CSEC

Déclaration Préalable

19 mars 2025

Mme La Directrice Générale du groupe Orange,

La CFE-CGC aimerait vous solliciter sur un certain nombre de points qui nous paraissent importants dans le contexte actuel de notre entreprise.

L'enquête CNPS :

Cette dernière démontre une dégradation profonde du climat social chez Orange : 32 000 réponses, un taux de participation record de 55,2% qui témoignent d'un besoin d'expression et d'écoute des salariés. Vous aviez déclaré lors du CSEC de mars 2024 : " ***Sur le chantier humain, nous avons beaucoup à faire*** ». La CFE-CGC estime qu'en 2025 cette phrase est toujours d'actualité et nous espérons qu'elle se transformera pour 2026 par :

« ***Sur le chantier humain, nous avons beaucoup fait…*** »

La détérioration du climat social se manifeste par :

- **Une intensification du travail critique** : L'externalisation massive et le non-remplacement des départs entraînent une complexification des missions, une surcharge de travail voire des retards d'interventions dus à la reprise d'activités par des entités moins expérimentées qui ne possèdent pas la connaissance ou le réseau interne qui permettent la résolution rapide des problèmes.
- **Une insécurité professionnelle explosive** : 67% des salariés craignent un changement *indésirable* dans leur situation de travail, +33 points liés au manque de visibilité de l'accompagnement : certains salariés se prennent en main mais d'autres ont besoin d'être aidés et guidés pour évoluer positivement…
- **Un effondrement de la fierté d'appartenance à Orange** : -19 points, on atteint un niveau historiquement bas depuis la crise du management de l'ère Lombard : un exemple terrain : Les JOP : un évènement extraordinaire, mondial, sans précédent dans l'histoire de notre entreprise avec une interrogation sur le peu d'affichage de notre marque et compris par le personnel comme un manque de confiance dans sa capacité à relever ce genre de défis, à soulever des montagnes à tous les niveaux de notre entreprise.
- **Des réorganisations mal accompagnées** : 31% des salariés ont vécu au moins 2 réorganisations en 3 ans, générant une perte de l'horizon, des risques psychosociaux accrus et une perte de confiance dans le besoin nécessaire de transformation.
- **Un soutien hiérarchique qui, en revanche, va de l'avant :** une progression régulière depuis 2012 qui s'améliore encore en 2024. Les managers de proximité sont toujours appréciés mais eux considèrent que leur pouvoir d'influencer les transformations se réduit. La CFE-CGC pense qu'il faut « redynamiser » la fonction de manager terrain à travers l'agilité et l'autonomie sans devoir systématiquement passer par toutes les

Déclaration Préalable

19 mars 2025

couches hiérarchiques pour faire avancer leurs idées d'amélioration, qu'ils puissent disposer de flexibilité dans les prises de décisions relatives à la gestion de leur équipe.

La CFE-CGC demande la mise en place d'une commission spéciale de suivi CNPS, collaborative et force de propositions concrètes dans le but d'améliorer les tendances du rapport CNPS pour atteindre **V**otre objectif d'amélioration du chantier humain.

La situation de RPS, un suicide requalifié en accident du travail :

La CFE-CGC est sous le choc de nouvelles situations dramatiques qui nous rappellent les heures sombres d'un management condamné par la justice. Nous avons demandé pour ces personnes, une destitution de leurs titres honorifiques comme la Légion d'Honneur. La CFE-CGC préconise un renforcement supplémentaire des procédures de veille et d'alerte avec une spécialisation des référents RH dans le domaine des RPS et une habilitation à prendre des décisions dès qu'ils estiment qu'il y a une urgence pour la santé de nos collaborateurs.

La détérioration du dialogue social :

La violence sociale continue au sein de notre entreprise. Au CSEC de décembre 2024, la CFE-CGC a demandé l'arrêt immédiat des enquêtes injustifiées, des pressions exercées sur des mandatés ainsi que la mise en place de mesures concrètes pour prévenir les risques psychosociaux afin de restaurer un esprit de travail respectueux et serein suite au climat délétère qui règne au sein de certaines instances CSE du groupe.

Hier encore, une de nos élues s'est vu confirmer sa condamnation par l'entreprise dans le cadre de ses activités de représentation du personnel. La CFE-CGC ne peut accepter cette ingérence dans le fonctionnement des instances.

