



Déclaration préalable CGT au CSEE DTSI N°21

25/09/2024

Le CSEE DTSI de ce jour se tiens sur un site du département 94, comment alors ne pas avoir une pensée émue pour notre camarade CGT Serge MAS qui en était le secrétaire départementale. Serge comme beaucoup d'autres nous a quitté trop tôt, il n'aura pas profité d'une retraite pour laquelle il s'est tant battu...

Pour commencer parlons de l'actualité internationale

Sous l'égide de l'Assemblée Générale des Nations Unis, la journée du 21 septembre était une journée dédiée à la paix dans le monde. Malgré cela, la guerre au proche Orient n'en finit pas, une énième escalade fait craindre le pire pour les populations civiles. Un tournant a même été franchis avec l'utilisation de moyens de télécommunication civils piégés, pour info 130 000 « Pager » sont encore utilisés en France. Le 23 septembre, 558 personnes ont été tuées au sud Liban dont 94 femmes et 50 enfants. Nous sommes tout proche de basculer dans une guerre totale.

Un Focus sur notre actualité hexagonale

Face à la montée du RN, le président de république a préféré redonner la parole au peuple avec précipitation au soir des élections européennes. Mais quand, grâce à la mobilisation syndicale, et citoyenne, et la CGT peut en être fière, le peuple a exprimé par son vote la volonté de le sanctionner et de refuser le RN au pouvoir en mettant le Nouveau Front Populaire en tête pour gouverner et mettre en place son programme porteur d'avancées sociales, il s'assoit à nouveau sur le vote démocratique en refusant de nommer comme premier ministre Lucie Castets, désignée porteur du programme du NFP par l'ensemble des partis du NFP.

Le Président de la République à fait le choix de nommer un 1er ministre issu d'un parti minoritaire, les anciens élus LR, récemment nommés Droite Républicaine.

Ces anciens élus LR qui ne pèsent que 8% de l'actuelle Assemblée Nationale, la moitié d'entre eux a été élu par les voix des électeurs du NFP qui ont massivement suivis l'appel au Front Républicain pour faire barrage à l'extrême droite. Il s'agit d'un hold-up organisé depuis l'Élysée, avec l'aval du RN qui se retrouve arbitre de la vie politique. En choisissant Michel Barnier, ex-commissaire européen ultralibéral, anti-immigration et réactionnaire de surcroît pour poursuivre sa politique pourtant massivement rejetée lors des derniers scrutins, le Président de la République, en prenant de facto le RN comme arbitre de la vie politique, porte un coup de poignard au Front Républicain, et ouvre encore plus les portes de l'accession au pouvoir par les urnes au RN. Il s'obstine à vouloir garder par tous les moyens la main pour poursuivre son programme antisocial, pourtant rejeté massivement par les votes ! Il y a urgence à répondre aux exigences sociales en commençant par abroger la réforme des retraites, augmenter les salaires, les pensions et les minima sociaux, financer les services publics et développer notre industrie. La CGT appelle à multiplier les luttes pour la démocratie et la justice sociale, la journée du 1^{er} octobre sera d'ailleurs une journée de mobilisation interprofessionnelle. Nous défendrons aussi les droits des femmes comme lors de la journée mondiale pour le droit à l'avortement ce 28 septembre.

Passons à l'actualité d'Orange

Le premier ministre a déclaré que « l'innovation, l'expertise, l'intelligence, la recherche sont clés pour la réindustrialisation de la France... », or si Orange avait anticipé ce discours en 2019 avec la création d'une division dédiée à l'IA, la recherche de liquidité et la course effrénée à la rentabilité ont remis en cause cette décision. Orange a donc décidé de mener une opération d'abandon de sa politique de développement et de recherche concernant l'IA. Pour y arriver Orange aura recours aux grands moyens en déterrants le « Lean Six Sigma ». Comprendre : confier à une personne le soin de déterminer où des économies sont réalisables. De notre côté nous avons bien une idée de ce qui pourrait engendrer des économies mais nous doutons que les hauts dirigeants d'Orange y adhèrent !!

