



Déclaration préalable CGT au CSEE DTSI

Séance des 25, 26 et 27 avril 2023

Comme tout le monde le sait maintenant, les casseroles sont des "dispositifs sonores portatifs", qui par cette qualification ont été interdites lors de la visite du président Macron à Ganges. Cela a conduit à des confiscations de casseroles (celles destinées à cuisiner, d'autres continuent à être portées...). Il faut dire que c'était le lendemain de la venue du même président en Alsace, région à la gastronomie qui vaut le détour, et donc pourvoyeuse d'ustensiles de cuisine. La procureure de la République de Colmar a lancé des poursuites contre 3 personnes ayant traité le susdit président de "foutriquet". Qualificatif politique largement utilisé à la fin du 19° siècle. C'est mignon "foutriquet", ça rime avec "Mickey". Quelle est la légitimité d'un pouvoir qui en est réduit à ces extrémités caricaturales ?

L'avis du Conseil Constitutionnel n'a pas éteint la colère liée à la réforme des retraites, qui vise à faire payer aux salariés les nombreux cadeaux faits dans le budget de l'état aux entreprises, cadeaux qui alimentent les profits et les dividendes. Je vois des sourcils se lever, serait-ce caricatural ? Si nous prenons l'exemple de notre entreprise, à quoi servent les nombreux cadeaux fiscaux faits par l'état, c'est-à-dire nos poches. A embaucher ? A augmenter les salaires ? A investir ? Ou plutôt à bien alimenter les dividendes versés aux actionnaires ?

La détermination des salariés, privés d'emplois, jeunes et retraités reste à un niveau jamais vu dans la durée pour rejeter, toujours aussi fortement, la réforme des retraites que tout le monde, sans autre exception que le gouvernement Macron, juge injustifiée, injuste et brutale.

Les mensonges sur la soi-disant préservation du système social français n'abusent plus. C'est un système qui a petit à petit été détricoté, et cela continue. Dans quel état sont les services publics ? Tous les services publics. Combien de temps pour aller à un service d'urgence ? Combien de temps pour faire une carte d'identité ou un passeport ? La Sécurité Sociale est pressurisée, surtout depuis que son budget a été accolé à celui de l'état et fait donc l'objet de pressions quant à son déficit. Le gouvernement a modifié les règles de l'assurance chômage pour obliger les privés d'emploi à accepter n'importe quel emploi. La France détient le triste record européen de morts au travail. Les queues qui ne cessent de s'allonger aux restos du cœur et autres associations caritatives, dont un nombre croissant aussi de travailleurs pauvres, montrent bien que, contrairement à certains discours, la population du pays n'est pas si privilégiée que ça. Le système social français n'est plus ce qu'il était. Nous voyons bien où le gouvernement veut l'amener, qui veut noyer son chien l'accuse de la rage. En même temps la fortune des plus riches augmente considérablement, classant même plusieurs

français parmi les personnes les plus riches du monde. L'état se comporte comme un Robin des Bois à l'envers, prenant aux plus pauvres pour donner aux plus riches.

La fête nationale est le 14 juillet, la prise de la Bastille. A entendre les discours de ceux qui nous gouvernent, quels ordres auraient-ils donnés aux forces de l'ordre s'ils avaient été en place à ce moment ? Le pouvoir politique doit entendre la colère et la demande populaire. La légalité ne veut pas dire la légitimité.

