

Edito : NAO : la décision unilatérale de la honte !

Les NAO (négociations annuelles sur les salaires) se sont terminées sur un constat de désaccord.

La direction avait annoncé que s'il n'y avait pas d'accord signé, elle imposerait une troisième Décision Unilatérale d'affilée avec des mesures à la baisse. Elle a très souvent fait ce chantage sans y avoir recours. Elle a pour la première fois mis sa menace à exécution. Les propositions d'augmentations de la direction étaient indécentes, sa façon d'imposer froidement les choses est purement scandaleuse !

La direction présente sa décision unilatérale de 3%. Il ne faut pas être bernés : il n'y aura pas 3% d'augmentation, les seules augmentations garanties sont en moyenne de 2,45 % pour les ACO non-cadres, de 1,15 % pour les AFO non cadres et de 1,05 % pour les cadres.

En France les dirigeants des entreprises du CAC 40 ont vu leurs rémunérations quasiment doubler entre 2020 et 2021. Les salariés de ces entreprises n'ont pas été traités aussi généreusement, c'est pourtant eux qui créent les richesses.

A la tête d'Orange, si l'on en croit le Canard Enchaîné, Stéphane Richard touchait 2,06 millions d'euros par an. La nouvelle Directrice Générale va elle toucher 3,4 millions d'euros. Le nouveau Président fait presque pauvre avec une rémunération de 450 000 euros, mais avec ses jetons de présence et autres il arrivera à 2 millions d'euros.

Pour comparaison, à Orange le SGB moyen en D est de 33 541 €. En ajoutant les PVM on arrive à des moyennes en Dbis de 43 820 €, en E de 58 544 €, en F de 86 298 € et en G de 167 818 €.

En cette période de NAO, on voit que les cadres dirigeants appliquent l'adage "charité bien ordonnée commence par soi-même".

Cette attitude scandaleuse de la direction appelle une réaction !

ÇA NOUS CONCERNE AUSSI

L'extrême droite dans le monde

La prise de pouvoir de Vladimir Poutine en Russie affirme un discours guerrier, nationaliste et xénophobe, et entraîne la Biélorussie. Une droite ultra-conservatrice étend son pouvoir en Europe de l'Est, touchant, déjà, La Pologne, la Hongrie et l'Autriche. En Italie, la Ligue du Nord est toujours active, tout comme le Vlaams Belang dans la Belgique Flamande. Aux Etats-Unis, l'extrême droite a atteint un sommet avec la présidence de Trump, et demeure toujours active. Le Brésil entretient une culture militaire et d'assaut contre la démocratie avec le Président Bolsonaro. Le mouvement hindou (RSS) soutient les théoriciens néonazis dont certains députés européens. Les Philippines, en proie à de multiples crises, est particulièrement menacée. Devant le danger qu'elles représentent, La CGT combat les idées d'extrême droite sur tous les terrains.

LA THÉORIE DU RUISSELLEMENT



Climat, L'avenir se joue aujourd'hui !

Le troisième et ultime volet du sixième rapport du GIEC décrit un futur climatique en deux teintes : cataclysme, si rien ne change ; soutenable, si de profondes mesures sont prises immédiatement dans tous les secteurs économiques.

L'année 2022 débute sur des chiffres vertigineux : les 7 années les plus chaudes mesurées ont toutes eu lieu depuis 2015, année de l'accord de Paris. La crise sanitaire a plongé des millions de personnes dans la précarité et les citoyens vont d'abord voter pour la fin du mois avant de voter pour la fin du monde parce que c'est plus concret. Les multinationales, leurs dirigeants, leurs actionnaires s'enrichissent de manière toujours plus indécente.

Leurs richesses ont explosé pendant la crise, y compris à Orange où le revenu des actionnaires est toujours en augmentation, et elles continuent d'alimenter un système productif dévastateur pour les peuples et la planète. Dans ce contexte inédit les débats politiques devraient se concentrer :

- Sur les moyens de financer une transformation écologique et sociale de nos économies ;
- Sur le développement et amélioration des services publics à même de répondre aux besoins de la population, en particulier des transports ;
- Sur des objectifs de réductions des émissions de CO² réellement contraignants pour les états et les entreprises ;
- Sur un statut protecteur des salariés afin de réussir la relocalisation et la transformation de pans entiers de notre économie ;

Sur un revenu qui permette au plus grand nombre de vivre dignement en conciliant les enjeux de fin du monde et les contraintes de fin de mois.

Les promesses de neutralité carbone de certaines entreprises ne sont-elles pas qu'un leurre ? Orange

s'engage à une neutralité carbone d'ici 2040, mais pendant ce temps-là on délocalise une partie de nos activités, nos domiciles générateurs de CO² deviennent notre lieu de travail, on centralise l'activité sur les grandes agglomérations entraînant des transports de plus en plus contraignants et aussi générateurs de CO².

Il y a un décalage de taille entre leurs promesses et l'impact réel de leurs efforts, nous assistons à un transfert de l'impact carbone d'Orange vers les salariés, les sociétés sous-traitantes ou filiales.

**FACE AU RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE
CHANGEONS NOTRE COMPORTEMENT !**



Le collectif « Plus jamais ça », alliance d'associations, d'organisations écologiques et syndicales dont la CGT, appelons donc à nous mobiliser face à ces politiques néolibérales et pour une société plus sociale, écologique et féministe.

