

Sud

orange

Paris, 26 Novembre 2015

6 000 recrutements en France de 2016 à 2018 Ce n'est pas suffisant !

A Orange, la priorité, ce sont les dividendes pas l'emploi !

Malgré les mesures de sécurité renforcées, le 24 Novembre, Stéphane Richard et Bruno Mettling ont réuni les syndicats pour annoncer **6 000 recrutements pour les 3 années à venir. 2 300 en 2016, 2 000 en 2017 et 1700 en 2018**

Selon Stéphane Richard, « 10 000 recrutements en France ont été faits » depuis qu'il est PDG.

Selon les Perspectives Emplois et Compétences du groupe France, sur la période 2013 à 2018, la direction a prévu le départ de 26 500 Equivalents Temps Plein et seulement 10 500 recrutements après les annonces du 24 novembre !

La priorité d'Orange reste bien le versement 1,6 milliards aux actionnaires. Sud regrette qu'il n'y ait pas *d'état d'urgence social* pour qu'Orange devienne une entreprise citoyenne soucieuse d'embaucher des jeunes à tous les niveaux de qualification.

L'emploi jeté
sur le mur
de l'argent



La fonte des effectifs...

Les engagements d'embauche sont restés largement insuffisants.

En juin 2015, on comptera 13 321 TPS, c'est à dire 4946 ETP et ce n'est qu'un début, puisqu'une forte décroissance des effectifs est annoncée avec 5 à 6 000 départs prévus chaque année de 2017 à 2020.

Des promesses non tenues !

Sous prétexte de réduction des coûts, et de la rémunération des actionnaires, l'entreprise rééquilibre l'emploi selon les méthodes connues : remplacement très partiel des départs, utilisation massive des jeunes en alternance, de la sous-traitance et des transferts d'activités au sein de la multinationale sans oublier les réorganisations qui s'empilent.

La perte de compétences, l'accroissement de la précarité, la flexibilité, l'augmentation de la charge de travail, la dégradation des conditions de travail de toutes et tous, des nouvelles qualifications non reconnues et une qualité de service réduite .. c'est aussi ça Orange aujourd'hui !

Orange Concentrée

L'essentiel des recrutements se situe sur les grandes métropoles ainsi, les déséquilibres dans les territoires persistent, et aggravent considérablement les coûts sur le plan humain et écologique.

Où sont les femmes... ?

La politique menée en matière de recrutements est très défavorable à l'embauche des femmes. seulement 23,6 % recrutements féminins en 2014, contre 32,78 % en 2013. On est loin de l'engagement dans un accord d'entreprise à recruter des femmes en proportion au moins égale au taux de féminisation de l'entreprise, 36,3 % en 2014. Devant la direction, nous avons encore revendiqué l'embauche des femmes y compris sur des métiers techniques en proposant des formations internes. C'est une solution pour rapidement faire respecter les engagements pris.

La direction a également évoqué d'autres aspects de l'emploi dans le groupe France.

Des alternant-es recruté-es

La direction nous a cependant entendu nos pressions répétées et pour respecter ses engagements de recrutement des alternant-es. On en compte chaque année 5 000 dans les services mais seulement 500 d'entre eux en 2013, 500 autres en 2014 et 900 en 2015 devaient obtenir CDI dans l'entreprise. Beaucoup de retard avaient été pris et **200 recrutements exceptionnels seront effectués en décembre 2015**. Nous ne boudons pas notre satisfaction même si nous continuons de revendiquer l'embauche en fin de formation de tou-tes les alternant-es qui le souhaitent.

Hausse de la sous traitance

la direction a avoué une augmentation de plus de 3% de la sous-traitance. Les sous traitants d'Orange représentent quelques 24% des effectifs et de nombreuses activités sont déléguées vers la sous traitance malgré un engagement à modérer les effectifs de la sous traitance.

Pour suivre Sud chaque semaine, s'inscrire à notre newsletter



Des qualifications reconnues ?

La reconnaissance des qualifications est un sujet qui fâche. Tou-tes les collègue-s écarté-es des promotions voire des Mesures Emploi Compétence sont impatient-es de voir reconnaître les qualifications acquises pour accompagner l'évolution des activités depuis plus e 10 ans. La négociations entamée sur ce sujet patine et la direction voudrait la limiter aux «compétences» de la «digitalisation». Bruno Mettling ne conteste pas l'injustice mais juge la mise en oeuvre de nouveau niveaux cible trop couteuse...

Dispositif fin de carrière ?

interrogé sur les limites en 2021 du projet de TPS qui prive les salarié-es plus jeunes de prétendre à un départ antérieur à la retraite, Stéphane Richard a répondu qu'il faudrait rediscuter de nouveaux dispositifs fin de carrière. Visiblement, il s'agissait plus de rassurer qu'autre chose. C'est pour nous l'occasion de rappeler notre proposition d'un dispositif d'attribution de Congés supplémentaires croissant au fil des ans des séniors afin de cumuler et partir plus vite avec un salaire plein et une prime de 12 mois minimum.

Pour Sud, il faut :

- 5000 emplois par an, pour soulager la charge de travail, remplacer les milliers de départs, répondre aux nouveaux usages, développer de nouveaux services et lutter contre la fracture numérique
- S'engager à recruter des femmes en proportion au moins égale au taux de féminisation de l'entreprise (36,3%)
- Recruter tou-tes les alternant-es qui le souhaitent, encadré-es par une véritable formation, sinon ils resteront de la main d'oeuvre supplétive.
- Un équilibre des recrutements sur l'ensemble du territoire.
- L'embauche de tou-tes les sous-traitants qui le souhaitent
- Accroître la part de l'investissement, garantie des emplois de demain.