



# La Lettre CGT du Conseil d'Administration

N 158

## Compte rendu de mandat

**Le groupe ne doit ni supprimer des emplois, ni licencier, mais baisser le coût du capital!**

### Non la régression sociale n'est pas une fatalité!

Alors que le chômage flambe entraînant des drames, il est demandé aux sénateurs d'approuver un projet de loi qui prévoit de légaliser le chantage à l'emploi sous la forme des « accords de maintien dans l'emploi » qui permettraient de licencier les salariés refusant de voir leur salaire baisser.

Il rendrait possible les accords de « mobilité interne » autorisant l'employeur à licencier le salarié pour motif personnel, si celui-ci refuse d'aller travailler à l'autre bout de la France. Grâce à ce texte, le licenciement deviendrait une simple formalité. Loin de créer des droits nouveaux pour les salariés et leurs représentants, le texte sécurise au contraire les licenciements collectifs en raccourcissant les délais des procédures et il va rendre plus compliqué, voire impossible, le recours au juge. Même l'article sensé élargir le nombre d'entreprise ayant des élus des salariés au conseil d'administration risque de se traduire par un recul pour nous. Le nombre d'élus pourrait passer à 2 au lieu de trois, l'élection directe par les salariés pourrait être remplacée par une désignation...

**C'est pourquoi, après la journée du 5 mars, il nous faut poursuivre la mobilisation pour empêcher que ces mesures régressives ne voient le jour et imposer de nouvelles réponses pour les droits sociaux, l'emploi et l'augmentation des salaires.**

### Résultats annuel 2012

En milliards d'euros (données historiques)	2012	2011	2010
Chiffre d'affaires du Groupe	43,515	45,28	45,50
Valeur Ajoutée créée par le Groupe	24,42	25,64	26,13
Nombre de salariés Groupe (ETP)	163 545	165 533	161 392
Rémunération/Chiffre d'affaires	21,0%	19,5%	19,2%
Dividendes versés aux actionnaires + minoritaires	4,215	4,39	4,30
Part de la valeur ajoutée revenant aux actionnaires	17,3%	17,1%	16,5%
Investissements productifs hors licences	5,818	5,77	5,59
Investissements/Chiffre d'affaires	13,4%	12,7%	12,3%

### Le résultat annuel du groupe est toujours le moment d'une intense bataille de communication :

Les actionnaires s'intéressent aux bénéfices redistribuables, les banques regardent la possibilité du groupe de rembourser les dettes, les analystes financiers et les agences de notation mettent l'accent sur le cash flow et les autres critères financiers, la bourse ne s'intéresse qu'au taux de croissance. La direction, quant à elle, va se saisir de la baisse du chiffre d'affaires pour légitimer les milliers de suppressions d'emplois en France à l'étranger et chez les sous traitants.

## Préserver les emplois et l'activité pour éviter au pays de s'enfoncer dans la récession et baisser le coût du capital!

Au vu des 43,5 milliards du chiffre d'affaires, du nombre de clients (230,7 millions en hausse de 0,3%), du taux de marge/EBITDA à 31,7% dans le groupe dont 36,6% en France, les moyens existent pour la création d'emploi et l'investissement au service de la relance économique.

Ce qui coûte actuellement à France Télécom/Orange comme dans beaucoup d'entreprises du CAC 40 ce n'est pas le coût du travail mais celui du capital.

En 2012 la part de la valeur ajoutée revenant aux actionnaires sera une nouvelle fois plus élevée (17,3% en 2012 contre 17,1% en 2011). En 2012, 4,2 milliards de dividendes auront été distribués (plus de 4 fois le bénéfice net du groupe à 1,104 milliard). De 2004 à 2012 cela représente 34,2 milliards d'€ pendant que les effectifs ont fondu de 53000 en dix ans.

### 2013 un budget digne du sinistre «plan Next»!

Pour tenir un cash flow à 7 milliards en 2013, le budget 2013 prévoit :

- de faire des effectifs une variable d'ajustement avec 2800 suppressions d'emplois dans le groupe dont 2000 en France. En Pologne, la presse parle de 1700 licenciements en 2013 et de -5000 postes entre 2014 et 2016,
- 700 millions d'économies liés à Chrysalid,
- Baisse de la dépense dans les réseaux traditionnels,
- Baisse drastique des coûts commerciaux de 326 millions d'€ dont 285 millions en France. Un quart de cette somme serait lié à la baisse des subventions de terminaux (lié à l'offre Sosh) et à la baisse des commissions aux distributeurs.
- Une accentuation de la polyvalence et de la poly-compétence (c'est-à-dire de la productivité demandée aux salariés).

