

Déclaration préalable CGT

CSEE DTSI

Séance des 24, 25 et 26 octobre 2023

La part des salaires dans la valeur ajoutée a baissé de près de 9 points de PIB, soit 112 milliards d'euros, depuis 1982, date de la désindexation des salaires sur les prix, date du décrochage entre salaires et inflation. La France est un pays de bas salaires et, dans le même temps, elle est championne d'Europe de l'accueil des millionnaires et de la distribution de dividendes et dans ce domaine Orange est un bon élève. Cocorico ! Millionnaires dont la fortune a d'ailleurs augmenté de 86% depuis le covid. Il s'agit d'une tendance propre à la France, liée à la politique du gouvernement et, notamment, à la baisse de la fiscalité pour les plus riches et à la multiplication des aides aux entreprises, dont Orange.

Dans ce contexte, le 16 octobre s'est tenue la Conférence sociale sur les salaires, les carrières et l'emploi.

Pour la CGT il s'agit d'une priorité, alors que les salaires baissent en euros constants, que 50 % des salariés gagnent moins de 2000 euros par mois et que la pauvreté explose. Des millions de personnes ne peuvent pas partir en vacances, remplir leur frigo ou payer des activités extra-scolaires à leurs enfants, faire vivre leurs familles dans de bonnes conditions. Des millions de salariés voient leur pouvoir d'achat baisser et leurs qualifications dépréciées. Des millions de salariés sont scotchés des années voire toute leur vie au Smic ou autour du Smic.

Le gouvernement n'a annoncé aucune mesure concrète et immédiate. Pas d'augmentation générale de salaire ni d'amélioration de la situation des salariés à temps partiels ou en contrats courts, pas de sanction pour les entreprises qui discriminent les femmes et aucune mesure de contrepartie aux 200 milliards d'euros d'aides aux entreprises.

Il y a une décennie, l'organisation du travail a été basée sur la pression institutionnalisée par des dirigeants ne reculant devant rien pour que les salariés quittent l'entreprise, et maintenant, nous avons une organisation où le sens du travail s'effrite, et qui démotive les salariés.

Les restructurations se font à marche forcée, sans tenir compte de l'avis des salariés ni des résolutions des élus dans les différentes instances représentatives du personnel, concernant l'emploi et l'amélioration des conditions de travail.

A chaque restructuration la CGT met en garde sur les méfaits du management à distance et sur des réorganisations qui éloignent les salariés de leurs équipes. De plus en plus les équipes sont dispatchées Un manager à Paris avec une partie de son équipe à Nantes et l'autre à Lyon par exemple est fait courant. Certes avec les outils de management à distance tout est désormais possible mais induit un manque de lien entre l'équipe et le manager, un manque de contrôle et une communication moins humanisée La généralisation du télétravail renforce cet éloignement. Les informations n'arrivent plus en continu, les relations se distendent, le risque de se déconnecter des enjeux et priorités se renforcent ...

Pas toujours facile de savoir exactement pour un manager éloigné de son équipe où sont les salariés de son équipe.

L'accident de travail d'un salarié en situation de PMR sur le site de Nantes Estuaire en est hélas une des conséquences dramatiques de ce style de management A priori ni la manager, ni les services RH ni la prévention n'avaient connaissance de la présence du salarié sur site, retour sur site qui était conditionné par des aménagements de locaux non encore effectués

Mais pour le salarié de nombreux signaux indiquaient qu'il pouvait revenir sur site après 3 années d'absence (service de véhicule adapté qui l'amenait sur site, fauteuil médicalisé adapté à tester pendant 2 mois sur site...).

Si le manager avait été au sein de son équipe, si les RH ou la prévention avaient aussi été sur le même espace, dans les mêmes locaux que le salarié tout aurait été différent a présence sur site ne serait pas passé inaperçu et on aurait indiqué clairement au salarié en situation de PMR de ne pas revenir sur site tant que les travaux n'étaient pas réalisés par la Direction de l'immobilier et ce tragique accident ne serait pas arrivé.

Encore une conséquence malheureuse de ces réorganisations à marche forcée.

Hyper engagés pour bien effectuer leur travail, les salariés d'Orange, qu'ils soient managers ou pas, dans des activités opérationnelles ou transverses, sont tous confrontés à la question du sens de leur travail.