Le gouvernement veut donc nous faire travailler plus longtemps avant de pouvoir être en retraite. Cela pose question alors que la majorité des futurs retraitables n'est plus en activité salariée à 60 ans. Orange veut supprimer 669 emplois à SCE. Pas des suppressions à la mode TPS ou départ en retraite non remplacé, non, mais une rupture conventionnelle collective, et si pas d'accord un plan de départs volontaires. C'est une nouveauté dans l'histoire de l'entreprise, pas dans celle de sa directrice générale. Les salariés ciblés ont en très grande majorité plus de 50 ans. Cela ne peut que nous motiver plus contre la réforme des retraites et contre ces suppressions d'emplois. La raison donnée dans le dossier concernant les 669 suppressions d'emploi à SCE est claire : *"Bien qu'il soit envisagé un programme de formation pour accroître et faire évoluer les compétences, la spécificité des emplois de SCE au sein d'Orange SA limite les possibilités de mobilité interne. Les prévisions d'évolution des effectifs réalisées dans le cadre de notre Gestion des Emplois et Parcours Professionnel ne permettent pas d'absorber le sureffectif constaté à travers des propositions de repositionnement interne"*. Rien qui ne puisse pas s'appliquer aux salariés de DTSI, des DO ou d'autres directions. Pour la direction, les salariés ne seraient pas capables de tenir les postes de demain ou simplement ceux d'autres directions. On voit bien que nos dirigeants sont récents dans la boîte, ils n'ont pas connu les très nombreuses et souvent rapides évolutions technologiques auxquelles ont su faire face avec succès les salariés.

Le début de mobilisation des salariés a permis que la direction parle maintenant de possibilités de reclassement pour les salariés de SCE. Mais sur quels postes ? Sur quels bassins d'emploi ? pour tous les 669 de SCE ? Ce ne sont pourtant pas les besoins en emplois qui manquent, dans tous nos services.

La baisse importante des emplois à Orange génère une situation où il est de plus en plus difficile de faire son travail. Cela génère aussi un mal être au travail très important, en forte augmentation. La baromètre social est malheureusement très éloquent à ce sujet. Nous comprenons la détermination de nos dirigeants, lorsqu'il y a des suicides, à tout faire pour que ni le travail ni ses conditions en apparaissent la cause, car leur responsabilité serait engagée, ils ne pourront pas dire qu'ils ne savaient pas, ce ne sont pas les alertes qui manquent.

La direction d'Orange voudrait nous faire croire qu'il fait bon de travailler à Orange, que les salariés sont contents, que le dialogue social est bon. Nous avons bien vu les pressions pour parvenir à un accord sur les salaires après 3 années de décisions unilatérales. La direction a eu recours au chantage pour faire accepter un accord qui garantit des pertes importantes de pouvoir d'achat. Cela nous garantit de beaux moments lors des NAO l'année prochaine. Est-ce qu'aux demandes de certains, les représentants de la direction penseront "cause toujours de toute façon vous signerez". Les organisations syndicales qui ont permis que le chantage de la direction porte ses fruits portent une lourde responsabilité.

Un autre exemple de négociation est éclairant sur l'attitude de la direction, celle concernant les astreintes. Les organisations syndicales demandaient à revaloriser les forfaits d'astreintes et des mesures de sortie d'astreinte. En réponse, la direction conditionne une revalorisation du forfait d'astreinte à un accord pour légaliser les permanences statistiques pour tous. Ce qui permettra de supprimer des astreintes existantes et les remplacer par des permanences statistiques. Et pour les mesures de sorties d'astreinte, la direction propose un délai de prévenance de 45 jours, et c'est tout. Manque de sincérité ? Mépris ? Chacun jugera.

Les salariés du site de Lyon Lacassagne ont reçu un mail de la direction des services généraux grand sud-est les informant d'un test d'économie d'énergie. Ce test sur le bâtiment Nord et le bâtiment Sud d'Orange Lumière Lacassagne "*consiste à inoccuper une partie des surfaces afin de maîtriser notamment notre consommation en énergie*". Maintenant ce n'est plus DTSI qui décide où les salariés vont travailler, c'est la direction de l'immobilier. Aucune information hiérarchique. Quelle information des IRP ? A quoi cela sert-il de traiter les projets immobiliers en CSE si après la DSG refait les micro-zonings à sa guise ? Déjà que ça ne servait pas à grand-chose, juste à la direction à cocher une case.

