



COMMUNIQUÉ

FÉDÉRATION NATIONALE DES SALARIÉS DU SECTEUR DES ACTIVITÉS POSTALES ET DE TÉLÉCOMMUNICATIONS CGT

263, rue de Paris - Case 545 - 93515 Montreuil Cedex Tél. 01 48 18 54 00 • Fax 01 48 59 25 22 • www.cgt-fapt.fr • fede@cgt-fapt.fr

Montreuil, le 28 juillet 2017

Orange

Orange: comptes du premier semestre.

Nombre de clients et chiffre d'affaires en hausse, mais poursuite des destructions massives d'emplois.

Comment se réjouir des bonnes performances commerciales (chiffre d'affaires en légère hausse +1%, nombre de clients en hausse, bénéfiques importants...) quand l'augmentation du taux de marge est essentiellement obtenue par la baisse des frais de personnel (-155 M€) et la destruction de 3810 emplois dans le groupe dont 3200 en France ?

Les salariés ne bénéficient que très peu de ces bons résultats (l'enveloppe NAO reste microscopique, et les trajectoires de réduction d'emploi ne sont pas remises en cause par ces résultats) La digitalisation (automatisation des tâches, e-commerce, amélioration des processus clients ...) est présentée comme l'une des principales sources de gains de productivité générant 1 point de marge d'EBITDA. Pour la CGT, la direction doit comme le prévoit l'accord sur le numérique engager une négociation avec les organisations syndicales pour discuter, sans attendre, de la répartition de ces gains de productivité (embauche, rémunération, conditions de travail, réduction du temps de travail....)

L'argent existe pour une autre répartition des richesses

Les 155M€ dégagés par « le plan d'efficacité opérationnelle » ainsi que les 830M€ de bénéfices doivent revenir aux salariés. Plutôt que d'augmenter les dividendes de + 200M€ (1,5 à 1,7Mds), il faut réduire les frais financiers, avoir une gestion encore plus prudente des actifs financiers (cf, la perte dans les comptes de 349M€ liée à la dépréciation de l'action BT) et investir plus dans l'emploi, les salaires, l'investissement.

La négociation en cours notamment sur le contrat santé pour les fonctionnaires doit aller au delà du budget actuel de la prime et ne doit pas avoir d'impact négatif pour les retraités.

Les difficultés rencontrées par exemple par les salariés tra-

villant dans le bas de marché entreprise (Pro et Pme) en ce qui concerne le dysfonctionnement du SI (Come entre autre) et les nouvelles injonctions réglementaires de l'ARCEP (Compliance) se traduisent par une désorganisation des services, des inquiétudes et un sentiment de gâchis, de perte compétence et d'inutilité puisque désormais les salariés ne peuvent plus gérer les pannes de bout en bout, ni se servir de leurs applications informatiques traditionnelles. On leur demande de s'en remettre à une plateforme extérieure pour dépanner les clients ce qui rallonge les délais de réponse.

Il est urgent que la direction entende et réponde aux revendications des salariés : reconnaisse des qualifications pour l'ensemble des salariés, de meilleurs déroulements de carrières, de meilleurs salaires et moins de pénibilité.

Il est urgent que la direction revoie à la hausse pour le deuxième semestre le nombre de recrutements en lien avec les départs.

Au plan général, Les entreprises auraient plus intérêt de travailler à améliorer le sort de leurs salariés que de faire de la surenchère pour remettre en cause des pans entiers du code du travail.

Les attaques contre le monde du travail (précarisation de l'emploi, gel du point d'indice, baisse des APL,) vont augmenter la précarité, dégrader le pouvoir d'achat des ménages et au final le chiffre d'affaires des entreprises.

La CGT demande l'ouverture de véritables négociations pour construire un code du travail du 21ème siècle se traduisant par des avancées sociales.

Elle appelle les salariés à se mobiliser sur tous les lieux de travail le 12 septembre prochain.