Comment donner du sens au travail quand les décisions prises, les changements opérationnels et les évolutions des métiers sont basés exclusivement sur la baisse des effectifs, le choix de la non-qualité. Les réorganisations se succèdent et se poursuivent dans toutes les entités de la DTSI. Chaque fois, il s'agit essentiellement de réaliser des économies, en particulier en charge de personnel, par des suppressions d'emplois et de l'externalisation. Les salariés doivent faire face au transfert de responsabilités et de la charge de travail des collègues qui sont partis, mais pas remplacés. La charge de travail et la charge mentale de ceux qui restent explose, et il faut parfois sacrifier des pans d'activités, ou renoncer à un certain niveau de qualité.

Donner du sens au travail nécessite d'être transparent, ce qui se fait de plus en plus rare. C'est particulièrement vrai sur les règles de rémunération et demander son nuage de points est devenu un vrai parcours du combattant dans certaines directions.

Avec vos objectifs sans moyens, et vos décisions sans concertation, ce sont les arrêts maladie qui sont en constante augmentation. Et la direction semble plus préoccupée par des économies budgétaires que par la recherche de solutions pour résoudre ce problème. Au lieu de lancer une chasse aux sorcières à l'encontre des salariés, la direction devrait plutôt s'attaquer aux causes profondes de cette hausse. Pour la CGT, ces arrêts sont avant tout le résultat des choix de la direction qui oriente sa stratégie vers la réduction des coûts, au détriment de la santé des salariés. La dégradation des conditions de travail, les effectifs insuffisants et la surcharge de travail contribuent à l'augmentation des risques psychosociaux, du stress et du mal-être au travail.

Nous avons commencé cette mandature avec 12371 ETP à la DTSI, combien sommes-nous aujourd'hui ? un peu plus de 10000 ETP. Bien que pour le projet ARI, la direction DIZE a été essentiellement constituée de salariés venant des UI. Au cours de cette mandature c'est ainsi plus de 2000 emplois qui ont été détruits. Et pour chaque emploi supprimé, c'est une charge de travail qui augmente, des conditions d'exercices qui se dégradent et des pressions sur les objectifs. Cela se traduit également par la remise en cause des droits des salariés et par des tensions importantes dans les services.

Les incidents que nous avons connus dernièrement (SU, mobile...) sont le fruit de votre stratégie à la DTSI. Face à la diminution des effectifs, votre seule réponse a été la sous-traitance, avec pour conséquence la perte des compétences et une réactivité qui se dégrade. Monsieur le directeur, avons-nous encore les moyens d'assurer les enjeux de la DTSI ? A part éteindre les incendies, avons-nous les moyens de maintenir la qualité de nos réseaux avec un SI performant ?

L'augmentation des TPS, des temps libérés, une activité constante et le non-remplacement des départs ne permettent pas le transfert des compétences et du savoir-faire. Ils ne sont que sources de dégradation des conditions de vie au travail. Monsieur le directeur comment aller « *vous promouvoir les formidables compétences de la DTSI auprès de nos clients* », je vous cite, alors que les départs ne sont pas remplacés, que vous externalisez nos activités et que vous invoquez le renoncement pour palier à la réduction des effectifs.

Les différentes réorganisations ont pour conséquence la banalisation ou le morcellement du travail, avec pour effet une perte d'expertise et d'autonomie des agents, source d'un mal être grandissant. Ces successions de réorganisations (DTSI Demain, ARI...) couplées aux réorganisations non achevées et aux différents SDIT constituent un mélange dangereux pour la santé des salariés.

Le rapport PEC sur la période 2023-2025, présenté en CSEC dernièrement, annonce encore 10000 salariés en moins à l'horizon 2025 sur l'UES Orange ? et pour la DTSI se sera encore 2000 salariés en moins. La CGT ne peut cautionner une telle prévision ! Il est clair que chaque dossier d'évolution ou de transformation présenté dans cette instance a pour but principal de faire des économies sur le dos des salariés. La CGT refuse que les collègues soient la variable d'ajustement pour satisfaire les actionnaires et la Bourse !

Et puis, comment aller vous procéder pour supprimer 20% des emplois à la DTSI ? Vous avez besoin des compétences des salariés de la DTSI, et de leur disponibilité pour assurer la réussite des jeux Olympiques à l'été 2024, mais que se passera-t-il après cet événement pour atteindre vos objectifs ? Allez-vous opérer comme à SCE en proposant encore un Plan de Départs Volontaires ! La CGT exige l'arrêt de l'externalisation des métiers que vous appelez « métiers simples » ou « non experts » et la ré internalisation des milliers d'emplois déjà passés à la sous-traitance. Monsieur le directeur, vous nous dites : «*Nos expertises et notre collectif sont notre force* » alors pourquoi supprimer les emplois à la DTSI !

