

## Déclaration préalable CGT au CSEE DTSI des 27 & 28 février 2024

Qui n'a pas, ces derniers mois, entendu ou fait une réflexion sur le temps qu'il fait ? Les activités humaines impactent fortement le climat nous menant à une crise d'une gravité extrême pour les générations à venir dont nous commençons à peine à ressentir les conséquences. La formulation "activités humaines", largement utilisée, est générale, et tend à faire que chacune, chacun de nous culpabilise. Pourtant, et les scientifiques le pointent, c'est une responsabilité du fonctionnement productiviste de notre économie. Rechercher une croissance maximum, rechercher une augmentation des chiffres d'affaires, est-ce compatible avec la préservation de notre planète ? Que sont les notions de développement durable, de croissance durable, de croissance verte sinon que de la novlangue digne du 1984 de George Orwell ?

Le greenwashing, que nous aimons traduire par éco-blanchiment est largement utilisé par les communicants de la plupart des entreprises. Il est de plus largement utilisé pour générer des économies sur le dos des salariés. Tout est bon à prendre pour générer du cash.

Les résultats 2023 des entreprises du CAC 40 tombent. Ceux, nombreux, publiés aujourd'hui ("à date" en langage "corporate") témoignent d'un très bon cru, une année exceptionnelle, encore meilleure que les précédentes. Les profits atteignent un niveau record. Nul doute que les dividendes versés en 2024 battront le record de 2023.

Pour les salariés, la réalité est différente. La forte augmentation du coût de la vie de ces dernières années n'est pas sans conséquences. La très grande majorité de la population a fortement perdu en pouvoir d'achat.

Orange a fait une belle année 2023. Le chiffre d'affaires s'est élevé à 44 122 M€, soit une augmentation de 1,8% par rapport à 2022. Le résultat net à 2 892 M€ en augmentation de 10,5%. Le résultat net par action a lui bondit de 16%. Le nombre de salariés d'Orange étant de 127 109 (à périmètre et date comparable), un simple calcul donne comme moyenne un CA/salarié de 347 119 € et un résultat net/salarié de 22 752 €.



Il se trouve que nous sommes en période de NAO, les Négociations Annuelles Obligatoires. Et que les propositions de la direction montrent un mépris certain pour les salariés. Elle exclut presque la moitié des salarié d'une augmentation collective. Augmentation collective au ras des pâquerettes. Elles représentent en moyenne 1,25% pour les fonctionnaires des classes I et II, 2,7% pour les employés et agents de maîtrise de droit privé et 0,2% pour les cadres. Les augmentations individuelles représentent elles en moyenne 1% pour les employés et agents de maîtrise de droit privé et 2,3% pour les cadres. Le budget dit "PMPP" (promotions, mobilités, parcours professionnels) est lui descendu à 0,4%, en baisse de 20% par rapport à l'année dernière. Le budget pour l'égalité professionnel, qui était déjà faible, a lui été divisé par 4 ! Son rôle n'est plus que de cocher une case dans l'index d'égalité professionnelle. La vision publicitaire que fait la direction de ses propositions est celle d'un budget à 3%. Il est obtenu en cumulant toutes les mesures. Sachant que la très grande majorité des salariés ne bénéficieront que de 2 mesures au maximum, nous en voyons bien le côté trompeur.

La direction avait annoncé sa décision d'augmenter le dividende par action de 70 à 72 centimes par action au titre de l'exercice 2023 avant de passer à 75 centimes par action pour l'exercice 2024. Passer à 72 centimes correspond à un budget de 53,2 millions d'euros, soit une grosse moitié de celui consacré à la NAO de 2024.

Alors que le pouvoir d'achat cumulé sur 2022, 2023 et 2024 des salariés va subir une perte d'à peu près 10%, ce ne sont pas les propositions de la direction qui vont y remédier. D'autant plus que l'intéressement et la participation sont en baisse de 10%.

Ce sont pourtant les salariés qui créent les richesses. Et ils ne s'y trompent pas en rejetant majoritairement le partage de la valeur proposé par la direction. Nous assistons cette année à un mouvement de grogne inédit depuis plusieurs années à Orange. Pour le calmer, les consignes de la direction qui commencent à descendre sont de communiquer sur un résultat 2023 mauvais en France. Pourtant, la directrice générale a bien dit que tous les objectifs financiers de 2023 ont été atteints. La CGT ajoute que ce n'est pas aux salariés de payer les mauvais choix stratégiques de nos directions.

La CGT demande un autre partage de la valeur, aucune perte de pouvoir d'achat pour toutes et tous, la fin des inégalités salariales femmes/hommes. Ces mesures qui peuvent paraître énormes ne nécessitent qu'un budget équivalent à celui d'une dizaine de centimes de dividende.



La recherche de gains de productivité, la rentabilité maximum ne font pas bon ménage avec la qualité. Voici un exemple récent. Le 15 février il y a eu un problème réseau commuté, pas détecté tout de suite. Il a fallu presque 10 heures pour qu'il le soit. Des appels sur le fixe n'aboutissaient pas là où ils le devaient. Des services d'urgence ont été touchés. Ce qui a aussi beaucoup fait bouger les choses c'est quand des appels pour joindre une boulangerie pâtisserie aboutissaient à ... l'Elysée. C'était un centre de transit qui était en défaut.

Il y a eu de la non-détection, parce qu'à force de mettre de la poussière sous le tapis, pour dire qu'il y a moins de poussière dans le but de supprimer des emplois de nettoyeurs. Nous nous rappelons dans cette instance de la réorganisation des supervisions à Vision 360. Dans les premières versions, la gestion des alarmes RTC était absente. Moins il y avait d'alarmes, de choses à traiter, plus petites pouvaient être les équipes qui allaient récupérer cette activité, donc plus grandes les économies et gains de productivité. À force d'insister des choses ont été inscrites dans le projet de transformation des supervisions. Mais dans la réalité c'est une activité qui n'a pas été prise en compte dans toute sa dimension. Entre qualité et économies, on voit bien dans quel sens le curseur a été positionné. La CGT vous avait bien prévenu.

Il y a aussi eu de la perte de compétences pointues. La qualité a un coût, et pour le minimiser, que n'avons-nous entendu parler de "sur-qualité". En plus des suppressions d'emplois il y a eu des renoncements avec leur lot de pertes de compétences pour se centrer sur des activités génériques, facilement "industrialisables". Tant que tout va bien ça va, mais quand il y a un problème pointu, ça fait beaucoup plus mal. Nos dirigeants ne sont pas bêtes et le savent bien, c'est un choix qu'ils ont fait. Nous n'avons pas les mêmes valeurs.

Comme quoi un problème de transit peut révéler beaucoup de choses.

Pour revenir aux NAO, la CGT rappelle que 2024 est une année particulière avec les JO à Paris. Cela va se traduire par une exigence de qualité plus importante, une pression plus grande sur les salariés ne serait-ce qu'avec les restrictions de pose de congés. La multiplication des incidents sur le réseau et le SI montre le chemin à parcourir. À bon entendeur salut !

