



Empêcher une nouvelle crise sociale en 2014 !

Le 27 mars 2014

Dix suicides à Orange en 2014, un devoir d'alerte

L'Observatoire du stress avec la fédération SUD n'ont pas cessé de faire un travail de vigilance depuis 2007 pour faire le suivi des risques psycho-sociaux à France Télécom Orange.

La comptabilisation des suicides n'est pas le seul indicateur de la crise, mais c'est une alerte incontournable.

Les syndicats ont alerté la direction en CCUES et lors de la négociation GPEC. Puis, ils ont répété ces alertes au CNSHSCCT du 18 février pour la mise en place immédiate de « mesures correctives ».

De son côté, l'Observatoire du stress a alerté le 19 mars la ministre Marisol Touraine qui a présidé à la mise en place d'un Observatoire national des suicides.

Encore une fois ce sont les projecteurs des médias, concentrés sur l'annonce de dix suicides à Orange en 2014 qui imposent une réaction à la direction. Les enquêtes diront si ces drames ont un lien avec la situation sociale à Orange. Malgré le « baromètre social », les syndicats n'avaient eu de cesse de dénoncer une nouvelle crise qui touche une partie importante du personnel.

Pourquoi maintenant ?

Après la période d'accalmie qui a suivi la crise sociale de 2009, sommes-nous revenu-es en arrière ? Une différence importante demeure, c'était l'existence de 2006 à 2008 d'un plan de 22 000 suppressions d'emplois, « par la porte ou par la fenêtre », tel que l'avait dit l'ancienne direction.

Aujourd'hui, 30 000 départs « naturels » sont annoncés d'ici 2020. Et même si l'on peut s'interroger sur les conditions de départs des bas-salaires avec des petites retraites, et sur les inégalités incompréhensibles des « primes de départ » à discrétion des directions..., ce plan fait suite à une négociation.

Mais la question des recrutements nécessaires a été évacuée de toutes les négociations par la direction. Ce plan se solde aujourd'hui par une désorganisation massive.

Le naturel revient au galop..

L'arrivée de Stéphane Richard a permis de sortir de la crise et de renouer le fil du dialogue social dans l'entreprise, d'autant qu'il avait garanti 10 000 embauches sur 3 ans.

Mais très rapidement, la direction a clairement réaffirmé ses objectifs financiers pour l'entreprise : garantir un haut niveau de rendement pour les actionnaires.

La traduction de cet objectif au niveau social, c'est la réduction

drastique des emplois, en particulier des services opérationnels et transverses : sous-traitance, gains de productivité avec la « digitalisation », polycompétence forcée, retour des restructurations massives avec mobilités, retour des pressions sur les salarié-es...

Une politique maussade qui devient glaciale

L'addition du plan « *Chrysalid* » et du programme « *Orange accélère* » décliné en de multiples plans d'actions, renvoie l'entreprise dans une agitation permanente, un « mouvement pour le mouvement » qui avait été dévastateur en 2009.

On assiste à nouveau à de multiples *burn-out* de cadres. Et si toutes les salarié-es ne sont pas logé-es à la même enseigne, des dizaines de milliers sont aujourd'hui en insécurité pour l'avenir, alors que des milliers d'autres sont encore perdu-es dans les arcanes des services RH (maladie, retraite...).

Pour SUD, il faut cesser cette politique et nous revendiquons :

- 5 000 embauches dès 2014 ;
- remise en place de parcours professionnels (formations, carrière...);
- stabilisation des équipes de travail, arrêt des fermetures ;
- indépendance donnée au service de santé et aux assistants sociaux ;
- création d'un réseau de médiation indépendant ;
- transparence et justice dans les primes de départ TPS.

La mission nationale doit déboucher sur du concret !

Suite à l'alerte unanime des syndicats au CNSHSCT du 18 février, le DRH Bruno Mettling a répondu en missionnant l'actuel médiateur national Jean-François Colin pour un examen des dix suicides.

