



Déclaration préalable CGT

CSEE DTSI

Séance des 24, 25 et 26 Novembre 2021

Après des mois de tergiversations, E. Macron vient d'annoncer début novembre le lancement du « Contrat d'engagement jeune ». Ce dispositif sera destiné aux jeunes de 16 à 25 ans sans formation ni emploi depuis plusieurs mois et disposant de moins de 497,50 euros de ressources mensuelles. Les jeunes jugés éligibles pourront bénéficier d'une allocation allant jusqu'à 500 euros par mois et d'un accompagnement par les missions locales et pôle emploi.

Cette mesure très restrictive est très loin de la « Garantie Jeune Universelle » promise par le Président. Restrictive en effet, par les moyens dérisoires qui lui sont alloués : 550 millions d'euro affectés à la Loi de finances 2022 quand les besoins étaient estimés à 1,5 milliard d'euros. Le gouvernement prétend qu'il accordera le « contrat d'engagement » à 500 000 jeunes, nombre cruellement insuffisant au regard des besoins. En effet, en 2019, environ 1,5 millions de jeunes âgés de 15 à 29 ans n'étaient ni en emploi, ni en études, ni en formation. Leur situation ne s'est pas améliorée depuis.

Pour la CGT, l'enjeu à l'égard de la jeunesse est de lui garantir un libre accès à la formation qualifiante et/ou professionnelle ainsi que l'émancipation par un travail digne. Soutenir la jeunesse suppose un engagement politique à hauteur des besoins actuels pour l'ensemble des jeunes quelle que soit leur situation. L'instauration d'un « revenu d'insertion » à hauteur de 80 % du smic (la CGT revendique un smic à 2 000 €) afin de permettre aux jeunes qui ne sont pas sur le marché du travail de sortir de la précarité, d'éviter les « petits boulots » et de permettre à chacun de se consacrer à ses études ou à la recherche d'un emploi stable.

Mais l'emploi des jeunes, ou l'emploi tout court, n'est pas d'actualité dans les entreprises du CAC 40, et encore moins à Orange. Les résultats de l'expertise du CSEC d'Orange sur l'emploi sont inquiétants : un énième plan d'économies basé sur la réduction des emplois et la « discipline salariale ». La baisse des effectifs, de 11% par an depuis 5 ans, notamment dans le Conseil Clients et les Interventions, concernerait 7500 emplois d'ici 2023. Comment considérer que la saignée de l'emploi en pleine pandémie favorisera le développement d'Orange ? Pour la CGT, depuis 10 ans les salariés subissent une stratégie de pure financiarisation, moins d'effectifs et de pouvoir d'achat, pour un travail

intensifié et plus de souffrance. Cela ne peut plus durer ! Une autre politique d'entreprise est nécessaire, axée sur une répartition des richesses plus équitable. Les emplois ont fondu de près de 16 000 salariés depuis 2019, nous sommes bien loin de la loi Pacte de 2019 précisant que l'entreprise doit prendre en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité, en revanche le plan d'économies Scale up ou bien « Dégage 2025 » sont appliqués à la lettre. A la CGT, nous n'acceptons pas cette stratégie de financiarisation et de démantèlement de notre entreprise ! Nous subissons un Plan de sauvegarde de l'emploi déguisé. Un plan de destruction de l'emploi, plutôt !

La DTSI est-elle exemplaire en matière d'emploi ?

Le résultat de l'enquête démographiques du CNPS, indique une perte de près de 2000 emplois depuis 2019 avec des conséquences sur les conditions de travail des salariés.

Restructurations, effet des départs en TPS, élargissement des périmètres d'action, suppression des fonctions intermédiaires, départ de certaines compétences rares ou spécifiques sans évaluation de l'impact par anticipation, management en mode digital pouvant présenter des risques, ainsi que des prévisions de baisse d'activités surévaluées par rapport à la baisse des effectifs contribuent à une surcharge de travail pour les salariés de la DTSI.

