



Déclaration préalable CGT

CSEE DTSI

Séance des 26 et 28 Janvier 2022

Comme chaque début d'année, Oxfam, mouvement mondial qui lutte contre les inégalités pour mettre fin à la pauvreté et aux injustices dans le monde, a publié le 17 janvier un rapport avec un zoom sur les inégalités en France.

Ce rapport vient confirmer la fracture entre les plus riches et les plus modestes et le véritable séparatisme des riches.

Les inégalités mondiales explosent et sont aggravées par la crise sanitaire.

La crise n'a pas été la même pour tout le monde. Non seulement les plus riches n'ont pas été impactés par la crise, mais ils en ont profité !

Les plus riches ont profité des largesses de l'argent public déversé sans contrepartie aux entreprises dont ils sont propriétaires.

Jeff Bezos l'a d'ailleurs rappelé avec une certaine arrogance avant de s'envoler dans l'espace à bord de sa fusée en disant : « Je tiens à remercier chaque employé et chaque client d'Amazon, car vous avez payé pour tout cela ».

Les plus riches eux-mêmes savent bien que seul le travail peut créer la richesse.

En matière de « sécession des ultra-riches », la France n'a rien à envier aux autres pays et ce depuis plusieurs années déjà, et le CAC 40 bat régulièrement des records, comme si l'économie française était au sommet de sa forme, alors même que le chômage de masse perdure et que la pauvreté s'est fortement intensifiée pendant la crise. En 2021 Orange a distribué 2,3 Milliards d'euros aux actionnaires, somme qui, ramenée au nombre de salariés du groupe en 2020 de 133 787, représente un montant de 17 192 euros par salarié. Cela démontre toute l'injustice de la répartition des richesses.

Les 5 plus grosses fortunes françaises ont vu leur capital augmenter de 173 milliards d'euros entre mars 2020 et octobre 2021, soit un bond de 105%.

Dans le même temps, 10% de la population doit recourir à l'aide alimentaire pour se nourrir, selon le Secours Catholique.

Oxfam propose des recommandations et des orientations qui se recoupent avec certains grands axes revendicatifs de notre organisation.

La triste réalité d'un monde à deux vitesses doit cesser, cette réalité qui entraîne un paradis pour une minorité et un enfer pour la majorité des populations.

En cette 1ère séance de CSE 2022, c'est le moment de faire le bilan de l'année écoulée et de se projeter vers celle à venir. Après une année 2021 particulièrement compliquée et éprouvante, les élus CGT du CSE de la DTSI vous adressent tous leurs meilleurs vœux pour 2022 !

En ces temps de régression sociale, que cette nouvelle année soit empreinte de plus de fraternité, de solidarité, de liberté, d'égalité et de conquêtes sociales.

Pour 2022, la CGT souhaite à l'ensemble des salariés une réelle reconnaissance par des augmentations de salaires et promotions, l'amélioration des conditions de travail, et des recrutements à hauteur des besoins, pour une meilleure répartition de la charge de travail.

2022 doit également être l'année de la reconnaissance par l'entreprise de tous les efforts fournis pendant la crise COVID, depuis maintenant presque deux ans, les négociations NAO débutant le 2 février, nous espérons que vous saurez récompenser les efforts des salariés. Ce sont eux qui ont permis de faire tourner l'entreprise, de créer les bénéfices permettant de payer les actionnaires.

La CGT souhaite également qu'Orange redevienne une entreprise de télécommunication modèle qui offre aux usagers des services de qualité, disponibles et accessibles partout et pour tous, et que DTSI demain ne sonne pas le glas de l'opérateur industriel qui faisait la fierté de ses salariés.

Que cette nouvelle année soit l'occasion pour le futur ou la future DG d'Orange de rompre avec la stratégie actuelle de financiarisation du groupe. Et souhaitons qu'il ou elle ne se prendra pas les pieds dans le « Tapie » dans la tâche difficile qui l'attend avec la mise en place de l'accord intergénérationnel qui va se solder par de nombreux départ de salariés en 2022 et 2023.

Quel bilan dans notre entreprise !

