

Déclaration préalable

Les représentants C.G.T. profitent de la venue du DRH GROUPE Orange afin de l'interpeller sur différentes situations.

Dans un premier temps comme le point sera évoqué, en son absence, la situation de l'entreprise Nétia.

La C.G.T. est fortement préoccupée sur le volet social de cette cession. La direction a l'occasion de démontrer qu'elle tient ses fameuses promesses surtout celle d'être un employeur humain. La position de la C.G.T. est très simple et claire, nous exigeons qu'aucun salarié ne soit laissé de côté. En conséquence la C.G.T. souhaite rappeler les différentes revendications que nous portons :

1) Que le salarié ait le choix de suivre l'activité de Nétia ou de rejoindre le groupe Orange sous contrôle de la maison mère du groupe qui gèrera directement la cellule de reclassement des salariés qui le souhaitent.

2) un engagement du groupe Orange envers les salariés qui auront choisi de rester dans l'entreprise Nétia de pouvoir réintégrer le groupe pendant une durée de 5 ans (durée acceptée auparavant dans le projet ANO GNOC, dans le cadre de la vente de GlobeCast Reportage en 2007) avec les mêmes conditions de la cellule de reclassement.

Les représentants CGT vous demandent l'ouverture de négociations entre la direction du Groupe et les partenaires sociaux du Groupe Orange afin de répondre aux inquiétudes des salariés de Nétia.

Le second point de notre interpellation est le refus catégorique de la direction d'inscrire à l'ordre du jour de cette séance la problématique des mobilités vers l'entité OLPS suite aux déclarations de Thierry Souche en septembre dernier à l'institut de

Recherche Technologique B.COM à Rennes. Sa métaphore féodale (« je lève le pont levé et j'abaisse la herse ») indiquait clairement la fermeture de toute mobilité entrante vers son entité. D'après le document perspective emploi et compétences 2016- 2018, présenté ici même en juillet dernier, IMT sera en sous-effectif de 110 à 380 ETP. Pas plus tard que mardi dernier se déroulait une journée « Rencontre et perspectives » à Rennes afin de décliner la promesse de « garantir les compétences utiles pour demain » où sont évoqués différents programmes d'accompagnement à la mobilité Futur'O, job@job, programme retour aux sources etc ... L'ensemble est entouré de nombreuses communications sur l'attitude que les salariés doivent adopter « être acteur de son évolution professionnelle ». Au-delà de l'argument utilisé pour justifier le refus d'aborder cette problématique ici même car cela ne relèverait pas du périmètre CGF, la direction en conviendra qu'il ne tient absolument pas la route. On parle d'une problématique sur le périmètre de la France avec une entité de la maison mère qui ferme la porte aux salariés de toutes les autres entités du groupe qu'elles soient maison mère ou filiales. Donc le CGF est parfaitement le lieu et l'instance pour évoquer cette problématique. Nous renouvelons officiellement notre demande d'inscrire ce point à l'ordre du jour du prochain CGF avec un interlocuteur de cette entité.

Un nouveau refus démontrera très clairement plusieurs éléments.

• Le premier sera que les différentes communications de la direction sur les possibilités de

mobilités, sur les besoins de ressources sont au mieux du marketing.

• Le second élément sera une démonstration même que ce n'est pas la direction des ressources humaines groupe qui décide de la politique des ressources humaines et de son articulation mais en fait, les différents seigneurs des différentes entités sous l'unique aspect du coût financier. En résumé en plus d'être décorrélés de la réalité terrain, la direction des ressources humaines du groupe serait comme le H de Hawaï. En complément de la métaphore féodale de la direction, on notera la déclaration du directeur d'OCB le 04 septembre 2013 peu avant 20 heures devant les organisations syndicales « de toute manière vous finirez tous en filiales » conforme à la volonté du Directeur d'OBS « Tous au Syntec » et il doit y en avoir tant d'autres vu les guerres de clochers au sein du groupe. Vous voulez du dialogue social alors inscrivez ce point à l'ordre du jour pour que nous en débattions.

Ce second point n'est qu'une des problématiques concrètes mais il y en a tant d'autres nourrissant l'embryon d'une crise sociale à venir : la modération salariale, le manque de reconnaissance, la surcharge de travail, les inégalités grandissantes ... Alors appliquez nos revendications pour être conforme à vos ambitions:

des augmentations collectives plutôt qu'individuelles, une vraie égalité entre les femmes et les hommes, une amélioration du taux de féminisation,, à chaque départ un recrutement, l'embauche de tous les apprentis, une diminution du temps de travail. Arrêtez d'être enfermés dans votre donjon capitaliste moyenâgeux et ouvrez-vous à l'ère du 21^{ème} siècle et du progrès social.

