



Déclaration préalable CGT

CSEE DTSI

Séance des 25, 26 et 27 octobre 2022

Tout d'abord, la CGT se félicite que le tribunal administratif de Nancy a annulé la sanction frappant injustement notre camarade Anthony Smith, inspecteur du travail. Pour rappel, il avait demandé, au début de la pandémie, que des masques soient mis à disposition de salariées d'une association d'aides à domicile. Faire son travail, rien que son travail a déclenché des sanctions, validées par la ministre du travail d'alors, aujourd'hui première ministre. Cela en dit long sur le positionnement du gouvernement vis-à-vis des droits des salariés. Nous l'avons encore vu récemment avec les atteintes au droit de grève concernant les salariés des raffineries. Il n'y a, hélas, nul doute que nous le verrons encore quand le gouvernement va s'attaquer aux retraites.

L'inflation est la plus forte depuis des décennies, les prix à la consommation ont augmenté et continuent de le faire de façon importante. Les luttes pour augmenter les salaires se heurtent à la rapacité des détenteurs de capitaux. Les entreprises font des profits, souvent de gros profits. Elles distribuent beaucoup de dividendes. Les entreprises du CAC 40 ont versé 42 milliards d'euros de dividendes en 2020, 51 milliards d'euros en 2021, et il y a fort à parier que 2022 sera une année exceptionnelle pour les actionnaires. En France, 0,1% des foyers fiscaux ont perçus les deux tiers des dividendes versés. Quand dans les manifs on crie "de l'argent il y en a dans les poches du patronat", nous ne faisons que décrire une réalité.

Dire que dans les années 1980 et 1990 de nombreux penseurs et faiseurs d'opinion ont voulu nous faire croire que la lutte des classes avait disparu. La réalité est têtue, c'est loin d'être le cas, elle s'est même encore plus concentrée.

Pour tenter de calmer le mécontentement général, le gouvernement, au lieu de taxer les profits indécents, de pousser les entreprises à augmenter les salaires, applique des sparadraps. Des baisses temporaires et bien insuffisantes des prix de l'énergie, une prime dite de "partage de la valeur". Comme si passé le cap de la période actuelle d'inflation les prix allaient baisser. De plus, ces primes défiscalisées creusent les déficits des caisses sociales, ne comptent pas pour la retraite, pour le calcul des indemnités journalières ou de l'indemnité de congés payés. Il a aussi, grand seigneur augmenté le point d'indice des fonctionnaires de

3,5 %. Le pouvoir d'achat de cet indice a perdu 17,6% en 12 ans, 1000 euros de traitement indiciaire en 2010 correspondent en pouvoir d'achat à 820,40 euros aujourd'hui. Pas étonnant qu'il soit si difficile de recruter dans la santé ou l'éducation par exemple, les salaires étant parmi les plus bas des pays de l'OCDE.

A Orange, la négociation sur cette "prime de partage de la valeur" a eu lieu. Dans le texte proposé à signature les salariés ayant une rémunération hors intéressement et participation (mais avec les primes variables, heures supplémentaires) jusqu'à deux fois le SMIC, soit jusqu'à 40 400 euros annuels toucheront 900 euros, ceux dont la rémunération (mêmes critères) entre deux fois et deux fois et demie le SMIC, soit entre 40 400 et 50 200 euros annuels toucheront 400 euros. La moitié des salariés d'Orange seulement touchera une prime.

Les dividendes versés en 2021 par Orange représentent 17 192 euros par salarié. Partage de la valeur ou foutage de gueule ? Là aussi les faits sont têtus et les déclarations "sociales" de la direction sont jugées à l'aune de ce prisme.

