

Déclaration préalable CGT

CSEE DTSI

Séance des 28 et 29 mars 2023

Depuis plusieurs semaines, la mobilisation exceptionnelle que nous vivons, contre une réforme des retraites injuste, démontre que les millions de salariés, privés d'emplois, retraités, jeunes, engagés, ne veulent plus subir et exigent dans leur entreprise et dans le pays, plus de justice sociale et de démocratie.

L'annonce du passage en force du gouvernement par le 49.3, et les propos méprisant du président de la République prétextant la non-légitimité de la rue, continue à nourrir les colères légitimes.

Mais rien n'entame la détermination des salariés, privés d'emplois, jeunes et retraités à rejeter, toujours aussi fortement, la réforme des retraites que tout le monde, sans autre exception que le gouvernement Macron, juge injustifiée, injuste et brutale.

Sans surprise, le président Macron, représentant politique du capital, entend poursuivre dans la logique néolibérale, le détricotage en vue de « libérer » au profit du marché, les 3 piliers sur lesquels a été édifiée la justice sociale dans le programme du Conseil National de la Résistance en 1945 (dont on fête cette année les 80 ans de sa création, le 27 mai), à savoir : les services publics, la sécurité sociale et le droit au travail.

Il annonce, à travers la réforme des retraites, aux salariés, retraités, privés d'emploi, aux jeunes, qu'ils devront faire de nouveaux sacrifices pour, prétendument, sauver le modèle social français. Alors que dans le même temps, les richesses créées par ces mêmes travailleurs sont confisquées par la classe des grandes fortunes, arrogante et méprisante, qui cumule le pouvoir et l'argent. Depuis plus de 30 ans, les conditions ont été créées pour que la rémunération du travail stagne au nom du dogme capitaliste de la « baisse du coût du travail ». Au motif de résoudre le problème du chômage des « seniors », les sénateurs ont inscrit dans le texte la création d'un « CDI senior ». L'objet de ce contrat est de prévoir de nouvelles exonérations de cotisations sociales pour les employeurs. En l'occurrence, les employeurs qui embauchent des seniors seraient exonérés de cotisations famille. Cela coûterait environ 800 millions d'euros. Rappelons que les exonérations de cotisations sociales se chiffrent déjà à 85 milliards d'euros en 2023, bien plus que le déficit annoncé sur les régimes de retraite ! cherchez l'erreur ! La première des violences est bien sociale.

Nous ne pouvons pas être surpris par les contradictions du capital pour atteindre ses objectifs d'accumulation des profits.

La Directrice Générale d'Orange, Christel Heydemann, n'en est pas à son coup d'essai. En effet chez Alcatel-Lucent en 2011 comme DRH, elle a mis en œuvre des plans sociaux d'ampleur. La suite de l'histoire de cet équipementier des télécommunications résonne désormais comme une catastrophe industrielle. Au regard du plan « Lead the future », présenté le 16 février dernier, sans véritables ambitions et développement industriel, cette nouvelle direction semble conduire à l'entreprise « 3.0 de la loose ». La direction continue sa politique low-cost et high dividendes avec les conséquences que l'on sait !

A Orange, quelques semaines après la mise en place du nouveau plan stratégique et l'arrivée de la nouvelle direction, c'est l'annonce de la suppression de 669 postes dans les Services de Communication aux Entreprises (SCE), via un dispositif de Rupture Conventionnelle Collective (RCC). 46% des salariés de cette entité ont entre 46 et 55 ans. Ce plan cible en premier lieu les seniors, dont l'emploi est un sujet brûlant en plein mouvement social sur les retraites. L'État présent au Conseil d'Administration de l'entreprise Orange se rend complice de ce plan de suppression d'emplois des seniors. Le « en même temps » cher au président prend toute sa mesure ici, en même temps on demande aux salariés de travailler deux ans de plus et en même temps on autorise les patrons à les licencier. C'est un nouvel exemple du double langage cynique de nos dirigeants et ceux d'Orange ne sont pas à la traine.

