

Déclaration préalable CSE n°7

T2 2024 – périmètre Orange France

Organisation cible des entités d'OFS : opacité à tous les étages

Les élus CFE-CGC sont de plus en plus préoccupés par la détermination dont fait preuve notre Direction pour exclure ses salariés et ses représentants de tout dialogue, de tout partage. Ils souhaitent l'alerter une nouvelle fois de manière formelle en espérant un sursaut, une prise de conscience.

Une nouvelle réorganisation multi-périmètres d'ampleur est en cours de déploiement à marche forcée en ce moment même avec un agenda très serré qui laisse peu de place au dialogue et la détection de potentiels risques.

Pour rappel cette réorganisation concerne au global :

- 4 directions (DCOF, Parnasse, DTSI et DGP)
- 11 746 salariés.

Sur le périmètre social CSE OFS qui nous concerne, pas moins de 2 Directions (DCOF et DGP) ainsi que 1700 salariés sont concernés.

La genèse de ce projet et la chronologie du calendrier social reflètent l'importance accordée au dialogue par la Direction. Jugez plutôt :

1. Les premiers mouvements de salariés sont intervenus dès janvier 2024 pour la Direction de la Communication (DCOF), tandis que le dossier est introduit pour la 1ère fois au CSEC du 21 mars
2. La Direction disait attendre l'avis des élus en CSEC le 16 avril et la présentation du dossier lors du CSEC du 21 mars, malgré cela 3 lettres de notification ont été adressées par la Direction à l'attention des salariés dès le lundi 25 mars pour les informer de la nomination de 10 directeurs, incluant les directions dites en cours de réflexion/création ...
3. Les élus du CSEC ont eu moins d'un mois pour prendre connaissance d'un dossier constitué de 234 pages qui concerne 4 Directions et impacte plus de 11 400 salariés. L'instruction a nécessité la contribution des membres de la Commission Orange France, commission qui a vu le jour le 21 mars (vote au CSEC) ... Concrètement, les membres et le Président de la Commission Orange France n'ont eu que 5 jours pour prendre connaissance des documents (avant la réunion imposée par la Direction le 2 avril 2024 pour répondre à leurs questions) et 11 jours pour rédiger un Rapport devant permettre aux élus de l'instance CSEC de comprendre les enjeux et de rendre un avis éclairé le 16 avril
4. Les demandes formulées par les élus de tous les périmètres sociaux afin que le dossier de réorganisation soit décliné, présenté et argumenté en local auprès de chaque CSE concerné ont systématiquement été refusées par la Direction sur tous les périmètres (CSEC, tous les CSE concernés). Pourtant les CSE : DTSI, OFS, de la DO IDF sont les plus légitimes pour se prononcer avec précision sur les potentiels impacts économiques, humains et organisationnels de cette réorganisation ...
5. L'absence de temps et de réponses aux questions formulées par les élus aux bornes du CSEC, a conduit à rendre un avis Négatif par cette instance.
6. En parallèle, les élus du CSE OFS ont dû se résoudre à exiger un CSE Extra pour « tenter » d'évoquer le projet aux bornes des Directions de la Communication et du Grand Public qui les concernent directement. C'est en ce sens que le Secrétaire du CSE OFS a formulé une demande officielle auprès du Président dudit CSE en date du 28 mars 2024. Celui-ci se tient ce jour (22 avril) plus de 3 semaines après, tandis que la Direction a maintenu le rendu d'avis sur le dossier de réorganisation globale pour les élus sur CSEC le 16 avril .
7. Le mépris de la Direction va même jusqu'à interdire aux élus du CSE OFS réunis en instance ce jour d'avoir en face d'eux des interlocuteurs experts de la Direction pour échanger, comprendre, débattre de ce « projet ». Pourtant bon

nombre de ressources qui composent l'équipe de la Direction qui pilote ce projet au niveau national font partis du périmètre OFS :

- Alexis Trichet : Directeur de la Stratégie, Data et connaissance Client (DGP)
- Marc Vanderpe : Directeur des Ressources Humains (DGP)
- Gaëlle Le VU : Directrice de Cabinet (DCOF)
- Isabelle Jourde : Directrice du Service du Siège (DGP)

8. Pire ! le Président du CSE OFS en personne fait défection volontairement ! Allant jusqu'à refuser de se faire remplacer officiellement. Les élus pourront toujours parler entre eux ... Ainsi la démonstration du mépris à l'adresse des élus est totale !

Cette chronologie illustre bien aujourd'hui ce qu'est le dialogue social aujourd'hui.

L'inquiétude des salariés n'est ni entendue, ni écoutée et pourtant !....

Avant même la présentation de la réorganisation au CSEC le 21 mars 2024, les salariés de la Direction de la Communication (DCOF) subissaient les premiers changements de rattachements managériaux ... et ce, dès le mois de janvier 2024. Ces changements ont généré incompréhension et anxiété auprès de salariés, qui se sont rapprochés de leurs élus en vain, n'étant pas en mesure eux même de les rassurer/informer n'ayant aucune information à leur partager ...

Face au mutisme de la Direction et l'absence de réponses aux nombreuses questions formulées par les élus concernés par ce périmètre (OFS), ces mêmes élus (toutes Organisations Syndicales confondues) ont dû se résoudre à formuler et adresser un sondage auprès des salariés concernés afin de cerner leur perception de la situation et leur niveau de stress.

Les nombreux échanges avec les salariés ainsi que ce sondage ont fait ressortir le manque total de transparence et ses nombreuses conséquences :

- 1 salarié sur 2 a répondu à ce sondage.
- Plus de la moitié se sentent concernés et ont le sentiment à minima qu'ils vont perdre leur emploi (pour certains c'est déjà le cas).
- 66% des salariés sondés se disent inquiets pour leur avenir et expriment même du « dégoût » pour un tiers d'entre eux quant aux méthodes employées par la Direction. Ce qui va jusqu'à générer un fort taux de stress avec une note de 3,6 sur une échelle de 5 ...

En outre, les salariés ne comprennent pas le changement de stratégie d'Orange (sans explication/concertation) qui vise à se retirer du sponsoring d'événements majeurs de renommée mondiale (Roland Garros, Rugby, Tour de France ...), pour se concentrer principalement sur des salons locaux en estimant que le retour sur investissement sera plus rapide et plus impactant. Cette stratégie est-elle à l'auteur de notre marque ? de nos ambitions ?

Les salariés experts de la Communication ont une vision toute autre puisqu'ils considèrent que la Communication institutionnelle est plus puissante pour la valorisation de notre marque et la capacité que cela offre pour faire adhérer et fédérer les clients autour de nos valeurs en vue de consolider leur fidélité. Mais qui écoutent ces salariés ?

Devant l'ampleur du résultat et des inquiétudes manifestes des salariés, un sondage analogue a été mis en place et adressé aux salariés du périmètre DGP (les analyses sont en cours).

A la stupéfaction et à la détresse des équipes déjà concernées succède l'angoisse des salariés qui se savent ciblés par les prochaines vagues de transformation. Faute de transparence, les rumeurs enflent, annonçant des suppressions de poste massives « après les Jeux Olympiques ».

La CFE-CGC alerte une nouvelle fois sur les conséquences délétères de ces pratiques :

- Absence d'écoute et de respect à l'égard des salariés
- Absence de considération et de dialogue avec les partenaires sociaux

Les nouvelles alertes formulées par la CFE-CGC ainsi que les affres du passé doivent sonner comme un ultime avertissement tandis que les signes tangibles de ce qui a été présenté comme un « phénomène de mode » par la Direction des années noires resurgissent ...