



Orange, le grand désarroi

L'état d'esprit qui règne aujourd'hui à Orange se résume à deux sentiments contradictoires. D'un côté, des salariés en fin de carrière, heureux d'avoir trouvé, via le TPS, une porte de sortie plus ou moins satisfaisante, et de l'autre, celles et ceux qui vont rester. De part et d'autre, la même impression de « **sauve-qui-peut** ». Si les premiers se consolent par la perspective d'un retour à la « vraie vie », celle qui a un sens, les seconds s'interrogent et s'inquiètent. Quelle signification donner à leur engagement et à leur implication dans une entreprise qui provoque, puis constate passivement le départ de ses compétences, et n'en semble pas vraiment émue ?

Partout, les équipes s'étiolent, laissant dans le désarroi complet les collègues restants et des managers qui n'ont plus moyen d'assurer l'activité demandée.

Quand un ancien s'en va....

On a beau dire que nul n'est irremplaçable, il y a des savoirs qui ne s'improvisent pas. Des années d'expérience, de connaissance d'un domaine, ne peuvent être remplacées par des salariés embauchés dans l'urgence en CDD. Car, avec le recours accru à la sous-traitance, c'est bien l'une des solutions magiques proposées par la direction : **des CDD de quelques mois pour assurer des activités dont la montée en compétence nécessite parfois plusieurs années.**

Contractuels pour lesquels bien sûr, des ressources de l'équipe devront être mobilisées afin d'assurer leur formation. Une stratégie qui laisse pantois tant il est évident qu'elle ne peut qu'**ajouter de la fragilité à la précarité déjà existante.** Une réponse qui suscite la colère également, face à une direction qui semble totalement méconnaître la complexité des métiers et le niveau d'expertise de ses salariés.

Jusqu'à un niveau élevé dans l'entreprise, c'est un sentiment de **grande improvisation** qui domine. Les dispositifs TPS successifs ont attiré de nombreux salariés opérationnels et la version 2022, initialement destinée à permettre des départs confortables au niveau de l'Etat-Major, n'y dérogera pas. Cette ruée massive vers la sortie, qui en dit long sur l'état d'esprit interne, n'a pas été anticipée. Les annonces de recrutements consentis sont très loin d'être à la hauteur des besoins réels et les transmissions de compétences ne pourront pas avoir lieu. Un énorme gâchis, pour la seule satisfaction d'actionnaires peu impliqués qui ramasseront leurs dividendes sans se soucier de la manière dont ils sont obtenus. Avant d'investir dans un nouveau jouet et de jeter l'ancien...

D'un point de vue psychologique, le départ d'un collègue n'est pas anodin pour celles et ceux qui restent. Sentiment de perte, d'abandon, tristesse, angoisse... Dans un contexte déjà particulièrement anxiogène (Covid, guerre...), l'entreprise doit prendre ces risques en compte et y apporter des réponses concrètes.

Pour aller plus loin :

[Pourquoi le blues frappe quand un collègue s'en va ? - Cadremploi](#)



La qualité ne se sous-traite pas

A force de ne penser qu'en chiffres et en objectifs quantitatifs, Orange, comme malheureusement la plupart des grandes entreprises capitalistes, a perdu le souci de la qualité. Une opération réalisée, qu'elle le soit bien ou mal, compte pour un. Et tant pis s'il faudra y revenir plusieurs fois, si la manière de faire laisse un goût amer, si les plus « malins » jouent le jeu du chiffre plutôt que de la satisfaction client. Quantité et qualité vont rarement de pair, et cette course sans fin à la réduction des effectifs pourrait bien avoir atteint des limites au-delà desquelles le danger devient réel.

Pour aller plus loin : [Fibre : trucages, ubérisation et sous-traitance mal payée, de nouvelles craintes sur une intensification des problèmes de raccordement \(universfreebox.com\)](#)



Le blues des managers

Danger pour les salariés, déjà éprouvés par un contexte anxigène, dépassés par le volume d'activité qu'ils vont devoir assumer, et en perte totale de confiance envers un état-major qui ne veut pas comprendre leur réalité quotidienne. Nombreux sont les managers qui expriment leur détresse et leur sentiment d'abandon face à une direction qui leur demande toujours plus sans leur accorder les moyens nécessaires. Les efforts consentis ne sont jamais suffisants, les alertes étouffées. Si l'un craque, c'est qu'il était « fragile », il sera remplacé par un qui se croit plus solide. Jusqu'au jour où...

Un changement de paradigme qui s'impose

Danger aussi pour l'entreprise qui, sur le long terme, n'a de valeur que celle de l'image qu'elle s'est construite. De plus en plus, nos clients déplorent la perte qualitative de nos prestations, nos services inaccessibles, les rendez-vous non honorés, les délais qui s'allongent. En interne également, le sentiment qui prévaut est qu'il vaut mieux savoir s'auto-dépanner tout seul, faire au mieux sans jamais faire vraiment bien... C'est mal comprendre le besoin sociétal de sens recherché aujourd'hui par beaucoup. Nos jeunes recrues ne s'y trompent pas, rompus à la culture du chiffre, mais aptes à l'utiliser plutôt que la subir. Désormais, il faudra davantage que des PVV ou de vagues promesses d'évolution professionnelle pour les empêcher d'aller voir ailleurs si leur travail peut trouver davantage d'adéquation avec leurs valeurs, notamment humaines et environnementales. La communication opportuniste d'Orange en matière de RSE ne suffira pas. Tous, nous avons besoin de vrais engagements et d'une politique d'entreprise respectueuse de chaque individu et de notre environnement.

- ➔ **Sud revendique une véritable politique de l'emploi basée, non plus sur la seule volonté de réduire les coûts liés à la masse salariale, mais sur la prise en compte des besoins de ses salariés et de tous ses clients, de leurs attentes en matière de qualité et de respect des valeurs humaines et environnementales.**
- ➔ **Sud revendique un équilibre départs/recrutements afin de permettre une reprise satisfaisante des activités et la transmission des savoirs.**
- ➔ **Sud demande une prise en compte des risques psycho-sociaux engendrés par la vague de départs des anciens de l'entreprise, et la mise en place de réponses concrètes**