

## Déclaration préalable CGT

### CSEE DTSI

#### Séance des 26, 27 et 28 septembre 2023

La politique du gouvernement, qui persiste dans la casse des services publics et offre toujours plus de cadeaux aux plus riches, mais aussi le patronat qui bénéficie de nombreuses aides publiques sans contreparties et donne toujours plus aux actionnaires, provoquent une rupture d'égalité. Ainsi, l'augmentation vertigineuse des dividendes atteint en France un niveau record de 49,5 milliards d'€ au 2ème trimestre. Orange n'est pas en reste sur la question et a déjà pris des engagements pour augmenter son dividende en 2023, et à nouveau en 2024. Pour les salariés, ce sont toujours des inégalités salariales indécentes, ils subissent aussi la hausse des prix de l'énergie, du transport, de l'alimentation, des fournitures scolaires, le doublement annoncé de la franchise médicale, le durcissement de l'assurance chômage, et toujours plus de restrictions.

Les inégalités se creusent et la pauvreté augmente. Alors que la France compte un nombre record de millionnaires en euros et des milliardaires au top 10 mondial, toutes les organisations caritatives déplorent une hausse jamais vue des inscriptions de bénéficiaires. Les chiffres actuels sont alarmants : 9,2 millions de personnes vivent sous le seuil de pauvreté, dont 2,2 millions ont un emploi, plus de 5 millions sont sans emploi et 15,3 % des travailleurs sont en situation précaire. Parmi ces personnes, beaucoup de salariés dont certainement un nombre en augmentation de salariés d'Orange. Les salariés attendent une autre répartition des richesses et la réorientation des dividendes dans les salaires, et pour le futur de l'entreprise avec des investissements et la R&D.

Et ce n'est pas le « pacte de solidarité » présenté par le gouvernement, qui prétend avoir pour ambition de réduire les inégalités et promouvoir l'égalité des chances, qui risque de changer la donne.

Le gouvernement semble paradoxal en dénonçant les bas salaires pour les emplois essentiels tout en refusant d'augmenter significativement le Smic. Il affirme que le travail est un moyen de sortir de la pauvreté mais réduit drastiquement les investissements dans la politique de l'emploi. De plus, il prétend aider les chômeurs tout en augmentant les radiations de Pôle emploi, plongeant des milliers de familles dans la précarité.

Ce plan gouvernemental sur le « pacte de solidarité », semble davantage une opération de communication à court terme qu'une réflexion sérieuse sur la pauvreté à long terme. La pauvreté ne sera pas éradiquée avec de simples mesures symboliques, bien loin des demandes des associations qui militent pour une revalorisation des minima sociaux et une augmentation des aides au logement.

Cette solidarité, notre entreprise et donc la DTSI, s'en est désengagée depuis bien longtemps en externalisant nos activités dans des pays à bas coûts salariaux ou bien en sous-traitant nos activités adhérentes au terrain.

La stratégie de l'entreprise est simple : recentrage, repositionnement et économies des coûts pour relancer la dynamique d'Orange et de son titre avec des perspectives d'une hausse du dividende. Mais tout cela au détriment de l'activité réalisés par des salariés d'Orange et donc de la DTSI, avec la dégradation des conditions de travail et des salaires en berne, vous nous faites payer l'inflation sur les coûts de l'énergie, nous n'acceptons pas votre stratégie.

Pendant que le capital dicte notre société, pendant que la pauvreté s'installe dans notre quotidien, les salariés perdent pied.

Les salariés souffrent depuis de nombreuses années, la motivation s'effrite, le sens du travail est un vieux souvenir.

Pour imaginer notre constat je vais vous lire des extraits du courrier d'un salarié à sa hiérarchie et qu'il nous a communiqué et resté sans réponse, évidemment !

*« On a déshabillé Paul pour habiller Jacques puis on a de nouveau déshabillé Paul, puis Jacques, pour habiller Pierre, mais cela ne suffit toujours pas. Maintenant on ne sait plus comment faire : on aimerait bien, de nouveau, déshabiller Paul, Jacques et Pierre pour habiller Jean, mais Jean ne viendra pas et de toute façon il n'y a plus d'habit.*

*C'était pourtant sans compter sur la réflexion de certains de nos décideurs qui ne reculent devant rien... Vu le manque criant de personnel (ce qu'il ne faut surtout pas avouer), et la multi compétence ne suffisant plus, il ne reste qu'un seul levier sur lequel on peut agir : les congés ; et les refuser quand cela sera nécessaire : encore une étape de franchie. Une grande vague de départs en retraite et TPS se profile dans les 2 ans, mais pas ou peu d'anticipation de la part de nos dirigeants.*

*Alors on a la solution : on externalisera avec pour excuse, « plus assez de personnel », c'est ce que l'on fait depuis 10 ans...*

*Il faut voir la réalité en face : nous sommes arrivés au bout du bout du système, nous avons la tête dans le mur, enfoncée jusqu'aux épaules. Mais ce n'est pas grave, on continue à enfoncer.*

*Il est vrai qu'au niveau national, ce qui compte, c'est l'objectif fixé : 50 000 salariés pour 2025, faire toujours plus de bénéfiques et qu'importe l'humain dans tout ça. Pourtant un passé récent, peu glorieux, devrait nous alerter, vous alerter.*

*Je pense honnêtement que l'entreprise repart dans ses travers et j'espère que les dégâts ne seront pas aussi destructeurs pour les salariés que dans les années passées, années pourtant si proches et si peu glorieuses, durant lesquelles les suicides au sein de l'entreprise étaient « une mode ». Veuillez pardonner la violence de mes propos mais je ne fais que citer le PDG de l'époque.*

