



## Déclaration préalable CGT

### CSEE DTSI

### Séance des 17,18 et 19 mai 2022

Le 20 décembre 2019, le harcèlement moral institutionnalisé était enfin reconnu et condamné. Après 11 ans de procédure, le Tribunal de Grande Instance de Paris avait rendu son verdict en condamnant la personne morale France Télécom SA – Orange SA. Le fait qu'Orange n'ait pas fait appel du jugement signifia la reconnaissance de sa culpabilité. Ce jugement, même s'il n'a pas effacé la douleur, fut une victoire pour les familles des victimes, pour les salariés et celles et ceux qui ont souffert, et qui souffrent encore des conséquences de cette catastrophe sociale. Ce verdict et ses motivations a été clairement un avertissement à toutes les entreprises et chefs d'entreprises adeptes du Wall Street management.

Il est une source d'espoir pour tous les salariés confrontés à un management toxique qui abîme leur santé. Il est un point d'appui pour imposer une transformation du travail, sa réhumanisation, en admettant une fois pour toute que le salarié est une richesse et non un coût.

Le plan NEXT qui entraîna cette catastrophe sociale est dans la continuité du processus de privatisation entamé depuis 1996. Déjà, plusieurs plans stratégiques avaient mis à mal les conditions de travail et de vie des salariés en restructurant à outrance les organisations de travail. Le plan NEXT était, selon les dirigeants de l'entreprise, soutenu par l'Etat, nécessaire pour la survie de l'entreprise.

La CGT tient à revenir sur la justification politique de ce plan à partir de quelques données économiques évoquant la situation en 2005.

Le premier élément est que dans le document de présentation des comptes de 2005 présenté en début 2006, 6 mois environ après le lancement de ce plan, M. Lombard affirme qu'en 2005, le résultat net, à hauteur de 5,7 milliards d'euros, est le meilleur que le Groupe n'ait jamais réalisé depuis la création de France Télécom SA.

Deuxième élément : les mesures prises du plan NEXT concernent l'activité opérationnelle. Or, les résultats opérationnels de France Télécom ont toujours été très bons. Pendant la crise financière de France Télécom, l'Ebitda a toujours été de l'ordre du tiers du Chiffre d'affaires, avec un point haut en 2004, ce qui fait dire qu'avant le plan NEXT, France Télécom n'avait donc jamais eu de problème d'efficacité opérationnelle, qui justifierait des coupes sombres dans les effectifs.

En revanche, en 2001-2002, les comptes affichent 30 milliards de pertes non opérationnelles (11,6 en 2001 et plus de 20 en 2002), pertes en quasi-totalité liées aux opérations aventureuses d'investissements financiers au Royaume-Uni et en Allemagne et l'endettement s'est envolé, endettement qui aurait pu être bénéfique pour l'innovation et la recherche mais non, d'abord il faut payer les choix hasardeux de nos dirigeants. Pour la CGT, il est toujours paradoxal de vouloir améliorer la situation d'une entreprise en coupant dans ses forces vives, et aucune contrainte économique ne saurait justifier la souffrance des salariés. Il nous semble important de revenir sur la situation de l'emploi. En effet, fin 2005, France Télécom annonce 22 000 départs « volontaires », il existe alors un mécanisme de type pré retraite : les Congés de fin de carrière, qui reposent sur une disposition législative, puisque l'Etat est majoritaire. En 2006, le congé de fin de carrière permet un peu plus de 10 000 départs. Fin 2006, l'état refuse de prolonger le dispositif. Et au premier semestre 2007, le nombre de départs est de 2000. On va vers 18000 départs sur la période au lieu de 22 000 annoncés. Et c'est pour maintenir cet objectif de 22000 que l'entreprise va mettre en place une politique extrêmement brutale, avec des conséquences mortifères pour l'ensemble des salariés ... Tout cela pour 4000 emplois, dans un groupe qui, à l'époque, emploie 200 000 personnes... Qui peut affirmer que cette politique était justifiée ?

