



Déclaration préalable CGT au CSEE DTSI N°39

La déclaration CGT sera très courte pour se recentrer sur l'essentiel...

En ouverture de notre déclaration nous tenons à saluer les Mairies de France qui arborent fièrement le drapeau Palestinien sur leurs frontons, ceci n'est pas une provocation mais un message de soutien au geste symbolique de reconnaissance d'un état Palestinien par l'état Français dans le but d'une paix durable construite sur une solution à deux états.

Le temps n'est plus aux déclarations et aux remontrances sans sanction

Le monde doit reconnaître maintenant et sans condition l'État de Palestine dans les frontières de 1967 pour préserver la perspective de deux États vivant côté à côté dans la sécurité et le respect mutuel de leurs droits.

Nous appelons à un cessez-le-feu, à la libération des otages israéliens et des prisonniers politiques palestiniens, à la fin de colonisation et de l'occupation

La France doit peser de tout son poids pour stopper la famine à Gaza, imposer un embargo sur les armes et sanctionner le gouvernement de Benyamin Netanyahu par tous moyens, à commencer par la suspension de l'accord d'association entre l'Union européenne et Israël, puisque son article 2 sur le respect des droits humains n'est pas respecté.

Actualité internationale :

Mis à part l'équinoxe la journée du dimanche 21 septembre était celle de la paix dans le monde, l'ONU déclarait : « En cette période de turbulences, de bouleversements et d'incertitudes, il est essentiel que chacun prenne des mesures concrètes en faveur de la paix » Nous nous permettrons juste d'emmêler des doutes concernant la période de turbulence qui d'après nous n'est pas une variable dont il faut tenir compte, nous sommes en permanence en période de turbulence ! Quoi qu'il en soit le nombre de conflits armés est au plus haut depuis la fin de la seconde guerre mondiale, 2024 a détrôné 2023, 36 pays ont engendrés 61 conflits dans le monde, certains arrivent à être déchirés

par plusieurs conflits simultanément. Siri Aas Rustad redactrice principal du rapport qui observe les tendances sur la période 1946-2024 déclarait : « Ce n'est pas un pic, c'est un changement structurel. Le monde, aujourd'hui est bien plus violent et bien plus fragmenté qu'il ne l'était il y a dix ans ».

L'affrique est le pays le plus touché par les conflits armés « 28 » suivis de l'Asie « 17 », le moyen Orient « 10 », l'Europe « 3 » et les Amériques « 2 ».

En 2022 en France les commandes a l'exportation des entreprises Française de défense ont atteint un niveau historique27 milliards d'Euros, la France est passé seconde nation exportatrice d'armes au monde.

Le 21 septembre était aussi la journée consacrée a la lutte contre la maladie d'Alzheimer, la recherche continue d'avancer concernant la détection de celle-ci mais le traitement de la maladie peine lui a suivre le même chemin.

Y a-t-il un lien entre la maladie et la guerre ? Nous pouvons nous poser la question à savoir si certains n'ont pas oublier les blessures du passé et du coup n'ont pas su tirer de leçons de celui-ci.

Focus sur notre actualité hexagonale :

La rengaine, nous la connaissons par cœur : *la dette, la dette, et toujours la dette.*

On nous répète qu'elle serait un danger mortel, qu'elle pèserait comme une épée de Damoclès au-dessus de nos têtes. Le Premier ministre lui-même annonçait un effort de **44 milliards d'euros dès 2026**, accusant les Français – retraités, fonctionnaires, assurés sociaux, consommateurs – d'être responsables de cette dette. Et, bien sûr, il faudrait que « tout le monde partage l'addition ».

Mais posons les vraies questions :

- Qui a creusé la dette ?
- Son niveau est-il réellement catastrophique ?
- L'austérité est-elle la seule issue ?

Non, comme le rappelle le Maitre de Conférence en Economie Eric BERR, il n'y a **aucun risque de banqueroute imminent**. La dette n'est qu'un outil de

sidération pour justifier la casse sociale, pour faire croire que les Français vivraient au-dessus de leurs moyens, et pour imposer la dégradation des retraites, des hôpitaux, des écoles, des services publics.