*Je trouve que l'esprit de groupe a disparu pour laisser place à l'individualisme : les croche-pieds, les coups bas et les coups de couteau dans le dos sont monnaie courante. Le savoir être prime désormais sur le savoir-faire.*

*Cela représente un changement considérable et compliqué pour certains, ce qui engendre une lassitude, un écœurement, un sentiment de mépris, un mal-être au travail.*

*Je vous l'accorde, ma réflexion reste toujours aussi basique et limitée mais je vous la donne avec sincérité. ».*

Ce mal être n'est pas isolé, les élus et mandatés de CGT, et probablement des autres organisations syndicales, sont de plus en plus sollicités par des salariés en souffrance. Certes nous sollicitons les directions concernées qui essaient d'éteindre les incendies, mais combien de salariés souffrent anonymement.

La CGT émet à nouveau une alerte quant à la santé physique et mentale de beaucoup de salariés de la DTSI. Les réorganisations incessantes, le télétravail qui chamboule l'organisation du travail, et l'externalisation croissante de nos activités pèsent gravement sur les salariés.

« La violence c'est chose grossière, palpable, saisissable chez les salariés : un accès de colère, un ras le bol il est vu, il est retenu. Une démarche d'intimidation est saisie... », la sanction est souvent la réponse, c'est bien le cas avec une part variable qui stagne ou bien une AI à 0%. La direction, elle, « n'a pas besoin pour exercer une action violente, de gestes désordonnés et de paroles tumultueuses ?! Quelques hommes ou femmes se rassemblent, à huis clos, dans la sécurité, dans l'intimité d'un conseil d'administration, d'un comité de direction, et à quelques-uns, sans violence, sans gestes désordonnés, sans éclat de voix, comme des diplomates causant autour du tapis vert, ils décident que... » sous traiter l'activité est la meilleure solution au détriment de l'emploi interne, ils décident que les objectifs financiers sont la priorité au détriment de bonnes conditions de travail ; ils décident que le salaire juste ne sera pas au détriment du revenus des actionnaires ? Peut-être aurez-vous reconnu les mots de Jaurès que j'ose ici paraphraser, quelle tristesse de penser que depuis 1906 rien n'a changé, ou en tout cas, pas en bien !

« Ainsi, tandis que l'acte de violence du salarié apparaît toujours, est toujours défini, toujours aisément frappé, la responsabilité profonde et meurtrière des dirigeants de notre entreprise de nos directions, des grands capitalistes, elle se dérobe, elle s'évanouit dans une sorte d'obscurité. »

Cette violence beaucoup de salariés la subissent, ils sont nombreux à subir les orientations de la direction. Quand le directeur de la DTSI à un projet professionnel et décide, ou pas, de changer d'univers, il sait où il va continuer sa carrière.

Mais quand des services ferment comme pour l'équipe ETC HNO de V360 à Lyon, beaucoup de salariés, et cela malgré vos paroles rassurantes, ne savent pas ce que sera leur avenir au sein d'Orange. Et comme cela ne suffit pas vous menacer de sanctions les salariés grévistes de sanction disciplinaire, alors qu'ils sont couverts par un préavis de grève. Ce n'est pas avec l'accord sur les mesures d'accompagnement, que la CGT n'a pas signé, que ces salariés retrouveront un emploi qualifiant pour une rémunération équivalente.

Des services s'éteignent, des compétences disparaissent et de nombreux salariés doivent trouver le moyen de rebondir au risque de bouleverser jusqu'à leur équilibre familial, financier, physique.

Et lorsque vous osez parler de parcours professionnel en réponse à ces changements imposés vous faites preuve d'une extrême violence dont vous avez certainement conscience !

Un exemple qui pourrait sembler anecdotique est bien révélateur du mépris de l'entreprise.

La restauration mutualisée est un bien collectif permettant à chaque salarié d'avoir un repas équilibré, sain et à un prix raisonnable. La majorité des CSEE ont confié la gestion de la restauration à Orange.

Seulement 2 CSEE sur le périmètre d'Orange ont fait un choix *différent en supprimant l'accès subventionné à la restauration collective à des milliers de salariés*. Les conséquences sur leur pouvoir d'achat ont été immédiate et ont soulevé un fort mécontentement. Est -ce cela qui a conduit à Orange à intervenir de manière inéquitable ?

Nous attendons de la part d'Orange un traitement équitable face à ce choix *différent* mais il semblerait que la direction ait un traitement *différent* et qu'elle avantagerait financièrement les CSEE n'ayant pas choisi la restauration mutualisée. Ce traitement *différencié* est condamnable et inacceptable !

Toutefois, qu'il soit condamnable et inacceptable, ce que nous affirmons avec force, ne peut en aucun cas justifier qu'une organisation syndicale demande aux secrétaires de CSEE de ne pas signer, de manière unilatérale, les ordres du jour de plusieurs CSE.

La CGT, FO, SUD et la CFDT sont toutes parties prenantes dans la restauration mutualisée. Certes nous sommes en période électorale, mais certaines décisions doivent se prendre

démocratiquement et collectivement. De nombreux sujets importants ont été retiré des ordres du jour par les directions du fait de cette initiative purement électoraliste. A la CGT, nous réaffirmons que c'est l'intérêt des salariés qui doit passer en premier et que les petits calculs opérés par certaines organisations syndicales pour en déstabiliser d'autres ne les grandiront pas.