

Déclaration Préalable

28 octobre 2020

Depuis plusieurs semaines, le cours de l'action d'Orange a plongé en dessous des 10 €.

La CFE-CGC est consternée par cette situation, mais n'en est malheureusement pas surprise.

En effet, nous n'avons cessé depuis de longues années de dénoncer la stratégie de pilotage de l'entreprise par le cours de la bourse, qui pour nous ne pouvait mener qu'à une impasse. Orange a persisté à distribuer un dividende supérieur à son résultat net d'exploitation, fait inouï et heureusement marginal dans les entreprises Françaises.

En 10 ans, notre entreprise a distribué 21,2 Milliards d'€ de dividende, presque l'équivalent de notre capitalisation actuelle, et, on le voit, cette stratégie ne convainc plus.

Malgré tout, Stéphane Richard a annoncé à Bloomberg un retour du dividende à 0,70€ par action pour l'exercice 2020, après une baisse à 0,50€ au titre de l'exercice 2019 dans le contexte de la crise sanitaire et des appels du gouvernement français à la modération en la matière. Notre PDG a également présenté son plan d'économie nette pour le S2, qui s'inscrit dans le plan Engage 2025 visant à économiser 1 Milliard d'€ d'ici 2023 pour améliorer l'EBITDA. En toute logique, les médias français l'ont traduit par : « réduction d'effectifs et hausse du dividende ».

Des annonces catastrophiques, décourageant l'engagement des équipes, pourtant appelé à grands cris dans la communication interne de l'entreprise.

Aujourd'hui, les marchés boursiers persistent à sanctionner cette politique au lieu de la saluer comme l'espéraient tant Stéphane Richard et le Top management d'Orange qui se lamentent que les marchés financiers ne comprennent rien à la réalité économique de notre entreprise.

Alors c'est la spirale infernale que nous redoutions : la sortie de la cotation d'Orange de l'EURO STOXX 50, l'arrivée du fond de pension BlackRock à hauteur de 5% du capital, le besoin d'emprunter pour financer nos projets à l'instar de l'émission de 500 millions d'obligations et surtout la faiblesse affichée face à une potentielle tentative d'OPA hostile.

Les temps sont propices à ce genre d'opérations, il suffit de regarder les manœuvres de Véolia visant à prendre le contrôle de son concurrent SUEZ pour comprendre qu'aucun grand groupe n'est à l'abri. S Richard lui-même ne s'y est pas trompé, en profitant de l'aubaine pour se procurer 20 000 actions Orange.

La CFE-CGC considère que le salut de l'entreprise passe par quelque chose de fondamental : le lien fort qu'il doit y avoir entre les salariés et leur management. Ce lien est déterminé par les écarts sur la redistribution de la richesse, sur les précarités des uns et des autres et sur les conditions de travail de chacun.

Le top management est crédible tant qu'il est dans une démarche d'équité. Hélas, l'écart se creuse tous les ans.

C'est pourquoi nous demandons l'avènement d'une stratégie industrielle efficiente, s'appuyant sur les forces vives de l'entreprise et qui permette de construire un corps social solide et solidaire. Pour cela, Orange devra commencer par réintégrer nombre de tâches délaissées à la sous-traitance, arrêter de fermer des boutiques, redéployer ses équipes de back-office, stopper la disette salariale, etc etc. La liste est longue, la tâche est rude, mais gageons que c'est un objectif beaucoup plus galvanisant à poursuivre dans ce monde d'après dont on nous parle tant.

En attendant, sur le plan local, nous souhaitons vous alerter sur 2 sujets. D'abord la compréhension des nouvelles « mesures télétravail » dans le cadre de la crise COVID et son application par certains managers.

Par exemple, il a été explicitement demandé à des Cadres Exécutifs Autonomes nomades en AE de déposer des jours de télétravail dont la seule justification était l'économie de tickets Restaurants. Ceci posant deux problématiques, l'une étant le sens de cette consigne et l'autre l'accompagnement des repas (en est-on à faire des économies sur la participation de l'entreprise aux titres restaurants ??). Ces collaborateurs doivent-ils faire une note de frais ?

Second sujet sur lequel nous voulons attirer l'attention de la direction : le déficit de dialogue social. Ainsi, nos émissaires CFE-CGC de l'AG Pro Pme ont découvert en multilatérale, pardon, en réunion d'information, que des salariés d'OFS du site de Tarbes rejoignaient la DOGSO sans que ses instances (CSSCT et/ou CSEE) n'aient été consultées.

Les préconisations des organisations syndicales d'OFS allaient pourtant dans le sens d'une présentation chez nous (CSE).

Certes, le suivi de commandes détruit il y a deux ans sera renforcé.

Certes, les salariés restent sur le même site et sur la même activité avec un nouveau lien managérial.

La CFE-CGC regrette que les prérogatives des représentants des salariés n'aient pas été respectées et qu'aucune volonté constructive ne soit envisagée par la Direction pour, ne serait-ce qu'accueillir parmi nous de nouveaux collègues dans le périmètre DOGSO. Ce n'est pas un bon signal pour la qualité des relations sociales....d'autant qu'il a récidivé puisque la même méthode déplorable a été appliquée pour les collègues de DVI qui ont eux aussi intégré l'AG Pro Pme et la DO GSO.

La CFE-CGC craint que l'intérêt général soit moins bien défendu de manière unilatérale qu'en mode collectif et transparent.

Par ailleurs, le baromètre social qui est un outil important de mesure du moral des salariés et de la situation sociale de l'entreprise, ce baromètre social donc n'a pas été présenté aux élus, pas plus qu'aux organisations syndicales. Alors même que l'on constate une dégradation des conditions de travail en AD, avec des grèves en boutiques, alors même que nous alertons sur les dysfonctionnements en CSSCT, alors même que nous voyons l'application aveugle de la règle tacite et non écrite des 3 ans minimum dans un poste.

La CFE-CGC demande une nouvelle fois à ce que cette règle contre-productive soit abandonnée, comme le fut en son temps le sinistre « time to move ». Et nous demandons donc à ce que le baromètre social nous soit présenté, ses conclusions exposées, et surtout que les actions correctives envisagées nous soient détaillées.



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

www.cfecgc-orange.org

abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC

tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