Après trois années de décisions unilatérales, au vu des pertes importantes de pouvoir d'achat des salariés d'Orange, 7% sur les deux dernières années la CGT a demandé la réouverture des NAO pour 2022. La direction nous a opposé une fin de non-recevoir. Elles ne s'ouvriront qu'en début d'année prochaine. La CGT prévient la direction qu'elle doit préparer un budget conséquent à la fois pour rattraper les pertes de pouvoir d'achat, assurer qu'en 2023 il n'y aura pas de perte de pouvoir d'achat, supprimer les écarts salariaux femmes - hommes et assurer la reconnaissance de l'investissement des salariés dans des conditions difficiles et les compétences et qualifications par des augmentations substantielles et des promotions. Cela peut sembler beaucoup, mais c'est la moindre des choses, c'est ce que demandent les salariés, et ça ne coûtera que quelques centimes d'euros sur les dividendes. C'est une question de volonté.

Oui le contexte est difficile. Il y a la situation internationale et nationale qui est anxiogène. Mais à Orange, nous n'avons pas besoin de ça pour rendre la situation difficile. Les suppressions d'emplois avec ce qui leur est associé, réorganisations, pertes de sens du travail, pertes de compétences, surcharge de travail, souffrance au travail génèrent une situation de crise. Il est inadmissible que des salariés soient désespérés au point de commettre un geste ultime. Il y a eu au moins 9 salariés qui se sont suicidés cette année.

Vendredi 30 septembre, la cour d'appel a confirmé la condamnation de quatre des anciens premiers dirigeants de France Télécom/Orange pour harcèlement moral institutionnel même si les peines ont été allégées.

Ce jugement doit être un point d'appui pour tous les salariés confrontés à la déshumanisation, à la perte de sens de leur travail et au harcèlement dans leur entreprise.

Dans son communiqué, la direction explique *"que depuis 10 ans, l'entreprise a engagé des actions qui s'inscrivent dans une dynamique d'amélioration continue de nos dispositifs de*

prévention. Elles se poursuivront avec les enseignements tirés du Comité de Suivi et de Réparation afin d'accompagner et de soutenir chacune et chacun dans le monde du travail complexe dans lequel nous évoluons". Quel déni quand l'entreprise enchaîne un énième plan d'économies d'un milliard d'euros, dont 500 millions sur le dos des salariés pour satisfaire les exigences des actionnaires ! La réalité c'est qu'Orange traverse une nouvelle crise sociale. Il existe bien une dynamique, mais de dégradation continue des conditions de travail et de mise en souffrance des salariés. Vous ne pourrez pas dire que vous ne saviez pas. Les résultats de l'enquête triennale SECAFI, les rapports annuels d'activité de la médecine du travail et les nombreuses alertes vous l'expliquent très bien.

Nous sommes très attentifs. Nous considérons la direction comptable de la façon dont les alertes sont traitées.

Le samedi 15 octobre a eu lieu un accident mortel d'un salarié sous-traitant dans le Cantal suite à des travaux de changement de poteau. L'UPRSE était le donneur d'ordre de ces travaux et est donc directement impliqué. Ce drame intervient après celui survenu à Sainte Tulle dans les Alpes de hautes Provence en février 2022, et dans des circonstances similaires. Un plan d'actions devait être mis en place pour éviter ce type d'accident. Mais la stratégie financière d'Orange se fait au détriment de la sécurité des intervenants sur notre réseau. La CGT est attristée par ce drame et nous vous demanderons très prochainement la tenue d'un CSE exceptionnel pour élucider les circonstances de cet accident et mettre en place des mesures.

Nous travaillons, ils travaillent pour vivre pas pour mourir.

Environ 200 boutiques Orange vont basculer vers la filiale GDT avec des économies sur le statut des salariés. Cela aura des impacts sur les activités de la DISU, du Réseau et de la DSI. Quels seront les impacts sur l'emploi, l'activité et l'organisation à la DTSI ? Ce dossier mérite d'être traité en CSE DTSI.

Pour finir, je viens d'apprendre que le responsable des relations sociales de PFC, puis le directeur de PFC ont reproché à la rapporteure de la CSSCT qu'une membre CGT de cette CSSCT ait pris la parole lors d'une réunion de la CSSCT. C'est inacceptable. Je demande solennellement à la direction de DTSI de rappeler à la direction de PFC les règles élémentaires de dialogue social. Vu l'alerte remontée à PFC, la CGT comprend ce qui motive ce comportement inacceptable de la direction de PFC.