



Stratégie métier CSO

Vous nous présentez aujourd'hui la « vision stratégie métier CSO ».

Quelques points saillants de votre présentation appel des commentaires de notre part (il va sans dire que même si ces commentaires ne sont pas des questions, vous pouvez bien évidemment y apporter toutes précisions ou commentaires).

Dans le début de la présentation il est précisé :

- « Les effectifs externes en assistance technique sont massivement réduits et repris par le MSC Maurice » : Cela amène le commentaire suivant de la CGT : Il y a de la part d'Orange une non capitalisation sur les salariés en assistance technique : cela va entraîner des pertes de « savoir-faire » alors que des embauche internes importante en France seraient souhaitables sur le plan économique et social. Orange doit donner l'exemple en promouvant des statuts de haut niveau social pour les salariés qui y travaillent et non poursuivre une course effrénée au dumping social !
- « L'évolution de la force au travail dépendra du développement du business et des prestations de service associées » : La CGT s'attendrait à une démarche un peu plus volontariste d'Orange ! En effet, Orange devrait être une locomotive (en tant que premier opérateur français) en termes de création d'emplois innovant ...

Dans la suite de la présentation on apprend que les gains de productivité lié à l'automatisation serait utilisés pour ne pas remplacer les départs ce qui conduirait à baisser les effectifs ! Nous demandons que des embauches aient lieu avec à minima le maintien des effectifs et que les gains de productivités servent à alléger la charge de travail et à développer la recherche et le développement des métiers permettant de déployer des services de communications utile à la population et favorisant l'accès au droit à la communication pour tous sur tout le territoire !

La CGT dénonce la politique sociale d'Orange

- de non recrutement (ou de recrutement à minima et vers les modèles sociaux les plus bas !),
- de délocalisation et d'orientation des métiers vers un modèle social low-cost.

Mais où est donc passé l'engagement social qu'Orange affiche sur ses plaquettes promotionnelles ?

Un peu plus dans le détail cela donne :

A CSO il y a 2838 salariés actuellement compte tenu des gains de productivité la hausse de l'activité de 3 à 4% serait absorbée en maintenant un effectif constant d'après vos simulations. Mais compte tenu des départs naturels (essentiellement départ en retraite étant donné la structure d'âge de l'entité !). Les effectifs vont baisser de 3 à 4% par an soit une fonte de 15 à 19% de l'effectif d'ici à

2025 (soit entre 2300 et 2412 salariés en 2025 d'après nos calculs). Effectivement vous prévoyez dans vos calculs qu'il y ait entre 2200 et 2400 salariés en France en 2025 à activité constante.

C'est-à-dire que vous ne prévoyez pas de recrutement en France à CSO sur la période, en remplacement des départs, à activité constante!

Par contre à Maurice les effectifs passerait de 570 salariés à entre 700 et 900. Gageons que ces recrutements se feront aux mêmes conditions sociales et de salaires que les salariés qui partent en retraites en France. Sinon cela signifierait Orange ne serait pas un employeur digital et humain mais simplement le fossoyeur d'un modèle social un tant soit peu progressiste ! Et donc que la promesse d'Orange et de ses dirigeants ne seraient qu'un vulgaire mensonge ! Et cela nous ne pouvons pas y croire !

Dans la partie « Miser sur nos collaborateurs » vous affichez vouloir bâtir **UN** Orange Business Service, sans réellement dire comment et sans rassurer les salariés qui travaillent dans la partie Orange SA d'OBS. Pour que cette formule puisse aboutir à une réalité palpable et souhaitable pour les salariés du groupe, nous vous rappelons la revendication portée par la CGT que l'ensemble des salariés du groupe puissent bénéficier du modèle sociale le plus favorable.

D'une manière qui pourrait sembler plus anecdotique mais qui ne l'est pas nous vous demandons de remplacer le terme collaborateur de vos présentations et de vos discours par terme salariés car si nous sommes peut-être des collaborateurs : « Personne qui travaille avec d'autres à une œuvre. » nous sommes sans aucune doute possible des salariés (« Personne dont le travail est rémunéré. ») qui ont un lien de subordination envers l'entreprise à travers un contrat de travail le tout encadré par des lois regroupés sous le nom de « code du travail ». Nous n'oublions pas à la CGT que les intérêts du patronat et des salariés sont antinomiques. Que le patronat et les actionnaires majoritaires (c'est-à-dire les propriétaires de l'entreprise) n'aspirent qu'à remettre en cause les droits qu'on conquiert les salariés avec pour seul objectif l'accroissement de leur profit ce que le terme collaborateur tant à faire oublier.

Pour continuer sur les termes, vous employez le vocable d'« employabilité » qui est une notion patronale qui renvoie la responsabilité du fait qu'un salarié soit compétent ou non sur son poste à sa propre responsabilité individuelle alors que cela relève de la responsabilité de l'employeur. Nous ne partageons pas cette notion à la CGT et parlons de qualifications.

Enfin, les ambitions affichées dans cette présentation en termes de développement des compétences doivent être accompagné par des actions de formation volontaristes contrairement à ce qui s'est passé en 2019 !

Pour conclure, cette présentation, sous des dehors colorés et chatoyants, revendique une casse sociale de grande envergure par :

- La baisse des effectifs de CSO en France
- La suppression et la délocalisation accélérée des emplois de sous-traitants ce qui aura des conséquences néfastes sur tous les salariés de CSO.
- Des augmentations de productivités qui auront pour conséquence une dégradation accrue des conditions de travail

Nous demandons à Orange de revoir sa copie et de se comporter réellement comme une entreprise « humaine ».