

Déclaration préalable CGT

CSEE DTSI

Séance des 27, 28 et 29 septembre 2022

Pour la grande majorité de la population, la hausse des prix rend la vie quotidienne de plus en plus difficile. Les mesures prises par le gouvernement aboutissent à une réelle baisse du pouvoir d'achat, alors même que le patrimoine des plus riches et les dividendes versés aux actionnaires ne cessent de croître. De nouveaux cadeaux fiscaux sont déjà programmés et le gouvernement prévoit de nouvelles attaques frontales contre la protection sociale, que ce soit sur la question des retraites ou sur l'assurance-chômage, et contre les services publics.

La crise sanitaire a ébranlé le monde, non seulement les vies, la santé, mais aussi le rapport à la liberté. Elle a aussi mis davantage en lumière, s'il en était besoin, les incohérences du capitalisme mondialisé dans lequel nous vivons, avec les récessions et pénuries. Cette crise commençait à peine à s'apaiser que patatras ! voilà qu'éclate la guerre en Ukraine. La CGT condamne cette guerre, comme toutes les autres, y compris celles dont on parle beaucoup moins.

Les prix augmentent fortement, surtout ceux de l'énergie. L'inflation frôle les 10 %, situation inédite depuis plus de 40 ans. La guerre en Ukraine et ses conséquences sont une excuse toute trouvée. Ce n'est pas entièrement vrai, ce n'est pas entièrement juste.

Certains économistes attribuent aux politiques monétaires accommodantes menées par la Fed et la Banque Centrale Européenne, par exemple, l'origine de l'inflation que l'on connaît actuellement. Les bourses mondiales ont atteint des records historiques à la fin de l'année 2021. Ce niveau record est à l'évidence déconnecté de l'économie réelle.

Alors que l'inflation continue sa progression, que chacun peut constater une baisse de son pouvoir d'achat, la question essentielle qui se pose est celle de la hausse des salaires. Le gouvernement continue à ne rien vouloir entendre sur ce sujet et cherche toutes les arguties pour trouver des alternatives : chèques, intéressement, baisse des cotisations sociales, défiscalisation des heures supplémentaires, tous les moyens sont bons pour éviter d'aborder la question de fond : la hausse des salaires. Au 1er juillet 2022, le gouvernement ne trouve rien à redire au fait que dans 112 branches professionnelles sur 171, soit près des deux tiers (65,5 %), le salaire minimum reste inférieur au SMIC.

En 2021, Orange a distribué 2,3 Milliards d'euros aux actionnaires. Le nombre de salariés du groupe en 2020 étant de 133 787, cela fait 17 192 euros de dividendes par salarié. En 2022, pour la troisième fois consécutive, les NAO se sont soldés par une Décision Unilatérale. Celle-

ci est même inférieure aux dernières propositions de la direction lors des négociations. Et si la direction affiche un budget NAO avec un taux directeur de 3 %, déjà bien inférieur à l'augmentation du coût de la vie, la très grande majorité des salariés d'Orange n'a pas vu son salaire augmenter. L'augmentation est en moyenne de 1,91% pour les non-cadres, de 2,05% pour les cadres, mais pour rattraper cette injustice, c'est une augmentation de 45% pour la nouvelle directrice générale, cherchez l'erreur !

Cela intervient dans un contexte que l'on peut qualifier de crise sociale à Orange. Les ordonnances Macron ont transféré les missions dévolues au CHSCT vers le CSE, qui pour la DTSI les délègue en partie vers les CSSCT, mais sans aucun moyen. Aujourd'hui la CGT constate que le dialogue social concernant la santé, sécurité et conditions de travail est au point mort depuis le début de cette mandature. Le droit le plus élémentaire des salariés à la sécurité et à la santé au travail a été mis au pilon au grand bonheur des entreprises. Dans ce contexte il est très difficile aux élus du CSE de jouer pleinement leur rôle en matière de santé et sécurité au travail. Les CSSCT ne sont que des commissions et le CSE n'a pas les moyens d'assurer ses prérogatives en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

L'enquête triennale SECAFI, comme les rapports des médecins du travail en attestent. La lecture du rapport SECAFI donne le ton : fatigue, stress, intensité et complexité du travail, des forces au travail fragilisées.

La perte des effectifs ressort comme une des principales causes de la souffrance au travail. Une grande majorité des cadres considèrent que leurs équipes ne sont pas assez nombreuses pour effectuer leur travail. Le travail s'intensifie, se complexifie, les savoirs disparaissent. Les accords intergénérationnels accélèrent ce processus. La direction reste muette sur ce constat.