Ce discours alarmiste n'a qu'un but : **couvrir les politiques qui ont miné la croissance et asséché les recettes.**

Depuis 2017, ce sont **60 milliards d'euros par an de recettes perdues** selon la Cour des comptes. Pourquoi ? Parce que les gouvernements successifs ont multiplié les cadeaux fiscaux aux plus riches et aux grandes entreprises.

Aujourd'hui, la France consacre **211 milliards d'euros d'aides aux entreprises** chaque année, sans condition ni contrôle. En 2024, Orange a bénéficié de 340 millions d'aide publique. Dans le même temps, on a allégé l'imposition du capital. Résultat : la pauvreté atteint un niveau record depuis 30 ans, l'industrie est tombée sous les 10 % du PIB, les services publics sont exsangues, et pour la première fois, l'investissement public et privé pour la transition écologique recule.

Voilà la réalité : **la dette ne finance pas l'avenir, elle finance les cadeaux aux plus riches et les intérêts des marchés financiers.**

Alors oui, des solutions existent, et elles sont simples :

- Récupérer les 60 milliards d'euros de recettes perdues chaque année,
- Revoir en profondeur les 211 milliards d'euros d'aides aux entreprises,
- Rétablir l'ISF,
- Mettre en place une taxe « ZUCMAN », un impôt minimal de 2 % sur le patrimoine des ultra-riches, qui rapporterait à lui seul 20 milliards d'euros par an.

Voilà ce qui permettrait de réduire les déficits **sans sacrifier notre modèle social.**

Et puis, posons-nous une autre question : pourquoi ce gouvernement ne s'inquiète-t-il pas de la **dette écologique et sociale** ? Pourquoi reste-t-il muet sur la santé en décomposition, sur les mégafeux, les inondations, les canicules, qui, selon le GIEC, seront dix fois plus destructeurs d'ici la fin du siècle ? Ces

dettes-là, sociales et environnementales, sont autrement plus urgentes à résorber que la dette financière, qui, elle, est parfaitement gérable.

Chères collègues, face à ce plan d'austérité dangereux, la CGT dit : **stop**.

- Stop à la peur instrumentalisée.
- Stop aux sacrifices imposés aux salariés, aux retraités, aux plus fragiles, pendant que les ultra-riches s'en sortent toujours mieux.

Passons à l'actualité d'Orange :

Orange a présenté lors du CSEC de Septembre les résultats financiers S1 2025 qualifiés de "solides". Pendant que le chiffre d'affaires atteint les 19,9M€ (+0,3% vs 2024), que l'EBITDAaL progresse de +3,8% et que le cash-flow organique bondit de +7,7%, ce sont les agents, techniciens, cadres et conseillers qui subissent, chaque jour, les conséquences de votre politique sociale désastreuse. La priorité donnée à la rentabilité est manifeste.

Derrière cette communication flatteuse, la CGT FAPT tient à rappeler une évidence : vos bons résultats financiers du premier semestre 2025 ne tombent pas du ciel.

Ils sont obtenus sur le dos des salariés, grâce à :

- Une réduction massive des effectifs en France,
- Un recours toujours plus important à la sous-traitance,
- Une pression accrue sur les conditions de travail,
- Et des incertitudes sur l'avenir de certaines activités stratégiques.

En France, l'EBITDAaL progresse de +0,9% alors que le chiffre d'affaires recule de -2,2%. Cette contradiction est révélatrice : les marges sont tirées vers le haut par les coupes dans les charges de personnel (-4% au S1) et par des plans dits « d'efficacité ». Et derrière ces "efficacités opérationnelles", il y a des emplois supprimés, des services externalisés, et une dégradation du service rendu.

Vous mettez en avant le plan Temps Partiel Seniors (TPS) 2025-2028 présenté comme une opportunité de « gestion prévisionnelle », mais dans les faits il accentue la ponction d'emplois qualifiés sans garantie de recrutements derrière.

Ces choix renforcent la logique de court terme dictée par les actionnaires, au détriment de l'emploi et du service rendu.

