

Déclaration préalable CGT

CSEE DTSI

Séance des 22 23 et 24 novembre 2022

Rien n'arrête la croissance des grandes entreprises françaises : malgré la guerre en Ukraine et l'inflation record, les entreprises du CAC40 cumulent déjà près de 73 milliards de bénéfices au premier semestre 2022 soit plus de 24% par rapport au 1^{er} semestre 2021. Ce qui explique sûrement l'arrogance du gouvernement français toujours opposé à une taxe sur les bénéfices exceptionnels.

Pour Orange, les résultats financiers du 3^{ème} trimestre démontrent une fois de plus la nécessité de changer de cap stratégique. Avec la confirmation d'un dividende de 70 cts € par action pour 2022, la Direction confirme qu'une fois de plus ce sont les actionnaires qui vont profiter des richesses créées par les salariés. Dans le même temps le programme d'économie « Scale Up » détruit des milliers d'emplois, dégrade les conditions de travail, et met en souffrance les salariés. La direction s'entête dans ses décisions, malgré les nombreuses alertes de la CGT, et les rapports des médecins du travail, et du CNPS (Comité National de Prévention du Stress) qui pointent une situation fortement dégradée. La Direction affiche clairement sa volonté de faire des économies sur la masse salariale et de dégager des marges à court terme par une externalisation de pans entiers des activités et des emplois, d'instaurer un dumping social exacerbé dans le cadre d'un transfert des boutiques via sa filiale GDT, de transférer les activités Entreprise vers sa filiale Orange Business Services, les métiers de l'intervention vers les sous-traitants et de procéder au démantèlement de la DTSI.

Côté Orange, entreprise qui se dit vertueuse, nos hauts dirigeants ne sont pas en reste. Ils refusent d'augmenter les salaires des salariés et se targuent même d'accorder du « pouvoir d'achat » aux salariés en optant pour le versement d'une prime « one shot » défiscalisée de 400 € ou de 900 € sous conditions de revenus. Quelle hypocrisie sachant que ces mêmes hauts dirigeants ont amélioré leur pouvoir d'achat sans conditions et qu'ils pouvaient donner jusqu'à 6 000 € de prime. Dans la pure lignée du plan d'économie sur le dos des salariés, cette décision écartera la moitié des salariés de l'entreprise essentiellement des cadres.

La Directrice Générale d'Orange présentera en février 2023 le nouveau plan stratégique d'Orange à l'horizon 2030, la CGT en attend un vrai plan stratégique principalement tourné vers l'emploi, l'amélioration des conditions de travail, la

reconnaissance salariale et professionnelle, un investissement massif dans la Recherche & Développement et dans les réseaux. La CGT ne peut pas cautionner et accompagner votre stratégie quand les salariés d'orange SA n'en font pas partie. C'est inquiétant !

En tant que première femme à la tête d'Orange, au lieu d'accélérer le démantèlement de l'entreprise et d'instaurer la précarisation des emplois dans l'entreprise, la directrice générale devrait plutôt changer de stratégie et s'attaquer aux nombreux défis internes. En effet, les salariés d'Orange, poumons d'une entreprise en très bonne santé financière, méritent un autre traitement. Ils attendent des signes forts d'amélioration de leurs conditions de travail, la réelle reconnaissance salariale et professionnelle, la suppression des inégalités salariales et professionnelles, des plans de formation de qualité et le maintien de leur pouvoir d'achat.

Il y a un an la direction mettait en place sa nouvelle organisation « DTSI Demain », quel bilan pouvons-nous en tirer ?

Nous avons des craintes sur l'après « DTSI demain », avec le choix stratégique à venir de l'entreprise Faire ou Faire Faire, avec une poursuite des suppressions d'emplois et la recherche constante de gains de productivité, d'économies, à un rythme forcé.

Cette organisation devait permettre de rapprocher les activités de Built et du Run, mais depuis 1 an nous assistons à des externalisations d'activités. Vos éléments de langage sont différents car vous nous dites que c'est de la ré internalisation de l'activité. Pour la CGT transférer l'activité du SI vers une C2S, ou bien l'activité du réseau vers un GNOC c'est de la délocalisation de l'emploi en Roumanie, Pologne, Maroc ou tout autre pays à bas coût de la main d'œuvre.