Celui-ci a décrit les grandes lignes de sa mission au CNSHSCT du 21 mars : renforcer sur le terrain la collégialité des intervenant-es, renforcer l'attention vis à vis des salarié-es éloigné-es du service et de réexaminer la politique de prévention des risques psycho-sociaux, en restant sur une prévention secondaire ou tertiaire (assis-

tants sociaux, RH de proximité, préventeurs, CHSCT...).

Pour SUD, il faut une enquête approfondie sur les drames de ce début d'année. Il faut aussi des mesures immédiates, y compris sur les conditions de travail, dont la mise en œuvre et l'efficacité doivent être contrôlées régulièrement.

Les représentant-es syndicaux au CNSHSCT du 21 mars ont à nouveau interpellé la direction : nous ne nous satisferons pas de mesurette, nous exigeons une négociation sur les conditions de travail et pour des recrutements !

Déclaration préalable inter-syndicale au CNSHSCT du 21 mars 2014

Alors que le groupe dégage d'importants bénéfices et perçoit de nombreuses aides publiques, la direction fait le choix de toujours privilégier la redistribution de richesses créées dans l'entreprise aux actionnaires et poursuit sa logique de recherche d'économies aux dépens des salariés.

Depuis fin 2012, les organisations syndicales alertent sur une dégradation constante des conditions de travail.

Si apaisement social il y a eu de 2010 à 2012 il est essentiellement lié au 10000 recrutements qui ont été effectués. Des fin 2012, début 2013 les salariés dans les services ont été confrontés à de nouvelles restructurations, réorganisations, déménagement liés aux décisions d'économie de la direction et aux départs massifs annoncés et mis en œuvre des 2013.

Les pratiques d'une gestion par le stress réapparaissent.

Les accords signés en 2010 ne sont pas appliqués

La réponse de la direction au droit d'alerte des membres CFDT, CFECGC, CGT, FO, SUD du CNSHSCT du 18/02/2014 n'est pas de nature à lever ce droit d'alerte.

La direction persiste à renvoyer la prévention dans l'entreprise à des suivis individuels et de ce fait est dans le déni d'un lien entre les tentatives de suicides, les suicides, et le travail.

Le droit d'alerte pose le principe d'une prévention en amont pour éviter toutes les situations à risques et d'une réponse d'urgence.

Les membres du CNSHSCT réaffirment que

■ dans les services, la direction doit cesser de contourner les IRP et notamment les CHSCT. Au contraire elle doit répondre aux préconisations de ces derniers, et de leurs expertises. La prévention primaire doit se réaliser à ce niveau. C'est ce qui doit se faire pour les déménagements, les réorganisations avec l'application de tous les accords et notamment celui sur les expérimentations.

■ la direction doit réaliser dès 2014, 5000 recrutements. c'est le niveau nécessaire pour répondre aux problèmes rencontrés.

La direction engage sa responsabilité en renvoyant à plus tard ce sujet. Elle a obligation de préserver la santé des salariés. Les organisations syndicales demandent l'ouverture rapide de négociations sur l'emploi, les conditions et l'organisation du travail.

Le nouveau contrat social est rangé au placard !

Au plus fort de la crise de 2009, SUD faisait la proposition de dix mesures d'urgence, parmi lesquelles un gel des mobilités et des restructurations et un plan de recrutement sur 5 années. Ces mesures devait entraîner une vérification régulière de leur efficacité dans les services.

*La nouvelle direction a préféré faire une déclaration solennelle autour d'un «**Nouveau Contrat Social**» avec un pseudo «**Baromètre Social**», semestriel et une enquête nationale triennale.*

*Au final, nous avons une direction qui nous répète que «**tout va de mieux en mieux**», alors que la situation se dégrade visiblement pour une partie très importante des salarié-es d'Orange.*

Il faut arrêter ce déni de réalité ! Nous exigeons une amélioration des conditions, de l'organisation du travail et des nouveaux recrutements. Il nous faut maintenant du concret !