



Edito

Beaucoup plus en guise de justice pour les salarié-es ne nuirait pas tant que ça à la finance !

Un remboursement d'un litige fiscal, dont près d'un tiers sert à racheter Orange Belgique, près d'un quart à verser 20 centimes de dividende supplémentaire par action, près d'un autre quart destiné à des réorganisations, celles-ci étant souvent douloureusement vécues par le personnel. Moins d'un cinquième pour l'investissement ! Moins d'un vingtième pour la responsabilité sociétale et environnementale ! Moins d'un vingtième pour le personnel, et encore, ce sera sous forme d'actions... à acheter (ORP) !

Un résultat financier 2020 de plus de 5 Mds d'euros. Même sans le remboursement du litige fiscal, tous les chiffres sont au beau fixe : chiffre d'affaire en progrès de 0,3% à 42,3 Mds, ebidta quasi constant à 12,8 Mds, cash-flow organique en hausse à 4,7 Mds. Le tout après 9 mois de crise sanitaire covid et en pleine crise économique, qui n'a quasiment pas affecté Orange !

Orange choisit clairement son camp: versement d'un dividende par action de 70 + 20 cents soit 2,4 milliards d'euros aux actionnaires.

Les 1000 et quelques cadres « leaders et exécutifs » reçoivent gratuitement jusqu'à 2000 actions par personne et par an depuis plusieurs années. Et un vote d'assemblée générale en 2020 attribue jusqu'à 100000 actions gratuites pour les mandataires sociaux (S. Richard, R. Fernandez, G. Pellissier).

Bref 66% du résultat va aux marchés financiers !

Alors que les besoins d'investissements sont énormes, que les manques d'effectifs sont criants, quel sens donner à ces décisions ?

Il y a la nécessité d'une meilleure reconnaissance pour les salarié-es qui ont activement participé à la création de toutes ces richesses. Or, on n'en prend pas le chemin.

En 2020, c'est une décision unilatérale minimale qui a été prise pour nos salaires, et anecdotique men- les salarié-e-s « de la base » n'ont reçu que 65 actions gratuites ! Même la participation prend une claque. Motif : les charges exceptionnelles d'équipements de protection sanitaire. L'employeur doit la sécurité à son personnel, mais il la finance avec ce qui est censé reconnaître les efforts des salarié-es, quel cynisme !

Et Orange fait également d'autres choix :

- Le programme « Scale-up » visant 1 Md d'€ d'économie à échéance 2023 dont 50% sur Orange France, soit par exemple environ moins 7500 postes.

- Le désengagement du réseau structurant, notamment dans les zones peu denses, via les RIP et Orange Concessions, montage financier aboutissant à profiter de l'argent public qui entrera au capital pour la moitié, et à faire sortir du bilan d'Orange France la dette d'investissement. Le rôle d'opérateur au service du public est oublié, ainsi que la qualité fournie, et l'égalité de traitement des usagers.

- Dans une logique comparable, abandon des pylônes et antennes par l'opération Towerco avec la filiale Totem.

- Abandon des territoires, avec concentration de l'emploi et pour les boutiques partenariat GdT, voire fermeture pure et simple.

- Recours, avec une progression inflexible, à la sous-traitance dans la relation client Grand Public, ProPme, et Entreprise avec la disparition d'activités internes qui l'accompagne. Même constat dans les UI.

Certes, le PDG annonce à la presse qu'il ne licenciera pas, mais il ajoute qu'aucun départ ne sera remplacé !

Citons enfin en terme d'organisation du travail, l'effet d'aubaine du covid et du recours massif au travail à domicile imposé, qui font pousser des ailes à l'employeur avec son programme « environnement dynamique de travail », qui désigne le Flex Desk massif, pour encore plus d'économies sur le dos des salarié-es et au détriment de leurs conditions de travail.

D'une entreprise de purs télécom, on ne peut que constater qu'Orange devient une entreprise quasi-exclusivement financière et, bien en phase avec le MEDEF, totalement décomplexée. SUD continuera de contester et de combattre cette seule recherche désormais assumée d'encore plus de profitabilité, faisant fi de son personnel, de l'intérêt général, et du service rendu au public.

Rapport annuel à l'emploi 2020

Les chiffres sont éloquentes 6790 CDI (4160 H et 2630 F) fin 2020. Les moins de 30 ans représentent 9,9%, les 30-45 27,5%, les 46-55 23,7% et les + de 55 ans 38,8%. Une baisse de 10,54% des effectifs versus 2019 avec 837 départs dont 764 en retraite et seulement 74 recrutements externes.

Le nombre de CDD et stagiaires a aussi baissé suite à la crise covid. Par contre le recours à la sous-traitance, lui est stable et représente l'équivalent de 4345 CDI. La direction refuse de nous détailler les unités où se font les recrutements ainsi que les villes, tout comme le détail des départs, recours au CDD...

L'univers impitoyable des boutiques

Il ne se passe plus un CSE ordinaire mensuel sans qu'on n'ait un ou des sujets concernant l'agence distribution. Ce mois-ci, ce sont 2 projets de fermeture de boutiques de l'Ouest (Fougères et Morlaix-Saint Martin des Champs) dont l'exploitation devrait s'arrêter mi-septembre. Pour continuer de travailler, les salarié-es vont être jeté-es sur les routes, au détriment de leur sécurité, de leur équilibre vie-privée-vie professionnelle, et parfois pour un nouveau métier qu'ils-elles n'auront pas forcément choisi. C'est également la fermeture de la boutique du Mans centre Sud dont les salarié-es sont affecté-es, certes dans la même agglomération, mais dans les boutiques Minimés en centre-ville et La Chapelle Saint Aubin en centre commercial, avec également des impacts sur le temps de trajet, les amplitudes horaires liées à la grande distribution, etc... La boutique d'Yvetot fermera aussi ses portes et sera regroupée avec celle de Barentin. Curieux en pleine crise covid où seules les boutiques de centre-ville peuvent recevoir du public, contrairement à celles des centres commerciaux !

