

Paris, Août 2016

« Renforcement du socle de confiance » ou auto satisfecit ?

Orange a de nouveau publié son baromètre social annuel, avec comme toujours un satisfecit global de la direction.

Dont acte...

De la qualité de vie au travail à la stratégie en passant par l'attachement à l'entreprise, le niveau de satisfaction sur les thématiques abordées lors du sondage semble globalement en hausse. Génial !



Notre entreprise aurait-elle (enfin) trouvé la recette de la satisfaction tous azimuts ? Les salarié-es d'Orange sont-ils à ce point content-es de leur entreprise et de leurs conditions de travail ? Pas si sûr : en y regardant de plus près, sur le podium et en pôle position on trouve le management et la qualité de vie au travail, suivis de la stratégie, puis du parcours professionnel et enfin (à la traîne ?) la reconnaissance et la rétribution ! Ah, on se disait aussi !



Bruno Mettling reconnaît lui-même que “deux sujets devront demeurer plus particulièrement au cœur des préoccupations de la direction : les managers de proximité et l'équilibre vie privée/vie professionnelle” (sic).

On ne le lui fait pas dire !

Quelques suggestions complémentaires cependant : mettre enfin un terme aux inégalités professionnelles qui perdurent et mettre en œuvre une réelle politique de reconnaissance en boostant le nombre de promotions avec un relèvement significatif des augmentations associées. Bref, on rêve d'une direction qui se donnerait les moyens d'un véritable déroulement de carrière pour toutes et tous.

Dans le contexte du Plan stratégique 2020 et de l'accélération des transformations, que l'on nous répète à l'en- vie, faire de la reconnaissance de l'accroissement des compétences mises en œuvre par chacun-e un enjeu ... afin que lors du prochain baromètre social, cet item soit encore sur le podium, mais cette fois en tête.

À Sud, nous pensons que les salarié-es le valent bien !