



Déclaration préalable CGT au CSEE DTSI

Séance des 21, 22 et 23 février 2023

2022 a été une année d'augmentation des prix, de perte importante de pouvoir d'achat. Dans tout le pays, les salariés ont été à la peine.

2022 a été une année exceptionnelle pour les actionnaires. Après les 70 milliards d'euros versés aux actionnaires en 2021 par les entreprises du CAC 40, la barre des 80 milliards est dépassée pour l'année 2022. En pleine crise inflationniste, l'outrance n'a aucune limite : 56,5 milliards d'euros de dividendes et 23,7 milliards sous forme de rachats d'actions. Un record.

Il n'aura échappé à personne que la très grande majorité des français ne veut pas de la réforme des retraites proposée par le gouvernement. Pour la CGT, comme pour la majorité de celles et ceux qui se battent contre cette réforme, il n'y a aucune urgence, il y a d'autres solutions de financement, sans compter une caisse de réserve prévue pour ce cas, et qui est suffisamment alimentée. Travailler plus longtemps est non seulement injuste, mais augmente aussi la pénibilité et les risques. Particulièrement à Orange où les conditions de travail se dégradent de plus en plus, il n'y a qu'à lire les rapports d'enquête triennaux et les rapports annuels d'activité de la médecine du travail.

Il est tentant et facile de faire des liens entre ces 3 premiers sujets. Et c'est pertinent, juste. C'est régulièrement rappelé : "de l'argent, il y en a, dans les caisses du patronat !". On en reparlera à propos des NAO à Orange.

Orange a présenté ses résultats de 2022. Ils sont bons, l'ensemble des objectifs financiers ont été atteints, malgré un contexte difficile et des bouleversements qui n'étaient pas prévus, comme la guerre en Ukraine, la flambée des coûts. Merci qui ? Merci les salariés, même la directrice générale, dans son mail de jeudi 16 février matin sur le nouveau plan stratégique reconnaît un "travail collectif exceptionnel". Cela appelle deux réflexions. D'abord ce sont les salariés qui par leur travail créent la richesse de l'entreprise. Ensuite quelle est la nature de ce "merci", autre que des mots, dans un contexte de forte hausse du coût de la vie, de dégradation des conditions de travail, de crise sociale ?

Le plan stratégique, "mener le futur", a été annoncé. Quelle va en être la réalité derrière les annonces ? Voyons point par point :

- *"Premier pilier : nous concentrer sur notre cœur de métier pour renforcer et valoriser au mieux notre excellence et qualité de service. Nous devons aller plus loin pour continuer de nous différencier grâce à l'excellence opérationnelle, et l'innovation dans nos réseaux et nos services afin d'en capter toute la valeur."*

A DTSI cela nous parle. Si l'on ne prend l'exemple des problèmes récurrents sur les numéros d'urgence ou celui du 17 janvier 2023, cela montre que les leçons de celui de 2021 n'ont pas été tirées ou mises en application. Puis celui sur IOSW qui montre combien la recherche d'économies immédiates dégrade le service rendu. Nous jetterons un voile pudique sur les problèmes récurrents et médiatisés concernant la fibre. A la CGT, nous n'avons pas la même notion de qualité que la direction, la nôtre n'est pas de la sur-qualité, elle est juste le reflet de ce que nous, nos proches vivons tous les jours, et des souvenirs que nous avons de ce que signifie le service public. Qualité ou profit maximum, il faut choisir.

- *"Deuxième pilier : nos infrastructures dans lesquelles nous avons massivement investi sont stratégiques et nous devons les valoriser dans l'ensemble de nos géographies, et développer les partenariats permettant d'accélérer les déploiements."*

Là encore ça nous parle. Totem et Orange Concessions, ça vous rappelle quelque chose ? C'est exactement ça. Est-ce l'avenir qui vous fait rêver ? À la CGT nous ne rêvons pas de ventes à la découpe, c'est non.

La troisième pilier indique d'ailleurs le prochain découpage, Orange Business.

Les salariés sont absents du discours de la directrice de la semaine dernière. Enfin, pas tout à fait, il est question d'engagement, de performance, de confiance, tiens, la confiance on en parlera lors du point 5 de ce CSE. Mais les suppressions d'emplois qui dégradent les conditions de travail, qui sont à l'origine de la crise sociale que nous traversons (faut-il rappeler le nombre de suicides de salariés de l'année dernière ?), sur les pertes de pouvoir d'achat rien. Des embauches ? des augmentations de salaire ? Absence éloquente.

La poursuite du plan d'économies est claire sur l'avenir que la direction nous réserve. Voilà une chose qui ne change pas, voire s'amplifie.

La CGT demande que la direction présente au CSE DTSI les impacts de ce plan stratégique "mener le futur" sur DTSI.

Les NAO qui ont débuté sont un bon exemple de la nouvelle gouvernance. Les propositions de la direction sont indécentes. Jamais elles n'ont été autant en décalage par rapport à l'inflation. L'intersyndicale a demandé à les négocier avec le DRH groupe. Celui-ci nous a surtout remonté l'augmentation des charges, bla bla bla pour justifier la misère de leurs propositions. Pourtant,

la direction juge forcément la situation bonne si elle augmente les dividendes et s'engage sur 2 années à le faire. Le résultat net a plus que triplé. Pour 2023, le budget de l'augmentation des dividendes correspond à la moitié de ce que la direction a mis sur la table pour ces négociations.

Le choix de la direction est clair, et inacceptable.

Le quotidien des salariés de la DTSI, d'Orange ou en sous-traitance, est loin d'être souriant. Comment avoir laissé des salariés sous-traitants de la sécurité à Arcueil-Orange-Village dans des guérites extérieures d'entrée sans chauffage avec des températures à zéro degré et moins ? Comment peut-on se voir refuser par un manager un télétravail à 100% alors que le certificat médical est fourni ? Des managers imposent un refus oral de télétravail demandé par le salarié en évitant soigneusement que cette demande soit faite par écrit pour dire ensuite qu'aucun refus n'est jamais fait à la DTSI. Et c'est pareil pour la pause des congés : surtout jamais par écrit avant l'aval oral du manager... Les exemples d'un quotidien difficile se multiplient.

Qui sème le vent...