

# Déclaration préalable

Juillet 2022

A l'instar des montagnes russes, en pensant à cette économie de guerre qui s'abat sur l'Ukraine et l'Orient, mais également aux conséquences du dérèglement climatique sur les marchés de l'énergie, de l'alimentation et de l'humanité, la CFE CGC Orange fait le constat prosaïque que l'économie et l'ambiance sociale entrent en zone de turbulences.

Cette déclaration préalable est construite autour d'un remerciement et cinq requêtes.

Nous remercions la direction et le directeur de site du Datacenter de Chartres de nous avoir permis de découvrir cette infrastructure à 2\*20000 volts, aux 8 groupes électrogènes dans un environnement écoconçu avec son freecooling et ses douze centrales d'air. Il faut être un peu croyant pour s'aventurer dans le futur avec une infrastructure qui pourrait faire noircir la cathédrale de Chartres. Mais au regard des efforts pour disposer du meilleur bilan carbone qui soit, cette infrastructure est un atout pour notre industrie et nos business. Notre époque demande de prendre de la hauteur avant de juger le bilan environnemental de ce jardin d'éden d'une époque digitale, pleine d'incertitude. Cette visite alimente et alimentera nos réflexions sur les enjeux environnementaux, sociaux et économiques du monde numérique.

Ensuite, nous avons **une première requête**, pragmatique, pour nos stagiaires.

La canicule fait grimper les températures. La lumière blanchit les murs. La soif nous saisit tous. Et dans nos bâtiments, souvent cintrés d'immenses verrières, il n'est pas toujours possible de disposer d'une climatisation ou par défaut de ventilateurs silencieux. Les salariés qui en disposent préfèrent utiliser leurs contrats de télétravail pour supporter la chaleur en des lieux plus personnels, maîtrisés, paramétrables à leurs convenances. Aussi les représentants du personnel que nous sommes s'inquiètent du sort réservé aux stagiaires. Ces derniers ne peuvent bénéficier des dispositions de l'Accord de Télétravail. Nous vous demandons, Monsieur le directeur, de prévoir une mesure d'exception pour permettre aux stagiaires qui en éprouvent le besoin de bénéficier des jours occasionnels prévus dans l'Accord Télétravail.

**Deuxièmement**, nous avons une requête pour nos pouvoirs d'achat.

L'inflation fait grimper les prix. Et les élus de la CFE CGC Orange espèrent que nos dirigeants ont les yeux rivés sur le maintien du pouvoir d'achat des salariés. Les efforts des salariés pour toujours plus de productivité doivent être récompensés. Le contrôle émotionnel de la charge de travail n'est pas un indicateur pertinent pour reconnaître les efforts consentis à la réduction des coûts au détriment de leurs émoluments et de leurs emplois.

La complexité de la rétribution des salariés au sein d'Orange nous amène également à réagir à l'augmentation du point d'indice de la fonction publique. Cette mesure, bienvenue pour le personnel sous statut, ne suffit pas à redresser la perte de pouvoir d'achat de la

## Vos élu(e)s au CE DTSI :

AJASSE Karen, BOUTIN François-Xavier, CAO Nathalie, CHAZELAS Brigitte, DESCATOIRE Fabienne, ESNAULT Fabien, FEJOZ Sophie, GUIBERT Bernard, MOREAU Bruno, OUADI Mahmoud, TEISSANDIER Richard

AYMAT Patrice, COLLAS Virginie, DARNIS Dominique, ESCALON Danielle, HABAY Annick, KHODRI Saïd, LEROY Julien, LORTEAU Marie-Cécile, MAUREL Nadine, SERAFIN Gabriel, SOURISSEAU Hervé,

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !



# Déclaration préalable

Juillet 2022

partie indiciaire de leur salaire, suite à autant d'années de stabilité du point. Les personnels, dont la moyenne d'âge est proche de la retraite, ont besoin de promotions pour stabiliser le pouvoir d'achat de la partie indiciaire de leur salaire, fortement utile lors du passage à la retraite.

Le budget alloué à la promotion des salariés doit être revu et augmenté afin de pallier la forte inflation actuelle.

Les élus de la CFE CGC Orange demandent, dès maintenant, un ajustement des mesures consenties par la Négociation Annuelle Obligatoire pour combler les pertes de pouvoir d'achat causées par l'inflation.

**Troisièmement**, nous avons une requête pour mobiliser les compétences des salariés.

Les Jeux Olympiques 2024 arrivent avec le Grand Paris. La planète Sport sera en ébullition. Ce sera l'occasion de valoriser nos savoir-faire et savoir-être. L'enjeu pour les salariés est important en termes de professionnalisme, de stress et de charge de travail. L'enjeu pour la marque Orange est également important. La contribution à cet événement est équivalente à un investissement d'ordre publicitaire car ce contrat est, à notre connaissance, sans contrepartie financière. A ce titre, en tant que représentants de tous les personnels, notre pragmatisme demande des éclaircissements. Si le cash-flow de cette opération est naturellement négatif, elle impliquera l'outil industriel d'Orange dans presque tous ses métiers. Le personnel mobilisé sera détaché du service qui risque fort de se trouver en sous-effectif pour assurer la charge de travail habituelle. Dans un contexte global de réduction des coûts, nous souhaitons avoir des précisions sur les mesures d'accompagnement, notamment de rétributions, octroyées aux salariés pour assurer le succès de cet événement planétaire. Nous manifestons ici notre peur de voir la mesure de l'implication du personnel et de leur charge de travail, uniquement avec un baromètre émotionnel.

**Quatrièmement**, nous avons une requête inquiète pour nos pouvoirs à concrétiser des innovations profitables sur des prérequis techniques maîtrisés par nos équipes.

