



Déclaration préalable CGT

CSEE DTSI

Séance des 23, 24 et 25 février 2022

2021 a été une année record pour les profits des entreprises du CAC 40 qui sont estimés à 137 milliards d'euros pour 2021. Les résultats d'Orange sont bons, augmentation du chiffre d'affaires, stabilisation de l'EBITDAaL. On est loin de l'avenir sombre qu'annonçait la direction lors des NAO de 2020, qu'elle n'a pas osé reprendre lors de celles de 2021. Elle l'annonçait pour justifier des augmentations de salaires inacceptables. Nous verrons bien quelles seront les propositions de la direction lors de la séance des NAO du 11 mars. Car pour la direction, il y a d'un côté les actionnaires à qui il faut donner beaucoup d'argent, et de l'autre les salariés, qui sont des coûts.

Qu'apportent les actionnaires à l'entreprise ? Pas la fable qu'on nous sert régulièrement sur le financement, ce n'est pas vrai, Orange, comme l'immense majorité des entreprises se finance par des emprunts. Les actionnaires se comportent comme des gens qui placent leur argent et qui veulent le maximum de rendement, et si ça fait du mal à l'entreprise, ils iront ailleurs. C'est ça la réalité.

Les salariés sont ceux qui travaillent, et par ce travail produisent les richesses, et le service. Pourtant, pour la direction, ils sont considérés comme des coûts. C'est la place qui nous est attribuée dans "Scale-up" : 500 millions d'euros doivent être économisés sur le dos des salariés. Et l'accord intergénérationnel qui a été signé il y a peu va dans ce sens en accélérant les départs. Et au diable les conséquences sur notre charge de travail, sur les désorganisations engendrées, sur les risques psychosociaux générés, sur la démotivation rampante. Quel avenir pour notre entreprise que les salariés ont construite par leur travail, leur engagement, leur capacité d'adaptation depuis des dizaines et des dizaines d'années ?

Nous avons un changement à la tête de l'entreprise, une Directrice Générale. Est-ce que cela va changer quelque chose ? Est-ce que la personne nommée par les représentants des actionnaires va baisser les dividendes, avoir une politique de ressources humaines ambitieuse pour préparer l'avenir, motiver les salariés par une reconnaissance juste de leurs qualifications, de leur capacité d'adaptation que ce soit dans les différentes mutations vécues dans nos services et dans la crise sanitaire inédite par des augmentations de salaires contrebalançant les baisses de pouvoir d'achat de ces dernières années ? Force est de reconnaître qu'elle connaît l'adage "charité bien ordonnée commence par soi-même" car si on en croit les médias elle a demandé et obtenu un doublement de sa rémunération par rapport celle du PDG.

La CGT tient à le rappeler : la politique mise en œuvre depuis des années par la direction de recherche de rentabilité financière et boursière à court terme met en danger l'entreprise, ses salariés et dégrade le service rendu.

Les suppressions d'emplois en cours génèrent de nombreuses réorganisations qui se multiplient depuis DTSI Demain. Pour la CGT il est nécessaire que chacune d'entre elle soit examinée, particulièrement pour en évaluer les impacts sur les conditions de travail et demander à la direction d'y remédier.

Nous avons le sentiment d'un retour de ce que nous avons vécu dans les années 2000, de façon différente car la pyramide des âges a un autre impact sur le nombre de départs, mais les conséquences sont là, et elles font mal. La direction ne pourra pas dire qu'elle n'était pas au courant.

Elle ne pourra pas dire, par exemple qu'elle ne savait pas ce qui se passe à Vision 360 à propos de salariés qui doivent sortir du cycle 24/7 pour des raisons médicales. Car oui, ça use de travailler avec de tels horaires. C'est pour ça que grâce à la lutte des salariés concernés avec la CGT en 2010 et 2011 il y a des mesures face à la pénibilité reconnues par un accord de fin de grève. Pourtant la direction de Vision 360 ne les applique pas. Un salarié ne pouvant plus médicalement suivre ce cycle a reçu le 20 octobre 2021 un courrier de sa direction lui demandant de rester chez lui, sans travailler, en attendant qu'un poste lui soit trouvé. Il a fallu que la CGT secoue le cocotier la semaine dernière pour que la direction de Vision 360 s'engage à prendre contact avec lui pour lui trouver un poste. La direction nous a dit ne pas être au courant, soit. Sauf que nous avons appris depuis qu'il avait eu un entretien avec sa RH de proximité en décembre, il y a donc de quoi se poser des questions sur la charge de travail des RH, ou sur ce qui les alerte ou pas. Un autre salarié dans un cas similaire s'est vu proposer par sa hiérarchie de continuer son cycle sans faire les nuits, puis devant le tollé suscité de lui proposer de continuer son cycle et de faire ses heures dans les limites 8h - 18h, un poste en horaires dits "mixtes" faisable 7 jours sur 7. Après avoir questionné plusieurs fois nous savons aujourd'hui que pour la direction de V360 ça reste un régime HNO, même si dans les faits c'est plutôt un régime HAC avec quelques heures de plus." ou tout autre horaire prévu par l'accord RTT local inconnu de la direction. Pour leurs collègues, c'est clair, la direction ne veut surtout pas les sortir du régime HNO pour ne pas avoir à leur payer les mesures de sortie de ce régime, qui sont précisées dans le protocole d'accord de fin de grève 24/7 du 22 juillet 2011. Un autre collègue est sorti du HNO, toujours sans la mesure de sortie de HNO, malgré des demandes répétées. La CGT partage ce point de vue. Poussé par la recherche d'apport au plan d'économie "scale-up" la direction de V360 fait preuve d'une grande créativité sur les régimes de travail. Ce faisant elle sort de l'accord RTT dit "un accord pour tous" du 2 février 2000 et de ses déclinaisons locales qui définissent les régimes de travail.