La CGT alerte de nouveau la direction sur la façon dont est menée la réorganisation des supervisions à Vision 360. Changer de rythme de travail, surtout quand on fait du HNO, a des impacts très importants. Comment les salariés peuvent-ils se positionner sur des postes sans en connaître les horaires ? Sans connaître les mesures d'accompagnement ? C'est pourtant ce que fait la direction, elle demande à des salariés de se positionner à l'aveugle, alors qu'elle sait très bien où elle va. Dire "aie confiance" ne suffit pas, tant les changements seront importants et impactants pour les salariés concernés, et la confiance en la direction est à un niveau plutôt bas. La grève des supervisions de fin mars – début avril a permis que des

discussions s'ouvrent concernant ce qui sera du champ de la négociation à venir, mais rien sur le contenu, sur le mandat qu'a ou aura la direction pour négocier. Et cela nous a été présenté comme un grand pas, une grande avancée, ayant pris beaucoup de temps et d'énergie à quelques personnes (ça nous n'en doutons pas). Le contenu sera découvert lors des négociations qui ne s'ouvriront pas avant le rendu d'avis au CSE. La belle affaire. Si l'accompagnement n'est pas connu des salariés avant d'avoir à se positionner sur des postes ce n'est pas acceptable. D'autant plus que comme les salariés concernés, la CGT a compté les postes proposés là où il y en a de supprimés. Et le compte n'y est pas. D'une part cela pose question, ferez-vous comme à SCE des ruptures conventionnelles pour les salariés ne retrouvant pas un poste ? D'autre part cette pénurie de postes pousse les collègues à se positionner au plus vite, ne leur donnant pas le choix de connaître les mesures d'accompagnement.

Ne pas négocier des mesures d'accompagnement n'est pas une pratique à Orange. Ce serait pourtant légal et ce ne serait pas, comme un directeur à Vision 360 l'a dit, un "délit d'entrave". Avoir les mesures d'accompagnement, le résultat d'une négociation dans un dossier de consultation ne ferait que l'enrichir et les élus du CSE se prononceraient sur un dossier complet, comprenant ce qui sera mis en œuvre pour compenser les effets d'une réorganisation. Mais non, la direction croit que les débats en CSE peuvent modifier le contenu d'une réorganisation, voire même, dans les réunions d'information avec les salariés elle croit, ou fait croire, que le CSE peut rejeter un projet. La direction voudrait-elle nous faire croire qu'elle vit dans un monde de bisounours ? Qui dans cette instance a vu un projet modifié ou stoppé en CSE ou en CE ? Il faut arrêter de prendre les salariés et leurs représentants pour ce qu'ils ne sont pas, "Il ne faut pas prendre les enfants du bon dieu pour des canards sauvages". Une conséquence de cette façon de faire est un message clair : si la direction ne se sert pas des instances de concertation pour qu'elles jouent pleinement leur rôle, il nous restera la mobilisation des salariés.

Prenons l'exemple du transfert d'une partie des activités production et maintenance du cœur de réseau mobiles vers Network Shared Services Operations (NSSO), pour lequel l'avis a été rendu au CSE DTSI de janvier 2023. La CGT avait demandé auprès de la direction de DTR des négociations d'accompagnement en janvier. Elle nous avait répondu que notre demande serait examinée après le rendu d'avis du CSE DTSI. Le 1^{er} mars, ne voyant rien venir, la demande fut répétée. Le 31 mars, un vendredi en toute fin d'après-midi, n'ayant toujours pas de réponse la demande fut refaite, en mettant cette fois en copie la direction de DTSI. Nous avons là enfin eu deux jours après (un dimanche en tout début de matinée, effet de la mise en copie du niveau supérieur ?) une réponse nous disant que la responsable des relations sociales de DTR allait revenir vers nous. Depuis nous attendons. Pensez-vous que cet exemple nous aide à attendre sereinement le rendu d'avis concernant la transformation des supervisions pour commencer les négociations d'accompagnement ? Vous allez nous faire poireauter de la même façon pour les négociations d'accompagnement à Vision 360 ?

Revenons aux supervisions et aux 24/7. Nous remarquons aussi depuis quelque temps, un peu plus d'un an, une difficulté à faire appliquer les accords existants, particulièrement celui de fin de grève de 2011 concernant les salariés des 24/7. Dans un contexte de réorganisation de ces services, c'est aussi un message implicite envoyé par la direction.

La réorganisation des supervisions à Vision 360 ne marchera bien que grâce à une participation active et consciente des salariés concernés. Donc si vous voulez qu'elle marche bien, vous savez quoi faire. Si bien sûr c'est le but, certains salariés dans les supervisions commencent à se poser des questions.