Nous devons défendre et faire entendre nos valeurs écologiques et sociales : pas de répit pour le pouvoir en place, imposons un autre monde socialement et écologiquement juste !

Le CLOUD d'Orange et les Datacenters

Lors d'une réunion multilatérale, la direction Plateformes Cloud (PFC) a présenté la stratégie Cloud ainsi que la consolidation des Datacenters d'Orange.

Le Cloud est un levier pour accélérer les transformations, avec des enjeux d'agilité Business : sur l'innovation des Services : on travaille avec les autres directions de la DTSI : PFS, le SI, et RCA. Les collègues de PFC interviennent sur les CaaS/PaaS/Marketplace ainsi que les infrastructures pilotables dédiées au digital Grand Public et aux portails.

La direction présente la stratégie « move to Cloud » : faire passer les applications DTSI sur le Cloud unifié grâce à un catalogue proposé de IaaS/PaaS/CaaS. Et c'est un levier pour le décommissionnement des anciens Datacenters. Aujourd'hui 12,6 % des applications de la DTSI sont en service cloudifiés. En 2025, il y a un objectif de 50% du parc DTSI cloudifié, et en 2030, ce sera 70%, ou plus, mais pas 100%...

Orange s'appuie aussi sur la plateforme de Google Cloud. C'est un partenariat stratégique pour accélérer la transformation IT et digitale d'Orange et développer de nouveaux services cloud. Orange a une plateforme d'analyse des données et d'apprentissage automatisé de nouvelle génération en s'appuyant sur les technologies de Google.

Utiliser le cloud Google est une opportunité et pas un risque, tout en y mettant un cadre. C'est aller chercher des besoins complémentaires : ça peut, ne pas avoir de sens de le faire en interne. On ne peut pas avoir la même puissance que des Clouds

publics. Cela permet aussi de comprendre et apprendre ce que font les autres.

En parallèle, un partenariat avec OBS pour capitaliser sur les expertises #Cloud au sein du Groupe est en cours de finalisation. Un centre de compétences est mis en place et réunit PFC et OCB d'OBS. Les collègues ont accès à des cursus de formation de « Google Cloud Plateforme ». La CGT veillera à ce que la formation des salariés soit effective et se passe dans de bonnes conditions.

Les services Cloud sont hébergés dans les datacenters de nouvelle génération respectant les



enjeux de RSE responsabilité sociale et environnementale. Il y a possibilité de dimensionner les infrastructures suivant le type de trafic.

Les anciens datacenters sont démantelés, peu à peu. Et à l'horizon 2030, 3 data centers Normandie 1, et 2 et Chartres hébergeront la totalité des données d'Orange. Lors de ces déménagements/réorganisations de services, faites appel à vos délégués syndicaux CGT qui pourront répondre à vos demandes ou questions.

Enjeux DTSI : une orientation d'économies sur l'emploi

Les enjeux DTSI présentés en CSE (Comité Social & Economique de DTSI) ont permis de comprendre les orientations stratégiques de la DTSI au sein de tout son périmètre : réseaux et services, SI, poste de travail...

La direction DTSI ne s'en cache plus : les embauches externes ne sont pas à l'ordre du jour et il va falloir gérer les activités à DTSI avec l'effectif restant. L'impact de l'accord intergénérationnel n'est pas encore identifiable mais d'après la direction cela pourrait concerner environ 1000 salariés soit 10% de l'effectif total.

Avec seulement 79 recrutements de CDI à DTSI en 2021, la direction évalue la décroissance à 3,5% par an sur les années 2019 à 2021. Pour les années à venir elle communique une décroissance annuelle de plus de 5%. Pour les restants, l'équation va devenir de plus en plus compliquée pour gérer des activités avec un effectif en forte décroissance.

La CGT interpelle la direction pour recruter en externe, mais la direction de la DTSI nous répond en séance qu'il n'y aura que des recrutements internes.

Pour assurer la gestion des activités avec la réduction des effectifs, la direction n'hésite plus à employer les mots de renoncement, sous-traitance, prestation de service ; en plus de l'habituel « mutualisation » partagé avec DTSI Demain. Bien sûr, la sous-traitance n'est pas une nouveauté (déjà vue avec Nokia,

Ericsson, Cap Gemini et Sofrecom entre autres sur les domaines SI et réseaux). Mais pour la CGT, la direction DTSI fait ce choix pour encore plus développer la flexibilité de l'emploi, s'éviter les contraintes contractuelles de management direct avec des CDI, avec comme conséquence une activité réalisée tant bien que mal (ce sont par exemple les délais de prise en charge qui comptent, pas la qualité du travail réalisé). Pour exemple, en 2021 la DTSI, au travers de sa direction BLI (Boucle Locale Intervention), a apporté près de 900 Millions d'euros à destination des UI pour financer l'emploi sur le domaine boucle locale cuivre et FTTH (production et intervention). Néanmoins dans les 20000 emplois que cela représente, 14000 sont des emplois de la sous-traitance, 6000 seulement sont des salariés Orange. Pour la CGT, cette tendance va s'étendre aux autres directions de la DTSI.

Mobilisons-nous tous ensemble avec la CGT pour défendre l'emploi, nos activités et pour la défense de nos intérêts.



Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom : Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

(facultatif) Téléphone perso : pro :

Grade/ Classification : Métier :

Service/Bureau (nom et adresse) :

