

## Les salarié-es veulent eux aussi la reconnaissance du fruit de leur travail !

Suite à son Investor Day à Londres, le 7 décembre 2017, Stéphane Richard a fait le point avec les organisations syndicales sur sa vision stratégique pour 2025.

**Le groupe a retrouvé une dynamique de croissance.** Aujourd'hui, alors que les résultats sont meilleurs, il faut surtout pointer les économies réalisées sur le coût du travail et une répartition des richesses au profit des marchés financiers.

**Pour Sud, ce retour aux profits confirmé depuis 3 ans devrait être un encouragement pour les salarié-es à exiger une juste rémunération.**



Le PDG a argumenté son optimisme pour Orange, en se comparant avec les autres opérateurs français et européens qui iraient moins bien.

Pour lui, l'essentiel pour l'avenir dans ce monde concurrentiel, est de trouver et amplifier une stratégie conquérante et génératrice d'augmentation du CA et EBITDA pour les années à venir.

Orange se diversifie vers du multiservices (banques, contenus, électricité, santé...) car le marché français des télécoms à 4 opérateurs est hyper concurrentiel, et en guerre des prix permanente... et que les marges s'érodent. Cependant, cette stratégie reste

incertaine. Sud reste dubitatif sur la solidité des modèles économiques des activités en développement, et sur la légitimité d'Orange à faire sa place sur des marchés éloignés de notre cœur de métier face à des acteurs très puissants.

**Nous veillerons à ce que cette stratégie, en apparence de croissance, ne soit pas qu'un moyen de relever les promesses de rendement pour satisfaire les marchés financiers au prix d'une nouvelle casse sociale et des milliers de salarié-es laissés au bord du chemin.**

**Domage qu'aucune quantification prospective n'a été présentée pour mieux comprendre la stratégie du groupe.**

Et si le groupe Orange veut réellement poursuivre sa croissance, il doit embaucher ! Aussi bien dans le remplacement des emplois de son périmètre "historiques" que dans les nouveaux secteurs où le manque d'effectifs est criant. En intégrant de nouveaux collègues pour les former, car très souvent, il n'y a pas assez de personnes formées en France, et même en Europe.

## Les actionnaires récompensés !

C'est l'annonce d'un dividende plancher de 0,65 €, (qui représente un rendement de 4 % l'action) et la poursuite de la baisse des effectifs pour que le cours en bourse ne chute, qui satisfait les actionnaires !

**À la prochaine NAO (négociation salariale) le minimum d'augmentation ne peut être inférieur à celle du dividende de cette année ; soit + 8%. Pour Sud, il faut en finir avec cette rigueur salariale ! Ce sont les salarié-es qui créent la richesse de l'entreprise et pas les actionnaires !**

**Augmentez nos salaires !**

## Comment en finir avec une croissance sur le dos des salarié-es ?

### Sud demande que la direction change de braquet :

- ◆ Verser les 500 euros de prime, soutenue par une pétition de près de 10 000 salarié-es
- ◆ Un rééquilibrage du partage des richesses produites dans l'entreprise au profit des salarié-es... au détriment des "gros" actionnaires qui ne font que ramasser sans aucun effort.
- ◆ Une NAO avec une augmentation à minima de 8% au regard de l'augmentation du dividende, plutôt qu'une augmentation de la part des salarié-es dans l'actionariat
- ◆ 5000 recrutements tout de suite, pour compenser tous les départs non remplacés depuis des années
- ◆ Embaucher pour remplacer tous les emplois supprimés afin de pourvoir aux nouveaux métiers
- ◆ Passer aux 32 h avec les recrutements correspondants
- ◆ Créer ces emplois en assurant une répartition dans toutes les régions pour pouvoir travailler dans de bonnes conditions
- ◆ Prévoir un nouveau dispositif de départ à la retraite anticipé pour celles et ceux qui le souhaitent puisque la direction veut reconduire les TPS
- ◆ Intégrer les apprentis-es et alternant-es, ainsi que former des personnes sans diplôme
- ◆ Assurer l'égalité professionnelle femmes/hommes, avec un accord comportant des engagements pour y parvenir.
- ◆ Poursuivre la reconnaissance effective du travail, car il y a encore beaucoup de salarié-es qui n'ont rien vu depuis plus de 10 an. Actuellement, 29500 salarié-es qui n'ont pas eu de promotion depuis plus de 10 ans !

## #Aujourd'huiEtDemain,NosDroits!



**Embauchez,  
maintenant!**

### Le tour de passe-passe sur les effectifs

La direction se défend d'avoir une trajectoire des effectifs voulue à la baisse. Et pourtant, de 125 000 salarié-es en 2004, l'objectif est bien d'atteindre 81 000 en 2020.

En fin de réunion, le DRH nous l'a d'ailleurs confirmé. Il sera mis en place une Orange Académie dans chaque région, pour «accompagner le changement» et notamment les évolutions de métiers vers l'horizon 2020.

60 000 emplois seront touchés, 10 000, seront de nouveaux métiers et 10 000 peu impactés (comme les fonctions support, RH...). À l'addition de ses chiffres, la direction a répondu qu'ils ne visent pas les 80 000 salarié-es. Ils n'ont aucun objectif et aucune pression de ce côté ; c'est juste une projection ! Un simple hasard !

Encore des marges dégagées sur le dos des salarié-es, pour satisfaire toujours plus les "gros" actionnaires !