



CFE-CGC Orange

Adresse postale : 10/12, rue Saint Amand - 75015 Paris

Tél : 01 46 79 28 74 - Fax : 01 40 45 51 57

E-mail : secretariat@cfecgc-orange.org

Réf. : SC/ MCL /NM/27-03-2019

Orange SA
78 rue Olivier de Serres
75015 PARIS

Madame Valérie Le Boulanger
Directrice des Ressources Humaines Groupe

Paris, le 27 mars 2019.

Objet : Intégration du baromètre salarié dans la Part Variable Managériale

Madame,

Les personnels d'encadrement ont reçu ce mois-ci la notification des parts variables managériales (PVM) au titre du 2^{ème} semestre 2018.

Dissonance entre les annonces externes et la rétribution

Nombreux sont celles et ceux qui constatent une baisse sensible de cette PVM. Une fois de plus, ce que perçoivent les personnels pour les remercier des efforts faits vient contredire les annonces publiques du PDG d'Orange, qui a mis en avant les très bons résultats de l'année 2018, et en particulier les « *excellentes performances commerciales dans l'ensemble des géographies du Groupe* »¹.

Comment justifier dès lors le repli des parts variables distribuées aux personnels d'encadrement ?

Au-delà des objectifs spécifiques définis dans chacune des entités d'Orange, qui peuvent expliquer certaines variations, nous avons eu la surprise de constater que, dans plusieurs divisions (OFS, DTSI, IMT/TGI notamment) et directions opérationnelles, le Baromètre salarié intitulé « *Votre Baromètre Salarié Orange, votre avis compte !* », a été utilisé comme indicateur, avec un taux d'atteinte à 73% justifiant une baisse des parts variables attribuées.

S'agit-il de museler ou de punir ?

Rappelons que lors des Comités d'établissements où l'intégration de cet indicateur dans le calcul de la PVM a été présentée aux représentants du personnel, la CFE-CGC Orange vous a fait part de sa ferme désapprobation.

La plupart des managers subissent en effet, au même titre que l'ensemble des personnels, les politiques définies au plus haut niveau de l'entreprise : baisse constante des effectifs, fermetures de sites, réorganisations souvent jugées peu pertinentes, politique salariale contrainte, formation professionnelle insuffisante en regard de la transformation attendue, système d'information et processus défaillants... Doivent-ils en sus contraindre leurs équipes (et se contraindre eux-mêmes) à donner les « bonnes réponses » au Baromètre salarié ?

.../...

¹ <https://www.orange.com/fr/Investisseurs/Resultats-et-presentations/Folder/Derniers-resultats-consolides>

.../...

En novembre dernier, nous vous avons déjà alertée² sur le caractère manipulateur de ce Baromètre, dont les questions semblaient formulées tout exprès pour obtenir des réponses favorables, cautionnant la politique sociale de l'entreprise. En dépit de ces formulations, les résultats obtenus n'ont visiblement pas été au niveau attendu par la Direction.

La restitution qui en a été faite sur Intranoo³ est d'ailleurs très lapidaire. Si elle laisse présager la prise en compte des réponses dans un processus interne d'amélioration continue (« *Les résultats représentatifs de votre expérience au sein d'Orange vont permettre d'identifier et de déployer des actions d'amélioration qui bénéficieront au plus grand nombre* »), rien n'annonçait la punition financière, indigne et infantilisante, qui s'abat sur celles et ceux qui ont osé faire savoir qu'ils demandent des marges de manœuvre et des moyens pour surmonter les dysfonctionnements.

Casser le thermomètre ne guérit pas la fièvre... et peut engendrer d'autres dangers

Il est déjà extrêmement choquant de constater que la parole des personnels ne serait pas libre chez Orange lorsqu'il s'agit de sonder leur perception de l'entreprise. Est-ce là l'employeur « *digital et humain* » ?

Plus encore, dans notre entreprise qui a connu une crise sociale majeure, la manière dont ce baromètre a été conduit, de la conception des questions à la punition infligée aux équipes d'encadrement pour n'avoir pas obtenu « les bonnes réponses », relève de pratiques dangereuses que nous pensions révolues.

La responsabilité de l'employeur est en effet de prendre en compte les réponses négatives ou insatisfaisantes pour engager les mesures correctrices permettant de redresser la barre et de donner aux équipes les moyens de travailler mieux.

Les cadres, pour beaucoup soumis à de vives tensions quotidiennes pour produire des résultats économiques satisfaisants dans un environnement très fortement contraint, sont très choqués de la réponse punitive apportée, inattendue autant qu'inappropriée.

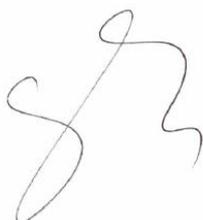
Nous demandons une négociation immédiate

Aussi, la CFE-CGC Orange, 1^{ère} organisation syndicale auprès des cadres avec 37% des voix, vous demande d'ouvrir sans attendre des négociations avec les organisations syndicales, afin de réviser les critères d'attribution de la PVM, d'en faire disparaître le Baromètre salarié, et de compenser les bénéficiaires en conséquence.

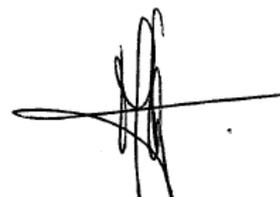
A défaut, nous serons contraints de demander à la Justice de se prononcer sur la régularité de telles pratiques et sur les risques qu'elles font courir l'ensemble des personnels.

Dans l'attente de votre réponse, nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos salutations distinguées.

Sébastien Crozier
Président de la CFE-CGC Orange



Marie-Cécile Lorteau
Déléguée Syndicale Coordinatrice de la
Direction Technique et des Systèmes d'Information



² <https://www.cfecgc-orange.org/201811267002/conditions-de-travail-et-sante/votre-barometre-salarie-enquete-ou-manipulation.html>

³ http://intranet.com.intraorange.fr/Pages/barometre_06022019.aspx