Les restructurations incessantes, les fermetures ou concentrations de sites, la gestion de la décroissance des effectifs, l'augmentation de la charge de travail sans reconnaissance sont autant de facteurs de risques pour la santé et la sécurité des salariés, avec de multiples situations de souffrance individuelles.

Le sentiment d'insécurité face au changement est grandissant, les tensions dans les relations hiérarchiques se multiplient et la réponse de la direction se limite régulièrement à une sanction disciplinaire, cela nous rappelle les années sombres où certains salariés ont été contraints de prendre des disponibilités pour échapper à un conseil de discipline.

La CGT constate depuis le début de cette mandature que les IRP de la DTSI ne sont que de simples chambres d'enregistrement, des faire-valoir, où la direction nous soumet des projets de réorganisation inachevés. Cette instance sociale n'est ni une réunion de la direction avec ses collaborateurs, ni une salle de classe où des élus dociles écouterait le discours édulcoré de la direction. Nous vous rappelons que le dialogue social devrait en être le fil conducteur.

Les salariés subissent une accélération de nouvelles réorganisations couplées aux suppressions d'emplois. L'entraide, la polyvalence, la poly compétence (fusion d'équipes, élargissement des zones géographiques, etc.) sont devenues les solutions miracles pour pallier les manques d'effectifs.

Par sa stratégie, la direction réunit tous les ingrédients pour le retour en force des pressions, des injonctions contradictoires, de la surcharge de travail, etc. Ce qui entraîne de nombreuses situations de stress et de souffrance. La réponse de la direction pour le bien-être de ses salariés se limite à des artifices en soufflant le chaud et le froid dans les nouveaux campus avec des « Agoras », comme à

Lyon LACASSAGNE qui deviennent des vitrines commerciales. Et depuis le début de la semaine il faut se soumettre, sur ce site, à une fouille des sacs pour aller rejoindre son poste de travail, sûrement un excès de zèle de la direction gestionnaire des lieux.

Vous nous vendez de nouveaux espaces de travail pour améliorer les liens mais maintenant on chuchote, on s'envoie des mails pour un collègue à 3 m, Teams est devenue la nouvelle organisation du travail, c'est la déshumanisation du travail, le télétravail est le nouvel environnement du travail et certaines directions n'hésitent pas à imposer unilatéralement les jours de télétravail, tant il est vrai que le taux d'occupation dans les campus peut devenir un vrai casse-tête.

Vous l'avez bien compris, la CGT demande à l'entreprise de revoir sa politique antisociale et de faire le nécessaire en termes de recrutements, pour que les départs en TPS et retraite ne viennent pas aggraver les conditions de travail des salariés qui restent. La CGT refuse l'externalisation de pans entiers de notre activité sur le réseau.

Dans beaucoup d'entreprises, y compris de service public, où dominent plus que jamais les stratégies financières au détriment des logiques industrielles, les salariés sont réduits à de simples variables d'ajustement. Pour la CGT, il est urgent de faire table rase de cette logique financière destructrice d'emplois et des individus.

En conclusion, alors que nous arrivons à la fin de cette première mandature CSEE de la DTSI, elle aura été inédite à bien des égards. En effet, elle s'est déroulée dans un contexte particulièrement complexe et exceptionnel. C'est notamment le nouveau format du CSEE avec des séances interminables (disparition des CHSCT et DP), avec pour commencer des séances en distanciel durant la crise sanitaire. Cependant, la CGT souhaite mettre l'accent sur les choix discutables de la Direction d'Orange dans ce contexte inédit et anxiogène. Alors que la pandémie nous a obligés à travailler en mode dégradé du jour au lendemain, souvent dans un environnement de travail à domicile inadapté, la Direction y a vu une opportunité d'accélérer ses projets de restructurations importantes, sans justification réelle. Cela a dégradé considérablement le dialogue social, renforcé un climat particulièrement anxiogène, accentuant l'inquiétude et l'incertitude des salariés et des représentants du personnel.

Il est clair que les choses se seraient passées différemment sans la suppression des CHSCT et des Délégués du personnel. Mais l'objectif des ordonnances Macron visait bien à affaiblir le dialogue social et le rôle des IRP.