

Déclaration Préalable

25 Août 2022

L'adage populaire « celui qui peut et n'empêche, pêche » nous paraît très bien collé au contexte actuel des affaires sur notre DO.

La Direction Orange Réunion-Mayotte serait-elle devenue laxiste ? a-t-elle un problème avec la prévention et la communication associée pour le bien-être des salariés ?

Nous sommes en droit de nous interroger sur les affaires au sein de notre DO ces derniers mois. Ces faits démontrent un laisser-aller inquiétant, préjudiciable à l'image de notre DO.

Cela suscite émois et incompréhensions de la part de l'ensemble des collaborateurs et instaure une ambiance délétère au sein des équipes.

Au-delà du préjudice pour l'Entreprise, c'est également la déchéance sociale pour les collaborateurs fautifs et leurs familles avec des sanctions lourdes. Du gâchis pour Orange ! Du gâchis pour des familles entières !

Nous ne pouvons nous y résoudre en tant que représentants des salariés. L'employeur semble se dédouaner un peu trop facilement, sans vraie remise en question. Selon lui, son processus est parfait et ne souffre d'aucune défaillance. Malheureusement les faits prouvent le contraire.

Visiblement, des « trous dans la raquette » existent et notre DO ne peut se défaire. Nous sommes consternés par la facilité avec laquelle les auteurs des malversations ont opéré. Le contrôle interne n'est pas efficace, il faut le renforcer.

Quelles ont été les réflexions ou analyses de la Direction pour comprendre le processus de fraudes et les carences du système ? Il n'y a pas de mesures fortes, ces cas délictueux regrettables vont encore perdurer en l'état avec les mêmes constats. Aussi regrettables soient-elles, ces affaires sont-elles une fatalité ? Nous mesurons les limites du dispositif « compliance ». Il ne suffit pas de satisfaire un QCM -au demeurant fort utile- pour lutter contre les fraudes et autres malversations.

« La compliance regroupe l'ensemble des processus destinés à assurer qu'une entreprise, ses dirigeants et ses salariés respectent les normes juridiques et éthiques qui leur sont applicables. »

La loi Sapin 2 est encore plus explicite : elle impose aux entreprises d'au moins 500 salariés ou appartenant à un groupe de sociétés dont le siège social est en France, avec un chiffre d'affaires (CA) ou un CA consolidé supérieur à 100 millions d'euros, de mettre en place des mesures internes anti-corruption.

Qu'est-ce qui est mis en œuvre opérationnellement pour le respect de la loi ? Existe-t-il un collaborateur chargé précisément de cette « compliance » ?

Il faut un vrai « plan Marshall », une politique volontariste en matière de prévention et de communication, pas des mesurette pour un retour à la sérénité et au respect des règles déontologiques. La prévention doit être la règle pour toutes les entités de la DO.

Le livret d'accueil n'est pas une fin en soi, il faut périodiquement des rappels. Tous les domaines sensibles qui touchent aux finances (ventes, achats, marchés, contractualisations de toutes sortes) doivent faire l'objet de contrôles drastiques, réels, systématiques et contradictoires avec à chaque fois un retour vers les salariés.

Toute la chaîne managériale a un rôle primordial à jouer dans cette prévention. Tous les processus de chaque entité doivent se doter de garde-fous dont le but est d'empêcher les malversations.

La majorité des salariés interrogés ne savent pas vers qui se tourner en cas de difficultés financières. C'est un levier d'action.

Enfin, il est nécessaire de communiquer sur les sanctions encourues en cas de fraude de façon très régulière dans les réunions d'équipe.

La CFE-CGC sera attentive à la démarche collective, volontaire, des actions fortes prises par la DORM pour éviter des situations dommageables pour les salariés et la force au travail sur notre DO.

