



Déclaration préalable CGT au CSEE DTSI

Séance des 11 et 12 juillet 2023

Il n'est pas possible de ne pas parler des épisodes violents que le pays a connus il y a peu. Cela a commencé par la mort d'un jeune **de 17 ans**, tué par un policier, puis une vidéo revenant sur la version policière de cette mort, et enfin l'émotion et la colère légitimes suscitées par cet assassinat ont engendré des réactions d'une grande violence.

La CGT demande, en premier lieu – et c'est une condition incontournable – que la justice soit faite pour Nahel et sa famille. Il faut abroger la loi de 2017 qui autorise la police à tirer en cas de refus d'obtempérer et créer une autorité de contrôle de la police réellement indépendante. Pour rappel, quinze personnes ont été tuées en France après un refus d'obtempérer depuis début 2022. Derrière la froide, brutale et violente réalité de ce chiffre se trouve une idéologie sécuritaire venant de l'extrême droite.

L'avenir de la société se joue dans la place qu'elle parvient à faire, notamment à toutes les jeunes gens. Une grande partie de la jeunesse subit le racisme au quotidien, victime de préjugés, de discriminations, et de violences. Un climat idéologique d'ensemble stigmatise en particulier les musulmans ou celles et ceux qui sont perçus comme tel et notamment les jeunes. Cette situation ne peut plus durer. Dans les quartiers populaires notamment, les rapports entre la police et la population, particulièrement les jeunes, sont conflictuels et discriminants. Et que fait Orange pour s'intégrer dans ces quartiers, que ce soit à Prisme ou bien Marseille : Rien ! La CGT dénonce votre défaut de loyauté au sens où Orange a vendu les sites immobiliers de Marseille et de Prisme à Villejuif comme un outil d'attractivité sociale mais en cette fin d'année scolaire nous vous adressons un zéro pointé, pour n'avoir embauché aucune personne ni accueilli des stagiaires ou des apprentis venant de ces mêmes quartiers.

Des chantiers de fond doivent être ouverts immédiatement pour :

- refonder notre police républicaine et son lien à la population, avec l'engagement d'un travail de fond en matière de formation, de management et de directive de maintien de l'ordre ;
- mener une politique active et ferme de lutte contre le racisme et contre toute forme de discrimination dans les services publics et dans la société, y compris dans notre entreprise ;

- créer d'urgence un plan de renforcement et de financement des services publics à hauteur des besoins sur tout le territoire, dans une perspective de justice et de mixité sociale ;
- donner à l'école les moyens matériels et humains de permettre à chaque enfant, où qu'il ou elle grandisse en France, de devenir un adulte libre et responsable pour se réaliser pleinement en tant que personne, sur son lieu de vie comme au travail ;
- résoudre la crise sociale et politique qui s'exprime en France sous diverses formes depuis plusieurs années maintenant, avec des actes de solidarité, de revalorisation du travail et de lutte contre la précarité à rebours des politiques menées par le gouvernement.

Il est facile de jeter l'anathème sur la violence qu'une partie brimée de la population exerce sous le coup d'une colère, rappelons-le, légitime. D'autres violences sont moins sous projecteurs et ne font pas la une des médias. Le nombre d'accidents mortels au travail a globalement diminué ces dix dernières années en Europe, mais il a augmenté en France, passant de 537 en 2010 à 803 en 2019. Le pays enregistre également le taux d'incidence le plus élevé d'Europe, avec 3,53 accidents mortels en moyenne pour 100 000 travailleurs.

On peut aussi parler de la violence subie par la précarité, la pauvreté. Ou celle générée par tous les moyens utilisés par le patronat pour augmenter les marges et les revenus des actionnaires. Quelle est la violence des suppressions d'emplois à SCE avec la création d'à peu près autant de postes à l'île Maurice ? Ou celle que subissent les salariés des supervisions de Vision 360 qui vont devoir arrêter le 24/7 avec toutes les pertes et perturbations que cela va engendrer.

L'exercice de la violence ne se mesure pas toujours en décibels, ni en coups physiques.

A Orange, la recherche de profits immédiats va bon train, non pas pour investir, embaucher pour compenser les nombreux départs ou rémunérer à sa juste valeur le travail des salariés, mais pour rémunérer les actionnaires.

