

**CFE
CGC****Ensemble**groupe
Orange

Elections

CE-DP de l'UES Orange**Vote électronique du 18 au 20 novembre 2014**

**Au travail, Monsieur le Président !
Orange a besoin d'une stratégie industrielle cohérente
pour assurer sa pérennité et cesser de détruire des emplois !**



Nous avons évité le crash...

Depuis 2010, on peut certes constater l'apaisement du climat social. La Direction doit-elle pour autant se glorifier *des baromètres qu'elle pilote elle-même* ? Compte tenu de la morosité économique actuelle et des régressions sociales à l'œuvre dans notre pays, que seulement « 55% des salariés considèrent que la qualité de vie au travail chez Orange est meilleure que dans les autres entreprises » n'est pas forcément une comparaison flatteuse. Grâce aux équipes d'Orange France et à tous les personnels qui gèrent la relation client, Orange a finalement mieux résisté qu'on aurait pu le craindre aux ravages de la concurrence sauvage menée par Free Mobile. Le repositionnement de notre marque sur la qualité de service et l'amélioration de l'accompagnement des clients par des équipiers qui ne sont pas contraints de faire du simple « abattage commercial » est la seule politique possible. Mais la baisse des effectifs, qui recommence depuis la pause du « nouveau contrat social », permettra-t-elle de maintenir une politique qualitative ? En 2013, Orange a perdu 2 700 postes en France. Pour 2014, on s'achemine vers une perte de plus de 4 000 postes, les départs en retraite et en TPS n'étant remplacés qu'à raison de 1 sur 3.

Le dividende a baissé, pour passer de 1,40 euro par action en 2012 à 0,60 euro par action pour 2014, sous la pression de la baisse des résultats financiers... mais il reste supérieur aux bénéfices de l'entreprise. *Comme nous l'avons déjà dénoncé*, pendant les 4 derniers exercices, Orange a versé 11,5 milliards d'euros de dividendes, soit un montant supérieur aux résultats nets cumulés.

... mais le plan de vol est loin d'être sécurisé !

S'il a reconnu, lors de l'Assemblée Générale de 2013, que la baisse du dividende réclamée par la CFE-CGC depuis 2007 aurait dû intervenir plus tôt, S. Richard a finalement abdicqué face à la dictature des actionnaires. Il adopte désormais le jargon des financiers que personne ne comprend, pour justifier l'injustifiable, comme il l'a fait dans son interview de rentrée, le 28 août dernier sur France Inter (« *En France, on ne travaille pas assez* »... une affirmation de notre PDG tout à fait erronée d'ailleurs, *comme le démontrent des analystes du groupe des décodeurs*)

Cash Flow Opérationnel, EBITDA, normes IFRS, obligations perpétuelles ou hybrides... autant de termes abscons qui servent surtout à faire croire

au commun des mortels qu'il ne peut (et ne doit) rien comprendre à la finance d'entreprise.

Les « normes IFRS » (International Financial Reporting Standards), qui s'imposent aux entreprises cotées en Bourse, permettent par exemple à Free d'inscrire les redevances qu'il paie pour utiliser le réseau mobile d'Orange comme... des investissements, et donc d'afficher des bénéfices plus importants. Alors que Free n'a évidemment pas investi un centime dans le réseau d'Orange !

L'emprunt auprès des marchés financiers qu'on appelle « obligations perpétuelles », fièrement affiché par notre Direction financière lors de la *présentation des résultats* du 1er semestre 2014 ne diminue en rien la dette réelle d'Orange. Il n'améliore que son affichage comptable et le fameux ratio « dette nette / EBITDA » censé permettre des comparaisons entre entreprises du même secteur d'activité ! **Derrière l'écran de fumée se cache l'absence de stratégie industrielle, et la dilapidation des richesses de l'entreprise.** Mais la réalité, chacun d'entre nous la comprend : c'est qu'en l'absence de croissance du chiffre d'affaires et des bénéfices, Orange n'aura plus d'avenir.

La réalité, c'est qu'en distribuant chaque année plus que nos bénéfices aux actionnaires, (pour les deux tiers des fonds de pension étrangers, qui n'irriguent en rien l'économie de notre pays, alors même que notre actionnaire principal est l'Etat français...), la Direction sacrifie la capacité d'investissement et de désendettement de notre entreprise.

La réalité, c'est que pour afficher des résultats présentables, on compresse la masse salariale, par des baisses d'effectifs et une politique de « modération salariale », chaque année plus rigoureuses.