Cette nouvelle baisse programmée de la masse salariale qui s'explique par une politique de la direction d'Orange exclusivement subordonnée à ses engagements vis-à-vis des actionnaires, dont l'État à hauteur de 23%, à qui le Conseil d'Administration a d'ores et déjà garanti une hausse du dividende.

Le plan stratégique dévoilé le 16 février met en avant tout ce que la CGT dénonçait : filialisation à outrance et externalisation de l'activité.

Si aujourd'hui ce plan arrive au sein de l'entité de services aux entreprises de la maison mère Orange SA, d'autres sont déjà touchés et ce n'est sans doute qu'un début, il n'y a plus aucun tabou.

A la DTSI, avec entre autres, la délocalisation en Roumanie de la maintenance et de l'exploitation des réseaux d'accès 2G et 3G dans l'entité NSSO, nous attendons toujours l'ouverture de négociation sur l'accompagnement des salariés que nous avons demandée à maintes reprises, mais pour le moment aucune réponse, nous mettons en doute les engagements que vous prenez devant cette instance et nous sommes inquiets sur l'accompagnement à venir sur la réorganisation des supervisions.

On peut se poser des questions sur l'avenir de nos activités dans le réseau et votre soif de Dumping social. Quel est, par exemple, l'avenir de technologie WDM au sein d'Orange France ? après la Roumanie, la Pologne n'est-elle pas le nouvel eldorado de cette technologie ou bien même de la DTSI pour nos réseaux et pourquoi pas du siège de la DTSI.

Des « demoiselles du téléphone » à aujourd'hui, nombre de produits et services des télécommunications ont été créés puis ont disparus au fil des évolutions technologiques. C'est la vie d'un secteur de haute technologie ! Le rôle de la direction de l'entreprise consiste à anticiper les besoins et développer la formation professionnelle. Mais nous avons vécu trente ans d'errements stratégiques : Delivery, Come, Orange Bank, Orange Sport, Maison Connectée, OCS, Mégastore Opéra etc... Ce n'est pas aux salariés de faire les frais des choix stratégiques déplorables de l'Entreprise !

Le 20 mars, la synthèse compilant les travaux des trois groupes de travail du GIEC, dans le cadre de son 6e rapport, a été rendue publique. Sans surprise, celui-ci alerte encore et toujours sur la nécessité absolue de changer de direction de toute urgence, que ce soit au niveau mondial ou national, tout en martelant, si c'était encore nécessaire, qu'il est « incontestable que l'influence humaine a réchauffé l'atmosphère, les océans et les terres ». Ainsi, les experts indiquent que le réchauffement planétaire atteindra probablement 1,5°C entre 2030 et 2035. Cette synthèse appuie d'ailleurs sur le fait que la réduction massive des inégalités sociales est une des clés majeures et doit être une priorité de l'atténuation du réchauffement climatique.

En ce qui concerne les bâtiments tertiaires, c'est à la construction qu'il est plus simple de viser la sobriété énergétique, mais comme l'entreprise est de plus en plus locataire de ses nouveaux bâtiments, quelle marge d'ajustement avez-vous une fois l'immeuble construit ? le campus de Montigny le Bretonneux est l'exemple flagrant de passoire thermique que votre politique immobilière impose aux salariés, . Avec une telle politique, il n'est pas sûr que votre objectif de neutralité carbone d'ici 2040 soit atteint !

Un autre axe de progrès, dans l'objectif d'une neutralité carbone, concerne les restructurations urbaines profondes couplées à des politiques coordonnées sur le secteur des transports, notamment en réduisant de manière importante la longueur des trajets domicile-travail. Mais la DTSI préfère là encore faire des économies sur le dos des salariés. La fermeture du site de Portet sur Garonne est une hérésie à ce titre : car malgré l'une expertise qui met en évidence la dégradation de l'impact carbone, votre vision économique l'emporte sur l'intérêt collectif.