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 par non-remplacement des très nombreux départs ne suffisent plus à la direction. La directrice générale Christel Heydemann a décidé d'innover. Proposer une Rupture Conventionnelle Collective était une première. Faute d'accord, elle se transforme en Plan de Départ Volontaire (PDV), qu'elle essaye de mettre en place. Un tabou tombe 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 !

N'ayant pas réussi à vendre "Orange Bank" avec ses salariés, la direction d'Orange va vendre les clients. Et promet une place au sein d'Orange pour les salariés d'Orange Bank. A la CGT, nous serons particulièrement attentifs à la façon dont la direction va traiter ces salariés.

L'insatisfaction des salariés persiste à Vision 360. La réorganisation des supervisions ne s'annonce pas sous de bons augures. Il faudra une participation active des salariés pour que la réorganisation voulue par la direction ne se traduise pas par une baisse certaine de la qualité de service. Les salariés traduisent leur mécontentement par un mouvement de grève lors de vacances choisies. Les impacts de cette réorganisation sur les salariés sont importants, particulièrement pour les salariés qui vont arrêter le 24/7, avec des conséquences financières et d'organisation de vie importantes. A ces dégradations s'ajoutent, pour les salariés de l'ETC de Lyon, la suppression de leurs postes, avec des postes proposés sur le bassin d'emploi en trop petit nombre. Les salariés travaillant en 24/7 y ont été "opportunément" oubliés par les directions qui se sont suivies.

Les directions se sont succédé mais ont-elles jamais proposé un véritable parcours professionnel motivant pour ces salariés ? Par "motivants" la CGT pense à des parcours professionnels où les compétences acquises seraient valorisées et les salariés pourraient continuer leur carrière sur un autre poste motivant, sans perdre de salaire par rapport au 24/7. Car on le sait bien, si les salariés se voient proposer des postes avec perte de salaire, ce qui est le cas lors de l'arrêt de 24/7, ils n'y vont pas. Cela revient de facto à les maintenir dans un cycle de travail parmi les plus "isolants" existant dans l'entreprise. Les propositions de la direction lors des négociations en cours ne sont pas, à ce jour, au niveau de cette situation et des responsabilités qui incombent à la direction.

La seule solution que vous avez mise en place pour répondre aux attentes légitimes des salariés c'est de contourner le droit de grève et bafouer le code du travail. En effet lors du Week end dernier vous n'avez pas hésité à faire appel à un cadre pour remplacer les salariés grévistes sur certaines vacances. La CGT vous alerte et rappelle que le repos hebdomadaire et un maximum de 6 jours consécutifs travaillés s'appliquent à tous les salariés y compris les cadres CEA. Par le non-respect des articles L3132-1 et 3, l'entreprise s'expose à une amende de 1500€. Ce mouvement social n'est pas sans impact sur les matériels supervisés en cette période où les crises météo se succèdent, et vous devrez en assumer les conséquences.

La nouvelle DRH, à qui nous souhaitons la bienvenue, a du pain sur la planche pour les semaines qui viennent : faire respecter le droit du travail à V360 et donner un second souffle aux négociations en cours dans cette même direction sans oublier de trouver un emploi aux

salariés de l'équipe ETC HNO de Lyon qui pour la plupart n'ont aucune perspective sur un nouvel emploi.

Et comment ne pas réagir devant un dialogue social toujours plus effondré et il n'y a pas que la direction du SI qui est concerné.

Lors d'une multilatérale de la DISU une présentation du projet Colibri est faite mais sans qu'aucun document soit présenté aux représentants du personnel, alors que quelques jours plus tard un Point DISU salariés par Teams est organisé sur ce même projet avec tous les supports nécessaires.

Ce projet Colibri est un « projet » d'ampleur qui va bouleverser toute l'infogérance de la DISU, et il est inadmissible que cela se résume à une discussion de comptoir entre la direction et les DS

Pour ne pas bronzer idiot avant cette période des congés estivaux, allégeons l'atmosphère avec un conseil de lecture. Aux éditions La Découverte, "La violence des riches", de Michel Pinçon et Monique Pinçon-Charlot.

Mêlant enquêtes, portraits vécus et données chiffrées, Michel Pinçon et Monique Pinçon-Charlot dressent le constat d'une grande agression sociale, d'un véritable pilonnage des classes populaires : un monde social fracassé, au bord de l'implosion. Après cette lecture, peut-être reviendrez-vous à la rentrée avec une nouvelle stratégie sociale avec pour objectif : emploi, salaire et conditions de travail.