Toujours dans ce rapport, le télétravail peut apparaître comme un plus pour les salariés, mais derrière ce plébiscite se cache aussi pour les salariés la volonté :

- De réduire les coûts et le temps consacrés aux transports alors que les trajets domicile-travail se rallongent,
- De pouvoir bénéficier d'un meilleur équilibre vie privé/vie professionnelle, ou de le maintenir tant bien que mal,
- De leur éviter les désagréments des environnements dynamiques qui privent la moitié des salariés d'une concentration nécessaire à l'exercice de leurs activités.
- Et donc finalement, ils sont finalement bien mieux installés chez eux en dépit d'un équipement souvent inadapté.

Le rapport de la médecine du travail est dans la même lignée que le rapport SECAFI et ses constats sont inquiétants :

- Intensité au travail avec une augmentation de la charge mentale.
- Perte de sens au travail, avec le sentiment que le travail réel n'est pas pris en compte dans les réorganisations.

- Une multiplication des transformations.
- Les conséquences du télétravail que sont les troubles musculosquelettiques, la sédentarité et les risques psychosociaux, parmi lesquels l'isolement.

Malgré les constats et préconisations de l'ensemble des rapports à votre disposition depuis des années, on ne peut que regretter dans vos bilans, et précisément dans les faits saillants, l'absence de toute mesure de prévention primaire pour, au moins, minimiser les risques. Dans vos bilans HSCT présentés lors du CSE précédent, pas un mot sur l'organisation du travail et le contenu de nos métiers qui occasionnent bien souvent une dégradation de nos conditions de travail.

Ces bilans HSCT relèvent plus de l'autosatisfaction de la direction., Il est rare d'y voir mention de l'impact du télétravail et des collectifs de travail qui se désagrègent, ou encore de l'automatisation dans certains métiers. La prévention primaire n'est pas dans votre ADN. Rien non plus sur le handicap !

Confrontée à une situation d'une telle gravité, la CGT maintient que la direction doit changer sa stratégie, que ce soit en matière de réorganisations, de baisse des effectifs ou encore de déménagements dans des espaces dynamiques qui sont pour beaucoup une source de dégradation des conditions de travail. La CGT attend des actes forts et concrets de la part de la direction en réponse aux nombreuses alertes et préconisations et non des bonnes intentions sans lendemain comme c'est trop souvent le cas. La mise en œuvre de mesures préventives de protection de la santé physique et mentale des salariés et des réponses concrètes au mal-être vécu par nombre de salariés est une obligation légale et une absolue nécessité.

La CGT exige de l'entreprise qu'elle se consacre à la prévention primaire avec les représentants du personnel. Si nous voulons que les CSSCT deviennent utiles et pas seulement une chambre d'enregistrement, le dialogue de sourd a trop duré. Et peut-être que contrairement à ce que dit Madame la DRH de la DTSI nous devrions aussi parler d'emplois dans les CSSCT, c'est de la prévention primaire.

Les accidents de travail, y compris ceux de la sous-traitance, doivent systématiquement être déclarés et donner lieu à une analyse conjointe des acteurs de la prévention mais aussi des mandatés des CSSCT, ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui dans beaucoup de directions.

La stratégie de la DTSI est de supprimer des emplois sans se soucier de l'impact sur la charge de travail, la prévention primaire encore passée aux oubliettes !

Le travail hybride, entre le domicile et les sites du groupe, le salarié est confronté à de nouvelles problématiques. Au domicile, l'ergonomie du poste de travail peut être remise en cause, au bureau l'essor de l'environnement dynamique et totalement dépersonnalisé questionne sur sa pertinence. Sans oublier l'allongement des déplacements domicile-travail qui mettent à mal l'équilibre vie privé vie professionnelle.

Cela peut peut-être convenir aux membres des directions, adeptes du nomadisme, mais certainement pas au personnel sédentaire. Nous regrettons une nouvelle fois que l'intérêt de certains prime sur celui du plus grand nombre. Les CSSCT doivent s'emparer de cette problématique, c'est encore de la prévention primaire et de la responsabilité de l'entreprise.

Comme en 2021, nous demandons la participation des membres des CSSCT et des RP aux Groupes Pluridisciplinaires de prévention, conformément à l'article 11-3-6 de l'accord social qui précise : « *Il pourra être proposé aux membres de CSSCT et aux RP du/des périmètres concernés d'être associés aux travaux de ce/ces groupe-s* », une fois de plus nous subissons votre lecture unilatérale de l'accord.

