

N.A.O

Travailler + et gagner moins

Exclusion
Spoliation
Discrimination

3 fois + d'émotions
pour mieux vous
étouffer

COMMUNICATION INTER SYNDICALE N°1 MARS / 09

UGTG-CFTC-CHDT-CGTG

PAWOL AN NOU

Le Magazine des salariés **d'Orange Caraïbe**

PAWOL Magazine est votre nouveau magazine, destiné à vous tenir informés de l'actualité de notre société. Ce premier numéro fait toute la lumière sur les pratiques honteuses et malhonnêtes d'Orange Caraïbe, une société qui brille pourtant, par ses excellents résultats.

N.A.O Travailler plus pour gagner moins

16/12/08

Les réunions NAO ont débuté. Comme chaque année, la direction redouble de subterfuges pour réduire au maximum la rétribution des salariés, estimant que le fruit de leurs efforts ne devraient revenir qu'aux actionnaires, **malgré des résultats historiques en 2008. Selon les experts comptables du groupe, c'est la meilleure année de tous les exercices depuis la création de France Caraïbe Mobile.**

Chiffre d'Affaire:
365 Millions d'euros.
Record Absolu

08/01/09

A notre troisième réunion la direction décide de suspendre les négociations prétextant une crise financière imaginaire alors que tout le monde sait que la Guadeloupe bat des records de taux de croissance avec un taux de 2.8% c'est-à-dire supérieur à la moyenne nationale qui est de 1.5%. Les Organisations syndicales ont alors informé la direction que s'il y avait crise en Guadeloupe, c'est bien celle du pouvoir d'achat, car les salaires augmentant moins que le coût de la vie.

24/03/09

La direction décide une fois de plus de figer les négociations prétextant cette fois attendre l'extension de l'accord Bino qu'elle refuse cependant de signer en l'état.

L'OUTRAGEUSE VALSE DES REPORTS INTEMPESTIFS

C'est du jamais vu à Orange Caraïbe. Aucune direction auparavant n'a autant méprisé les salariés pendant les NAO. En Mars 2009 les salariés sont encore entrain de négocier des NAO pour la rétribution des efforts fournis pour de l'année 2007 alors que les actionnaires s'en sont déjà mis plein les poches de dividendes. En d'autres temps, les NAO auraient déjà été conclus depuis Décembre. En d'autres temps, malgré des résultats de loin moins spectaculaires les rétributions étaient de loin plus avantageuses.

La honteuse stratégie de la direction:

Attendre!!!! Encore et toujours pour mieux choisir l'option la moins avantageuse pour les salariés

- **Attendre** que passent les effets de la crise.
- **Attendre** le conseil d'administration
- **Attendre** les avancées du groupe
- **Attendre** l'extension de l'accord bino.

Et pourquoi pas attendre le départ du DG pour enfin revenir à de réelles avancées sociales dans cette société?

Après 4 rencontres et près de 20h de négociations, la direction d'orange caraïbe n'a consenti que **65 cts d'euro** sur les Tickets Restos.

Une société sans DRH... Combien de temps encore ?

N'y a-t'il pas une nécessité criante qu'une société comme OC, de 350 salariés répartis sur 4 territoires soit dotée d'un DRH ?

Force est de constater que cela fait belle lurette qu'il n'y a plus de direction des RH à OC. D'ailleurs de l'ancienne organisation basée sur sur 7 postes, seuls **3** sont rescapés: **1** chargée de formation, **1** Responsable gestion individuelle et un **1** RH Partener.

Quelle est donc l'organisation de ce département dont les postes ont disparus au fur et à mesure? Une organisation qui est resté figée depuis 3 ans alors que partout ailleurs dans l'entreprise tout change à grands coups de réorganisations.

N'est-ce pas ce département qui doit accompagner les salariés dans tous ces changements dans l'entreprise?

Tout cela conduit certains salariés qui pensaient trouver des solutions à leurs problèmes aux RH, à se retrouver dans des situations hallucinantes,

- Où au mieux des informations erronées leur sont données et au pire on ne leur répond pas,

- Où des calculs de congés maladie ou maternité ne sont pas respectés,

-Où les préconisations de l'inspecteur du travail ne sont pas pris en compte,

- Où l'on incite des salariés à démissionner de leur mandat dans des cas où le code du travail ne le prévoit pas,

- Où l'on distribue au mépris des procédures légales des avertissements,

- Où des situations de salariés sans poste s'éternisent.

- Où des EAP qui fixent normalement les objectifs des salariés ne sont pas terminés en juillet,

- Où les règles de consultation du CE sont bafouées,

- Où les organisations syndicales sont sans cesse obligés de rappeler la loi à la Direction.

L'explication de cette situation est simple:

la gestion des ressources humaines dans l'entreprise, n'est pas une priorité de la Direction qui préfère se concentrer uniquement sur sa stratégie, son marketing, ses clients à valeur, au détriment des salariés.

Orange Caraïbe: Une société qui maltraite ses salariés, en particulier ses salariés Antillo-Guyanais

Une société sans DRH et pratiquant d'étonnantes méthodes d'avilissement

L'absence de direction des ressources humaines à Orange caraïbe laisse les mains libres à tout le management pour impunément donner libre cours à d'étonnantes méthodes d'avilissement.

C'est ainsi qu'au rythme d'incompréhensibles réorganisations, certains employés et **cadres antillo-guyanais et uniquement antillo-guyanais** se sont vus du jour au lendemain **débarqués de leur poste**, et ce n'est pas le directeur DVRC (direction commerciale) qui dira le contraire. Cette direction pulule de cadres expérimentés,

compétents, flexibles mais sans postes, sans affectations, sans accompagnement, sans perspectives d'évolution, sans plan de carrière, sans rien, à part une étiquette syndicale pour défendre les salariés et dénoncer les injustices sociales, ce qui au final leur aura coûté très cher.