La réalité, c'est qu'on « vend les bijoux de famille », au mépris du développement international. En 2012, c'était *Orange Suisse*. Au cours de l'exercice 2013, 6 cessions (*Orange Austria, Etrali*, Sonaecom au Portugal, *Orange Dominicana*, Virtualna Polska, Arkadin) ont libéré environ 1 milliard de cash... soit la moitié du dividende versé au titre du même exercice ! En 2014, c'est Orange Ouganda qui a été vendu...

On cherche en vain la cohérence !

Alors que la politique annoncée est d'investir dans les économies émergentes, la Direction a finalement jeté son dévolu sur l'opérateur

CECI N'EST PAS UN BULLETIN DE VOTE

Activités Sociales et Culturelles dans l'UES Orange :

190 MILLIONS D'EUROS PAR AN

soit en moyenne 2000 € par personne et par an,
répartis entre la restauration collective (environ 1000 €)
et les prestations gérées par les CE (environ 1000 €)

ET POUR VOUS,
COMBIEN DANS
LE TABLEAU MAGIQUE ?

BONUS

- selon classification
- jusqu'à 600 € par enfant pour la garde d'enfant
 - jusqu'à 900 € par enfant pour les vacances enfant



LE TABLEAU MAGIQUE					
Classification	Sans enfant	avec 1 enfant	avec 2 enfants	avec 3 enfants	enf. Sup
Alternants	600 €	750 €	900 €	1 050 €	150 €
B / I.2 - I.3	950 €	1 100 €	1 250 €	1 400 €	150 €
C / II.1 - II.2	820 €	970 €	1 120 €	1 270 €	150 €
D / II.3 à III.1	740 €	890 €	1 040 €	1 190 €	150 €
Dbis / III.2 - III.3	660 €	810 €	960 €	1 110 €	150 €
E / IV.1 - IV.2	580 €	730 €	880 €	1 030 €	150 €
F / IV.3 - IV.4	500 €	650 €	800 €	950 €	150 €
G / IV.5 - IV.6	90 €	240 €	390 €	540 €	150 €

répartition des prestations gérées par le CE

Restauration : l'action menée par les élus CFE-CGC a fait passer le budget des ASC de 160 à 190 millions € par an.

En 2011, le budget global des activités sociales et culturelles s'élevait à 160 millions d'euros. Depuis janvier 2013, il est fixé à 190 millions d'euros, répartis entre les prestations des CE et la restauration collective du personnel. Cadeau de la Direction ? Tour de passe-passe ? Ni l'un ni l'autre, mais détermination et ténacité de vos élus !

La loi prévoit que le budget de la restauration collective soit géré par les CE. Chez Orange, les organisations syndicales ont choisi de déléguer la gestion des cantines à la Direction. Lorsque la CFE-CGC a obtenu la majorité au CE de SCE (Orange Business Services) en 2007, elle a pu constater que le budget de la restauration et des aides sociales d'urgence n'était pas correctement géré, et surtout pas entièrement redistribué aux personnels. Les élus CFE-CGC du CE de SCE ont donc demandé à reprendre la gestion de la restauration. Les démarches amiables étant restées sans effet, les élus du CE de SCE ont dû recourir à la justice, ce qui a d'ores et déjà permis plusieurs avancées :

- en 2011, chaque collaborateur de SCE a récupéré 200 € supplémentaires, en restitution des sommes indûment « économisées » sur la restauration par la Direction ;
- en 2012, la Direction a été condamnée à restituer la gestion de la restauration au CE de SCE ;
- fin 2013, le juge a fixé le montant du budget des Activités Sociales et Culturelles, restauration incluse, à 4,51 % de la masse salariale brute, au lieu de 3,75% précédemment. Entre 2011 et 2013, le budget restauration est donc passé de 600 € à 1000 € environ par personne et par an ;
- depuis, la négociation se poursuit afin de déterminer le budget et le patrimoine qui doivent revenir au CE pour qu'il puisse prendre la gestion effective.

L'objectif de la CFE-CGC est que tout le personnel de l'UES Orange bénéficie des nouveaux montants définis par le juge. Malheureusement, tant que la Direction en conserve la gestion, comme le souhaitent les autres organisations syndicales, ce ne sera pas le cas ! En effet, les frais de gestion affichés par la Direction sont jusqu'à 2,5 fois plus élevés que dans la moyenne des restaurants interentreprises. Et la Direction survalue les loyers et les taxes pour les locaux... alors que le Code du Travail prévoit leur mise à disposition gratuite par l'employeur. Autant d'argent qui n'arrive pas dans votre assiette !