Force est de constater que le nouveau projet stratégique Dégage 2025, que la direction a mis en place, n'est pas de nature à améliorer la situation pour les salariés, mais aussi pour les usagers. En effet, la situation d'aujourd'hui est plus qu'inquiétante. Orange prend de gros risques en voulant s'entêter dans une stratégie d'externalisation à tout-va, de dumping social et de démantèlement du groupe qui met les salariés dans une incertitude insupportable pour leur avenir, et ne permet pas de développer le droit à la communication. Le plan Scale up prévoit 500 millions d'euros d'économie sur la masse salariale en interne, et 500 millions d'euros dont, en partie, les salariés de la sous-traitance font les frais. Cette stratégie répond à la volonté d'un versement de plus en plus important de dividendes aux actionnaires. La politique de l'emploi, telle que nous la vivons depuis une décennie, fait encore plus de dégâts que le plan NEXT. Pour la CGT, la direction d'Orange doit garantir l'emploi, la préservation de ses compétences sinon nous sommes à la veille d'un cataclysme social. Est-ce donc pour l'entreprise une façon de tenir ses engagements sur une empreinte carbone nulle en 2040 en l'externalisant à la sous-traitance ? Quel courage !

L'attitude de la direction nous inquiète. Elle reste sourde à nos nombreuses alertes, et enchaîne depuis des années les plans de restructurations, ne laissant aucun répit pour les salariés à bout de nerfs. L'enquête triennale 2022 sur les conditions de travail et le stress, vient confirmer ce que dénonce la CGT au quotidien : le retour de la souffrance au travail chez Orange par des départs non remplacés, avec la charge de travail qui s'accroît sur ceux qui restent, et une désorganisation des services par des restructurations incessantes. Des reconnaissances des compétences quasi-inexistantes et des négociations salariales qui n'aboutissent pas. De plus, la fermeture de nombreux sites et leur concentration dans les métropoles fait voler en éclat l'équilibre vie privée vie professionnelle, dégrade la qualité de vie au travail et accentue le mal-être des salariés.

De plus, Orange avec le plan de restructuration nommé RC Centric, redistribue les marchés sur la base du moins disant social, au moindre coût, en direction des entreprises sous-traitantes qui mettent en place le réseau fibre. L'impact sur l'emploi, les conditions de travail et le service rendu est considérable. Le nouvel appel d'offre accroît encore la pression sur les entreprises sous-traitantes, qui feront subir aux salariés cette stratégie capitaliste. Les conséquences sont des licenciements de masse, notamment dans les entreprises comme Sogetrel, Scopelec ou Solution 30, et toutes les autres entreprises de sous-traitances en cascade.

Le transfert des activités et des salariés vers les filiales, avec des conventions moins disantes, c'est autant de souffrance pour les salariés qui voient leurs emplois disparaître ou leur droits et garanties s'amoinrir. Pour la CGT, il est nécessaire de ré internaliser toute l'activité, avec des droits et garanties de haut niveau pour tous les salariés du groupe qui permettent d'assurer un travail de qualité, en toute sécurité. Ainsi aurait pu être évité l'accident mortel d'un salarié de la sous-traitance en région Paca. La direction de la DTISI, qui finance le déploiement de la FTTH, doit en assumer la responsabilité.

Orange doit assumer ses responsabilités et, sans plus attendre, cesser ce dumping social insupportable où l'humain n'est plus qu'une simple marchandise, cesser de transférer l'activité vers une sous-traitance en cascade. Cette désastreuse politique entraîne l'insatisfaction et le mécontentement des clients, une casse sociale et la souffrance chez les sous-traitants. Pour illustrer le désengagement de la DTISI il suffit d'examiner le bilan social qui va nous être présenté en séance : la force au travail est stable alors que les emplois de la DTISI diminuent.

Mais à Orange se succèdent des présidents qui sont régulièrement rattrapés par la Justice, ce qui n'empêche pas notre ex-président de partir avec une prime confortable de 475 000€. Aux yeux de la direction et du secrétaire général d'Orange, ce montant, qui récompense un départ contraint après une condamnation pour complicité de détournement de fonds publics, n'est pas indécent et serait justifié ! Mais pour la CGT et les premiers de cordée, la pilule est un peu dure à avaler.

