

Déclaration préalable CGT

CSEE DTSI

Séance des 31 mai et 1^{er} juin 2023

Le recul de l'âge légal de départ à la retraite et l'allongement de la durée de cotisation suscite l'inquiétude des 7000 salariés d'Orange et les 700 salariés de la DTSI qui ont fait le choix du TPS. La clause de sauvegarde de l'accord TPS de 2022, antérieure à la réforme, n'en a pas explicitement pris en compte les effets. L'entreprise doit dès aujourd'hui préciser son engagement pour compenser les trimestres de décote pouvant être induits par le TPS.

Il ne s'agit pas pour autant d'accepter cette réforme inique et injuste pour tous les salariés.

Cette réforme doit être abrogée !

En menaçant de l'utilisation de l'article 40 de la constitution pour esquiver le débat et le vote sur la proposition de Loi déposer par le groupe LIOT visant à abroger le report de l'âge à la retraite à 64 ans le gouvernement porterait un nouveau coup à la liberté d'expression des parlementaires. Ce serait un acte gravissime pour la vie démocratique de notre pays et pour nos institutions. Après l'utilisation du 49.3, empêcher l'Assemblée nationale de se prononcer serait à nouveau la marque d'une dérive autoritaire inacceptable. En conjuguant le déni de la démocratie sociale, alors que des millions de personnes se sont mobilisées dans les manifestations, et le déni de la démocratie politique, le gouvernement prend le risque de faire encore grandir les colères, d'alimenter la défiance des citoyens envers la politique et les politiques et de les éloigner encore un peu plus des urnes.

Depuis plus de 15 ans, le fondement de la politique de la société Orange SA se traduit par la réduction de l'emploi. Les « plans stratégiques » se suivent, avec des objectifs de croissance qui ne sont pas toujours au rendez-vous, Orange Bank en est un exemple criant, avec un coût qui va frôler le milliard d'euros. Tous ces plans ont une constante : la réduction de l'emploi. En 2007, il y a 15 ans donc, il y avait 96000 emplois en ETP CDI FTSA, à comparer avec les 62300 à fin 2022.

A la DTSI, la chute des ETP continue, avec – 1000 ETP en 2 ans pour arriver à 9732 fin 2022. En revanche le nombre de sous-traitant est stable avec un effectif de 3884 ETP. Nous ne savons pas si la DRH qui quitte la DTSI a atteint son objectif, en tout cas en 2022 la réduction d'emploi a été supérieure à celle de 2007, faut-il rappeler que 2007 était le cœur du plan NEXT, de sinistre mémoire...

Suppression de postes, mobilités forcées : Pour la CGT c'est toujours NON ! L'annonce du plan de suppressions de postes de la direction SCE d'Orange S.A. a fait l'effet d'une douche froide pour beaucoup de salariés. Les suppressions d'effectifs, oui, nous connaissons, avec la méthode brutale type Lombard, « par la porte ou par la fenêtre », ou avec la méthode type Richard du TPS. Mais aujourd'hui, la directrice générale Christel Heydemann, a décidé d'innover. La Rupture Conventionnelle Collective, qui se transforme en plan de départ volontaire (PDV), qu'elle essaye de mettre en place est suffisamment marquante pour voir un tabou tomber à Orange SA : il s'agit ni plus ni moins d'une PSE qui n'ose pas dire son nom.

Que la direction choisisse de supprimer des postes brutalement alors que le groupe est en pleine santé, il n'y a pas lieu de s'en étonner : c'est ce que font tous les groupes et entreprises y compris profitables, et toujours avec le même enfumage. Quand le taux de profit n'est pas aussi élevé que celui réclamé par les actionnaires, les dirigeants expliquent qu'on est « en retard sur les objectifs ». C'est particulièrement révoltant quand ces prétextes sont utilisés au sein d'un groupe qui verse la quasi-intégralité des bénéfices en dividendes aux actionnaires et qui prévoit de les augmenter encore. Sans connaître les résultats financiers des années 2023 et 2024, la direction promet, à l'AG des actionnaires le 23 mai, deux augmentations de dividendes : dans un premier temps 0.72 pour les futurs résultats 2023, puis 0.75 euros par action pour les futurs résultats 2024. Alors non, ne nous laissons pas bernier ! Tout va bien ... pour eux ! Mais les 23 salariés de la supervision HNO de Lyon qui perdent leur emploi ne sont pas forcément de cet avis !