Situation de l'entreprise Nétia

Nétia est une filiale de la société Globecast elle-même filiale dans l'UES NRS elle-même filiale d'Orange. Elle est basée principalement à Montpellier en France. Son activité est l'édition de solutions logicielles pour la production, la gestion et la diffusion de contenus multimédias. La direction a annoncé à la délégation unique du personnel en mai dernier la volonté du groupe de céder l'entreprise. Après une période d'incertitude les salariés ont été informés sur un projet de reprise par une filiale de leur concurrent direct. Le repreneur reprendrait la société pour 1 euro et à condition que le groupe renfloue la société de 5,3 Millions d'euros. En revanche il ne souhaiterait pas entendre parler de clause de sauvegarde qui

permettrait aux salariés une réintégration dans le groupe s'ils le souhaitaient. Pour lui ce serait un « deal breaker ». La direction pense faire une opération propre et s'en lave les mains. Elle ne comprend même pas la réaction des salariés. En effet elle accède à la demande de compensation de la participation 2016, idem pour la santé prévoyance, les mobilités vers le groupe jusqu'en janvier prochain. Alors non vraiment elle ne comprend pas. Vu que le repreneur ne s'engage que sur une durée de maintien de l'emploi de 18 mois les salariés ont peut-être en mémoire SFR avec le financier Drahi qui à clause de maintien +1 jour a annoncé la suppression d'un tiers des effectifs.

Expertise économique et sociale réalisée par le cabinet cabinet Syndex

Chapitre 1 et 2 : point d'étape essentiel 2020 et le plan 2020 face au budget révisé 2016 et aux premiers résultats Q3 2016

Le plan initial indiquait des ambitions de revenus en croissance de 3% entre 2015 et 2018 tout comme un ebitda en croissance de 3,1% stoppant la baisse du chiffre d'affaires. La direction prévoit un ralentissement des investissements à partir de 2018 lui permettant de dégager un operating (opération) cash flow identique à 2015 soit 6 Mds et supérieur en 2019 (7 Mds). Les chiffres 2016 sont dans la trajectoire de ce plan incitant la direction à revoir ses ambitions à la hausse dont l'operating cash flow. Mais comment la direction utilisera-t-elle cet excédent de trésorerie ?

- une amélioration de la politique salariale (Essentiel 2020 prône le contraire),
- remboursement de la dette (elle sera maintenue à son niveau dette= 2 Ebitda),
- investissements renforcés dans le futur (le plan prévoit le contraire),
- il reste les actionnaires qui ont vu leurs dividendes légèrement abaissés.

A la C.G.T. nous revendiquons tout le contraire avec des augmentations salariales substantielles, que chaque départ soit remplacé, des investissements massifs pour éviter la fracture numérique et de réelles innovations ainsi que la reprise de la recherche fondamentale.

Essentiel 2020 met en avant les nouveaux domaines comme leviers de croissance mais avec une ambition de revenus plus que timides. Les objets connectés devraient représentés 300 Millions d'Euros de chiffre d'affaire en regard des 40 Milliards au total du groupe tout comme les services financiers (non prise en compte d'Orange Banque). Le flou règne également sur la stratégie du groupe sur le domaine du contenu (revente l'année passée de Dailymotion). D'autres acteurs dans le monde prennent pleinement position avec des stratégies différentes. Si la position attentiste de simple distributeur est choisie, que le groupe l'assume et le dise clairement mais ne présente pas le contenu comme relais de croissance. De là à dire que la direction ne croit pas à l'enchantement promis il n'y a qu'un pas.

Chapitre 3 : les segments d'activités selon le Budget Update 2016 et au Q3 2016

Par une baisse des effectifs, Orange France améliore sa rentabilité lui permettant de ralentir la baisse du chiffre d'affaires. Malgré une très légère baisse du nombre d'utilisateurs, il faut noter que les revenus par utilisateur (ARPU) dans le fixe progressent à nouveau grâce à la fibre. Dans le mobile; la situation est inversée une progression de 4% du parc mobile à 29,4 Millions mais une légère baisse d'ARPU.

- L'Espagne, dit « meilleur élève » d'après la direction, voit son CA en hausse de 15% versus 2015 (objectif pouvant être dépassé) avec un taux de rentabilité en progression de 2%. Le revers de la médaille est pour les salariés dont les postes ont été supprimés suite au rachat de Jazztel. La direction n'en est pas moins avare, elle a encore de grandes ambitions +25% de CA entre 2016 et 2019.

- A l'opposé la Pologne est montrée du doigt que ce soit pour le CA et pour sa rentabilité en baisse depuis plusieurs exercices. La direction va y remédier. Elle prévoit une croissance de 20% du CA d'ici 2019, croissance également sur les Ebitda mais c'est le comment qui nous inquiète. La direction se garde bien de le préciser.

- Orange Afrique et Moyen Orient : la direction habituée à de fortes progressions modère légèrement ses ambitions en raison des instabilités politiques. Mais la tendance haussière est maintenue.