Pourtant comme l'a rappelé Monsieur Gervais PELLISSIER dans sa note sur la « *Politique de prévention, de santé, d'accompagnement des transformations et plus généralement de la qualité de vie au travail* » du 27 septembre 2021 : *nous devons développer et consolider nos actions de prévention primaire par une observation vigilante des risques émergents générés par les transformations qui s'opèrent dans le monde du travail.* »

Nous sommes loin du compte !

L'accord du 6 mai 2010 avait pour objectif de mettre en œuvre une politique volontariste visant à réduire l'exposition au stress et à diminuer la charge de travail. Malheureusement, la demande psychologique est revenue à un niveau antérieur à 2012.

Dix ans d'efforts et de plans économiques Essentiel 2020 et plus particulièrement Engage 2025 nous font revenir en 2009 en termes de conditions de travail et de stress chez Orange. Quel Echec !

Et pourtant vous vous efforcez de promouvoir comme autant de bonnes réponses, la poursuite de vos politiques de réorganisations, de réaménagement de locaux, et de fusion d'entités. Pour vous, ces choix économiques ne sont pas à revoir, il vaut mieux les expliquer en se focalisant sur l'adhésion des managers. Allez expliquer cela aux salariés en souffrance !

Le 12 juillet une délégation CGT a été reçue par Gervais Pélissier lors d'un CSEC extraordinaire. La CGT a demandé que cette crise sociale, qui n'en est qu'au début, s'arrête au plus vite car nos vies valent plus que vos profits et que le mutisme des salariés est pire qu'une colère. La direction a répondu qu'elle prenait note, et que l'objectif de cette réunion était de débattre ensemble, avec les IRP, de tous ces problèmes afin de trouver des solutions et émettre des repères vers les salariés.

La CGT attend des actes de la direction, quand allez-vous prendre en compte les conséquences de vos transformations sur les salariés !

Le dialogue social sur la base d'une confiance réciproque, pourrait être un formidable levier de performance sociale et d'amélioration des conditions de travail. La confiance ne se décrète

pas, elle se construit par la transparence de votre stratégie alors que l'opacité fait naître la suspicion.

La fusion des instances représentatives du personnel en une seule (le CSE) est la conséquence d'un processus dit « de simplification », qui a été entamé depuis 2013 par les gouvernements successifs avec la bienveillance de certaines organisations syndicales. Cette prétendue simplification a pour objectif d'éloigner les instances des réalités du terrain, et ainsi d'isoler les salariés. Et comme si cela ne suffisait pas, nous avons de plus un accord sur le dialogue social que vous contournez quand cela vous arrange.

La 1^{ère} séance de la CSSCT transverse sur le projet de LNV est l'exemple, trop souvent répété, de votre désinvolture envers les représentants du personnel, une séance clôturée par le président au bout de 15 minutes.

Ou encore une alerte émanant de la CSSCT DSI sur une équipe AGPOPS du site de Nantes a été lancée depuis le mois dernier et force est de déplorer que l'enquête n'ait pas débuté, qu'en est-il ? Va-t-elle subir le même sort que le DGI concernant l'équipe MGP de Guyancourt (Projet ADV) et finir aux oubliettes sous prétexte que l'inspection du travail ne répond pas ! Pour la CGT, les alertes doivent être prises en compte par la Direction et analysées pour en déterminer les causes racine avec un retour auprès des élus du CSE s'agissant de la santé physique et mentale et des conditions de travail des salariés et prestataires.

Faisons donc un petit retour sur image sur le fonctionnement de notre instance, ou plutôt sur la mauvaise pièce de théâtre à laquelle nous assistons depuis le début de cette mandature !

Pièce dont la direction assure la mise en scène et où les élus de cette instance, qui devraient en être les acteurs, sont relégués au rôle de simples figurants.

Il a d'abord fallu palabrer avec le bureau du CSE plusieurs jours avant de définir le titre de la pièce, l'ordre du jour, pour ne retenir en réalité que ce qui vous intéressait, sans tenir le moindre compte des demandes des élus.

On ne peut pas reprocher aux figurants d'improviser et de ne pas suivre le scénario, quand le metteur en scène, le directeur de la DTSI, fait quelques apparitions. Serait-il devenu un intermittent du spectacle ?

Votre seul leitmotiv dans ce CSE est de mettre en œuvre votre plan d'économies ScaleUp avec des projets SDIT qui n'en finissent plus et qui poussent les salariés vers le télétravail, alors que nous devrions débattre emploi, conditions de travail, charge de travail et organisation du travail.

Le dialogue social ne doit pas se limiter à une pièce de théâtre où chacun joue un rôle. Dans les termes de « dialogue social » nous attendons, nous, un véritable débat entre la direction et les représentants du personnel.

Arrêtez de nous prendre pour des imbéciles !