

Déclaration Préalable

CSEE janvier 2023

Madame La Présidente,

Mesdames et Messieurs les élus, et représentants de la direction.

La CFE-CGC souhaite à cette noble instance et à l'ensemble de ses membres, direction, élus, RS, sténotypiste, invités qualifiés, nos meilleurs vœux pour l'année nouvelle, sur tous les plans professionnels et personnels.

L'année 2022 s'était terminée dans l'amertume, nous l'avons écrit et explicité ici, l'année 2023 commence par un mouvement de grève de grande ampleur qui reflète le sentiment de colère et d'injustice de la population française vis-à-vis de la réforme des retraites.

La CFE-CGC a dénoncé dans ses publications les arguments fallacieux employés par le gouvernement pour justifier sa réforme.

Il tente de faire passer pour objectif ce qui en fait ne repose que sur un dogme ;

Non le système des retraites par répartition n'est pas en péril. Non, la réforme n'est pas juste, rappelons qu'elle touchera plus durement les femmes avec enfants. Non, l'espérance de vie n'augmente pas indéfiniment, elle stagne même voire régresse légèrement depuis 10 ans. Non, les salariés ne pourront pas travailler sereinement jusqu'à 64 ans : on ne compte plus les plans de départs à la pré-retraite mis en œuvre par les entreprises pour se débarrasser des séniors. De Michelin à Buitoni en passant par IBM France, et sans oublier Orange et ses multiples TPS, ce sont des dizaines de milliers de personnes qui sont éjectées du marché de l'emploi chaque année.

Mais, comme l'a dit un fameux auteur, « qui veut noyer son chien l'accuse de la rage », et « la raison du plus fort est toujours la meilleure ».

Chez Orange également on sait habiller les décisions dogmatiques d'arguments pseudo-cartésiens. Et on adore se retrancher derrière les articles de lois ou d'accords sociaux pour limiter le dialogue social.

Ainsi, nous sommes surpris de ne trouver à l'ordre du jour de ce présent CSE un point sur la déclinaison locale du projet « Evolution du modèle organisationnel Finance et performance » à la DO GSO.; Les salariés concernés sont maintenant abreuvés de bruits de couloirs, et se tournent vers leurs représentants pour en savoir plus. Hélas, nous n'avons aucune information tangible à leur donner.

Nous entendons déjà les arguments habituels de la direction : le dossier est présenté au CSEC, donc nous n'avons pas besoin de le décliner en local. Sauf s'il y a des spécificités propres à la DOGSO. Mais là encore, la direction ne manquera pas de nier l'évidence, comme pour le dossier ATE, dossier pour lequel les élus unanimes se sont démenés pour avoir une information précise, qui leur a été refusée malgré le déclenchement d'une séance de CSE extraordinaire.

Nous avons besoin d'informations, nous avons besoin de transparence, nous avons besoin de chiffres détaillés et étayés pour effectuer correctement notre travail dans les instances.

Un certain nombre de sujets brûlants arrivent, avec leurs jolis petits noms « TOM », « ARI » et nous demandons à en être tenus au courant dans les meilleurs délais.

Une nouvelle petite musique commence à se faire entendre : « *nous ne pouvons pas vous communiquer les chiffres car c'est confidentiel* ». Et ses variantes « *ce n'est pas dans notre périmètre* », « *c'est une filiale, nous ne disposons pas des éléments* ».

Ainsi, sur beaucoup de sujet, l'entreprise brandit opportunément l'argument de la confidentialité pour assécher les débats. Secret médical ou secret défense en quelque sorte. Générale De Téléphonie, sous-traitance, et entités hors périmètre servent de paravent au manque de bonne volonté pour diffuser les informations réclamées. Même pour la commission Economie et Evolution des marchés la tâche est rude, et vouloir analyser l'Activité du troisième trimestre 2022 est une gageure. Idem en CSSCT, les frustrations sont nombreuses, les commissions se sentent empêchées, on n'est pas très loin du délit d'entrave.

Avec les centralisations massives que nous constatons ces derniers mois, le nombre de salariés travaillant dans le grand Sud-Ouest mais rattachés au national, donc hors de la DOGSO, va augmenter substantiellement, nous privant de fait d'informations cruciales !

Sur un autre sujet, la réforme des astreintes, nous avons réclamé je cite « une estimation des pertes financières pour les salariés et des économies potentielles pour l'UI Oc. » La réponse de la direction a été : « *On va regarder ce que l'on peut fournir* ». Hélas, à date, nous devons nous contenter de quelques lignes sur une FAQ qui semble avoir été adressée, uniquement, aux membres de la CSSCT UI Oc.

Bien qu'imprécises ces quelques lignes montrent que, sans être fausse, la réponse chiffrée approximative apportée en séance ne répond que partiellement à la question des enjeux financiers de ce dossier. Or, la consultation sur les astreintes sera sans doute portée lors du CSE de février....

Nous espérons que l'ensemble des élus disposera d'éléments économiques plus précis et complets, intégrant notamment les coûts supplémentaires du contrat PRIMO (coût des interventions sur les zones bleues en HNO) avant que l'on nous demande notre avis. Car ce volet du dossier est éminemment décisif.

Plus largement, nous sommes très proches maintenant des annonces du plan Stratégique de notre Directrice Générale, et nous redoutons que les réorganisations/réformes/transmutations qui en découleront ne soient présentées en détail qu'au niveau du CSEC seulement.

Au fait, en 2022, nous avons eu un nouveau Président Mr Jacques Aschenbroich dont nous n'avons ni de nouvelles ni de vœux ! En cette période de COVID, nous nous inquiétons de ce silence. Quelqu'un a-t-il des nouvelles ? Comme le localc'est le national, l'inverse doit être vrai.

Merci d'avance de bien vouloir nous rassurer, il est important de s'inquiéter pour les personnes d'un âge avancé.

Merci de votre écoute