C'est inacceptable.

Avec la quantité de départs annoncés, on ne nous fera pas croire qu'il est difficile de leur trouver un poste vacant, c'est juste une question de volonté.

Une autre remarque : la mise en œuvre de DTSI Demain a cassé la continuité de traitement des différentes situations méritant une attention de la part de la direction, aggravée par la surcharge de travail que ça a représenté pour les RH. La direction d'Orange considère qu'il y a trop de salariés dans les fonctions support, nous savons que ce n'est pas vrai. La CGT rappelle à cette occasion que les salariés-es des RH ont aussi de droit de se syndiquer et de se défendre. Dire cela n'est pas une boutade. De nombreux-ses salariés-es des RH sont en RPS avérés et cela se ressent.

Depuis maintenant plusieurs années le CSE DTSI met régulièrement à l'ordre du jour des dossiers de SDIT impactant les salariés de la DTSI. A chaque séance nous vous posons les mêmes questions qui restent sans réelle réponse et il en résulte des avis négatifs systématiques et unanimes de l'instance.

L'ordre du jour de ce CSE ne déroge pas à la règle.

La CGT a demandé à la direction certains prérequis afin d'étudier de manière loyale les projets de SDIT, afin de débattre de manière constructive et éviter de poser systématiquement les mêmes questions. La direction, en bilatérale, a reconnu que cela pouvait faciliter le traitement des dossiers. A ce jour, il n'y a pourtant pas de suite. Les dossiers qui nous sont présentés doivent comporter tous les éléments suivants :

- La présentation des REX sur les SDIT finalisés
- Une information suite à la consultation en CSEC sur les espaces dynamiques.
- Les résultats de l'enquête du CNPS
- Une information sur l'organisation du travail avec la mise en place du télétravail généralisé
- Les normes et recommandations applicables (acoustique, contrôle de l'air, etc...)

C'est ainsi que les élus pourront donner un avis éclairé et qu'un dialogue constructif pourra s'établir.

En l'absence de ces éléments la CGT demande à repousser l'examen des points 1 à 4 de cette réunion de CSE à une date ultérieure où les éléments demandés seront fournis.

La mise en place de nouveaux espaces de travail dans de nouveaux bâtiments HQE ne peut être le seul critère contribuant à l'amélioration des conditions de travail. Le CSE DTSI doit étudier les conséquences de ces nouveaux espaces de travail sur l'organisation du travail et ses conditions, cela fait partie des missions que le législateur lui a confiées.

La politique de réduction des effectifs d'Orange dégrade chaque jour davantage les conditions de travail des salariés, générant des Risques Psycho-Sociaux. La CGT ne cesse de réagir devant la disparition visiblement programmée de service comme pour le STGP Bobillot, mais aussi avec le HD ENT à Strasbourg, le HDGP à Lyon, et d'autres encore. La position de la ligne managériale inflexible, ajoute au désarroi des salariés. Au service HD Bureautique de Bobillot, des écoutes salariés réalisées par la prévention font un constat dramatiquement édifiant, appuyé notamment par la CGT, mais aucun changement n'est annoncé par la direction pour désamorcer un climat délétère et empêcher la souffrance au travail, avec cette ligne managériale qui selon cette écoute salarié « impose sans donner de sens et sans se préoccuper de la faisabilité ».

Le restaurant d'Orange Stadium à Saint Denis est fermé depuis deux ans. La cafétéria qui permet de combler en partie ce vide va également fermer bientôt. Cela couplé à l'insécurité du quartier (des salariés ont déjà été victimes d'agressions) fait que de nombreux salariés privilégient le télétravail.

Au même moment des services d'Orange quittent Saint-Denis. Certains entrevoient déjà la fermeture d'Orange Stadium. Ceux qui voulaient y voir un fleuron d'Orange en Ile-de-France commencent à déchanter.

A propos du dialogue social, la CGT ne peut que continuer de constater que le fonctionnement des CSSCT n'est pas acceptable. Il est nécessaire que la direction s'assoie autour d'une table avec les Organisations Syndicales pour discuter de leur fonctionnement.

Toujours dans le dialogue social, il est inadmissible que la direction de l'UPR Sud-Ouest ait convoqué les salariés de Portet-sur-Garonne en leur présentant la page 32 du document que la direction nous présente pour le point 6 de la réunion de février 2022 du CSE DTSI présentant leur départ, en précisant avoir découvert ce document une heure avant qu'il soit mis en ligne sur le sharepoint du CSE. Cela s'ajoute aux inquiétudes des salariés des UPR sur leur devenir.

Cette réunion de CSE est la deuxième de cette année à se tenir à distance, nous rappelons à la direction que sauf changement législatif, il ne lui reste plus que la possibilité de tenir une seule autre réunion de notre CSE à distance.