



Déclaration préalable CFE-CGC CE du 9 juillet 2014 Direction Orange Centre-Est

Secteur des télécoms : quel avenir pour notre entreprise ?

Suivant en cela la Fédération Française des Télécoms (FFT) qui écrit que : « ... **la poursuite d'un effort soutenu d'investissement dans les réseaux pour conserver un niveau élevé de qualité de service malgré l'explosion des usages et déployer le Très haut débit fixe et mobile au bénéfice de la compétitivité des entreprises françaises, de l'attractivité de nos territoires et de l'intérêt du consommateur, n'est pas compatible avec une dégradation continue des revenus des opérateurs.** »

La FFT faisait remarquer que le niveau des prix du marché français était déjà très compétitif en France avant l'arrivée du 4ème opérateur.

La **CFE-CGC** ne peut se satisfaire d'un tel niveau de destruction de valeur sur le marché qui n'est en réalité bénéfique pour personne : ni pour les entreprises qui doivent pouvoir continuer à investir et à innover, ni pour l'Etat qui perd de la ressource fiscale, ni pour les consommateurs qui, satisfaits par la chute des prix à court terme, seront pénalisés sur le moyen et long terme faute de pouvoir accéder aux services les plus innovants, ou qui seront lésés du fait d'une qualité de service dégradée. Sans parler que la baisse des prix des télécoms est largement compensée par la hausse de la fiscalité (taxes, impôts) sur les ménages. Conclure que le client est gagnant comme a pu le faire l'UFC Que Choisir en avril 2014 et s'en féliciter, et donc une affirmation mensongère ; sans compter que nous avons dépassé les 5 millions de chômeurs ; les jeunes et les seniors étant les plus touchés.

Ecrire comme notre PDG le 8 juillet sur l'intranet que : « Le marché français des télécommunications est en pleine ébullition » est un euphémisme.

Pour la **CFE-CGC**, dans ce contexte de décroissance organisée, les salariés sont les dindons de la farce. Comment se faire duper, se retrouver berné par son propre employeur. L'accord NAO, les lignes de service à forfait ; sont deux exemples à cet égard très démonstratifs.

Le cru 2014 de l'accord NOA (Négociation Annuelle Obligatoire) participe à cette duperie. La jurisprudence précise que l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

Force est de constater qu'à la majorité, les salariés d'Orange devront se contenter de quelques miettes, alors même que l'entreprise réalise des économies importantes sur la masse salariale

compte tenu des départs naturels non remplacés. Les deux organisations syndicales signataires en portent également avec l'employeur la lourde responsabilité du manque de reconnaissance des efforts accompli par ceux qui restent ! Ceux qui font tourner les services, parfois en reprenant le travail de leur(s) collègue(s) parti(s) en TPS ou en retraite ! De fait, nous tirons l'ensemble de salaires vers le bas, en faisant payer l'augmentation des bas salaires (les sous-positionnés) par les autres salariés. C'est ce que nous avons appelé Accord salarial Orange 2014 « Opacité, Saupoudrage et injustices ! » dans notre lettre syndicale du 2^{ème} trimestre 2014. Pour autant, à l'occasion de la signature de cet accord, Monsieur Bruno Mettling, Directeur Général Adjoint en charge des ressources humaines d'Orange, a déclaré : « *Je me réjouis de la signature de cet accord, car elle atteste de la bonne qualité du dialogue social au sein d'Orange. Il permet, dans un contexte économique exigeant, la mise en place de mesures en phase avec les attentes des salariés mais aussi avec les enjeux d'adaptation de l'entreprise* ». A la CFE-CGC nous considérons que la DRH Groupe est complètement déconnecté de la base, ceci risque de poser un problème ! A noter que sur la Direction Orange Centre-Est, les notifications individuelles n'ont pas toujours été remises aux intéressés et que la part d'augmentation individuelle n'est pas précisée.

Enfin, pour finir sur une note optimiste, beaucoup d'entreprise font bien mieux. Pour information, la NAO a donné +3,4% d'augmentation en moyenne chez Airbus France,

Sur la négociation des lignes de service à forfait (avantage monétaire soumis à l'impôt), cet avantage en nature correspond à l'abonnement d'accès au réseau téléphonique fixe assorti d'un volume de communication. Eu égard à la finalité initiale, ce volume varie avec le niveau des responsabilités ou le métier.

Notre employeur de référence qui clame haut et fort notre passage dans l'ère digitale refuse tout net la possibilité de prise compte des nouvelles offres convergentes à la place de la ligne analogique promise à une disparition certaine, inéluctable et programmée.

En conséquence, les quelques jeunes que nous embauchons, contraint à compter chaque euro pour boucler les fins de mois, n'aurons d'autre solution que de prendre un abonnement Free ou Bouygues Télécom pour l'internet, le téléphone et la télévision (solution la moins chère). Pour les autres, les fidèles à France Télécom Orange, il faudra vous payer le service souhaité. Les salariés sont considérés par l'employeur comme des clients lambda. Nous sommes à des années lumières des billets de train gratuits octroyé aux cheminots et leur famille, ou à la facture EDF des électriciens réduite à 10% du prix consenti au client ordinaire, voire les prêts accordés aux salariés des banques.

La CFE-CGC demande que les conclusions du rapport APEX sur l'UES France Télécom Orange CSP-2012 Volet social soient prises en compte au niveau des Directions Orange et notamment de la Direction Orange Centre-Est.

Extrait des principales conclusions de ce rapport basé sur les dossiers GPEC présentés par l'entreprise : « D'ici à 2015 et probablement à 2017, l'évolution prévisionnelle des effectifs est

si fortement orientée à la baisse que la configuration de l'entreprise et ses modes de fonctionnement devront subir une véritable révolution.

La recherche de la polyvalence des salariés et la mutualisation des compétences disponibles sont les deux piliers de fonctionnement RH sur lesquels va s'appuyer cette transformation. Elles induisent a minima une forme de mobilité fonctionnelle pour de nombreux salariés : Leurs efforts pour accompagner cette évolution devront être reconnus à travers la politique de rémunération et en particulier la politique de promotion. »

Ce rapport a été produit en début d'année

Merci