Ajoutons à cela qu'aujourd'hui, l'Intelligence Artificielle (IA) s'invite dans nombres de services avec l'automatisation de certaines tâches, que le travail en mode Agile met à mal le temps de travail et la ligne hiérarchique habituelle et que le télétravail est pratiqué par 70% des salariés de la DTSI. Cette course effrénée influe sur le temps de production tout en assurant une productivité supérieure. Elle ne poursuit qu'un seul objectif : répondre aux besoins court-termistes de la financiarisation. Nous vivons une contradiction entre l'aspect création de valeurs (l'entreprise) et la valorisation de valeurs qui nous échappe (les marchés financiers) ce qui creuse l'écart entre le souhaitable (projets, conception de la fonction) et ce qui est présenté comme le possible (les logiques de gestion). Ainsi le travail ne cesse de se dégrader et la fonction de se déliter. IA, mode Agile et télétravail sont une nouvelle manne économique dont les salariés ne perçoivent aucun retour, à part quelques primes « one shot ». Nous avons pour preuve, la faiblesse des dernières augmentations salariales.

La seule solution apportée par la direction de la DTSI pour combler le manque criant d'effectifs dans de nombreux services c'est la précarisation de l'emploi avec l'utilisation à outrance de l'alternance et une FAT externe en continuelle augmentation.

Les alternants, qui représentent 4,25% des effectifs de la DTSI, ne doivent pas être utilisés comme de la main-d'œuvre gratuite ou bon marché. Ils ne sont que très rarement récompensés par un emploi stable quand ils le souhaitent. Quant à l'externalisation de nos activités elle représentait fin 2020 près de 4000 ETP à la DTSI soit plus de 30% de notre force au travail (FAT).

Quand E Macron dit, je cite « nous sommes un pays qui travaille moins que les autres... Il nous faut avoir un pays qui produise davantage », alors réinternalisons des activités que nous avons abandonnées, Orange dont l'état est un actionnaire principal doit montrer l'exemple en réinternalisant des activités réalisées dans des pays à bas cout de main d'œuvre : Maroc, Tunisie, Roumanie, Ile Maurice et la liste est longue. A la CGT nous n'acceptons pas cette stratégie de Faire ou Faire Faire, synonyme de perte de nos compétences et nos savoirs en tant qu'opérateur industriel alors que des milliers de jeunes attendent d'avoir un emploi qui leur permette de vivre dignement.

L'accord intergénérationnel en cours de négociation risque d'accentuer encore le démantèlement des équipes, si aujourd'hui nous sommes encore un peu moins de 11 000 salariés à la DTSI, combien en restera -t-il si une grande majorité des salariés éligibles à ce dispositif décide de quitter le monde du travail, 9000 ou moins ? Que fait la direction pour anticiper ces départs massifs ?

Alors pour revenir aux milliers de jeunes sans emplois que nous évoquions au début de notre déclaration préalable, osez l'embauche ! Allez dénicher les talents dans les quartiers de nos villes, par exemple dans le quartier de St Mauront à Marseille, votre SDIT en sera peut-être plus acceptable. Formez ces jeunes, offrez-leurs un parcours professionnel et ils pourront créer des richesses qui seront fort appréciées de vos actionnaires, sans oublier l'augmentation de nos salaires et l'amélioration de nos conditions de travail.

La seule réponse apportée par la direction de la DTSI sur le manque criant d'effectifs dans nos collectifs de travail c'est l'externalisation et la mise en place de « DTSI Demain » qui récompense 256 salariés.

A ce sujet, en respect de l'accord du 5 mars 2010, vous avez ouvert une négociation que vous transformez en concertation, car cela vous arrange, mais avec un périmètre qui se limite à 256 salariés, surtout des cadres positionnés en bande F ou G et des cadres de la filière RH, mais vous oubliez la très grande majorité des salariés qui vont voir évoluer leurs activités fonctionnelles en profondeur, ceux qui font de l'ingénierie vont partager leurs activités avec de l'exploitation et inversement, leur fiche métier va évoluer, on l'annonce déjà à certains salariés. La réponse que vous nous faites n'est pas acceptable, vous nous vendez l'accord ARCQ pour accompagner les évolutions des métiers de demain alors que celui-ci se termine le 31 décembre 2021. Vous êtes en train d'opposer les salariés entre eux. Vous allez récompenser 256 salariés. Certes ils

le méritent, les autres aussi, qui n'auront rien. Merci Patron, mais attention il ne faut pas prendre les salariés pour des Charlots...