Soyez responsable et appuyez sur le bouton STOP ou PAUSE sur les restructurations immobilières. A la CGT nous préférons STOP. Ne soyez pas comme le gouvernement qui n'écoute pas son peuple, écoutez enfin les représentants du personnel et arrêtez avec votre greenWashing.

Vous vantez pour les bâtiments Orange le respect du label HQE, ou bien de la norme ISO 14001, une logistique parfaite et des aménagements toujours adaptés. En vérité, nous savons combien ce sont les salariés qui doivent s'adapter. Et les salariés de la sous-traitance ne doivent pas être oubliés dans cette réalité. Le Nouveau Village – Arcueil, fierté d'Orange, a la

particularité d'utiliser, en plein hiver et jusqu'à ces derniers jours, des guérites extérieures non chauffées pour les salariés de la sécurité, dont une, au bâtiment D, à côté d'un escalier, tenait grâce à deux cales de bois. L'intervention de la CGT a permis de voir installer le chauffage dans les guérites et commencer à modifier l'installation de la guérite bancale. Encore une fois la réalité du terrain est implacable devant les beaux discours. Il reste cependant une question : comment est-il possible de rencontrer de telles situations dans notre entreprise du CAC 40 aux dividendes records ?

Le baromètre social de 2022 est au plus bas à Orange depuis la crise sociale de 2009, S'il faisait bon de travailler à Orange en 2019 ce n'est plus le cas en 2022 avec un score en chute libre. Le score sur le bien-être au travail n'a jamais été aussi catastrophique depuis la création du baromètre.

Comme les IRP, les salariés d'Orange et de la DTSI ne se sentent plus écoutés. Vos réorganisations permanentes ne donnent plus d'opportunités de développement des compétences et d'évolutions. L'ascenseur social est cassé, la reconnaissance au travail n'est plus de mise, l'ARCQ n'est sans doute pas étranger à ce mécontentement.

Ce baromètre social est révélateur d'une détérioration des conditions de travail des salariés. Votre stratégie de réductions d'effectifs, de perte de sens au travail, de réorganisations permanentes a un impact sur les salariés, ce baromètre en est la preuve. Il est temps de réagir et de prendre en considération nos revendications.

Vous portez la responsabilité de la dégradation des conditions de travail et de la situation sociale en développant la précarité, en gelant les salaires, en supprimant des emplois... Le contenu, l'organisation, le sens et la finalité du travail sont plus que jamais au cœur des enjeux de la période.

Pour bien illustrer ce baromètre et sans vouloir refaire les débats qui ont eu lieu lors de la séance de cette instance en février, la CGT vous alerte sur la façon délétère dont vous menez la réorganisation des supervisions à Vision 360.

Comment les salariés peuvent-ils se positionner dans celle-ci sans connaître les mesures d'accompagnement ? Comment demander à des salariés de se positionner sur des postes sans en connaître l'activité ? Comment demander à des salariés, qui pour certains sont sur un rythme HNO depuis plus de 20 ans, de choisir un rythme de travail dont ils ne connaissent pas le détail.

C'est demander à des salariés de se positionner à l'aveugle. La direction sait où elle va mais refuse tout début de négociation, refuse même de communiquer le champ des négociations qui ne manqueront pas de s'ouvrir. C'est une attitude qui choque les organisations syndicales et les salariés. La confiance n'est plus de mise les salariés ont demandé aux organisations syndicales d'organiser la lutte pour défendre leurs intérêts, ce qui aboutit à une grève de l'ensemble des supervisions de Vision 360 à partir d'aujourd'hui et jusqu'au lundi 3 avril. En ce moment, les salariés sont rassemblés devant le site d'Alleray et devant le site d'Orange

château à Rennes. Et puis aujourd'hui Fabienne DULAC et son successeur auront-ils l'occasion de croiser dans les open-spaces de Lyon LACASSAGNE, peut être de façon imprévu, les 24 salariés de la supervision ETC HNO qui perdent leurs activités et qui ne savent pas de quoi sera fait l'avenir.