

Comme dans une kermesse de fin d'année, Stéphane Richard jouait du piano assis avant d'entamer la présentation d'essentiels 2020... mais la petite musique d'Orange n'a pas convaincu.

Les marchés financiers en veulent toujours plus malgré le maintien de dividendes.

Le levier social ne devrait pas soulever l'enthousiasme de salarié-es dont on exige des gains de productivité accrus sans prise en compte de leurs nouvelles qualifications.

5 leviers pour une stratégie

«Un modèle d'employeur digital et humain»

Le PDG insiste sur une conception d'employeur «digital et humain». La «digitalisation» serait aussi le moyen de compenser les 25000 départs annoncés d'ici 2020 avec 3800 recrutements programmés en 2015 et 2016. Selon le DRH, en 2020, 50% des salarié-es en France auront été recruté-es depuis 2010... donc peu de nouvelles embauches.

Il suffirait pourtant de réduire le dividende de 0,05 € pour recruter 4000 salarié-es de plus.

Pour les entreprises françaises, des expertises patronales annoncent 42% des métiers manuels ET intellectuels concernés par le numérisation des activités. Cela pourrait détruire 3 millions d'emplois à l'horizon de 2025. Orange y voit une opportunité pour l'adaptation des salarié-es aux nouveaux métiers.

La question d'un partage du travail et d'une réduction à 32H hebdo est d'actualité.

La direction envisage les relations avec les salarié-es sur un mode plus collaboratif et moins hiérarchisé. Elle va investir et rénover totalement Orange Plazza pour optimiser le réseau social d'entreprise. Les RH devraient se recentrer sur l'adaptation aux métiers (formation, là encore digitalisées) plutôt que sur l'emploi.

Outre les augmentations individualisées déjà connues avec les Mesures Emploi Compétence (on dit MEC) aux critères confidentiels, on fait miroiter la distribution d'actions aux salarié-es. 5% des actions sont déjà détenues par le personnel (2e groupe d'actions après l'état) 10% demain... avec des plans à l'intention de tous salarié-es groupe monde.

Une réduction de 0,05 € du dividende autoriserait une augmentation de 100€ brute/mois pour les 100 000 salarié-es.

Sud est intervenu pour de nouvelles négociations. La direction a cédé et en ouvrira sur l'équilibre vie privée et vie professionnelle, les compétences et la mesure de la charge de travail. Il faudra bien tout le poids des salarié-es pour être entendu-es.

Salaires Emplois Conditions de travail Qualité de service



«Une connectivité enrichie pour les clients»

Les investissements restent importants dans le développement de la 4G et la 5G souhaitée plus écoresponsable et moins énergivore. Les achats de fréquences et le développement de la fibre avec 5Mds/an sont également annoncés. Sur 4 ans, on annonçait 10Mds pour la Fibre et 5 Mds pour les Fréquences et les mobiles.

Ces investissements sont incontournables pour Orange qui veut se développer avec des offres de services avec des transferts de données et des objets connectés toujours plus gourmands en bande passante.

«Les enchanter pour gagner la confiance»

Le smartphone est destiné à devenir *«la télécom-mande de la vie»*. La relation client sera transformée par la digitalisation. Désormais, le public sur son écran sera *«enchanté»* de faire une partie du travail pour ses commandes commerciales, ses problèmes techniques ou ses attentes en matière d'innovation. Pour mieux cibler le client, les multiples abonnements fixe mobile internet n'en feront qu'un.

Sud, déjà inquiet sur le secret des données personnelles, violé sans contrôle pour des raisons policières, est également soucieux que celui-ci ne soit pas exploité à l'insu du public pour des raisons mercantiles.

«Accompagner la transformation digitale des entreprises»

Les filiales et Orange étaient mises en concurrence pour le Cloud qui n'a pas été le «Graal» commercial du marché entreprise.

Orange souhaite devenir LE partenaire des entreprises pour la transformation digitale et proposer notamment des solutions pour la lutte contre la cybercriminalité.

«Gagner de la croissance dans les objets connectés et les services financiers sur mobile»

La direction annonce s'appuyer tout particulièrement sur un maillage physique complémentaire avec les outils digitaux et la création de 40 «mégastores» d'ici 2018. Il s'agit de distribuer les objets connectés ou les outils digitaux grâce aux nouvelles grandes boutiques du groupe ou proposer des alliances de paiement connecté avec des régies de transport ou d'autres groupements commerciaux. Sud reste vigilant quant à la concentration des activités physiques sur les métropoles françaises et refuse la fermeture programmée des boutiques d'Orange ou de sa filiale Générale de Téléphonie.

Les essentiels 2020 manquent d'huile pour que ca tourne sans grincer. La dette du groupe coûte quelques 1,7Mds d'€ de frais financiers chaque année. L'ingénierie financière à l'intention des marchés limite les investissement pour développer les communications. Les salarié-es paient le plus gros des économies réalisées pour payer les dividendes quoi qu'il en coûte. Le public et celles et ceux qui font la richesse d'Orange méritent mieux.

Avec tou-tes les salarié-es, Sud fera tout pour faire entendre une autre musique.

NAO et Salaires

La direction serre les cordons de la bourse pendant la Négociation Annuelle Obligatoire! Sud réclame

- 100€/mois sur nos salaires,
- Reconnaissance de l'expérience avec augmentation à l'ancienneté et/ou échelon supplémentaire,
- Réduction des écarts salariaux.
- Des promotions à hauteur des attentes.
- Un 13ème mois,
- Attribution du complément pour charge de famille,
- La prévoyance santé.

signez la pétition: http://orangenao2015.sudptt.org

«2020, pas sans nous»

salaires, reconnaissance des qualifications, emplois, conditions de travail... les salarié-es doivent s'exprimer, un questionnaire est en ligne http://2020passansnous.sudptt.org