



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
ORANGE

ÉDITO

Transformer un système quel qu'il soit nécessite de s'interroger sur son fonctionnement. C'est vrai pour la science dure, c'est aussi vrai pour les sciences sociales. Une organisation humaine complexe nécessite d'y regarder à plusieurs fois avant de toucher à son équilibre. De nombreux facteurs entre en jeu tels que les relations inter-collectifs, les relations inter-individus, mais aussi et surtout les moyens et outils qui permettent à cette organisation d'atteindre les objectifs qu'elle se fixe. Transformer une entreprise ne déroge pas à cette règle et les nombreux ingénieurs qui nous dirigent devraient l'avoir en tête. Partir d'équations économiques où le sacro-saint EBITDA est la seule boussole pour transformer est une erreur considérable. Cette méthode qui n'embarque pas les personnes, ne part pas de la réalité du travail et des conditions de sa réalisation. Elle part d'une hypothèse fautive, l'omniscience des

NEWSLETTER CADRES

Le travail, un sujet complexe dont on ne cesse d'entendre galvauder la place

octobre 2023

On entend trop souvent aujourd'hui parler du travail d'une façon complètement déconnectée. Le travail est pourtant un vrai sujet de société. Sa place dans nos vies est interrogée dans un monde où les priorités individuelles et collectives sont en évolution. Pourtant, le travail est un fantastique moyen d'émancipation et peut procurer du plaisir dans sa réalisation. Même si en soi, la finalité travail ne porte plus des collectifs comme par le passé, cela reste un moyen de sociabilisation, un moteur de motivation, un des lieux où le collectif fait sens.



À l'été 2022, la **CFDT** avait proposé au ministère du Travail de faire un état des lieux des évolutions du travail dans un monde ébranlé par la crise sanitaire et traversé par de nombreuses transformations. Les Assises du travail ont finalement été lancées le 2 décembre 2022 par le gouvernement avec un mantra : « pouvoir mieux vivre de son travail et mieux vivre au travail ». Avec le recul, cette formule fait curieusement écho aux centaines de milliers de travailleurs qui ont manifesté récemment contre un projet de loi de réforme des retraites ignorant la réalité du vécu au travail.

Après de nombreux ateliers et contributions, les garants de ces travaux ont présenté leur rapport au printemps dernier. Ils ont retenu quatre grands axes d'amélioration, prioritaires mais non exhaustifs, déclinés en dix-sept propositions.

Pour télécharger ce rapport, [cliquez ici](#).

■ Transformer les pratiques managériales

Le premier axe suggère de « gagner la bataille de la confiance » en faisant évoluer les pratiques managériales « pour passer d'une culture du contrôle à une culture de la confiance a priori ». Ce chapitre insiste sur la formation des managers, une meilleure articulation entre dialogue professionnel et dialogue social, appuyé sur « une représentation davantage placée en proximité des situations de travail ». Une réelle prise en compte des enjeux environnementaux par les entreprises est aussi vue comme un atout indispensable pour redonner du sens au travail. Dialogue social et environnement deux sujets structurants du revendicatif **CFDT**.



■ Mieux équilibrer les temps de vie

Préoccupation croissante des travailleurs, la conciliation des temps de vie s'est trouvée accentuée par la digitalisation du travail et le développement du télétravail. Les rapporteurs suggèrent d'approfondir les différents types de semaines de quatre jours et les bonnes pratiques en la matière. Ils recommandent également la mise en place du compte épargne-temps universel (CETU) qui permettrait à chaque travailleur d'épargner ses jours de congé non pris et de les utiliser de manière différée.



■ Sécuriser les parcours professionnels

dirigeants d'entreprise. Pour mener à bien un projet collectif, il faut poser avant tout les bases d'un dialogue solide de confiance avec les parties. La CFDT chez Orange appelle ce dialogue de ses vœux !



Olivier Berducou
Délégué Syndical Central Adjoint UES
Orange



[Pour vous abonner à nos newsletters, je clique !](#)

Le troisième axe vise à assurer aux travailleurs des droits effectifs et portables tout au long de leur parcours professionnel, de moins en moins linéaire. Aussi le rapport préconise-t-il de lancer une « évaluation du caractère effectif des droits sociaux acquis par les travailleurs les plus précaires, dans le secteur privé et dans les fonctions publiques ».

■ Développer la culture de la prévention

Alors que le nombre d'accidents du travail ne diminue plus depuis les années 2000, préserver la santé physique et mentale des travailleurs nécessite une certaine culture de la prévention dans les entreprises. « Il faut pouvoir s'appuyer sur l'ensemble des mesures issues du travail remarquable des partenaires sociaux et des pouvoirs publics », nous disent les rapporteurs, notamment l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 relatif à la santé au travail. Il est également proposé d'ajouter un dixième principe général de prévention au code du travail pour y intégrer l'écoute des travailleurs sur « la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail et les relations sociales ».

Les éléments mis en débat dans ce rapport font échos à nos préoccupations constantes pour améliorer le cadre de réalisation du travail chez Orange. En effet, dans certains accords-cadres, comme l'accord monde relatif à la santé, nous poussons pour qu'Orange applique les mêmes règles partout pour tous quelles que soient les géographies du groupe. C'est vrai notamment sur la problématique de l'organisation du temps de travail et de l'équilibre vie privée / vie professionnelle où nous essayons de faire avancer nos idées. Et, malgré la négociation d'accords, ce n'est pas gagné !

Suite au bouleversement dans la relation au travail qu'a provoqué la pandémie mondiale de Covid et les périodes de confinement, nous portons effectivement une nécessaire réflexion en profondeur sur le travail. Cela doit passer tout d'abord par une réflexion globale sur le travail et s'articuler ensuite autour de négociations. La place réelle donnée au dialogue social dans l'entreprise est la première étape dans ce processus.

À ce jour, le dialogue social est purement formel. Dans une large majorité de transformations, il suffit que la direction obtienne juste un avis - favorable ou défavorable peu importe ! La caravane de la transformation passe même si les syndicats alertent sur les dangers potentiels. Comble de ce faux-semblant de dialogue, l'entreprise n'abat ses cartes qu'une fois les transformations validées voire engagées. De ce fait, la place et l'avis des organisations syndicales sont marginalisés. Cela devient une formalité de mise en conformité aux attendus de la loi insérée dans les plannings de conduite de projet ! Ainsi, une première étape pour une reconsidération du travail chez Orange passe par un renouveau du dialogue social et une confiance mutuelle à reconstruire. Par exemple, la mise en place d'avis conformes des CSEE et CSEC, souhaités par la CFDT, pour aller au-delà d'une simple formalité de rendu d'avis, permettrait véritablement de responsabiliser et de réconcilier les parties prenantes du dialogue.

CFDT Orange

[Espace adhérents](#)

Cfdt-orange.org

[Pour nous écrire : com-nat.cfdt@orange.com](mailto:com-nat.cfdt@orange.com)

Webconférence sur le travail avec Sophie Thiery



10 novembre à 11h30

Retour sur les conclusions du rapport « re-considérer le travail » issu des assises du travail. Sophie Thiery est Présidente de la commission travail emploi du conseil économique social et environnemental et co-auteure avec Jean-Dominique Sénard du rapport « Re-considérer le travail ».