

Déclaration préalable

CSEE 27 Janvier 2021

Madame La Présidente,

Mesdames et messieurs les élus

Mesdames et messieurs les Représentants de la direction

En cette fin de mois de janvier 2021, il est encore temps de sacrifier au rituel des vœux et des bonnes résolutions (sans jeu de mot) pour l'année nouvelle.

Alors que pouvons-nous nous souhaiter ?

Pour commencer, bien entendu, que 2021 soit source de bonheur sur tous les plans, santé, harmonie personnelle et réussite professionnelle. Bref, que cette nouvelle année rime avec sérénité, épanouissement et prospérité pour toutes et tous.

Ensuite, et c'est tout aussi important, nous souhaitons pour cette instance des relations apaisées avec la direction du CSE, que celle-ci mette en œuvre les résolutions votées dans l'assemblée et ne les rejette plus une fois sur deux ;

Nous formulons le vœu que les élus de cette assemblée soient consultés systématiquement sur les sujets qui touchent de près la DO GSO, et ne plus déléguer cela au CSEC.

Nous souhaitons pour 2021 des discussions plus sereines avec les autres OS, que chacun garde constamment à l'esprit les intérêts des salariés, et abandonne les postures et les calculs politiques.

Cela serait favorisé par la fin des mesures sanitaires que nous attendons tous avec impatience car cela serait synonyme de retour de tous les personnels sur site, permettant de retrouver des relations humaines chaleureuses et constructives.

Pour l'année nouvelle, nous faisons le vœu d'obtenir des accords équilibrés, mieux disant que l'existant et à la hauteur des attentes légitimes des salariés :

- Accord sur le Télétravail, qui prenne en compte les attentes de chacun en matière de défraiement, et qui incluent beaucoup plus de métiers qu'aujourd'hui.
- Accord sur la dotation de tickets restaurants pour tous les télétravailleurs (réguliers ou pas) et ceci, rétroactivement sur les périodes forcées où nos sites ont été fermés.
- Accord sur la NAO, négociation annuelle sur les augmentations de salaire dont nous espérons que la crise Covid ne servira pas d'excuse pour accoucher une nouvelle fois d'une décision unilatérale minimaliste.

Lorsqu'on formule des vœux, on est forcément dans l'idéalisme et quelquefois dans l'utopisme le plus beat. Mais soyons fou, osons !

Osons demander des projets porteurs, qui parlent de recrutements, d'expansion, de développement et d'avenir. Car nous commençons à être lassés pour ne pas dire très inquiets de n'être sollicités que sur des questions de regroupement de sites, de fermetures de boutiques, de fusion d'unités, réorganisations de services, de compression de personnels, en particulier des encadrants, de changement de règles du jeu au détriment de la qualité de travail ou de la rémunération des salariés.

A la CFE-CGC on demande peut-être beaucoup, mais on aimerait l'arrêt du regroupement des salariés sur des sites uniques, déshumanisés et toujours situés sur des métropoles régionales, au détriment des petits sites ruraux.

Dans le même ordre d'idées généreuses, on ambitionne une enveloppe de PVV moyenne, pour tous les conseillers pénalisés par la baisse des flux clients, à chaque fois que nécessaire. Ainsi qu'une prime Covid rétroactive pour le deuxième confinement, et pour tout confinement éventuel à venir qui embarquerait toutes les catégories de personnel.

Et puis nous rêvons que 2021 voit l'abrogation de la règle non écrite du temps minimum imposé sur un poste avant de pouvoir demander une mobilité. Rester bloqués de force 3 voir 5 ans dans son job est contre-productif. Cette règle est obsolète au 21eme siècle qui se veut digital et humain chez Orange.

D'autre part, nous appelons de nos vœux la mise en place d'activités sociales et culturelles simples, copieuses et diversifiées. Des ASC qui donnent le choix à chacun de panacher ses prestations selon ses goûts et ses besoins, en toute liberté !

Enfin, et c'est sans doute le vœu le plus fou, le plus irréaliste, que l'entreprise nous donne un outil « IRP » de gestion des délégations qui fonctionne, qui soit ergonomique et qui nous facilite la vie. La mise en place de ce nouvel outil SIGMA RH est, tout le monde s'accorde à le dire, catastrophique. Il est malheureusement emblématique des dérives que connaît l'Entreprise depuis quelques années maintenant, et singulièrement depuis la mise en place de l'ancrage territorial. Le changement pour le changement est devenu la règle, on confond vitesse et précipitation et lorsqu'on s'aperçoit que le nouveau système est moins performant, trop tard, on ne fait pas machine arrière, on poursuit vaille que vaille et tant pis pour la casse ; Après tout, le personnel suivra, il a l'habitude de s'adapter et de se contorsionner pour faire fonctionner le paquebot, ce n'est pas la première fois et ce ne sera pas la dernière. On ne s'étonne même plus de l'incongruité qui consiste à vendre des produits digitaux à nos clients que nous n'adoptons pas en interne, tel par exemple la solution Open Bee en AE.

Pour autant, la CFE-CGC Orange déplore le manque de concertation et l'impréparation qui ont présidé à la mise en place de ce nouvel outil SIGMA RH, et demande aux RH et à la direction de ne pas pénaliser les représentants du personnel dans l'incapacité de poser leurs heures de délégations tant que l'outil ad hoc ne sera pas fonctionnel.

Merci pour votre écoute.