

# Déclaration Préalable

CSEE Extra Février 2025

Madame La Présidente,  
Mesdames et Messieurs les élus, et représentants de la Direction.

La dernière enquête du Comité National de Prévention du Stress révèle une forte dégradation des conditions de travail chez Orange.

Entre surcharge, insécurité et perte de sens, les salariés expriment un profond malaise.

« J'étais fier.e d'appartenir à Orange, je ne le suis plus » La crise sociale est de retour !

Entre 2021 et 2024, les principaux indicateurs de risques psychosociaux sont tous orientés à la baisse.

Une sévère sanction de la politique sociale de la Direction à la tête d'Orange depuis début 2022.

## Quelques éléments saillants :

Un immense besoin de s'exprimer et d'être écouté :

Avec plus de 32 000 réponses des personnels du groupe Orange en France, le taux de participation global 2024 est en forte hausse 55% (au lieu de 45% en 2021) pour la maison mère et en légère baisse pour les filiales. L'intérêt pour cette enquête illustre le besoin des collaborateurs de s'exprimer sur leurs conditions de travail. Les 2 500 pages de réponses à l'unique question ouverte soulignent une tension chez un nombre croissant de personnels.

Une intensité du travail dans le rouge.

Une aggravation spectaculaire de l'inquiétude pour leur emploi.

A la question « ma sécurité d'emploi est menacée », le score chute de manière spectaculaire de 33 points, ce qui le ramène en deçà des résultats de 2009.

67% des salariés considèrent « être en train de vivre ou s'attendre à vivre un changement indésirable dans leur situation de travail ».

La fierté d'appartenance à Orange chute de 19 points en 2024 par rapport à 2021. Nous revenons au niveau de résultat de la période Lombard...

Le phénomène trouve en partie son origine avec la mise en place d'un Plan de départs volontaires (PDV) sur le périmètre OBS-SCE, une première dans l'histoire de l'entreprise.

Le score de l'Autonomie au travail 2024 retombe au même niveau qu'en 2012.

Des réorganisations plus nombreuses entre 2021 et 2024 sont perçues comme moins bien accompagnées et génèrent une perte de sens.

Un management de proximité, un pilier social reconnu :

L'indicateur du soutien hiérarchique progresse régulièrement depuis 2012 et s'améliore encore en 2024. Au quotidien, les managers de proximité sont toujours appréciés contrairement au top management qui paraît déconnecté de la base.

On trouve une confiance accrue dans les représentants du personnel qui apparaissent comme les derniers protecteurs des personnels.

Je vous remercie pour votre attention.



Les élus du CSE DO GSO



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