Pendant que la DTSI réorganise, compresse les effectifs et augmente la charge de travail pour de nombreux salariés, l'indicateur que représente l'absentéisme pour maladie, qui augmente de près de 20% en un an pour arriver à 11,8 jours par salarié bien qu'il s'agisse d'une année post Covid, atteste de la dégradation des conditions et de la souffrance au travail.

Pour la CGT, l'évolution de cet indicateur est le révélateur de la dégradation des conditions de travail, de l'augmentation de la charge de travail ce qui est corroboré par les résultats du dernier baromètre salariés ainsi que par les rapports des médecins du travail.

Pour la CGT, nous le réitérons encore et encore, les activités doivent être réinternalisées et la Direction doit effectuer les recrutements nécessaires, notamment en proposant nos emplois aux personnels sous-traitants qui souhaitent intégrer notre groupe.

La CGT ne cautionnera jamais une part de sous-traitance aussi élevée des activités d'Orange au détriment de l'emploi en interne.

La corde est à la limite de la cassure. La CGT joue son rôle en tirant la sonnette d'alarme à tous les niveaux. Vous ne pourrez pas dire que la CGT ne vous avait pas prévenu lorsque, comme

après la crise sociale de 2009, des familles et des tribunaux vous demanderont des comptes !
excuse invraisemblable !

Nous ne serons pas protégés des conséquences de votre stratégie par vos discours
« rassurants » au moins pour vous. La direction avancera selon ses plans tant que nous
n'interviendrons pas collectivement et fortement pour éviter la casse. La CGT n'est là pour
cautionner votre stratégie de la casse sociale

Nos interventions n'ont pas pour objectifs de convaincre la direction... Elle n'est
probablement pas capable de concevoir et de mettre en œuvre une politique de croissance
avec en parallèle une baisse des effectifs. Mais rappelons que lors du procès Lombard, la
défense n'a pas hésité à affirmer que les syndicats, et en particulier la CGT, n'ont pas
suffisamment tiré la sonnette d'alarme.

La sous-traitance n'est pas forcément un gage de responsabilité d'entreprise. En février
2022, un sous-traitant de l'UIPRM est décédé dans les Alpes de Haute Provence, foudroyé
par un arc électrique en plantant un poteau métallique sous une ligne à moyenne tension.
En octobre 2022 dans le Cantal, un sous-traitant de l'UPR SE est mort dans des conditions
similaires.

Que de tels accidents puissent survenir faute d'appliquer les règles de sécurité les plus
élémentaires est un drame et une aberration.

Recourir massivement à la sous-traitance, dans un objectif de réduction des coûts, c'est
jouer avec la vie des salariés. Car les personnes qui font réellement le travail sont en général
des précaires, pas ou peu formés, avec des équipements de protections et procédures de
prévention minimalistes.

La CGT avait demandé un CSE extraordinaire à la suite de ce dernier accident.

Plus d'un an après ces tragiques accidents, quelles actions correctrices ont été mises en
place ?

Début 2022, il y avait 11 000 poteaux métalliques sous des lignes haute-tension sur le
périmètre du Sud Est, et 85 000 au niveau national. Malgré les engagements d'Orange,
seulement 2 poteaux ont été remplacés par des poteaux composites sur le périmètre de la
DOGSE.

Avec RC Centric, la DTSI c'était engagée à ne plus recourir à des sous-traitants de rang 3 et à
des auto-entrepreneurs. Mais avec un taux de vérifications très faible par les UPR, pouvez-
vous nous certifier que tout est sous contrôle ? Nous en sommes loin !

Pour la CGT, les directions de la DTSI et des DO n'ont pas mis en place des actions
correctrices de haut niveau après les accidents mortels survenus dans les Alpes de Haute
Provence et dans le Cantal, afin que d'autres accidents mortels de ce type n'arrivent plus.
Nous attendons le résultat de l'enquête de gendarmerie et de l'inspection du travail... Et la

suppression de la CSSCT de l'UPRSE ne nous rassure pas sur les conclusions de l'accident dans le Cantal.