Certains errent à la recherche d'un bureau dans les locaux de FT alors qu'ils sont salariés d'OC, côtoyant journallement les joies du vide absolu. Puis la méthode consiste à les laisser mijoter dans leur caca le plus longtemps possible (**plusieurs années pour certains, plu-**

sieurs années dans ces situations invraisemblables), jusqu'à ce qu'ils étouffent ou qu'ils se suicident éventuellement. Entre temps, des prestataires, consultants et autres mercenaires venus de nulle part sans que quiconque ne sache vraiment pourquoi ni comment, élisent domicile pendant des mois, des années alors qu'ils coûtent une fortune à l'entreprise.

Des salariés poussés à l'extrême pour retrouver leur dignité

Des salariés presque obligés de mettre leur vie en péril pour être entendus

Grève de la faim = poste retrouvé

Face à la surdité et la méchanceté d'une direction résolument tournée vers une répression syndicale qui ne dit pas son nom, face à l'absence d'un DRH dont le rôle serait de mettre de l'ordre dans cette machine à exclusion bien huilée, un salarié Guadeloupéen n'a eu d'autre alternative que de très sérieusement envisager la grève de la faim pour se faire entendre.

Quelle honte pour la direction. Voyant la détermination du salarié gréviste, la direction d'Orange Caraïbe par un coup de baguette magique a immédiatement trouvé plusieurs solutions à cette insupportable situation d'exclusion totale qui n'avait soit disant pas d'issue, et qui perdurait depuis plus d'un an.

Voilà à quoi sont réduits les salariés, Antillo-Guyanais rabaisés, avilis, ceux la même qui ont bâti le succès Orange Caraïbe depuis le commencement.

Réduit à la grève de la faim pour se faire entendre



Orange Caraïbe: Royaume de la discrimination et de l'exclusion

Pas d'embauche local malgré des dizaines de millions d'euro de défiscalisation. C'est proprement scandaleux

Leader sur le marché local des télécommunications mobiles, Orange Caraïbe génère chaque année des profits colossaux : CA de 2008 : près de 365 Millions d'euros.

Cependant, curieusement, **Orange caraïbe se refuse absolument depuis quelques années d'embaucher aux Antilles Guyane, d'où lui viennent pourtant exclusivement son succès et sa réussite.** Les Antillo-Guyanais ne sont bons que pour le travail précaire : stages, intérim, contrat de qualif., CDD, parfois prestataires, et même cette catégorie (prestataire) de collaborateur vient de plus en plus souvent directement de la métropole.

Les postes à pourvoir en CDI

ne seraient donc accessibles qu'en interne, du moins en théorie. Dans la pratique, les règlements intérieurs ont tellement cloisonnés, cantonnés et verrouillés les salariés d'Orange caraïbe dans leur statut et leur classification, qu'il devient presque impossible, voir très risqué de tenter l'aventure du changement de poste, surtout lorsqu'il s'agit d'une promotion.

Résultat : les postes finissent par être occupés par des prétendants venus de la métropole, ce qui ne fait que grossir les statistiques du chômage local. C'est la sacro-sainte logique du groupe. On n'embauche pas en externe, donc pas sur le marché du travail Antillo-Guyanais.

Principe de défiscalisation :

Orange Caraïbe peut faire réduire le montant de ses impôts normalement dus, en remettant un dossier à l'administration fiscale. Ce dossier comporte le montant des investissements effectués sur la période visée et le type d'investissement réalisé. La Loi Girardin lui permet de réduire le montant de ses impôts de jusqu'à 60% du montant total de l'investissement réalisé, pour le seul fait qu'elle soit implantée dans un DOM (*pour création et maintien de l'emploi*) et parce qu'elle investit dans un secteur de nouvelle technologie.

Réduction charge sociale : Du fait également qu'elle soit implantée dans un DOM Orange Caraïbe bénéficie au titre de la **Loi d'O**rientation **P**our l'**O**utre **M**er d'une sérieuse réduction de ses charges sociales patronales allant jusqu'à 35% du montant réellement du. Cette réduction est visible sur chaque fiche de paye dans la colonne patronale. Elle est libellée « Réduction **LOPOM** ».

La direction marketing: un symbole fort de la politique de l'emploi à Orange Caraïbe

« Il n'y a pas aux Antilles, les compétences requises pour intégrer le service marketing »

Tels sont les propos du Directeur du service Marketing à Orange Caraïbe. C'est l'argument qu'il a avancé lors de la réunion NAO du 24/03 pour justifier l'exclusion organisée et systématique de la main d'œuvre locale du service marketing. En dehors des personnes présentes depuis les débuts d'Orange caraïbe, il n'y a quasiment eu aucune intégration interne ou externe de salariés locaux dans cette direction au ton très particulier. Pourtant c'est une direction qui a grand besoin de renfort car employant en permanence des prestataires à tout va mais jamais d'Antillo-Guyanais. « Pas assez qualifiés ». « Ne connaissent rien au Marketing telecom » dit il. Or qui mieux que des salariés Antillo-Guyanais peuvent comprendre et exploiter les spécificités du marché local dans le cadre d'une démarche Marketing?

Résultat: pour remplacer le moindre poste vacant, on recrute en hexagone, mais surtout pas aux Antilles.



STOP DISCRIMINATION



ENSAM NOU KE LITE, ENSAM NOU KE GANNIE
ENSAM NOU KE LITE, ENSAM NOU KE GANNIE