La CGT a interpellé la direction sur les risques de voir de nouveau s'accroître les pressions et la souffrance au travail.

**Le réseau de distribution Orange en danger !**

La presse annonce la fin du contrat Orange avec The Phone House d'ici le 31 décembre 2013. Cela signifierait la fermeture à terme des 300 boutiques et le licenciement des 1200 salariés, cela s'ajouterait aux 150 fermetures de boutiques internes (FT et GDT). Pour la CGT il est vital de maintenir toutes les boutiques de proximité et de développer le SAV et l'aide à l'utilisation des nouveaux produits.

Les salariés des centres d'appels externalisés ne sont pas non plus épargnés tel Webhelp Compiègne qui vient de perdre le contrat avec Orange. Là aussi la qualité du travail et l'amélioration des conditions de travail doivent primer sur les profits.

**Concernant les investissements;** avec 5,8 milliards pour le groupe, mais seulement 600 millions pour le THD fixe et mobile, les moyens sont loin d'être à la hauteur des enjeux économiques et sociaux et des besoins des populations et des entreprises

**Par contre en 2013, les dividendes versés devraient se monter à 1,3 milliards.**

**Il suffirait de réduire les dividendes d'1 milliard pour créer 15000 emplois de CDI, l'Etat doit peser dans ce sens.**



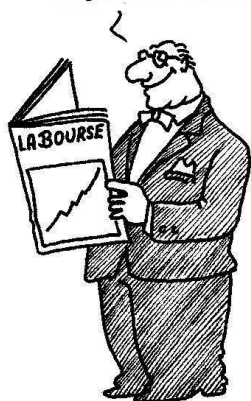
### Interdire les licenciements boursiers

Si on ne veut pas que le pays s'enfoncé toujours plus dans la récession, il faut d'urgence légiférer en faveur d'une loi qui interdise les licenciements ou destructions d'emplois prévus pour sauvegarder le cash.

**Ce n'est pas aux salariés du groupe en France et dans le monde, ni à ceux des sous-traitants et de l'industrie des télécoms de payer les conséquences de la politique libérale des dirigeants Français et Européens orientée vers l'accroissement de la concurrence.**

Le groupe France Télécom Orange doit répondre aux exigences de ses salariés d'être plus nombreux et mieux reconnus dans leur travail et leur rémunération pour répondre aux besoins des populations partout où le groupe est présent et préparer l'avenir afin de garantir le droit à la communication.

Enfin ça remonte !



De plus en plus !



### La survie de FT/Orange passe par un recrutement massif.

Compte tenu de la pyramide des âges (30 000 départs à la retraite d'ici 2020), l'emploi à FT est devenu un enjeu majeur pour la survie et le développement de l'entreprise en France.

Il y a urgence à recruter en CDI pour répondre aux besoins criants dans tous les métiers.

La CGT appelle, sans attendre, les salariés à chiffrer dans chaque service les emplois manquants en prenant en compte les départs en retraite, les temps libérés par les TPS, les heures supplémentaires, les congés, le temps de travail, les pauses mais également la réinternalisation des activités sous traitées, le tout aboutissant à une organisation du travail permettant de bien travailler et dans de bonnes conditions.

### Mise au rancard du nom «France Télécom»: pas si anodin.

Ce sujet, déjà été débattu au CCUES, doit être abordé au conseil d'administration du 20 mars. Il reviendra à l'assemblée générale des actionnaires du 28 mai de trancher.

La CGT c'est toujours montrée très attachée à l'histoire de France Télécom issue du service public et de ses grandes réalisations, parmi lesquelles :

- le grand plan de rattrapage du téléphone,

- le réseau cuivre réalisé dans les années 70, financé à l'époque par l'entreprise publique, qui couvre la totalité du territoire,
- la commutation électronique, prémices de la numérisation,
- le minitel, la fibre optique découverte par le CNET...

Tout cela s'est fait avec des salariés ayant de fortes garanties collectives dont la sécurité de l'emploi, un déroulement de carrière assuré par le statut de fonctionnaire.

Depuis la privatisation et la mise en bourse (à Paris et à New York) et notamment l'ouverture à la concurrence, chaque opérateur historique, anticipant une perte de client sur son périmètre national, s'est lancé dans un Monopole où les prix comme la bourse ont flambé avec la caution des Etats et des banques.