L'information n'a pas été à la une de l'intervention de notre directrice, mais les médias l'ont diffusée, la CGT souhaite citer le plan social de sauvegarde de l'emploi déclenché chez Viaccess et qui concerne 35 personnes sur les 180 salariés que compte cette filiale d'Orange, filiale implanté sur deux sites en France (Rennes et Paris) mais aussi en Finlande et en Israël. Après OCS, Orange

Bank et Orange Studio, l'opération pourrait tout aussi bien s'appeler « LEAN the Futur » et prendrait alors tout son sens avec la séparation d'Orange et de VIACCESS. Mais avant cela reste à achever le plan en cours chez OBS ou plus de 643 collègues sont concernés... heu pardons 643 postes, sur ces 643 postes ciblés il reste encore 130 postes à fermer et autant de salariés à mettre dehors et cela avant fin septembre.

Un ancien DRH groupe annonçait : « ORANGE pourra fonctionner avec seulement 30 000 salariés ». Nous le voyons aujourd'hui et nous redoutons que la création de filiale (Totem, Orange Store...) ne soit qu'une étape pour mieux les brader. Bref nous avons une forte impression qu'il s'opère une vente à la découpe de notre société.

Le thème du partage de la valeur :

En 2022, les entreprises du CAC 40 ont versé en moyenne 76% de leurs bénéfices à leurs actionnaires. Orange quant à elle réalise en moyenne 2 milliard d'euros de bénéfices et reverse 1,9 milliard d'euros à ses actionnaires soit 95% avec un rendement du dividende de 7%, laissant les salariés avec un sentiment de mépris.

Les salariés ont vraiment le sentiment que notre entreprise privilégie les intérêts des actionnaires et de ses dirigeants au détriment de leur pouvoir d'achat.

La Direction ne ré ouvrira pas les NAO, en revanche la direction offre des LTIP pour les dirigeants Et bien sûr, l'augmentation du dividende !

La priorité est clairement donnée aux dirigeants et actionnaires, au détriment de ceux qui portent l'entreprise au quotidien.

La CGT souhaite attirer votre attention sur le fait que les salariés n'ont plus la possibilité d'accès au nuage de points, ce qui est perçu comme un manque de transparence sur leur positionnement. Concernant les promotions, en 2023 il y avait 20 260 salariés non promus depuis plus de 10 ans soit 2 000 de plus qu'en 2022. Il s'agit d'1 salarié d'Orange sur 3 pas reconnu depuis plus de 10 ans.

Malgré toutes ces contraintes nous disons bravo à tous les salariés d'Orange qui ont par leur travail pu contribuer à la réussite de l'événement JO et JOP. Oui un grand BRAVO à tous car nous savons tous que l'organisation de ces événements sera sur le CV de notre PDG qui pourra négocier des primes afin de dépasser les 2,5 millions d'euro de sa rémunération de 2024.

Sa rémunération annuelle représente une journée de travail rémunéré à plus de 10 000 euros. Permettez-nous d'insister : notre directrice générale gagne en un jour ce qu'une majorité de salariés ici présents met 4 mois à gagner. Est-ce moins douloureux de dire que son salaire mensuel est de 208 000 euros ?

Alors encore une fois BRAVO mais comme nous sommes prévenant et partageurs nous avons que trop peur que ce gâteau ne vous fasse mal au ventre et nous souhaiterions partager avec vous les douleurs abdominales en y croquant dedans.

Lors de la grand-messe du 17 septembre, la Directrice Générale a dévoilé les 3 valeurs du groupe dans le cadre du projet culture. Il s'agit, dicit notre direction, des "trois valeurs qui vont désormais guider nos actions". La première, "attentionnés", nous a surpris. Elle part d'un bon sentiment. Mais est en grand décalage par rapport à ce que nous vivons. Les rapports annuels d'activité de la médecine du travail décrivent les risques, dont les RPS, générés par les réorganisations, mutations d'organisation du travail et économies à l'œuvre à Orange. Les RPS sont une triste réalité vécue par la majorité des salariés de DTSI et d'Orange. Il y a d'ailleurs des expertises en cours sur 2 suicides de salariés à DTSI en 2024. Cela ressemble fort à de la publicité mensongère. Mais là nous nous sommes demandé : attentionnés oui, mais envers qui ? envers quoi ? Et nous avons compris, la direction est attentionnée envers ses actionnaires, ses profits, même si cela va à l'encontre des salariés.

