eux
- Aucun changement de grade de D à Dbis à ce jour
- Une harmonisation des pratiques : congés, et télétravail avec un nivellement par le bas
- Pendant les congés, le salarié lui-même recherche son propre binôme qui reprendra ses dossiers en instances en plus de son suivi.
- Une nouvelle activité (suivi de travaux clients) avec des volontaires désignés d'office avant la généralisation.

Nous ne parlerons pas de nos PADC servant de bouche trou pour traitement de certains dossiers complexes, dispensant des formations en permanence,... et tout ça pour ... RIEN de plus en terme de reconnaissance.

Les salariés du Front et du back office, de moins en moins nombreux, sont démotivés par le manque de recrutement.

Comme l'indique le rapport Secafi de 2021 : Les conditions de travail des SCO et des UAT, avaient beaucoup progressé, leur fusion les fait régresser.

Onze indicateurs se retrouvent à des niveaux inférieurs à ceux mesurés en 2012. La fierté d'appartenance, la conduite du changement et l'accompagnement des changements de poste chutent de 12 points, l'autonomie des managers recule encore plus. Le retour à la situation de 2012 voire en dessous, est manifeste. Les mesures de fatigue et stress reculaient depuis 2012 elles augmentent à nouveau. Le score de santé perçue se dégrade également.

Et pour terminer ce tour d'horizon, l'USC est fortement chahutée par le plan du schéma directeur immobilier. La rationalisation des m² permet de parquer les collaborateurs sur des plateaux, faisant fi des caractéristiques de chaque métier, poussant les salariés vers du télétravail pour fuir ces tristes conditions de travail.

Et bien sûr tout cela avec un budget travaux réduit à la portion congrue.

Orange est-il toujours un employeur digital et humain seulement dans la communication faite à profusion dans ce sens !

Nous rappelons certainement en vain, que les élus sont prêts à travailler à vos côtés pour améliorer tous les points déjà cités.

Merci de votre écoute