Concernant le développement de la sous-traitance, nous constatons que derrière la baisse d'Opex se cache une externalisation croissante : call centers délocalisés, prestations techniques sous-payées, recours accru aux intérimaires.

Et dans tout cela, quelles garanties Orange apporte-t-elle sur les droits des travailleurs et des sous-traitants dans ces pays, où la croissance à deux chiffres se fait souvent au détriment des conditions sociales ?

En France, c'est la régression : CA en baisse, activité opérateurs en chute de - 6,8%, ventes d'équipements en recul.

Cela confirme que la France, cœur historique du groupe, est utilisée comme variable d'ajustement, alors que les marchés émergents servent de moteur pour afficher des résultats flatteurs aux investisseurs. Vous laissez filer l'emploi et vous affaiblissez les activités stratégiques comme Orange Business, pourtant essentielles à la souveraineté numérique.

La direction confirme un dividende plancher de 0,75€ par action, des centaines de millions offerts aux actionnaires. Et en parallèle, vous réduisez les effectifs, la qualité de service, et vous demandez toujours plus d'« efforts » aux salariés. Les salariés financent les dividendes par leurs efforts et par les coupes d'emplois.

Inacceptable pour la CGT !!!

Comment justifier le maintien d'un dividende garanti, alors que les investissements dans les réseaux en France reculent (-2,1% de Capex) et que les besoins des usagers (zones rurales, maintenance, service client) explosent et que l'entreprise prétend manquer de moyens pour maintenir les emplois, renforcer les infrastructures en France et investir dans les compétences ?

La direction par ses actes nous confirme que les économies réalisées par le TPS et autres plans d'efficacité servent prioritairement à sécuriser le dividende au détriment de l'investissement et de l'emploi ?

Coté RSE

Vous vantiez une baisse de 41% des émissions scopes 1 & 2 depuis 2015 et vous mettez en avant le développement de sites mobiles solarisés en Afrique. Très bien.

Mais dans le même temps, la direction groupe poursuit un déploiement massif de la 5G et de la 5G+, extrêmement énergivore, et continue à multiplier les achats et les sous-traitances mondialisées générant du scope 3 non maîtrisé. Pour la CGT, la direction est loin de la sobriété numérique nécessaire. L'écologie est instrumentalisée à des fins de communication, sans cohérence avec les choix industriels et financiers.

Comment Orange peut-elle mettre en avant la “responsabilité sociale et environnementale” alors que ses priorités budgétaires restent concentrées sur la rentabilité financière et la rémunération des actionnaires ?

En conclusion, Orange affiche des résultats financiers flatteurs, mais au prix d'un appauvrissement social et industriel en France, puisqu'ils reposent essentiellement :

- Sur une stratégie de réduction de l'emploi et de l'externalisation,
Sur une déconnexion croissante entre la France et les marchés internationaux,
- Et sur une priorité donnée aux dividendes au détriment de l'investissement industriel et humain.

En résumé, les actionnaires gagnent, les salariés et les usagers perdent !!!

La CGT vous le dit clairement : ce modèle est socialement destructeur, industriellement dangereux et écologiquement incohérent. Les salariés du périmètre France n'accepteront pas que leurs efforts financent indéfiniment les dividendes et les plans d'économies.

La CGT exige un changement de cap avec :

- Plus d'emplois et de recrutements en CDI,
- Moins de sous-traitance et plus de relocalisation,
- Une réorientation des profits vers l'investissement et les salariés, plutôt que vers les actionnaires,

Quand la direction assumera-t-elle que sa stratégie court termiste met en péril le cœur de métier, les conditions de travail des salariés, et le rôle d'opérateur de service public qui devrait être celui d'Orange ?

Actualité de la DTOF :

En préambule, depuis plus de vingt ans, les salariés d'Orange subissent une succession de réorganisations (DTSI, DNOF, ATE, Anchage Territorial...). C'est une méthodologie de management inavouée, et le projet Regain s'inscrit dans cette continuité de transformations incessantes. La CGT rappelle que cette instabilité permanente constitue en elle-même un facteur de risques psychosociaux (RPS) majeur, reconnu dans les rapports précédents des enquêtes triennales et ceux du Service Prévention Santé Travail et sera encore renforcé par la présente réorganisation.