En sous-traitant, une entreprise sous-traite non seulement une partie de ses activités mais aussi ses obligations en matière de sécurité au travail. En le faisant pour le moins cher possible il n'y a pas de mystère, la sécurité est sacrifiée.

C'est pourquoi la CGT demande l'arrêt de la sous-traitance à Orange, l'embauche de personnel en nombre suffisant pour que le travail puisse se réaliser dans de bonnes conditions, car emploi et conditions de travail sont indissociables.

Nos conditions de travail, nos vies, valent plus que vos profits.

Pour terminer, évoquons le projet Palladium qui impacte les équipes Comptage à l'Isle d'Abeau. Ce projet PALLADIUM doit à terme remplacer METEOR, application du SI servant à la gestion de la taxation. PALLADIUM doit répondre aux problèmes capacitaires et doit gérer de nouveaux services : Virtual POP, TAS Nokia, équipements 5G... Le projet débuté en 2019 patine, les mises en production sont repoussées en permanence.

La mise en service de cette nouvelle application est à la charge de la direction du SI (Product Owner de ce développement Agile), mais comme de plus en plus souvent à la DTSI le développement est sous-traité à une C2S (Sofrecom Maroc) en complète incompréhension avec les équipes Exploitation Médiation Comptage de l'Isle d'Abeau.

Les coûts s'envolent, les salariés sont démotivés et quittent le navire du Comptage quand ils le peuvent dans un bassin d'emploi qui se réduit d'année en année. Encore un exemple de parcours salarié subi et dont la direction a forcément connaissance.

Les élus du CSE de DTSI n'ont jamais eu connaissance de ce projet, la CSSCT de DTR vient d'être informée récemment. Nous vous demandons avec insistance que ce projet fasse l'objet d'un débat avec les élus de ce CSEE dans les plus brefs délais avant que PALLADIUM ne finisse dans les oubliettes comme le projet COME.

Et pour finir nous allons faire un come-back sur notre déclaration préalable de février 2021, et nous écrivions ceci :

« La nouvelle politique de la DERS en matière d'accident de travail nous laisse très perplexe. En juillet dernier une salariée de la DERS en travail à domicile, contraint suite à la crise sanitaire, est victime d'un accident pendant ses heures de travail. La première réponse de la direction de la DERS a été de nous affirmer que c'était en dehors des horaires de travail (23h) de façon à se désengager de sa responsabilité. Mais après que les mandatés de la CSSCT, les délégués syndicaux aient interpellé la direction à plusieurs reprises en lui indiquant que l'accident a eu lieu pendant les heures de service, l'intervention des services de secours l'attestant, la direction de la DERS traîne des pieds en évoquant qu'il manque certains documents à leur dossier pour déclarer cet accident de service. Une ouverture d'enquête à la CSSCT a été demandée en décembre mais toujours rien 2 mois après, pendant ce temps nous avons une équipe traumatisée par le décès de leur collègue quelques jours après son accident.

Nous ne demandons pas l'impossible, mais nous ne voulons pas que le décès d'une collègue de travail devienne une banalité laissant un vide dans une équipe. Ne laissons pas un collectif de travail n'avoir aucune réponse concernant les circonstances de la disparition de leur collègue de travail. Nous demandons que le CSE de la DTSI diligente une enquête via la CSSCT de la DERS pour faire une analyse de cet accident tragique et laissons à la commission de réforme la suite à donner à cet accident de service, ce n'est pas à la direction de la DERS de décider en bafouant les règles élémentaires sur les déclarations des accidents de service ! ».

La CGT et la famille de la fonctionnaire ont entamé une procédure auprès du tribunal administratif de Paris en décembre 2021 et 3 ans après ce tragique accident, le tribunal vient d'annuler le refus d'Orange de reconnaître le caractère professionnel de la mort d'une salariée, qui était décédée en juillet 2020 après l'incendie de son logement où elle était en télétravail, que de temps perdu face à l'entêtement de la direction ! Quels enseignements allez-vous en tirer ? Après tous ces mensonges nous espérons que nous n'aurez pas l'indécence de faire appel de cette décision de justice !