Pertes d'emplois, pertes de compétences liées à votre politique, un PDG condamné, une utilisation massive de contrats de travail précaires, des fermetures de services, des fermetures de boutiques, une explosion de la sous-traitance, tout ça donnant lieu à une envolée du dumping social au bénéfice de vos actionnaires et au détriment des conditions de travail, de la santé même des salariés qu'ils soient de la maison mère, des filiales ou de la sous-traitance.

L'année 2022 s'annonce encore comme une année de rigueur, la direction d'Orange est une bonne élève !

En gros, on explose les résultats et on continue de nous saigner.

La CGT pourra être à vos côtés pour vous aider. Mais elle ne sera pas à vos côtés quand vous nous parlerez de suppression d'emplois, d'externalisation de nos activités ou bien de dégradation de la qualité de vie au travail.

Et puis pour terminer le bilan de cette année 2021 et du PDG, lors de son show à Bridge la semaine dernière le PDG démissionnaire nous annonce qu'il a dû prendre des décisions douloureuses. Il voulait sans doute parler du résultat de sa gouvernance :

- 30 000 suppressions d'emplois
- Sous-traitance massive des activités entraînant le dumping social que les salariés de SCOPOLEC peuvent confirmer
- Dégradation des conditions de travail pour les salariés sous-traitants !
- Dégradation de la qualité du service client !
- Augmentation des dividendes aux actionnaires, sans aucune mesure avec la maigre progression des salaires, qui ne parvient même pas à compenser l'augmentation du coût de la vie.
- Fermeture et vente de centaines de sites télécoms !
- Report des coûts de construction du réseau fibre sur les collectivités territoriales et donc sur nos impôts.

En ces temps de changements imminent à la tête d'Orange, nous nous rappelons de ce dicton : "on sait ce qu'on perd, on ignore ce qu'on gagne", voici une anecdote à propos de notre futur ex-PDG, remontée récemment dans la presse. Une "association", les "Napoléons" a organisé en 2017 à Paris une conférence de Barack Obama, à la Maison de la radio, devant 800 invités triés sur le volet. C'est Orange, l'une des entreprises mécènes des Napoléons, qui a organisé ce gigantesque coup de pub et, selon Le Canard enchaîné, réglé l'addition : 400 000 euros pour -s'offrir Obama. Une volonté personnelle du PDG, Stéphane Richard, parrain des Napo, à l'époque en campagne pour le renouvellement de son mandat. Pour se poser en PDG international, puissant dirigeant d'entreprise à l'aise avec les grands de ce monde, il pouvait difficilement faire mieux. Le 2 décembre, dans un amphithéâtre de la Maison de la radio à Paris, Stéphane Richard, patron d'Orange, papotera avec Barack Obama. Pendant une heure, l'ex-président américain, dont la parole est rare depuis son départ de la Maison Blanche, répondra aux questions de son interlocuteur sur les thématiques de la peur et de l'innovation (« Fear less, innovate more » est le titre de son intervention).

« Quand Les Napoléons ont eu l'idée d'inviter Obama, ils avaient besoin d'une caution d'envergure, de quelqu'un de connu, pour lui tenir le crachoir », raconte Béatrice Mandine, directrice de la communication d'Orange, pas mécontente de réaliser ce gros coup. On imagine que d'autres créateurs de ces conférences pour hauts cadres qui pullulent ont déjà dragué Obama et se sont cassé les dents.

Chacun appréciera ce bilan et cette forme de communication en fonction de ses valeurs !

Courroie de transmission du PDG, du Conseil d'Administration et surtout des actionnaires, vous avez peut-être le mauvais rôle, et vous endossez une responsabilité certaine devant le personnel de la DTSI.

Avec les vagues qui se succèdent, le travail à domicile nommé « télétravail » devient la règle et imposé par l'employeur, sans réel cadre concernant les moyens, l'indemnisation et les conditions de travail à domicile, une nouvelle organisation du travail a vu le jour.

Cela n'a que trop duré, car pendant que la direction traîne des pieds, les risques induits par le télétravail, l'environnement de travail et les conséquences sur la santé des salariés se font ressentir puisque les Risques Psycho Sociaux et les Troubles Musculo Squelettiques augmentent.