- OBS une moindre diminution du CA en 2016 que prévu (-1% versus 2015) mais un ebitda en progression de 5%. A nouveau les réductions d'effectifs et les délocalisations vers les pays à plus fort taux d'exploitation ne sont pas étrangées à cette situation. Le cloud avec OCB les applications avec OAB la cyber sécurité avec OCD devrait représenter 40% du CA en 2019. Pour OCB et OAB les ambitions étaient bien au-delà de la raison (exemple OCB entre 2013 et 2016 une ambition de multiplication par 10 du nombre de clients et multiplication par 6 du CA, « la killer apps est pour demain »). Sauf que la raison ramenée les résultats ne sont pas là. A persévérer dans les illusions plutôt que de construire une croissance solide et réaliste ce sera le désenchantement et une casse sociale garantie. Dans la cyber sécurité la direction peinera à trouver les « talents » comme elle les appelle. Pas étonnant elle ne leur propose que les conditions sociales les moins disantes du groupe.

Chapitre 4 : le numérique transforme la relation client et la distribution d'Orange

Le plan Chrysalid a permis au groupe d'économiser 1Milliards d'euros sur la relation client et distribution pour conquête 2015 mais il en redemande encore. Il table sur une décroissance du volume d'interaction. Les centres d'appels, les flux en boutiques ne peuvent se résumer à ce simple paramètre. Que dire si le volume baisse et que la durée d'un appel augmente ? Idem vis-à-vis du niveau de complexité de l'interaction ? Le problème peut trouver sa source dans la qualité du réseau sous-dimensionné, une maintenance sous-évaluée... Au final en regardant l'ensemble de la chaîne de valeur c'est une perte ! Le

réseau distribution c'est une réduction de 60,8% du nombre de boutiques depuis 2012 et que dire des suppressions de poste.

A la C.G.T. nous sommes pour avoir des boutiques réparties sur l'ensemble du territoire dont le maillage correspond aux besoins des usagers avec une vraie logique de service public d'accompagnement dans la transformation numérique. Nous n'acceptons pas cette logique de réduction des boutiques vue sous le seul prisme de la finance les considérant comme des coûts et non pas comme une richesse, comme un facteur différenciant des autres acteurs du marché.

Chapitre 5 : GPEC et perspectives démographiques du Groupe

L'évaluation du delta entre besoins et ressources disponibles après départs est une équation dont la direction ne donne pas les clefs pour appréhender ses calculs. Sur la période il apparaît un besoin de 7300 ETPCDI soit un remplacement d'environ 38%. La direction n'indique pas non plus clairement comment seront comblés ses 7300 ETPCDI. Plusieurs solutions s'offrent à elle :

- augmenter la sous traitance, des recrutements,
- des mobilités internes,
- une intensification de la charge de travail.

Il faut rappeler qu'entre 2013 et 2020 ce sera la disparition de 30 130 ETPCDI soit 32% des effectifs à la fin 2013. Dans cette équation apparaît des structures d'activités dites en tension : les fonctions supports et OBS. Alors comment la direction compte-t-elle combler les écarts sur OBS par exemple entre besoins et ressources disponibles ? En transférant comme elle a déjà tenté de le faire en 2013 des salariés de la CCNT vers le syntec pour récupérer 10 jours travaillés par salarié ? En espérant des gains de productivité par le management collaboratif ?

La C.G.T. revendique que tous les départs soient remplacés si la direction souhaite atteindre ses ambitions.

CGF quésako ?

Le comité de Groupe France est composé de représentants du personnel de la société dominante (Orange) et de l'ensemble des filiales dont le siège social est en France et qui composent le groupe Orange. Il se réunit 4 fois par an. Il est présidé par le président du groupe ou son représentant assisté par 4 représentants de la direction.

Attributions:

Sans ce substituer aux autres instances représentatives du personnel des sociétés qui composent le Groupe, le CGF reçoit des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles ou pluriannuelles et les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions, dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le compose. La direction apportera au CGF des informations sur la stratégie industrielle, commerciale et d'innovation; les évolutions majeures de la structure du groupe.

Composition de la délégation salariale:

30 membres titulaires et 30 membres suppléants dont les sièges sont répartis à chaque organisation syndicale proportionnellement aux nombres d'élus titulaires et suppléants qu'elle a obtenu lors des dernières élections CE/Délégation Unique du Personnel. Puis chaque organisation syndicale désigne ses membres titulaires et suppléants parmi ses élus titulaires et suppléants aux comités d'établissement, d'entreprise ou délégation unique du personnel des sociétés du groupe.

1 représentant syndical (salarié du groupe) par organisation syndicale.



BULLETIN DE CONTACT ET DE SYNDICALISATION CGT :

Nom : Prénom :
Adresse :
Code postal : ville :
Telephone perso : Telephone pro :
Grade/ classification : métier :
Service /bureau : (nom et adresse)