



Déclaration préalable CGT

CSEE DTSI

Séance des 30 et 31 août 2022

La CGT se bat depuis toujours pour améliorer les conditions de travail et de vie des salariés. Quelles conditions de vie sur une planète où les dérèglements climatiques s'accroissent, où si tout le monde vivait comme dans les pays riches les ressources naturelles seraient épuisées en très peu de temps. Depuis le 28 juillet 2022, l'humanité a déjà consommé l'ensemble des ressources que la planète peut régénérer en un an. Et nous perdons sans cesse du terrain : en 1970, ce jour intervenait le 29 décembre. Mais ce n'est pas grave, on augmente les débits, on pousse à la consommation, mais attention, on est responsables, on a une RSE. Alors, devrions-nous nous réjouir des déclarations du président de la République sur la sobriété ? Mais de quelle sobriété s'agit-il ?

S'il était besoin, les derniers étés que nous avons subis ont cloué le bec aux climato-sceptiques. Que faudrait-il pour arrêter les dénis sur les ravages des marchés financiers, de la recherche effrénée du profit maximal ? Tout le monde sait que la spéculation sur les produits alimentaires par exemple fait des ravages. L'INSEE nous a informé que le "quoi qu'il en coûte" a été à plus des trois quarts augmenter la fortune des plus riches, "quoi qu'il en coûte" qui est financé par ceux qui échappent aux niches fiscales, qui payent l'impôt le plus inégalitaire la TVA. Sobriété du gavage des actionnaires qui n'en ont jamais assez ? Les prix augmentent fortement, les salaires ne suivent pas, la baisse du pouvoir d'achat est une réalité que les salariés vivent au jour le jour. A Orange, 2022 a été la troisième année consécutive où les négociations sur les augmentations de salaires, les NAO, ont débouché sur une "Décision Unilatérale". La première fois que la direction met moins dans sa Décision Unilatérale que ce qu'elle était prête à donner lors des négociations. Le message est clair mais ne fait que renforcer la répulsion de la CGT vis-à-vis du chantage. Une étude pour le journal "Le Monde" montre que le coût d'un chariot de courses d'une quarantaine de produits représentatifs de la consommation des français a bondi de 11,7% en un an. La direction affiche une augmentation de 3% pour les salaires en 2022, ce qui va se traduire par moins de 2% pour la grande majorité des salariés. La direction d'Orange applique la sobriété, mais seulement vis à vis des salariés. Pour rappel, quand on sort sa calculette, on se rend compte que les dividendes versés aux actionnaires sont équivalents à 39% de la masse salariale. C'est peut-être un détail pour vous, mais pour les salariés ça veut dire beaucoup, qui se fait à leur détriment. Sobriété ?

Après la sobriété, la violence. Comment la reconnaître ? Est-ce que des décisions annoncées avec une voix neutre, presque gentille peuvent être dans les faits de la violence ? Ou alors la violence ne serait que quand les décibels augmentent ? Les media nous biberonnent les caractéristiques de ce qu'il faudrait qualifier de violence. Ces caractéristiques nous font assimiler la violence et les "classes populaires". C'est certes un raccourci, mais il n'est pas faux, loin de là. C'est encore l'été, nous pouvons vous donner des conseils de lecture : "la violence des riches" de Michel Pinçon, Monique Pinçon-Charlot.

Dans notre entreprise, les décisions sur les salaires, sur l'emploi, les réorganisations, l'injonction à faire tourner la boutique dans les conditions dégradées que nous vivons, est-ce de la violence ? Oui, assurément. Et les résultats de l'enquête triennale SECAFI, les rapports de la médecine du travail montrent bien que les effets sur les salariés le confirment. Une violence assez forte pour pousser certains salariés à des gestes désespérés. Nous vivons une crise sociale d'ampleur. Alors que se sont finies les audiences du procès en appel des dirigeants de France Télécom, ce serait ironique si c'était moins grave. Que nos dirigeants se rendent compte où leurs décisions peuvent amener les salariés, mais aussi où ça peut les amener eux. Notre nouvelle Directrice Générale trouve que les choses ne vont pas assez vite, nous pourrions avoir envie que les conséquences judiciaires de certaines décisions de dirigeants d'entreprises aillent plus vite ...

