

# Déclaration préalable

24 Juillet 2019

Madame la Présidente

Mesdames et Messieurs les membres du CE DO Sud Est

Le procès Lombard vient de s'achever. Il a mis en lumière un système de management par la terreur commandé par la rentabilité financière ou l'humain est oublié. Tout le monde doit avoir présent à l'esprit cet exemple à ne plus reproduire.

Tous les analystes s'accordent à dire qu'il y aura un avant et un après procès Lombard dans les entreprises en terme de gestion des ressources humaines.

Aujourd'hui quand on regarde le quotidien des salariés Orange que constate-t-on ?

- Baisse des effectifs : comment et sur qui est reportée la charge de travail des collègues partis à la retraite sachant que deux départs sur trois ne sont pas remplacés ?
- Réorganisations continues : fusion des unités, management de moins en moins en proximité
- Manque de reconnaissance : La mise en œuvre d'ARCQ est une mascarade sans précédent. Les critères ne sont absolument pas en relation avec le quotidien des salariés, comment être évalué sur des items qui ne correspondent pas à notre travail ? Dans la pratique les MEC et autres promotions sont digitalisées par de simples croix dans un tableau excel et provoque un mal être pour l'ensemble des salariés.
- Avenir incertain des activités en zone Sud Est : Des directeurs d'unité se permettent de plaisanter sur l'avenir de certaines activités car pour eux, une vision à 18 mois c'est l'éternité. Cette incertitude, ce manque de transparence et de projection plongent les salariés dans un très grand stress. Comment vivre avec cette peur du lendemain, perdre son métier, être reclassé sous peine d'être licencié ?

La CFE CGC Orange, alerte régulièrement la direction sur les risques psychosociaux liés aux réorganisations, elle est régulièrement source de propositions pour les enrayer. Crier au loup comme on l'entend souvent dans les instances de représentation ne sert à rien. Cela est contre-productif pour la protection des intérêts des salariés

Les fiches incidents FISIA sont en constante augmentation. Quels que soient le grade, la fonction ou l'unité, les rapports de la médecine du travail sont très clairs : les risques psycho sociaux sont en hausse significative.

Dans certaines unités comme le SCOSE, le dialogue social est rompu. La Direction n'a que faire des alertes émises par les représentants du personnel. Nous dénonçons clairement les dérives autoritaires émanant de la direction.

La CFE CGC Orange dénonce le projet SCOSE Demain, car à l'origine il devait être construit sur les volontés des salariés via les fameux ateliers, mais on s'aperçoit qu'au final c'est un projet piloté par la Direction sans tenir compte des souhaits des salariés. A quoi bon participer à des ateliers, le rapport de confiance est rompu.

La CFE CGC Orange a alerté à de nombreuses reprises que le projet se mettait en Œuvre de façon non-conforme à ce qui avait été présenté initialement en CHSCT, mais ce dernier sera quand même mis en place, car selon le président, les élus n'auraient pour lui qu'un « simple rôle consultatif ». Ce dernier semble oublier que sa responsabilité est engagée.

Madame la Présidente, la CGE CGC Orange, vous demande solennellement, de rétablir un dialogue social de qualité au SCO Sud Est et de faire en sorte que l'employeur que vous êtes, ne soit pas uniquement digital mais aussi et surtout humain. La société Orange est un fleuron de nos entreprises en France et de par le monde, grâce aux hommes et aux femmes qui la compose.