Cette instabilité chronique génère systématiquement :

- Une perte de repères professionnels et organisationnels
- Une usure psychologique liée à l'adaptabilité constante exigée
- Une souffrance au travail pourtant très documentée mais ignorée par la Direction
- Pour finir une défiance totale des salariés envers ces annonces de simplification liés aux réorganisations.

Votre document présente REGAIN comme une démarche nécessaire pour "préparer Orange France à faire face aux évolutions du marché et simplifier ses modes de fonctionnement".

Mais malgré la rhétorique de "simplification", "efficacité" et "proximité" que vous employez dans ce dossier, une lecture attentive et croisée avec l'histoire de France Telecom puis d'Orange révèle des zones d'ombre significatives et des risques majeurs pour l'emploi et les conditions de travail. Derrière l'appellation « REGAIN » se cache une restructuration abyssale qui soulève énormément d'interrogations sur ses véritables objectifs et ses conséquences potentiellement dramatique pour les salariés.

Pourtant vous allez empiler des périmètres (nationaux, régionaux, supports mutualisés), tel « un mille-feuille », qui, loin de clarifier, va complexifier davantage la structure.

La CGT redoute :

- Une multiplication des reportings et des lignes hiérarchiques
- La dilution des responsabilités entre différents niveaux

- Une charge cognitive accrue pour les équipes devant naviguer entre de multiples référents
- Une perte d'efficacité opérationnelle liée à la complexification des circuits de décision

Les managers sont "plus exposés à l'intensité du travail". Paradoxalement, REGAIN leur confie des responsabilités supplémentaires : pilotage business élargi, animation RH renforcée, reporting multidirectionnel, coordination transversale.

Pour la CGT, cette contradiction flagrante révèle :

- L'absence de prise en compte réelle de la charge managériale existante
- Le risque d'explosion des responsabilités sans moyens supplémentaires
- La transformation des managers en "boîtes à tâches" plutôt qu'en animateurs d'équipe
- La dégradation prévisible de l'accompagnement des équipes

Les mutualisations (fonctions support, achats, pôle logistique) sont présentées comme des sources d'efficacité et de gains opérationnels. Cependant, vous ne fournissez aucune donnée chiffrée sur les volumes de travail transférés ni sur les moyens alloués.

Sans dimensionnement précis, ces mutualisations risquent de se traduire par :

- Une augmentation de la charge de travail (moins d'équipes traitant plus d'activités)
- Une dégradation de la réactivité due à l'éloignement des centres de décision
- Une perte d'expertise locale au profit d'une centralisation déshumanisée
- Une intensification du rythme de travail pour les équipes mutualisées

Vous minimiser systématiquement, l'usure psychologique liée à l'adaptation permanente, la perte de sens au travail due aux changements incessants, l'anxiété générée par l'incertitude permanente sur l'avenir des postes. Vous mentionnez d'ailleurs une corrélation statistique entre changements de manager et inadaptation des objectifs, révélant l'impact direct des réorganisations sur les conditions de travail.

Ce projet mentionne des dispositifs QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail) et des accompagnements individuels, mais sans chiffrage, sans indicateurs cibles, ni calendrier précis de mise en œuvre. La CGT FAPT dénonce

une absence de moyens concrets alloués à la prévention, un manque total d'ambition sur les objectifs d'amélioration et surtout de prévention primaire

Pourquoi attendre que des seuils d'alerte se déclenchent pour mettre en œuvre des mesures correctives renforcées ?

Bah que faites-vous de la prévention primaire ?

Sur la prévention de la souffrance au travail, il est important de mettre en place des actions préventives fortes afin de transformer cette criticité « forte » du projet.

Bref...

La répartition des équipes UCI entre trois nouvelles directions (DEC, Direction de l'Intervention, Direction des Infrastructures) brise la cohérence opérationnelle construite au fil des années.

Pour la CGT, cela générera :

- Rupture des synergies entre intervention et infrastructure
- Multiplication des interfaces et des risques de dysfonctionnement
- Perte d'efficacité dans la gestion des incidents réseaux

Comment maintenir la coordination indispensable entre ces trois directions éclatées ?

