



L'essentiel, ce sont les salarié·es

Sans nous, les salariés, les patrons et les actionnaires ne sont rien !

Les excellents résultats financiers 2017 dissimulent bien mal des investissements insuffisants - et dont la baisse est programmée dès 2019 - pour satisfaire les attentes du public en matière de haut débit.

Les « zones blanches » persistent quand des millions suffiraient à faire disparaître les déserts numériques. Les gains de productivité attendus de la numérisation d'Orange n'ont pas suffi pas à compenser les 14 000 emplois qui ne n'ont pas été remplacés de 2016 à ce jour.

L'essentiel de la construction et de la maintenance du réseau est externalisé.

La perte des compétences s'accroît, le « juste bien » pèse sur la qualité des services et la confiance du public.

Stéphane Kalimero

Le PDG d'Orange est le moins bien rémunéré des patrons du CAC 40. Il s'en plaint dans les journaux bien qu'il soit 20 fois mieux payé que la moyenne des salariés. En 2017, il a touché une rémunération fixe et variable de 1,7 million d'euros.

Merci patron !

L'augmentation moyenne cette année de 150€ de la somme de l'intéressement et de la participation ne compense pas la baisse moyenne de 60€ sur les versements 2018 comparés avec ceux de 2016.

+ 8% pour les dividendes de l'exercice 2018
+ 5,5% pour le PDG
+ 1,1%, 0,6% ou 0,65% pour les salarié·es en 2018



Avec une inflation 2018 prévisionnelle de 1,2%, ORANGE propose une politique salariale qui va faire perdre du pouvoir d'achat à des milliers de salarié·es qui ne bénéficieront que des augmentations collectives de 1,1%, 0,6% ou 0,65%. L'accord salarial n'a été signé par aucun des syndicats. La direction

ne tient pas compte de l'implication des salariés pour leur entreprise.

La plaie des dividendes !

La suppression des dividendes - qui augmenteraont de 8% pour l'exercice 2018 - permettrait une augmentation de 25% des investissements ou de 20% pour les salaires et les emplois.

Le gouvernement et le Medef souhaitent imposer aux salarié·es plus de travail, de flexibilité et de précarité pour que les patrons embauchent plus.

Nul·le ne doit y croire à Orange où l'intégrisme financier préside à la stratégie et met un panne un projet d'entreprise.

Malgré d'excellents résultats, Orange entend économiser toujours plus sur « le coût du travail ». L'UBERisation menace les salarié·es digitalisé·es.

Les richesses accaparées par les plus riches ne laissent que les pépins à celles et ceux sans qui les entreprises ne seraient rien.

Pour Sud, plus que jamais, les financiers et les patrons ont besoin de nous, nous n'avons pas besoin d'eux.

**Expression unanime des élu-es du Comité Central de
l'Unité Économique et Sociale d'Orange
Assemblée Générale des Actionnaires du 4 mai 2018
CFDT, CFE-CGC, CGT, FO, SUD, CFTC, STC et UTT-UGTG**

L'année 2017 confirme la reprise de la croissance du Chiffre d'affaires et de l'EBITDA entamées en 2015 et 2016 et surtout la capacité du Groupe Orange à dégager un flux de trésorerie opérationnel positif. Les succès commerciaux engrangés en France) et en Espagne s'ils se confirment en 2018 valideront les choix stratégiques de la convergence des offres et du Très Haut Débit (FTTH en tête, 4G) qui soutiennent à la fois l'acquisition de clients et le revenu moyen par client. Même si, en France, par exemple, l'amélioration de l'EBITDA est davantage liée à la réduction des charges qu'à une dynamique de croissance.

La politique d'investissements forts dans les réseaux engagée ces dernières années avec un pic prévu en 2018, donne semble-t-il au Groupe un atout sur plusieurs zones géographiques et notamment en France et Espagne. Les Chiffres d'affaires sont en croissance sur quasiment tous les segments hors de France à l'exception de la Pologne, dont nous attendons un retournement de tendance.

Le segment Entreprises, encore à la peine en 2017, devrait profiter des acquisitions en cours et de l'enrichissement de l'offre de services de connectivité par les services IT. Le développement de ce segment devrait être soutenu par l'embauche de salariés aux compétences nouvelles.

Les élus du Comité Central d'entreprise se réjouissent par ailleurs des annonces récentes de recrutements prévus pour soutenir l'axe stratégique (à plusieurs titres) que représentent la Cybersécurité et les activités de Cyberdéfense.

Par contre, malgré l'amélioration des résultats financiers 2017, les représentants du personnel en France ne soutiennent pas la proposition de la Direction d'augmenter le dividende de 0,05 € (+8 %), dans la perspective d'assurer à la fois :

- un désendettement plus rapide,
- la préservation de la capacité d'investissement (7,4 Mds€ de Capex en 2018 ; les futurs réseaux virtualisés, 5G, etc.),

une juste rétribution du personnel dans une période de recul général du pouvoir d'achat. Pour la première fois depuis 13 ans aucune organisation syndicale n'a signé le projet d'accord présenté par la Direction sur sa politique salariale 2018, estimant les propositions d'augmentations annuelles insuffisantes.

Le Groupe Orange s'internationalise et se diversifie.

Le lancement d'Orange Bank en fin d'année 2017 et l'enrichissement progressif de l'offre ainsi que les activités de cyber sécurité replacent Orange dans une perspective de conquête après plusieurs années d'une stratégie de "baisse des coûts". La succession des programmes d'économie Chrysalid puis Explore2020 qui remplit ses objectifs avec de l'avance s'est accompagnée de fortes suppressions de postes, notamment en France, cette stratégie a atteint ses limites, et des tensions apparaissent dans de nombreuses entités du Groupe (environ moins 4 000 emplois/an en 2017).

La transformation interne du Groupe s'intensifie avec comme axe majeur de la stratégie celui de l'engagement des personnels qui en est l'un des piliers. Elle ne peut se déployer sans une amélioration de la rétribution des personnels après plusieurs années contraintes. Le plan d'attribution gratuite d'actions Orange Vision 2020 ne saurait représenter l'unique levier de participation des salariés aux fruits de la croissance retrouvée ; ni suffire à traduire l'ambition affichée d'un actionnariat salarié puissant.

Le recours croissant ces dernières années à la soustraction, avec les risques induits, plusieurs fois pointés par les élus du Comité Central d'entreprise, apparaît en contradiction avec l'ambition affichée d'Orange : opérateur de confiance. Les représentants du personnel en France militent et soutiennent une politique volontariste de réinternalisation en France des compétences stratégiques au service du cœur de métier du Groupe Orange : les métiers clés dont notamment ceux liés aux réseaux et au déploiement de la fibre, pour soutenir les enjeux de virtualisation et l'automatisation des réseaux, mais également les métiers au cœur de notre activité nécessitant des connaissances et compétences pointues (par exemple : Delivery en Agence Entreprise), afin de tenir l'objectif d'une Expérience Client incomparable.

Relever le défi des compétences et de la maîtrise des opportunités et les défis technologiques que représentent la gestion des BIG DATA et l'Intelligence Artificielle doit se faire aussi avec les personnels en poste et une Recherche et Développement ambitieuse et pas seulement une innovation externalisée. Dans ces secteurs porteurs, attirer et fidéliser les salariés compétents est hautement stratégique, car au-delà des coûts salariaux concernés, c'est la performance de l'entreprise, à terme, qui est en jeu.