Ce qui est indécent, aussi, c'est le résultat des négociations annuelles obligatoires, qui affiche un taux directeur à 3%, prétendument en faveur du pouvoir d'achat. Dans un contexte aussi compliqué, cette propagande d'Orange, comme celle du seul signataire FO, est insupportable.

La CGT a refusé de signer pour des mesures salariales largement inférieures à l'inflation et qui, donc, ne préservent même pas le pouvoir d'achat des salariés. La direction fait le choix de redistribuer 2 milliards d'euros de bénéfices quasi intégralement aux actionnaires chaque année via un fort dividende et d'augmenter grassement la rémunération de la nouvelle gouvernance à deux têtes, mais pas celle des salariés. Comme la CGT, les salariés sont mécontents de la communication massive de l'entreprise, dans un tel contexte de mépris du personnel, tout à coup, apparait au grand jour dans les centaines de commentaires des salariés sur l'annonce de l'engagement sur le pouvoir d'achat avec les NAO : jamais les salariés n'ont été aussi critiqués sur une page du site officiel d'Orange.

La direction d'Orange propose un taux d'affichage en trompe l'œil de 3%, mais les mesures salariales « garanties » pour tous sont d'à peine 1,6% et non de 3% comme elle tente de le faire croire. Pour les cadres, qui représentent 80% du personnel de la DTSI, ce sera seulement 1,05% de garanti et le reste à la main des managers ! Les managers à qui vous faites assumer cette politique vont sûrement apprécier votre geste indécent !

Comment la direction d'Orange peut-elle annoncer « qu'elle s'engage en faveur du pouvoir d'achat à travers les mesures salariales 2022 » alors que l'inflation atteint 4,8% fin avril sur une année glissante et qu'elle était déjà de 4,5% en mars, en pleine négociation ?

Mais... lors du prochain conseil d'administration, la nouvelle Directrice Générale, va améliorer son pouvoir d'achat en augmentant très fortement son salaire par rapport à son prédécesseur. « En même temps » (!) tout en refusant de se rendre à la négociation pour les salariés, elle s'est bien gardée de donner des marges de manœuvres supplémentaires à ses négociateurs.

Et pour enfoncer le clou, la nouvelle gouvernance d'Orange accentue le mépris envers le personnel et les organisations syndicales. Elle n'hésite pas à employer d'importants moyens de communication tout en limitant ceux des Organisations Syndicales.

La direction doit tirer les enseignements du passé. Les négociations qui ont eu lieu lors de la crise sociale en 2010 ont montré l'importance pour les salariés d'être reconnus et écoutés. Elles ont aussi montré l'importance, pour la cohésion de l'entreprise, des organisations syndicales, des IRP de proximité, et des CHSCT notamment.

Ce n'est pas le déni du dialogue social, que vous avez mis en place depuis le début de cette mandature, qui va améliorer les choses. Pour preuve, des réorganisations sont annoncées à la direction du SI simplement par « le mot du président » en CSSCT. Nous sommes vraiment tombés bien bas !

Que penser de l'invitation du directeur de la DSI qui invite à partager un café sur site ou en virtuel sur Teams « pour partager un moment d'échange informel », pourquoi cette initiative ? s'entend dire la transformation c'est bien, il faut réfléchir à comment travailler autrement en faisant plus mais avec moins ? les salariés ne sont pas plus dupes veulent pas de café sur site, ils veulent des emplois, une véritable reconnaissance de leurs compétences et une réelle augmentation de salaires !

La CGT est mobilisée et le restera, pour que les errements de la décennie 2000-2010 ne puissent plus jamais se reproduire dans notre entreprise et sur l'ensemble des lieux de travail.

La direction doit revoir sa stratégie et son fonctionnement. Pour la CGT, il y a urgence à écouter les salariés, à répondre à leurs revendications en matière de rémunération et de conditions de travail, et à mettre les moyens nécessaires pour un véritable service public de la communication.

C'est un enjeu pour la démocratie !