Toujours à la DTOF, ou l'essentiel des UCI vont être rattachés à la DTOF

- Aujourd'hui, les collègues de la DSi ne sont pas plus avancés concernant leur rattachement... depuis la découpe de la DTSI en deux : DTOF/DSi, le périmètre social étant resté DTSI. Les salariés espéraient voir plus clair avec cette énième transformation : REGAIN... Que nenni, pas plus d'info à part la sortie des fonctions support Communication de la DSi qui rejoignent la Direction Communication Interne & Externe. Alors que votre projet évolution des modèles organisationnels, sur 10 ans, à la DSi vient de se déployer et est déjà à hauts risques en termes de risques psycho-sociaux. Les salariés concernés par le changement de métiers, à horizon 10 ans, et voyant qu'ils ne sont pas situés dans le projet REGAIN

ne peuvent être que source d'anxiété et d'inquiétudes supplémentaires aggravés par la disparition de leurs repères. **Quand les collègues de la DSI sauront-ils à quelle sauce ils seront mangés ? Où sera rattachée la DSI ?**

- Sur BLIM : Cet été, dans le cadre du CSST BLIM il a été dit que rien ne changera au quotidien sauf à partir de N+2, pourtant dans votre dossier on voit bien que BLIM est impactée plus profondément.
- Concernant la DISU : Les salariés s'interrogent et sont inquiets pour leurs futurs. Déjà avec les transformation interne à leur entité qui laisse penser à une externalisation de leur activité. Quel seront précisément les conséquences de ce rattachement ? quelles seront les conséquences sur leurs activités actuelles et leur futur professionnel ? **Quel seront précisément les conséquences du rattachement de la DISU à la Direction des Opérations ? Y aura-t-il enfin des recrutements à la DISU dans un contexte de sous-traitance massive du flux principal qui est la Bureautique ?**
Comment les help desk, les Responsables d'Ecosystèmes, les Techniciens Soutien de Proximité, les soutiens métiers et les experts Niveau 2 peuvent-ils remplir leurs missions dans un contexte de départ massif non remplacés ?

En conclusion,

le projet REGAIN, sous couvert de « simplification » et « d'efficacité » pour faire face aux évolutions du marché, semble avant tout être un levier pour la réduction de coûts et une baisse des effectifs, gérée par l'attrition naturelle et le non-remplacement. L'organisation matricielle par métier, si elle peut offrir une agilité théorique, risque de vider les entités régionales de leur substance et accroître la distance entre le national et le terrain.

La CGT dénonce les impacts sur les conditions de travail qui sont une source majeure d'angoisse. L'omniprésence du discours sur la "prévention" dans un document d'orientation, loin de rassurer, dénonce implicitement le caractère "anxiogène" d'une transformation qui génère stress et anxiété pour les salariés,

faute de clarté sur leur avenir et leurs rôles précis. L'intensification du travail, la poly compétence sont les conséquences directes de la baisse des effectifs et de la réduction des lignes managériales et des fonctions support. Pour la CGT c'est un risque majeur.

Nous exigeons de la direction une clarté totale sur les intentions et les conséquences concrètes de ce projet, notamment en termes de besoins en compétences, de formation, de charge de travail, et de bien-être au travail.

Enfin, la CGT rappelle les résultats de l'enquête SECAFI et le travail de la médecine du travail dont le rapport est très explicite.

Aucun temps n'est pris pour faire un vrai bilan et retour sur les réorganisations précédentes.

En prenant exemple sur la DTSI et ses lourdes transformations récentes, nous craignons que le projet REGAIN soit porteur de RPS pour tous les salariés Orange comme pour ceux de la DTSI, endeuillés déjà par 5 suicides ces derniers mois. La gestion d'Orange France ne saurait être assurée au détriment du développement qualitatif des emplois et des compétences de ses salariés, ni en dégradant leurs conditions de travail. La CGT exige un dialogue social, qui dans ce contexte, doit être renforcé pour que les voix des salariés soient réellement entendues et prises en compte, et non pas simplement instrumentalisées.