Le télétravail est une nouvelle organisation du travail, les collectifs de travail se trouvent désorganisés, des salariés se trouvent isolés, et certains salariés ont des difficultés à revenir sur leur site.

Les temps de trajets se transforment en temps de travail, le droit à la déconnexion devient un vieux rêve et la durée du travail explose avec la bénédiction de la direction, plus facile de favoriser le travail dissimulé que de recruter.

Les orientations de l'entreprise en matière immobilière et en particulier les évolutions des espaces de travail tertiaires, solutions dynamiques et agiles au travail hybride ont un impact important sur le télétravail. Dans certaines directions de la DTSI le télétravail représente 3 salariés sur 4.

La CGT redoute qu'il s'impose en priorité, comme le refouloir aux perspectives de travail en espaces ouverts, sans bureau attitré. Il sera impossible de laisser ses affaires sur une position de travail, car cela la rendra indisponible pour les autres occupants

Tous nos collègues ne recherchent donc pas ce type d'organisation. Elle leur laisse plutôt le sentiment de n'être que de passage. Après les restructurations des unités, on désorganise l'espace de travail. Derrière une soi-disant « autonomie », ou l'agilité, la CGT voit poindre les risques psychosociaux.

Cela peut certainement convenir à une partie du personnel, à une typologie précise de professions, cadres, nomades. Mais ce n'est pas du goût de la plupart des salariés et c'est la fin des échanges informels, du transfert de compétences ou bien de moments de convivialité.

Alors que la dernière enquête sur les conditions de travail et du stress du CNPS vient d'être publiée, on peut voir que certains indicateurs sont revenus à leurs niveaux de 2012, il est temps que les élus du CSE de la DTSI puissent débattre de cette nouvelle organisation du travail et les risques induits. Nous vous demandons que l'organisation du travail, induite par le télétravail, fasse très rapidement l'objet d'une information au sein de cette instance. L'employeur a l'obligation d'informer et consulter le CSE pour tout changement important de l'organisation du travail, et ce changement est si important qu'on voit bien son côté structurant dans les projets immobiliers.

Le fonctionnement de ce CSE est-il en péril ? Nous ne savons plus qui traite quoi : CSE, CSSCT, CAP ? Certes la direction se satisfait de la situation pour faire avancer ces nouvelles organisations, suppressions d'emplois ou mises en place d'espaces dynamiques.

Les ordonnances Macron, que nous avons combattues, ont tué le dialogue social dans beaucoup d'entreprises, le rôle essentiel des CHSCT qui étaient l'amélioration des conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés, n'a jamais été compensé par la mise en place des CSE, aidés par les CSSCT, au moins à la DTSI.

Le CSE doit être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur l'introduction de nouvelles technologies, de nouveaux outils de travail ou sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Auparavant, les CHSCT avaient la responsabilité de traiter les projets d'importance limitée, les ordonnances Macron en ont décidé autrement, le CSE doit s'en charger avec l'aide des CSSCT et des RP.

Maintenant nous sommes sous les ordres d'un Comité Anticipation Projet (CAP) qui décide unilatéralement les projets qui doivent faire l'objet d'un passage devant cette instance ou bien d'un simple passage devant une CSSCT. Vous profitez de cette aubaine pour présenter aux mandatés de cette commission et RP une simple fiche synthétique au lieu d'un vrai dossier qui permettrait à nos mandatés de faire un rapport consistant vers notre instance. Mais pour rappel ce comité (CAP) n'a aucune valeur juridique que ce soit dans l'accord du dialogue social ou bien dans le code du travail. Serions-nous dans l'illégalité ?

À la suite des différentes présentations faites en comité CAP, en décembre et janvier, concernant des projets de réaménagement du site de Bagnolet Eastview sur différentes directions (UPR IDF, DRCA, PDT et DSI) nous demandons que ce projet fasse l'objet d'une information en CSE DTSI avant sa mise en œuvre.

Le dialogue social a ses règles, il ne faut pas l'oublier, et nous serons obligés de demander un CSE exceptionnel si vous vous obstinez à bafouer le dialogue social. Et vous le savez cela risque de prendre un peu de temps !