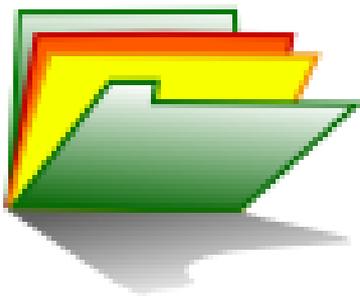


<http://ugtg.org/spip.php?article838>



Racisme - A Orange Caraïbe : Discrimination et exclusion

- Dossiers - Racisme à l'emploi -



Date de mise en lignemercredi 1er avril 2009

Copyright © UGTG.org - Tous droits réservés

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



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'Orientation Pour l'Outre-Mer** 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'oeuvre 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.

Source : PAWOL AN NOU

Le Magazine des salariés d'Orange Caraïbe