Dans tous les CE où elle sera majoritaire, la CFE-CGC s'engage à tout mettre en œuvre pour récupérer la gestion des restaurants d'entreprise, pour que chacun bénéficie vraiment des budgets attribués à ce poste par la justice.

ASC gérées par la CFE-CGC : promesses tenues !

En moyenne, 1000 € par personne et par an

Dans tous les CE où elle est majoritaire, la CFE-CGC met en place le Tableau Magique, comme à SCE (Orange Business Services) depuis 2007, dans la division Contenues depuis 2011 et dans de nombreuses filiales. Sur une centaine de sites, près de 10 000 personnes bénéficient d'un système unanimement reconnu comme juste et efficace.

Tout le budget des ASC (hors restauration) est géré directement par le CE, rien n'est remonté au CCUES, pas même les vacances enfants. Pour les personnels, un seul portail de gestion, simple et efficace.

La CFE-CGC délègue des permanents au CE pour assurer l'ouverture des guichets, et des bénévoles s'engagent pour distribuer sur les plus petits sites, sans frais pour les personnels. Les frais de gestion du CE sont ainsi réduits au minimum.

Enfin, les remises obtenues auprès des fournisseurs sont intégralement restituées aux ayants droits : c'est ainsi que les CE gérés par la CFE-CGC peuvent reverser aux personnels plus que les subventions de la Direction !

Le Tableau Magique : simple, équitable et transparent

Selon sa classification et le nombre d'enfants figurant sur son livret de famille, chacun connaît à l'avance le montant annuel garanti auquel il a droit, et peut commander, simplement et librement, des chèques vacances, culture et cadeaux, billets de spectacles, tickets de cinéma, ou choisir de faire financer ses vacances, ses activités sportives ou culturelles, sans avoir besoin d'avancer les fonds ni d'épargner pour bénéficier de ses droits.

Bonus

En plus du Tableau Magique, ceux qui ont des enfants bénéficient d'une aide supplémentaire : jusqu'à 600€ par enfant de moins de 6 ans pour le remboursement de leur garde et jusqu'à 900 € par enfant pour les vacances enfants. Arbre de Noël, galette des rois, animations locales et autres événements sont également organisés par le CE sur les différents sites de l'établissement.

Les heureux événements (mariage, pacs, naissance) donnent lieu à 150 euros supplémentaires, et les personnels en situation de handicap bénéficient d'un supplément.

Enfin, le CE a négocié des tarifs avantageux auprès de différents prestataires (voyages, loisirs, culture, etc.), dont tous les personnels peuvent bénéficier sans limitation.

Plus de 30 000 personnes, collaborateurs du Groupe Orange et leurs familles, bénéficient déjà du Tableau Magique.

Vous voulez en profiter aussi ? Votez CFE-CGC aux élections CE ! (vote électronique, du 18 au 20 novembre 2014)

Quelques questions que vous vous posez peut-être

Dans les CE qui ne sont pas gérés par des élus CFE-CGC, des collègues s'interrogent...

En quoi le QF n'est-il pas aussi juste qu'on le dit ?

Le système du QF (quotient familial) impose de fournir sa fiche d'imposition pour déterminer ses droits. Mais comment sont-ils calculés ?

- Le calcul des parts n'est pas le calcul fiscal.
- Il pénalise les célibataires et les parents divorcés qui n'ont pas la charge fiscale de leur enfant.
- Ceux qui ont les moyens de défiscaliser touchent plus que les personnels aux revenus plus modestes, et ceux qui connaissent bien les règles peuvent « optimiser » leur QF, par exemple en décidant (ou pas) de déclarer les revenus de leur concubin.

Pire, les organisations syndicales, incapables de gérer le QF, le font faire par la Direction, qui dispose ainsi d'informations personnelles et confidentielles, utilisables pour arbitrer l'organisation d'un éventuel plan social... ou le niveau des indemnités de départ octroyées (ou pas) à ceux qui partent en TPS. Bref, avec le QF, la Direction sait tout de vos revenus familiaux !

Au final, un système très complexe, coûteux à gérer, et tellement opaque qu'il ouvre la porte à l'erreur... voire à la fraude. Si vous étiez grugé par le calcul du QF, sauriez-vous le vérifier ?