La CFE-CGC attend un geste fort de la part de notre Directrice Générale pour enterrer les différentes haches de guerre dans un contexte social compliqué.

La signature de plusieurs accords récents par la CFE-CGC n'est pas un blanc-seing : nos négociateurs, nous remontent souvent des premières positions intransigeantes de la part de la Direction. Or, après des discussions constructives étoffées d'exemples terrain, des solutions plus équilibrées sont trouvées. (ex : commission de suivi des JOP, accords astreinte, interventions exceptionnelles ou interventions en dehors de heures ouvrées…)

La CFE-CGE regrette que la Direction s'enferme systématiquement dans sa politique de décision unilatérale moins-disant par rapport au dernier stade des négociations. Cette démarche peut nous pousser à signer un accord non satisfaisant et à demander un référendum coûteux et énergivore pour faire le personnel sur statuer les dernières dispositions de l'accord.

CSEC

Déclaration Préalable

19 mars 2025

Notre manque d'ambition / la démotivation / les vagues de départs et la perte de l'expérience Orange

Dans un contexte géopolitique et géostratégique en révolution, l'Europe semble se réveiller… Comment le groupe Orange compte-t-il s'investir dans ce contexte avec ses multiples savoir-faire, sa capacité d'innovation et de recherche ? Quelle est votre réflexion vis-à-vis de ces nouvelles parts de marché liées à la cybersécurité, des dossiers de défense, du besoin d'indépendance technologique, des enjeux de l'IA ?

Lors de votre dernière intervention face au personnel, vous avez rejeté l'option d'investir en tant qu'opérateur dans le domaine satellitaire, en privilégiant la fourniture de services comme concernant la situation télécoms de notre territoire ultramarin de Mayotte : ne faut-il pas revoir votre position dans l'optique d'une indépendance stratégique ? Ces services ont justement été plébiscités par notre Premier Ministre.

Les différentes initiatives pour inciter au départ de salariés risquent de nous faire perdre un certain nombre de talents capables d'accompagner de jeunes collaborateurs férus de ces nouvelles technologies.

La sécurité des salariés d'Orange :

La CFE-CGC salue la mise en avant de nos collègues de République démocratique du Congo lors de votre dernière intervention mais il nous faut également penser à tous les autres personnels d'Orange qui subissent des situations à risque dans leurs pays respectifs : ils doivent être suivis et aidés.

Nous devons également penser aux salariés en boutique qui subissent des agressions et des braquages de plus en plus nombreux : Nous avons besoin d'un plan ambitieux sur cette situation. La CFE-CGE appuie l'initiative de mieux communiquer sur l'impossibilité d'utiliser un matériel volé que ce soit en France ou à l'étranger voire d'en parler lors d'une campagne de publicité média.

La nouvelle politique de déplacements professionnels :

La CFE-CGC découvre un changement majeur dans la politique voyage sans consultation des IRP suivi de nombreux blocages dans la nouvelle version de l'outil permettant aux salariés d'effectuer une demande de déplacement.

La CFE-CGC s'interroge sur le fait que l'on puisse demander à des salariés en mission de partager leur chambre d'hôtel avec un(e) collègue pour réduire les coûts : seriez-vous d'accord pour partager votre hébergement avec le Président du Conseil lors de votre prochain déplacement ? Plus sérieusement, ne peut-on pas envisager dans l'optique d'un nouveau dialogue social apaisé, que ce type de modifications des règles soient discutés en amont avec les IRP pour trouver des positions de bon sens afin de tester les situations terrain avant la mise en place officielle, évitant frustration et incompréhension ?

Déclaration Préalable

19 mars 2025

En conclusion et en vous remerciant par avance de votre écoute de nos propositions, la CFE-CGC réitère sa volonté d'améliorer le dialogue social. Il ne peut pas y avoir d'efficacité opérationnelle sans l'engagement du personnel. Cela nécessite que vous trouviez un équilibre entre les aspects financiers et les conditions sociales. L'EBITDA, les dividendes, les actions pour les cadres dirigeants, le cashflow, la réduction des coûts n'embarquent pas forcément le personnel qui a besoin tout à la fois, de maintenir son pouvoir d'achat, a minima et de se projeter.

Oui, nous vous le concédons Orange peut être présent et attentif mais il faut aussi avoir envie de rester ou de venir chez Orange donc nous vous suggérons : **« Orange est là et on est bien chez Orange »**

Merci