C'est dans ce contexte que la CGT met en débat la pertinence d'une durée du travail hebdomadaire à 32 heures, sans baisse de rémunération. En versant au débat public, chez Orange, l'idée d'une réduction du temps de travail à 32h, la CGT a bien conscience qu'elle peut paraître à « contre-courant » et notamment chez les cadres, qui affirment « déjà, ne pas avoir le temps de tout faire », cette affirmation est vraie ! Mais elle interroge d'abord la charge de travail. Les cadres sont attachés à l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle et travailler 50 heures/semaine n'est plus possible. Dès juin 2016, la direction avait pointé dans « l'accord sur l'évolution et l'adaptation de la charge de travail » des constats communs d'intensification du travail comme les départs en retraite et TPS non remplacés, le travail en mode projet source d'accroissement de la charge mentale ou encore l'accélération des rythmes, des aléas, le développement de la polyvalence comme facteurs d'intensification du travail. Le temps de travail est le 1er facteur d'inégalités Femmes-Hommes. Pour preuve, les temps partiels sont très majoritairement, chez Orange comme ailleurs, occupés par les Femmes. Pour autant, elle n'y avait pas apporté les réponses qui puissent peser réellement sur la surcharge de travail, avec, par exemple, la solution des recrutements.

Un DGI a été déposé à la direction du SI sur le site Eysines. Aurait-il pu être évité ? certainement ! La crise sanitaire nous a donné un léger répit mais la vaccination ne semble pas donner les résultats espérés, loin de là. Une cinquième vague est annoncée, certains pays reviennent à des mesures de confinement et en France les consignes pour une troisième dose de vaccin commencent à enfler dans les médias pour concerner un public de plus en plus jeune. Côté Orange, l'entreprise s'en tient aux consignes nationales données en septembre. Ainsi pour une personne « cas contact » mais dont le schéma vaccinal est complet, la consigne est simplement de limiter les « interactions sociales » pour les établissements recevant du public. L'interprétation d'Orange sur le sujet permet à certains collègues « cas contact » de revenir sur site, à participer en physique à des réunions d'équipe, à se mélanger aux autres salariés dans les cafétérias et les restaurants. Faudra-t-il attendre que les transmissions du virus se multiplient au sein de l'entreprise en parfaite application des consignes nationales avant de les voir évoluer ? La DTSI ne peut-elle pas être logique et demander à ses « cas contacts » de rester chez eux ? En nous privatisant on nous a dit que l'on allait sortir du carcan administratif. Cependant il semble que notre entreprise « digitale et humaine » ne fasse pas appel au bon sens, mette en danger les salariés sur le lieu de travail, crée des situations anxieuses en ne prenant pas toutes les précautions nécessaires, qu'elle trahisse la relation de confiance du personnel envers la Direction et qu'en définitive celui-ci soit mis en situation de Risques

Psycho Sociaux. Chez Orange, tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes. De ce fait nous demandons de rajouter à l'ordre du jour de ce CSE un point sur le COVID.

Pour finir, je voudrais revenir sur les promesses du DRG groupe qui s'était engagé à repousser l'ensemble des CSE de l'UES Orange pendant cette période d'élection pour le C.A. Tenir le CSE de la DTSI n'est pas l'unique exception. Certes la décision a été prise en concertation avec les membres du bureau et des RS, mais une fois encore le dialogue social se limite aux effets d'annonces. Soyez conscients que vos promesses vous engagent. A moins qu'elles n'engagent que ceux qui y croient ?