Le contrat European Network Outsourcing ENO2 arrive à expiration en début 2023, si ce contrat ne concernait pas les activités d'Orange France, ce ne sera pas le cas du contrat ENO3 comme nous avons pu le constater lors du dernier CSE avec l'intégration des activités du cœur de réseau mobile vers NSSO et ce n'est qu'un début.

Face à cette poursuite des suppressions d'emploi, accélérée par les départs en TPS, la CGT se pose la question : quelles activités resteront en interne ? et que va-t-il être donné à la sous-traitance ? En gros dans quelles activités va-t-on garder des compétences en interne et dans quelles autres nous soumettons nous pieds et poings liés à la sous-traitance ?

Votre politique a des conséquences sur les salariés. Le Rapport Annuel d'Activité de la médecine du travail a bien montré l'intensification des risques pesant sur les salariés, ce que confirme le dernier rapport trisannuel SECAFI concernant le stress décompensé.

L'organisation du travail est celle qui doit permettre le meilleur travail possible, non pas celle qui a pour but d'obtenir des gains de productivité maximum au dépend de la santé et de la sécurité des salariés.

Nous connaissons depuis des années une politique de rentabilité à tout prix et de profitabilité, qui nous rappelle les années Lombard. Les prévisions de l'emploi à l'horizon 2025 ne sont pas rassurantes avec une baisse des effectifs qui va continuer. Cette décroissance a de lourdes conséquences pour le personnel qui reste. En parallèle le recours à la sous-traitance est toujours plus important avec parfois des pans entiers sous-traités. L'activité est toujours présente malgré l'évolution des réseaux, la force au travail stable, cela démontre que l'emploi à la DTSI ne devrait pas être un sujet tabou.

Votre politique désastreuse a des impacts sur les qualités de nos prestations, il suffit de lire le reporting DTSI trimestriel sur l'expérience salariés d'Orange France. Dans ce rapport on peut constater que le NPS satisfaction offert aux utilisateurs du 0810 30 3000 de la DISU est en chute libre en 1 an passant de 16,3 à -2,2 et encore plus catastrophique pour les métiers PROPME avec un NPS à -21,4. Mais peut être le résultat de vos réductions d'effectifs dans les métiers du HD bureautique.

Vous nous dites régulièrement que les emplois que nous recherchons sont des compétences rares, que nous n'arrivons pas à recruter !

La CGT le dit et le répète, il y a besoin d'emplois dans notre entreprise et pas seulement sur les services à valeur ajoutée, à force d'externaliser de plus en plus d'activités, l'ascenseur social que nous avons connu disparaît. Du 14 au 18 novembre 2022 c'était la semaine européenne du handicap, Orange n'a pas lésiné sur la communication interne pour se glorifier de son engagement, mais beaucoup de personnes en situation de handicap n'ont pas eu la chance d'accéder à des études supérieures et comment voulez-vous les intégrer quand beaucoup de métiers moins qualifiés sont partis vers la sous-traitance. Pour rappel, fin juin 2022, 8,7% de l'ensemble des demandeurs d'emploi sont en situation de handicap contre 8,3% en juin 2021. Le taux de chômage est de 7,4% pour l'ensemble de la population active au 2ème trimestre 2022, ce taux de chômage est de 14% pour les travailleurs handicapés

Quand allez-vous cesser de nous dire que vous êtes en mode réflexion sur vos intentions, que ce soit à la DTR ou bien dans l'ensemble des directions, sans oublier l'avenir des UPR ? Ce discours nous l'avons assez entendu, pour la CGT il y a un véritable besoin de discuter des orientations de l'entreprise pour l'avenir de la DTSI et de ses salariés ! Serons-nous encore un opérateur industriel à la fin de cette mandature, à force de démanteler nos activités ?

Pour finir une demande de CSE extraordinaire vous a été adressé par des élus du CSE concernant l'équipe DSIP de la DSI. A ce jour, beaucoup de palabre, mais aucune réponse officielle de la part de la direction. On peut entendre parfois que le projet est abandonné mais on fait une communication auprès des salariés avec une

mise en place du projet le 1^{er} janvier 2023, donc il va falloir accorder vos violons et l'abandon de ce projet est la seule solution pour sortir de l'impasse où vous êtes, le dialogue social ne s'improvise pas !