Pourquoi dois-je économiser pour acheter des chèques vacances ? Pourquoi dois-je systématiquement avancer l'argent, sans être 100% certain/e d'être remboursé/e ?

Dans certains des CE, les organisations syndicales ont construit un système qui oblige à payer d'avance, ou à épargner pour des chèques vacances, ce qui prive d'ASC ceux qui ne peuvent pas avancer les fonds... et qui en ont sans doute le plus besoin.

Parfois, les justificatifs à fournir ou les règles de remboursement relèvent d'un tel parcours d'embûches que les frais engagés ne sont pas remboursés à ceux qui comptaient dessus.

Ce n'est pas du tout une contrainte légale, seulement une vision dépassée ou guidée par on ne sait quelle idéologie.

Dans les CE où la CFE-CGC est majoritaire, chacun peut utiliser ses droits sans avancer l'argent. Les prestations CE deviennent alors un vrai supplément de pouvoir d'achat sur lequel chacun peut compter.

Pourquoi les sempiternels «paniers gourmands» à Noël ?

Certains élus CE ont gardé une vision d'un autre temps, et l'imposent à tous les personnels de leur établissement. Comme si chacun/e ne savait pas acheter les chocolats ou les conserves fines qu'il/elle apprécie ! Encore faut-il s'estimer heureux quand les frais de port des fameux paniers ne sont pas plus coûteux que le contenu expédié !

Dans les CE gérés par la CFE-CGC, rien ne vous est imposé, vous utilisez vos droits aux ASC comme vous le souhaitez et quand bon vous semble, pour vous faire plaisir toute l'année.

espagnol Jazztel, via une OPA (*Offre Publique d'Achat*) lancée le 16 septembre 2014 pour 3,4 milliards d'euros, soit 12% de notre capitalisation boursière.

Certes, le projet a du sens sur le plan industriel : il devrait permettre à Orange de devenir second opérateur en Espagne, un marché sur lequel l'entreprise réalise déjà 10% de son chiffre d'affaires, et sur lequel notre marque a connu une forte croissance ces dernières années.

Pourtant, *on veut vendre nos antennes sur le territoire espagnol*, au motif d'y améliorer notre rentabilité... alors *qu'on claironne ailleurs que le réseau est un actif clef*... Que doit-on comprendre ?

Sur le plan financier, les choses ne sont pas plus claires ! La Direction a finalement opté pour l'émission de nouvelles obligations hybrides pour financer l'acquisition. Elles sont certes comptabilisées comme des capitaux propres dans les documents financiers... mais elles coûteront à Orange 1,3 milliards d'euros d'intérêts sur les 12 prochaines années ! Plus du tiers du prix d'acquisition... Si l'entreprise avait *baissé le dividende dès 2009 comme nous l'avons réclamé*, elle aurait tout simplement disposé du cash nécessaire pour réaliser cette acquisition sans frais supplémentaires.

Quant aux conséquences sociales, rappelons que Jazztel a déjà délocalisé une très grande partie de ses centres d'appels au Chili et en Colombie. Pas plus qu'en France, le régulateur néolibéral n'a su protéger le secteur des

télécoms, pourtant souverain, des délocalisations... bien que l'Espagne connaisse le taux de chômage que l'on sait.

Nos dirigeants pensent visiblement que la France n'a plus d'avenir ...

Alors que la croissance s'affaïsse et que le chômage continue de croître, la France est *devenue championne du monde du versement de dividendes*, Orange en tête. C'est un mauvais signal : nos actifs sont liquidés au profit des actionnaires dominants que sont les fonds de pension, au détriment de l'activité économique et de l'emploi. Le patriotisme économique hypocritement réclamé par la représentation politique dans son ensemble ne trouve pas d'écho favorable au sein de notre entreprise. Les dirigeants changent, mais c'est pour mener la même politique destructrice !

... mais la CFE-CGC se bat pour qu'Orange ne détruise pas le sien

Comme elle le fait depuis plusieurs années, la CFE-CGC continuera de se battre pour :

Retrouver un projet industriel économiquement réaliste, mobilisateur pour les personnels, capable de redonner à Orange un rôle de leader innovant assurant son futur, et financé par la suspension du dividende jusqu'à l'amélioration réelle de la situation économique de l'entreprise

Redonner au travail sa vraie valeur, non plus un coût qu'il faudrait éradiquer, mais celle du métier et des compétences, à développer et à valoriser, celle du travail d'équipe qui permet d'aller plus loin ensemble.