Devant le CSE, les sujets c'est aussi les reclassements de salarié-es déclarés inaptes. Ces derniers temps, ils-elles sont principalement issu-es de l'AD. On ne dit pas que l'inaptitude avait toujours pour origine le travail mais on constate que l'employeur fait peu d'efforts pour les reclassements, alors qu'il a les moyens de faire beaucoup mieux.

L'AD, c'est aussi la sempiternelle ouverture des dimanches et fériés. Toujours plus ! Ce seraient les client-es qui le veulent ! Quand, dans le même temps, l'employeur annonce que les client-es sont devenu-es appétent-es au digital, les 2 affirmations nous semblent se télescoper ! Ce qui est sûr, c'est que, si on ferme des boutiques, les client-es n'y viennent plus (et pas l'inverse). Ce qui est sûr aussi, c'est que plus les client-es se digitalisent plus ils peuvent contacter Orange n'importe quand sans avoir besoin de faire travailler les salarié-es le dimanche.

Une crise « sans sanitaire » chez Orange !

Les cas de covid positifs réapparaissent de manière significative sur quelques sites de la DOGO, notamment en boutiques, mais aussi en UI, à l'A2P, etc... Au niveau national, 2200 cas positifs cumulés ont été signalés en 1^{ère} semaine de mars, puis 2250 lors de la 2^{ème} semaine, et 2300 au cours de la 3^{ème} semaine, soit une progression de 2% par semaine ! Le nombre de retours sur site 1 jour par semaine en mars sur la DOGO reste particulièrement faible. Entre 5 et 8 % des effectifs selon les entités. Alors qu'au niveau national, c'est 4000 demandes du 8 au 14 février, puis entre 10000 et 12000 demandes depuis la mi-février,

soit environ 1 salarié-e sur 5 ! Pourquoi un tel écart entre la DOGO (8%) et le national (20%) ? Manifestement, il n'y a pas d'incitation à un retour sur site sur notre région alors que, les salarié-es qui reviennent témoignent d'un réel besoin de retrouver du lien social pour casser l'isolement du travail à domicile ! Le nombre de salarié-es en souffrance psychosociale sur la DOGO semble stable. En janvier, 28 personnes s'étaient signalées en RPS, ce qui reste constant en février et en mars.

La campagne de vaccination a commencé chez Orange mais les conditions sont contraignantes : seulement 1 à 3 flacons par médecin sur 1 seule pharmacie, 10 doses par flacon, 1 flacon ouvert valable 6h ou 48h au frigo... il risque d'y avoir plus de demandes de vaccination que de réelles possibilités d'y répondre ! Sur la DOGO, 7 médecins se sont portés volontaires. Au niveau national, il y en aurait à ce jour 62 sur un total de 68. Les infirmières du service santé au travail peuvent dorénavant vacciner. La DOGO a décidé de réquisitionner des salles pour la vaccination, comme à Rennes Orange Parc. Encore faut-il que les salarié-es puissent se déplacer sur ces quelques rares sites compte-tenu de leur éloignement. Un seul médecin a commencé à vacciner sur la DOGO. Au niveau national, seuls 150 salarié-es ont été vaccinés à ce jour !

Les élu-es SUD ont relancé la direction sur les conventions CCI afin que les technicien-es puissent accéder aux restaurants privés ouverts par dérogation. La DOGO avance comme prétexte les conditions sanitaires dans ces restaurants pour ne pas signer de conventions sur le territoire grand Ouest. Pourtant ces conventions existent sur la Creuse, la Corrèze, la Haute Vienne, sans que cela ne pose de problèmes sanitaires !

Les élu-es SUD ont de nouveau alerté sur les accès aux sanitaires pour les technicien-es en UI suite aux fermetures de points d'eau dans les centraux (classe 4). L'inspection du travail avait notifiée des observations à la DOGO en mai 2020 pour une remise en état de ces sanitaires comme le prévoit le code du travail. Photos à l'appui, nous avons donc fait constater qu'un an après la situation n'avait pas évolué !

Nous sommes également préoccupés par la situation des RIE Orange fermés depuis novembre 2020. Des plans sociaux sont en cours chez Elior et Sodexo. Les salarié-es des RIE Orange nous ont fait part de leur mal-être et de leur profonde inquiétude quant au devenir de la restauration collective frappée de plein fouet par la crise sanitaire. Quand les conditions de reprise du travail post crise seront de nouveau possible, nous exigerons le maintien des RIE Orange avec tout son personnel, la crise sanitaire actuelle ne doit pas justifier des pertes d'emplois dans la restauration collective.

SUD y sera particulièrement vigilant.

Elu-es SUD

Titulaires : Michel Nicolas, Cécile Mandart, Loïc Gras, Isabelle Daniel, Dominique Petit, Marina Delentaigne, Yannick Rouxel, Virginie Fassa, Olivier Martinet et Nicolas Savaton

Suppléant-es : Laurence Delen, Stéphane Barry, Catherine Vardon, Julien Daumoin, Catherine Denferd, Olivier Carfantan, Martine Levacher, Philippe Couvé, Isabelle Noyeau et Fabien Corbière **Représentant Syndical : Laurent Le Deunf**