



Déclaration préalable au CSE DOGSE du 27 octobre 2021

Lors de la dernière Commission de Prévention des Risques Professionnels et de Promotion de la Santé au Travail, FOCom a alerté la direction d'Orange sur l'explosion de la charge de travail dans de nombreuses unités. Les principales causes sont identifiées : non remplacement des départs, multiplicité des projets de transformation et mauvaise application de l'accord de méthodologie et d'évaluation.

La 5^{ème} enquête triennale "conditions de travail et stress" est en cours. En 2019, 41 % des salariés d'Orange interrogés déclaraient une *quantité de travail excessive*, avec un *score catastrophique de 85 % pour les Agences Entreprises*. L'activité PRO PME se révélait être également touchée par la complexité du travail. Aujourd'hui, la situation à DEF (Direction Entreprises France) est toujours alarmante : *objectifs inatteignables et définis sans concertation*, inopérance du processus Delivery, activités hors périmètre, etc. FOCom a obtenu qu'une étude spécifique soit menée avec la contribution du service de santé au travail.

La situation en AD est telle que vous modifiez sans cesse les plages, voire les jours d'ouverture de nos boutiques plutôt que de lancer des recrutements de CDI externes, seule solution à nos yeux pour pérenniser nos points de vente sans les céder à la GDT, voire les fermer.

La relation clients par téléphone attend désespérément que vous lanciez des recrutements afin de garantir la pérennité des sites actuels.

Les UI sont confrontés aux départs massifs de salariés en TPS ou retraite et aux pertes de compétence liées à ces départs. La sous-traitance a remplacé nos techniciens.

En voulant lier l'Accord intergénérationnel à la future GPEC, la direction d'Orange nous fait un chantage ignoble à l'emploi, les futurs recrutements étant conditionnés à des départs massifs, que seule la direction jugera suffisants, ou pas. D'autre part, elle souhaite nuancer le futur aménagement de fin de carrière « TPS » en fonction du rattachement des salariés sur une fonction opérationnelle ou support. Pour les métiers des fonctions support, un an travaillé à 50 % puis 4 ans de temps libéré.

Pour les fonctions opérationnelles se serait 2 ans travaillés à 50 %, puis 3 ans de temps libéré.

FOCom refuse la différenciation entre entités. FOCom revendique le maintien des TPS 3 ainsi que du TPS mécénat, le maintien de formules à 75 % et de la formule mécénat à 80 %. FOCom a également réclamé la possibilité d'entrer dans le nouveau dispositif TPS sur l'ensemble des années 2022 à 2024, durée présumée du futur accord et non pas seulement en 2022, comme le veut la direction.

FOCom exige des recrutements pour remplacer les départs avant l'entrée en temps libéré des seniors, afin d'assurer la transmission des savoirs.

Pour FOCom, il est également urgent de faire une étude de la charge de travail en amont de tous les projets de transformation, de lancer des audits spécifiques dans les entités les plus impactées.