

Conditions de travail et stress à Orange

Tous les ingrédients pour un nouveau rendez-vous dans 10 ans ?

Au moment où s'ouvre le procès Lombard, deux enjeux sont d'importance. Le premier est que ce procès fasse date en montrant que le « contexte économique », ou la « concurrence » ne peuvent servir d'alibi aux politiques de harcèlement de l'époque. Le second, c'est de savoir si les choses ont vraiment changé aujourd'hui à Orange ?

Arcq : la négation du métier

Alors que depuis la crise sociale les rapports se succèdent en insistant sur la nécessité de redonner du sens au travail et de retrouver du collectif, Orange a décidé de se fourvoyer dans une compression des métiers qu'elle adosse au dispositif ARCQ (Accord sur la Reconnaissance des Compétences et des Qualifications).

Ceci nous entraîne vers encore plus d'individualisation, donc plus de danger pour la santé des salarié-es. On va passer de métiers dans un cadre collectif de travail avec des formations, des qualifications qui valident des « savoir-faire » et des « savoir-être », à une notion tronquée de compétences, qui est individuelle, liée à beaucoup de e-learning et au rapport dicté par la ligne managériale. C'est ainsi précariser les personnels en instaurant l'oubli systématique de leur histoire professionnelle. C'est saper les repères nécessaires à la construction d'une santé au travail. L'injustice et l'arbitraire qui n'avaient jamais vraiment disparu vont reprendre avec des désillusions à prévoir chez les salarié-es.

Pourtant lors d'un séminaire « Environnement du travail » en 2018 Alain Iribarène, sociologue du travail invité de la direction, avait pris le soin de rappeler que la qualification est attachée au métier et au collectif de travail alors que la compétence reste liée à la personne dans un rapport individuel au travail. Avec la généralisation de formations comportementalistes qui touchent aux « savoir-être », on a pour le moins un air de famille avec les dispositifs d'antan – comme le module « Réussir ACT ». Toute cette « ingénierie

sociale » veut tenter de colmater les conséquences délétères de la politique de fonte des effectifs et de hausse effrénée de la sous-traitance sur les cœurs de métier.

Secafi, et ça recommence ?

L'enquête triennale de 2019, pilotée par le Comité National de Prévention du Stress et commandée au Cabinet Sécafi, vient



confirmer les effets néfastes de cette politique managériale sur la santé et les conditions de travail. Dans cette enquête, toutes les réorganisations ou évolutions de l'entreprise ont laissé des traces. La faible participation des salarié-es qui ont vu leurs espoirs de changement déçus, se confirme. Particulièrement pour les technicien-nes en UI et pour les salarié-es des boutiques dont la situation est alarmante avec l'indifférence de la division métier. La plupart des indicateurs sont insatisfaisants, ils confirment des manquements d'Orange à ses obligations en terme de protection de la santé des salarié-es,

Sud

**Fédération des activités postales
et des télécommunications**

25/27 rue des envierges 75020 Paris
Tél : 01 44 62 12 00 - fax : 01 44 62 12 34
sudptt@sudptt.fr - www.sudptt.org

Union
syndicale
Solidaires

Paris, le 2 mai 2019

particulièrement dans les boutiques, les A.E. et les Agences Pro-PME.

L'inquiétude sur les évolutions à venir, le travail de qualité empêché, l'intensification du travail, le recours à des objectifs inadaptés et sur lesquels les salariés ont peu ou pas de leviers, le manque de liberté et de réelle autonomie pour assurer son travail, les directives contradictoires, les errements de la direction, sont autant de facteurs d'atteintes à la santé des salarié-es.

« On peut s'interroger sur la pertinence d'étudier, dans la période actuelle, (...) la

charge de travail des collaborateurs. En effet, s'il semble logique et normal qu'un manager au cours d'un entretien avec un membre de son équipe évoque sa charge de travail, les conseils pour y apporter d'éventuelles indications d'amélioration restent limités aux possibilités du collaborateur sans prendre en compte l'origine d'une charge trop élevée, souvent en lien avec un problème global, non actuellement stabilisé, de modification des effectifs et des organisations. »

(Rapport annuel de la médecine du travail UAT IDF)

Pour SUD, la Direction nationale doit prendre ses responsabilités.

Plutôt que d'abuser de communication pour camoufler les répercussions des coupes sombres budgétaires et de la chute programmée des effectifs, la direction ferait mieux d'assumer ses obligations en matière de protection des risques en général et de la santé mentale des salarié-es.

Les principes généraux de prévention des risques obligent l'employeur à combattre les risques à la source, comme c'est le cas de l'intensité du travail et de l'insécurité sur l'avenir dues à la fonte des effectifs et au recours à la sous-traitance.

En 2013, quand Jean-Francois Colin avait présenté son plan d'action après la crise sociale, il avait pris la précaution d'indiquer que ses préconisations s'inscrivaient dans les actions de prévention secondaire et tertiaire car les mesures de prévention primaire qui concernent l'organisation du travail étaient, elles du ressort seul de la direction de l'entreprise.

Soyez agiles et restez flex-cibles !

Fr-agiles à l'intérieur

On se croit revenu à l'époque où il fallait être « Orange à l'intérieur ». Aujourd'hui, il faut être agiles pour pallier les insuffisances de la direction ! Tout a changé..

En 2010, la nouvelle direction nous disait : « Les Openspaces déshumanisés, c'est fini » ... Elle a inventé les cloisons amovibles à 1m50 et les plantes vertes synthétiques... Génial.

Nouveaux Constructeurs

Aujourd'hui, on nous parle de « co-construction » des nouveaux sites high tech d'Orange. C'est très efficace puisque les techniciens et ingénieurs du nouveau site de Lyon ont manifesté mardi 30 avril pour protester contre leurs conditions de travail : 8 bureaux pour 10 personnes, un casier de 50cm x 50 cm pour ranger son casque et

son ordinateur... On nous prend peut-être pour des CON-constructeurs !

Produire ou périr !

A l'UI Normandie Centre, un séminaire pour les cadres a eu lieu en décembre 2018... Un directeur a eu l'idée de leur vendre des bérets avec une tête de mort et une maxime « Produire ou périr ». Le thème du séminaire ? « La légion part en mission ». ... A balles réelles ?

Un site internet : proceslombard.fr
<https://proceslombard.fr/>

Fédération des activités
postales
et des télécommunications

25/27 rue des envierges 75020 Paris
Tél : 01 44 62 12 00 - fax : 01 44 62

Union
syndicale
Solidaires