

IL EST TEMPS DE CHANGER DE CAP

Stéphane Richard, parti pour rester : notre président est revenu sur sa décision de quitter Orange à la fin de son mandat et se verrait bien maintenant président du groupe et laisser la place de directeur général à une autre personne dont nous ignorons pour l'instant le nom. Cependant, cette situation sera conditionnée par les suites de l'arbitrage Tapie/Crédit Lyonnais, dont le jugement en appel est attendu prochainement.

Quoiqu'il en sera, l'analyse que nous portons sur la santé de l'entreprise et sa gestion durant les années « Richard » est très critique : le bilan social présenté récemment devant le CSE Ile-de-France l'illustre parfaitement :

- L'âge moyen des salarié-es continue d'augmenter
- Seul-es 25 alternant-es sur 400 ont été embauché-es !
- Des effectifs en baisse de 15% sur 2 ans
- Une sous-traitance qui représente la moitié des effectifs d'Orange sur la DO IDF
- Des embauches en baisse de 65% par rapport à l'année précédente
- Des promotions en berne : 30% de moins
- Un absentéisme en forte hausse : +25%

Une entreprise qui ne rajeunit pas ses effectifs est une entreprise qui se meurt.

Pire, l'exploitation faite des jeunes au travers de l'alternance est affligeante : 6% d'entre eux sont embauché-es ; quel est le but ? Exploiter à court terme une main d'œuvre pas chère et subventionnée ? Préparer ces dernier-ères au chômage ? Vous avez dit responsabilité sociale ?

Et nous ne nous attarderons pas sur le cours de l'action qui a perdu 50% de sa valeur en 2 ans, ce qui démontre une fois encore la mauvaise politique conduite par nos dirigeant-es : les plans sociaux ne sont pas toujours synonymes de hausse pour l'actionnariat.



Plan sociaux, parlons-en : TPS et accord intergénérationnel

Car c'est bien de cela dont il s'agit. Déjà le CFC à son époque se voulait être une façon soft de faire partir les salarié-es. Il y eut ensuite la méthode dure, celle de l'époque Lombard, où par la porte comme par la fenêtre, il fallait que le personnel « dégage ». Le TPS qui a pris le relais dès 2009 de cette sombre période n'en est qu'une autre variante.

Nouveau TPS : toujours moins pour le personnel

Depuis le printemps dernier, un gel des négociations de 3 mois et une dizaine de réunions avec la direction plus tard, l'autre mouture 2022 du TPS s'annonce pauvre. Un TPS modulable de 18 à 60 mois avec une rémunération de 65% (contre les 75% d'aujourd'hui sur un TPS 3 ans). On est loin de l'attractivité qu'on aurait pu imaginer aux vues des 2 milliards 200 millions d'euros récupérés du Fisc, et de l'intérêt de plus en plus affiché par nos dirigeant-es de faire partir BEAUCOUP de monde.

Dernière farce en date de la direction : proposer une prise d'entrée dans le nouveau TPS basée sur la DG 51 de 2 mois de salaire ! Pour rappel, il existe aujourd'hui une décision 443 qui octroie d'office 2 à 4 mois de salaire à l'entrée dans un TPS 60mois, et la DG51 permet également d'attribuer de 0 à 24 mois de salaire au personnel rentrant dans un dispositif tel que le TPS. La moyenne nationale de cette attribution est d'ailleurs aujourd'hui de 5 mois ! De qui se moque-t-on ?

4,64%

Même s'il fait mal, il est bon de rappeler le chiffre ci-dessus. Ce n'est ni l'augmentation promise par Stéphane Richard à l'issue de la négociation du préavis de grève du 21 septembre dernier, ni la hausse soudaine du cours de l'action Orange, mais bel et bien le très faible pourcentage de grévistes à Orange France pour la dernière journée d'appel à la grève intersyndicale sur les salaires, le TPS, les conditions de travail et la sous-traitance massive.

Notre PDG a d'ailleurs déclaré lors de la négociation obligatoire 5 jours avant la grève que le personnel était en phase avec sa politique de vaches maigres et de sous-traitance à outrance, et que le résultat de cette mobilisation le conforterait dans sa position. CQFD !

Orange : Une grande famille ?

C'est l'histoire d'un salarié d'un de nos sous-traitants qui décide un jour de respecter les consignes édictées par Orange en matière de sécurité et qui devient soudainement victime d'un système d'hypocrites.

Nicolas S. travaille depuis de nombreuses années pour un sous-traitant de l'une des « majors » de l'UI Portes de Paris. Pour une rentabilité optimale, la règle dans cette entreprise, comme dans beaucoup d'autres, est de fermer les yeux sur la sécurité, notamment en ce qui concerne les travaux en hauteur. Nicolas travaille donc régulièrement seul à l'échelle sur poteaux, façades et autres points d'accès aériens du réseau. Jusqu'au jour où, de petits accidents en petits accidents, il décide d'appliquer la règle édictée par Orange à l'ensemble de ses sous-traitants au travers des plans de prévention : plus de travaux seul à l'échelle, et surtout pas sur les poteaux. Pour son patron, il devient ce jour-là le vilain petit canard qu'il faut éliminer. A la rentrée dernière, son employeur le convoque : il est licencié ! Bien sûr, le motif invoqué ne sera pas le refus de monter à l'échelle seul, mais un subterfuge économique. Bien que d'autres activités existent au sein de son entreprise, notamment en nacelle, aucun reclassement en interne ne lui est proposé.

Interpellée par notre organisation syndicale, notre direction a froidement répondu qu'elle allait « regarder » ce qu'elle pouvait faire pour Nicolas S., non sans ajouter qu'aucun poste de technicien n'était ouvert cette année (sic !). Avec trois de ses oncles salariés chez Orange, l'occasion de montrer que la maison est bel et bien une grande famille ? A suivre...

Rappel : Boitiers FLEET/OCEAN

Dans un jugement de 2016, la justice condamne Orange à déposer les boitiers de géolocalisation sous astreinte financière journalière. SUD obtient de la direction l'engagement qu'aucun système de géolocalisation quel qu'il soit ne puisse être utilisé à l'encontre d'un-e salarié-e à des fins de sanctions ou de mesures disciplinaires. De nouveaux boitiers sont actuellement installés et/ou remis à niveau dans nombre de véhicules de l'entreprise. Nous, représentant-es du personnel SUD, veillerons à ce qu'elle respecte ses engagements. N'hésitez pas à nous contacter si vous constatez une entrave à cette règle. Enfin, nous tenons à rappeler qu'Orange n'a pas le droit d'utiliser la géolocalisation ni les remontées de données du véhicule à des fins de mesures ou sanctions disciplinaires.



Progrès social en France ?

Et plus particulièrement chez Orange ?

Jugez par vous-même !

La photo de droite a été prise en Inde en 1998, celle de gauche en 2021 sur le chantier d'un sous-traitant d'Orange dans la banlieue ouest de Paris.

Et en 2022, Orange prévoit encore d'augmenter son volume de sous-traitance...

Pour SUD, le changement de cap, ce sont des recrutements en interne, la fin de la sous-traitance, un TPS intéressant pour les salariés et de vraies flèches pour ARCQ !