Il n'y a pas que dans les années 2000 où la direction de l'entreprise poussait les salariés à partir. La direction fait de la pub pour les TPS. Plus ou moins selon les entités. Il y a des cas où ces sollicitations sont tellement intrusives que c'est vécu comme une incitation au départ. Cela a donné lieu à une réclamation RP à l'UPR Sud est en janvier 2022. Alors, quand début juillet 2022 une RH de proximité va parler de TPS à la salariée qui a motivé la réclamation RP, il ne faut pas qu'elle s'attende à être reçue avec des bisous. La salariée hausse la voix et demande à la RH de sortir, sans insulte ni violence, même s'il y aurait eu des larmes des deux côtés. La direction envoie la salariée à la médecine du travail et la convoque à un entretien - tribunal, elle (la salariée, pas la RH) aurait eu un comportement inapproprié. La salariée craque, fond en larme, mais il en ressort quand même un avertissement qui quand il lui est notifié lui génère un malaise qui l'envoie aux urgences. Une alerte pour danger grave et imminent a été posée. La CSSCT extraordinaire a eu lieu le 29 août. La présidente de l'UPR SE a demandé un vote pour lever le DGI. La CGT note que pour la direction de l'entreprise les CSSCT sont habilitées à voter et à donner un avis. Donc, soit dorénavant la direction ne s'opposera pas à ce que les CSSCT votent et donnent des avis, soit la direction annule ce vote qui n'est pas censé avoir eu lieu.

La DRH de DTSI a indiqué, sur le sujet, maintenir la sanction vis-à-vis de la salariée, pour "*lui rappeler de s'exprimer avec mesure et respect à l'égard de tous ses interlocuteurs*". L'acharnement, le harcèlement, vis-à-vis de cette salariée fragile n'est pas acceptable. Ce n'est pas la première fois que l'UPR Centre Est et par la suite l'UPR Sud Est pousse cette salariée vers la sortie. La violence est-elle une question de forme ou de fond ? Est-ce une question de

décibels ou cela dépend-il de quel côté du manche on se trouve ? Les larmes ont-elles la même valeur si on est simple salarié ou RH ? Visiblement pas pour la direction de DTSI.

Nous ne pouvons que remarquer, au fil des ans, que les comportements inadaptés sont en général le fait de la ligne managériale, voire de RH. Les raisons sont multiples, la CGT ne jette pas la pierre sur les fonctions, les personnes les exerçant sont soumises à de nombreuses pressions. La position de la DRH de DTSI est dans les faits une autorisation à des comportements inadaptés de la ligne managériale, de RH. Et ce serait aux salariés de base de devoir s'exprimer avec mesure et respect, et subir avec le sourire. La violence d'une attitude ne se mesure pas au nombre de décibels.

Le 2 juin 2021 les services d'urgence ont subi une perturbation majeure sur l'ensemble du territoire. Mais depuis qu'avez-vous mis en place pour assurer la continuité des services d'urgence ? quels moyens avez-vous mis en place pour assurer votre obligation sur l'acheminement des services d'urgences ? En tout cas, la semaine dernière les citoyens de l'Yonne ne sont pas rendus compte de vos efforts. La diminution des moyens à DTR ou Vision 360 n'est pas étrangère à une qualité en berne.

La DTSI a récemment communiqué sur Intranet avec un article intitulé "*Orange et ses fournisseurs se mobilisent pour les clients*". Le décalage avec la réalité du vécu de nos usagers et de nos collègues est particulièrement frappant. Les commentaires sont clairs, en voici un florilège :

"Faut-il se mettre à pleurer, se mettre en colère ou éclater de rire ? J'aimerais que ce monsieur prenne les appels au 3900 pour qu'il se rende compte de la situation. Comment en sommes-nous arrivés là ? France télécom avait un excellent service technique qui entretenait le réseau et puis avec la privatisation nos dirigeants ont trouvé que le personnel coûtait trop cher. Alors quand les techniciens sont partis à la retraite ils n'ont pas été remplacés. Dommage ils étaient compétents et efficaces. Aujourd'hui Orange travaille avec les sous-traitants des sous-traitants. Et ce genre d'"économie" coûte cher."

"Pour être efficace il faut maîtriser de bout en bout, la sous-traitance perd en crédibilité car Orange est connu pour son savoir faire de qualité. Quand on pense à Orange on pense au sérieux et à la qualité. Pourquoi aller chercher ailleurs une compétence qui existait déjà chez orange ce n'est pas ni sérieux ni rentable, bizarre d'avoir fait autant d'études dans la finance pour arriver à ce résultat , vous avez crée un malaise chez les employés Orange et une démotivation totale et générale, le seul engagement que vous devez avoir est de garder le personnel Orange."

"Bonjour. J'ai du mal à croire que nous faisons parti de la même entreprise ce monsieur et moi. Ce que je constate tout les jours sur le terrain va à contrario de cet édito.... Bon courage à tout ceux qui se battent comme moi pour essayer encore de faire du bon boulot malgré les difficultés de plus en plus fortes chaque semaines."

Les faits mettent à mal la communication de la direction. Soit la direction méconnaît la réalité, soit elle la connaît et auquel cas nous nous posons la question du pourquoi de ce type de communication.