A la CGT, nous sommes attentionnés vis-à-vis des salariés, de leurs conditions de travail, de l'emploi, des compétences et de leurs reconnaissances, de la rémunération, du sens du travail.

Un exemple montre l'attention de la direction. La DRH groupe a fait descendre une consigne pour ne pas appliquer l'accord du 26 octobre 2018 relatif à la gestion des parcours des porteurs de mandat attaché à la convention collective des télécommunications. Cet accord précise, dans son article 2.4 concernant l'évolution salariale : "... les salariés dont le nombre d'heures de délégation sur l'année dépasse 30 % de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail, ...". La direction nous dit ne prendre en compte que la période du 1^{er} janvier au 11 mars 2024, date de la décision unilatérale sur les salaires pour donner une augmentation au moins égale à la moyenne. La direction est attentionnée, elle fait attention à ... dépenser le moins possible. Les accords ne sont pas toujours clairs à comprendre, celui-ci l'est. Donc, quand la direction nous répond il est

évident qu'elle est consciente de ne pas respecter l'accord. Votre parole, vos promesses, seront jugées en fonction ce non-respect.

Le directeur de la DSI a des objectifs forts d'être attentionné vis-à-vis de la qualité de service, bref, de l'améliorer. Il a annoncé en multilatérale le nombre probable de départs : -400 d'ici 5 ans et -1000 d'ici 10 ans. Sur un effectif actuel de 2 874 personnes, c'est loin d'être anodin. Et à la question de savoir combien de ces départs seront remplacés, nous nous heurtons à une réponse des plus flou de la part de la direction... Comment voulez-vous améliorer la qualité dans ces conditions ? De qui la direction se moque ?

Enfin nous souhaitons faire un focus sur la DISU qui n'échappe pas à la mode des restructurations, pour répondre aux départs de personnel non remplacés.

La direction a donc fait le choix de sous-traiter le flux d'appel du soutien interne aux utilisateurs du SI vers un prestataire à l'instar de ce qui s'est passé coté commercial (USC) il y a quelques années.

Là aussi, c'est vers un poste de spécialiste que les conseillers actuels sont censés migrer.

Différence notable, le nouveau poste de spécialiste (positionné en D-Dbis) serait la fusion des deux postes actuels de Conseiller Support Technique (D) et Pilote Responsable d'Opération (Dbis). Ceci n'offrant aucune perspective d'évolution aux salariés occupant ces métiers quand bien même on leur demandera plus de technicité et un accroissement notable de leur travail.

Et que penser de l'absence de mesure d'accompagnement des salariés impactés par cette réorganisation ? Contrairement à l'USC, ici rien pour aider à la transition. C'est même le contraire car dans le cas où les salariés seraient réticents au changement à cause du manque de perspective ou d'accompagnement la directrice leur indique que la porte de la DISU reste ouverte...

Cerise sur le gâteau, on observe un non-respect du dossier présenté en juin au CSE DTSI : une matrice de passage théorique indiquait que chacun trouverait sa place dans la nouvelle organisation : pour les CST Niveau 1 soit migrer vers le poste de spécialiste, soit rester sur son métier actuel de CST et pour les CST Niveau 2 passer spécialiste Les soutiens métier restaient sur leur poste. Aujourd'hui, quelques mois plus tard, la réalité est toute autre : les salariés sont contraints d'accepter les postes que la direction a prévu pour eux. Les salariés

qui refusent le poste de spécialiste ou ceux qui ne sont pas retenus se voient proposer, pour certains, des postes hors de cette fameuse matrice.

Outre le fait que la direction ne respecte pas ses engagements écrits dans le dossier présenté en CSE, envoyer des salariés dans d'autres services laisse clairement entrevoir qu'il n'y a aucun avenir dans les métiers de soutien à distance à la DISU.

La CGT dénonce une nouvelle fois le recours systématique à la sous-traitance qui conduit à une perte de la maîtrise des activités en interne, une dégradation du service aux utilisateurs et à une démotivation des salariés.

Si on veut un avenir du soutien à distance à la DISU, il faut des postes qui donnent envie à ceux qui les occupent d'y rester et qui soient attractifs pour de nouveaux postulants.

Actuellement ce projet de réorganisation tel qu'il est conduit, est mortifère à moyen terme pour ce qui reste de soutien en interne à la DISU.