Au cours des dix dernières années, avec la croissance des usages de nos réseaux, nous avons été amenés à introduire la technologie IPV6 sur les réseaux fixes et récemment la technologie 5G sur les réseaux mobiles. Le couplage de ces technologies peut donner une adresse à chacun des objets de l'univers, tout en optimisant les bandes de fréquence pour répondre aux usages de chacun de ses objets. Ces technologies sont prometteuses d'avenir pour la DATA et l'IA. Mais les élus de la CFE CGC ORANGE s'inquiètent de voir nos offres commerciales disparaître une à une. Ainsi, la mise au rebut de l'offre "Maison connectée" signe notre disparition du marché Grand Public des objets connectés. Les géants des GAFAM ont pris possession de ces territoires de croissance que ce soit pour nos besoins internes (avec Office365) ou pour répondre à nos clients sur toutes les structures de marché. Chaque jour qui passe, nous nous concentrons toujours plus sur des services de connectivité sûrs et efficaces à l'attention de nos clients. Il n'y a pas de honte à offrir ce service, bien au contraire, mais c'est l'aveu stratégique de nos difficultés à mettre en place une politique de diversification à laquelle nous croyons. Un tel constat aura un impact sur la politique de l'emploi, à moins de remettre en cause notre rentabilité, notre taux d'Ebitdaal.

## Vos élu(e)s au CE DTSI :

AJASSE Karen, BOUTIN François-Xavier, CAO Nathalie, CHAZELAS Brigitte, DESCATOIRE Fabienne, ESNAULT Fabien, FEJOZ Sophie, GUIBERT Bernard, MOREAU Bruno, OUADI Mahmoud, TEISSANDIER Richard

AYMAT Patrice, COLLAS Virginie, DARNIS Dominique, ESCALON Danielle, HABAY Annick, KHODRI Saïd, LEROY Julien, LORTEAU Marie-Cécile, MAUREL Nadine, SERAFIN Gabriel, SOURISSEAU Hervé,

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !



# Déclaration préalable

Juillet 2022

D'autre part, sur nos services de connectivité aux réseaux mobiles, les élus de la CFE-CGC Orange aimeraient comprendre quelles conclusions ont été tirées de l'incident de surconsommation énergétique ayant conduit à l'arrêt de la 5G à l'occasion de l'étape du 8/7 du Tour de France. Nous aimerions également être rassurés sur la qualité de service du réseau mobile Orange suite à la campagne de mesures intermédiaires qui vient de se terminer.

**Cinquièmement**, nous avons une requête autour du chemin poursuivi par DTSI Demain dans la mise en œuvre de ces orientations stratégiques.

Nous constatons que les UPR poursuivent des mesures d'ajustement de leurs organisations sans consultation de notre CSE DTI. Par exemple, nous avons compris que les métiers de l'ingénierie radio seront répartis entre département APR et DEP avec une centralisation des compétences d'optimisation des réseaux mobiles dans une direction centrale. Est-ce une anticipation du rapprochement UI/UPR dont un calendrier social nous est parvenu hiérarchiquement ? De manière plus globale, avec la naissance des filiales TOTEM et ORANGE CONCESSION, la charge de travail interne aux UPR est difficile à anticiper et à comprendre puisque nous restons entre nous. Cette absence d'évaluation ne permet pas de comprendre notre capacité à faire, à structurer l'emploi. Et elle pose des problèmes de sens à donner au management de la Transformation. Le contrat de maintenance confié par TOTEM à la DTSI pour la maintenance des pylônes est remis en cause à court terme. Nos contacts terrains nous l'apprennent et nous en sommes inquiets. Nous rappelons à la direction, les efforts consentis par les salariés pour accompagner Orange France dans sa stratégie de valorisation de ses actifs. Le contrat tripartite n'était pas en droit la solution la plus acceptable pour défendre leurs intérêts. Une entreprise doit servir ses salariés et ses clients, c'est un acte de responsabilité au cœur de notre raison d'être et nous comprenons mal, les raisons qui pousseraient dès maintenant TOTEM à contester la qualité des prestations de la DTSI, pourriez-vous nous éclairer ?

En guise de conclusion, Orange serait-elle devenue uniquement une entreprise de services utilitaires de transport de données numériques pour les hommes et femmes des territoires couverts par nos licences d'opérateurs ? Est-ce le périmètre d'action de notre raison d'être ? Orange serait-elle en panne de relai de croissance, arc-boutée sur des objectifs financiers de courts termes ? Les élus de la CFE CGC ORANGE s'inquiètent pour le travail futur au sein de notre établissement, en dehors des services de connectivité et de sécurité d'accès à nos réseaux.

Passées toutes ces requêtes et cette conclusion un peu amère, nous regrettons les pratiques d'écriture sur les réseaux sociaux, une pratique lisible dans les réponses à l'intervention de Mme Christel Heydemann du 8 juillet. Nous demandons à la direction de préserver par-dessus le droit à l'information et à l'interpellation, dans le respect de la dignité des personnes, sans pour autant se laisser aller à une censure désespérante.

## Vos élu(e)s au CE DTSI :

AJASSE Karen, BOUTIN François-Xavier, CAO Nathalie, CHAZELAS Brigitte, DESCATOIRE Fabienne, ESNAULT Fabien, FEJOZ Sophie, GUIBERT Bernard, MOREAU Bruno, OUADI Mahmoud, TEISSANDIER Richard

AYMAT Patrice, COLLAS Virginie, DARNIS Dominique, ESCALON Danielle, HABAY Annick, KHODRI Saïd, LEROY Julien, LORTEAU Marie-Cécile, MAUREL Nadine, SERAFIN Gabriel, SOURISSEAU Hervé,

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

