

Déclaration Préalable

Le 28/04/2023

Madame la Présidente, chers collègues

Comme vous avez pu le constater, chaque réorganisation alourdit notre climat social.

Que dire du sentiment des salariés sur tous ces projets, à part, qu'avec ARI on n'a pas ri, qu'ils n'ont pas hâte d'un ATE. Pour l'USC, on nous a eus et c'est navrant ! Et en AD, la libellule donne le bourdon.

Ces projets ont pour objectif de vouloir faire mieux avec moins de salariés, en offrant peu de reconnaissance et de formation.

Un pari risqué, quand la charge de travail est bousculée et trop mal évaluée !

Comment prévenir des risques psychosociaux et ainsi protéger les plus fragiles d'entre nous ?

Trop peu de plans d'actions primaires dans nos PAPRIPACT, malgré le fait qu'il y ait des EIHT (Etude Impact Humain au Travail), des GPP (Groupe de Prévention Pluridisciplinaire) ou même des REX (Retour d'expérience).

La CFE CGC vous alerte sur l'inefficacité de cette méthodologie imposée et qui nécessite d'être revue en bonne collaboration avec les Organisations Syndicales pour éviter que notre climat social ne se dégrade davantage.

Concernant l'Agence Distribution, la Direction ne semble pas vouloir entendre que nous sommes « vent debout » contre le transfert de nos boutiques vers la filiale GDT, où les conditions de travail, les salaires, et les accords sociaux sont encore moins avantageux pour le personnel. Les salariés d'Orange qui pourraient être concernés par ces transferts de baux se retrouvent à devoir faire un choix qui ne présente que des inconvénients :

Un transfert de salariés sur la base du volontariat pour aller en filiale avec des primes proposées qui restent bien inférieures aux pratiques des accords nationaux. Ceux qui refuseront, et qui devront être reclassés vers d'autres activités, n'auront qu'une compensation partielle de leur perte de salaire. Mais aussi, bon nombre d'entre eux risquent d'avoir à faire davantage de kilomètres pour rejoindre leur nouvelle affectation.

Pour les salariés impactés et qui restent, la Direction propose trois postes sur le même bassin d'emploi dans un contexte de réorganisation multi entité ou le mot *prioritaire* à beaucoup moins de valeur.

La dernière expertise du cabinet Secafi montrait que tous les indicateurs de risques psychosociaux sont au rouge pour les vendeurs, en raison, notamment, des objectifs de vente mais aussi de la montée de l'insécurité en boutique. Une insécurité qui va s'amplifier avec l'implantation de petites boutiques GDT sans vigile qui exposera les salariés de notre filiale à encore plus de risques.

Toutes les analyses démontrent qu'il y a très peu d'intérêt à migrer brutalement les AD vers la GDT, et que les effets de la nouvelle stratégie risquent d'impacter nos performances commerciales, notamment sur nos offres à valeur (Orange Bank, ProPME, Maison Protégée...), mais aussi sur le niveau de satisfaction client et, in fine, l'image d'Orange.

La CFE-CGC Orange rappelle de nouveau que sans commandement unique au sein de l'Unité Economique et Sociale Orange, le réseau de distribution physique perdra en efficacité opérationnelle.

Pour la CFE-CGC Orange, ce projet ne respecte pas les règles inhérentes d'un transfert d'activité ou d'un PSE, 2 dispositifs qui offriraient aux personnels les meilleures garanties de reclassement.

Pour autant, la CFE-CGC Orange est la seule OS qui a pris ses responsabilités en sollicitant, d'une part, l'Inspection du Travail (qui suit de très près ce dossier) et, d'autre part, en exigeant de la Direction qu'elle ouvre une négociation nationale sur les mesures d'accompagnement des salariés en boutique.

Il était pour nous essentiel qu'un cadre soit mis en place pour ne pas laisser les salariés seuls à l'heure de leurs choix. Nous continuerons nos actions pour préserver notre climat social, notre santé, nos emplois au service de notre entreprise.

Madame la Présidente, chers collègues, je vous remercie pour votre écoute.



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