Les dirigeants de FT n'ont eu de cesse d'investir à l'étranger.

Par exemple l'achat en 2002 de l'entreprise Orange UK à failli liquider cette grande entreprise du fait des dettes abyssales (68 milliards de dette nette).

La direction, a depuis lors tout fait, pour que « Orange » devienne la marque officielle dans tous les pays.

Un long processus s'est mis en place en remplaçant petit à petit, les logos des boutiques, les factures Clients, jusqu'aux feuilles de payes des salariés français en juillet dernier.

**D'autres grandes entreprises ont déjà succombé à cette « mode » du changement de nom tel Thomson rebaptisé Technicolor et on ne peut pas dire que ça lui ai profité!**

Alors que signifie ce choix, croit on que les financiers, et autres agences de notation seront plus cléments avec Orange qu'avec FT, que la crise des suicides de 2009 ne sera plus associée au nom de l'entreprise ?

Ou ne s'agit-il plutôt d'abandonner le mot « France » afin de pousser plus loin les feux de l'internationalisation ?

La direction nous le jure, pour les salariés cela ne va rien changer!

**Et si d'aucun (les parlementaires, le gouvernement, la direction...) s'avisait à vouloir toucher à nos droits et garanties, la CGT sera là pour s'y opposer!**

**Favoriser le développement de l'industrie en France et promouvoir une filière (industrie, réseaux, services et contenu) innovante et créatrice d'emplois.**

Les élus CGT au comité de groupe de STX France, qui comprend le chantier naval nazairien, nous ont informés de leurs difficultés. Au début de l'année les salariés étaient en chômage partiel.

Or la branche de STX OSV, vient de prendre commande d'un navire câblé pour FT suite à l'incendie d'un des siens.

L'entreprise STX a donné le navire à construire à une de ses filiales...en Norvège!

Pourquoi la puissance publique (actionnaire de FT) n'est elle pas intervenue pour que ce navire soit construit au chantier de Saint Nazaire?

**Plus généralement, l'état garant de l'intérêt général, doit peser sur les choix stratégiques des opérateurs, des équipementiers pour qu'ils favorisent la pérennité des entreprises françaises tel Alcatel, Technicolor, STMicro et pour que ces dernières développent l'emploi en France.**

**Rémunération des dirigeants; l'état peine à mettre en œuvre ses orientations dans les entreprises privées.**

Le gouvernement vient d'encadrer les rémunérations des patrons dans les entreprises dont il détient la majorité du capital (même la Suisse, par un référendum, vient de limiter les salaires des patrons). Ainsi les patrons d'EDF, GDF Suez, Aréva, La banque Postale, La CDC ont vu leurs salaires (Fixe +variable) ajusté à 450 000 € brut annuels, soit 37500€/mois (ce n'est pas la misère!)

Cela ramène à une échelle de rémunération de 1 à 20 alors qu'aujourd'hui cet écart atteint une moyenne de 1 à 211 pour 37 patrons du CAC 40. Pour les entreprises comme France Telecom où l'état est minoritaire, il ne peut faire que des préconisations car la loi prévoit que c'est le conseil d'administration qui détermine le salaire des mandataires sociaux. (Rappel en 2011,

S. Richard a perçu 900 000€ de salaire annuel fixe et 615900€ de part variable en 2011. (Soit 52 SMIC rapporté à son salaire fixe ou 87 SMIC fixe + variable.)

Or le débat dans la presse bien pensante et la sphère des dirigeants d'entreprises se limite actuellement à mettre en avant la fuite des cerveaux et le mauvais signe donné au marché si l'état mettait en œuvre une telle mesure.

**En réalité quant les actionnaires décident de telles rétributions (ponctionnées sur le résultat de l'entreprise) ne s'agit il pas d'une volonté de vassaliser les patrons à leurs profits?**

Pour la CGT il s'agit d'un choix de société. Comme pour les salariés, c'est la finalité du travail et les grandes causes (intérêt général, progrès social) qui doivent primer. Quand a ceux qui ne seraient attirés que par l'appât du gain on saura bien les remplacer !



**Dans cette période de négociations salariales il est urgent de revoir l'échelle des salaires du haut en bas en commençant par revaloriser le bas sur la base d'un minimum à 1700 € et en plafonnant ceux des dirigeants.**