Recréer des emplois, notamment dans les régions, en intégrant les sous-traitants qui détiennent des compétences clefs pour notre activité, et cesser définitivement les suppressions massives de postes, qui créent une pression insoutenable sur les équipes qui restent, sommées d'encapsuler le même niveau d'activité et de se réorganiser à la volée pour combler les départs.

En votant pour nos listes, vous nous donnez le poids nécessaire pour faire valoir ces revendications à tous les niveaux de l'entreprise, au bénéfice de tous.



Sébastien Crozier
Président
de la CFE-CGC Orange
Juge au Tribunal des
Prud'hommes de Paris



Patrice Seurin
Délégué syndical central
de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC agit avec des partenaires

ORANGE ENSEMBLE
notre Syndicat

Orange Ensemble représente tous les personnels du groupe Orange quel que soit leur statut, fonctionnaire ou salarié, employé, maîtrise ou cadre. Indépendant de tout groupement à tendance politique ou confessionnelle, il n'adhère à aucune fédération ou confédération syndicale. Il construit un collectif neuf, ouvert à tous les personnels du Groupe Orange qui souhaitent s'investir dans la défense de notre intérêt commun, tout en développant une vision porteuse d'avenir pour le Groupe, face aux défis actuels et futurs qu'il doit relever.

Orange Ensemble défend les intérêts professionnels, économiques, matériels et moraux des personnels qui lui apportent leur confiance, notamment en cas de conflit entre eux et leur employeur.

Dans le monde connecté d'aujourd'hui, les structures hiérarchiques fondées sur les castes apparaissent désuètes... et trop souvent inopérantes. La pensée unique qui impose la seule logique financière a montré son inefficacité. L'ensemble du personnel contribue à la création de richesse, et sa voix doit compter. **Orange Ensemble** est l'expression des personnels qui souhaitent mettre fin à la dictature de cette pensée unique, et ouvrir de nouvelles voies vers une gouvernance d'entreprise au service de toutes les parties prenantes.

Orange Ensemble soutient les candidats de la CFE-CGC à l'élection CE-DP-CAP 2014..

ADEAS

Cette association a été créée en 2008 pour défendre les intérêts de tous les personnels actionnaires du groupe Orange (salariés, fonctionnaires et retraités), qui détiennent près de 5% du capital de l'entreprise, constituant le second actionnaire derrière l'État. Ils doivent pouvoir s'exprimer sur la stratégie de l'entreprise.

L'ADEAS est force de propositions pour l'actionariat et l'épargne salariés, la sauvegarde de l'entreprise et de ses emplois et la juste répartition des bénéfices entre travail et capital. Elle diffuse une information pratique régulière permettant aux personnels de mieux gérer leur épargne salariale, et contribue aux analyses économiques de la CFE-CGC dans la *Lettre de l'Épargne et de l'Actionariat Salariés*.

L'ADEAS soutient les candidats CFE-CGC, organisation syndicale la plus offensive pour défendre l'intérêt des personnels actionnaires. Elle l'a démontré en dénonçant leur spoliation au profit des banquiers lors de l'opération «Orange Success», dont elle a tiré les enseignements pour fournir des préconisations pour la mise en œuvre de l'opération «Cap'Orange». Ses interventions régulières et étayées dans les Assemblées Générales des actionnaires d'Orange obligent la Direction à plus de rigueur et de respect des lois. Sa dénonciation du montant du dividende, pour lequel elle demande actuellement un moratoire de trois ans, est malheureusement toujours nécessaire. Ses communiqués, régulièrement repris par les médias, permettent aux personnels du Groupe de faire entendre leur voix et en font un relais d'opinion majeur.

En savoir + et s'abonner gratuitement : www.adeas.org/



Un syndicat pour qui je compte et sur lequel je peux compter.

www.cfecgc-orange.org – www.lemelleurdesce.com

Retrouvez sur notre site :

la version électronique de ce document, avec les liens cliquables vers les articles et documents cités
notre journal de campagne, qui fait le point sur les actions que nous avons menées depuis 3 ans.
notre profession de foi pour l'élection aux CAP (Commission administrative paritaire), spécifique aux fonctionnaires

CECI N'EST PAS UN BULLETIN DE VOTE