

Août 2017

### Édito

**Le 12 septembre, grève et manifestations contre la casse du code du travail et une nouvelle régression sociale.**

**Sécuriser les employeurs en précarisant les travailleurs : Socialement injuste et économiquement inefficace.**

Pour preuve la publication des résultats des entreprises du CAC40 de 2016.



Leurs bénéfices ont bondi de 32,6%, à 75,8 milliards d'euros, tandis qu'elles ont accéléré « la baisse des coûts » : salaire, emploi... Ces bénéfices sont partis pour l'essentiel en dividendes pour alimenter la spéculation.

Le gouvernement veut par ordonnance décliner un code du travail entreprise par entreprise, affaiblir les branches, tuer le CDI avec le CDI chantier/projet, fusionner les CHSCT, DP, CE, « barémiser » les indemnités prud'homales...

Cela induira du dumping social, renforcera le lien de subordination à l'entreprise et affaiblira les salariés.

**Ne laissez pas se réaliser ce hold-up du siècle contre le monde du travail. Pour garder nos acquis et améliorer notre code du travail venez manifester le 12 septembre.**

### Actu Orange

**Les comptes du premier semestre à Orange.**

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

La CGT ne peut se réjouir des bonnes performances commerciales (chiffre d'affaires en légère hausse +1%, nombre de clients en hausse, bénéfices importants...) quand l'augmentation du taux de marge est essentiellement obtenue par la baisse des frais de personnel (-155 M€) et la destruction de 3 810 emplois dans le groupe dont 3 200 en France. D'ailleurs, les salariés ne bénéficient que très peu de ces bons résultats. L'enveloppe NAO reste microscopique, et les trajectoires de réduction d'emplois 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 (embauches, rémunérations, 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€ (de 1,5 à 1,7Mds € sur un an), 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 de façon conséquente dans l'emploi, les salaires, la recherche et le développement.

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.

À minima 1 000 embauches doivent être décidées par la direction dès la rentrée, compte tenu de la situation catastrophique des effectifs dans les services.

## Le progrès technique doit servir le progrès social.

### Bon débit ou très haut débit?

Lundi 17 juillet 2017, le président de la république a exposé sa vision du déploiement du très haut débit en France. « *Je souhaite accélérer le calendrier pour arriver à une couverture en haut et très haut débit d'ici la fin de l'année 2020* ».

Pour rappel le gouvernement précédent, avait annoncé la couverture de l'ensemble du territoire en très haut débit d'ici 2022.

Ce qui pourrait apparaître comme un progrès ne doit cependant pas masquer les subtilités de la communication gouvernementale.

Ainsi, dans son discours le président introduit la nouvelle notion de « bon débit » (8 mégabits/s), qui ne peut se substituer au très haut débit (supérieur à 30 et jusqu'à 100 mégabits/s) faisant peser le risque d'une inégalité d'accès à l'internet, selon les territoires.

Un risque inacceptable à l'heure d'une numérisation de la société et des enjeux d'accès à l'éducation, à la santé, au travail, à la culture, au droit à la communication.....

**La CGT réaffirme sa revendication d'une couverture de tout le territoire en très haut débit d'ici 2022 par la fibre optique.**

**Elle a demandé une audience auprès du secrétaire d'état du numérique et de celui de l'aménagement du territoire pour porter ses propositions .**

**Cette situation et les risques qu'elle comporte pour la population et les salariés confirment la proposition de la CGT d'une appropriation publique démocratique des activités de télécommunications qui permettrait :**

✓ à la population, aux salariés du secteur, aux élus locaux d'intervenir au même titre que le gouvernement et les opérateurs pour que les choix stratégiques se fassent sur la base de l'intérêt général et non sur le seul critère de la rentabilité financière immédiate.

✓ d'imposer aux opérateurs d'investir dans la construction du THD Fibre, 4G et 5G sur leurs fonds propres pour éviter le recours aux subventions publiques. C'est possible, c'est ce qui vient d'être réalisé dans les Hautes Pyrénées.

✓ une maîtrise publique nationale des réseaux, pour créer les conditions de la mutualisation et éviter le gâchis d'un assemblage disparate de solutions technologiques ou de réseaux redondants payés par en partie par l'impôt et l'utilisateur.

✓ de mettre fin à la précarité, aux emplois atypiques dans le secteur. L'ensemble des salariés intervenant dans l'équipement du pays en THD, du donneur d'ordre aux sous-traitants, doivent bénéficier d'un emploi stable et d'un socle commun de droits individuels, garantis collectivement, opposables à tout employeur.

Dans le secteur comme ailleurs le contrat de projet annoncé dans la loi travail 2 ne doit pas voir le jour.

### Indignation devant l'iniquité de traitement au sujet des plans d'attributions gratuites d'actions 2017-2019.

Une résolution votée à l'unanimité par les élus au CCUES a été relayée au CA par l'élue CGT. Elle dénonce le traitement inéquitable qui prévoit entre 15 à 30 000€ d'actions gratuites pour les leaders/exécutives soit 15 à 30 fois plus que le reste du personnel. Sans parler de la nouvelle rémunération variable payée en actions (LTIP) réservé aux mandataires sociaux qui va remplacer l'ancienne et risque d'atteindre des sommets en fonction de la valeur créée pour l'actionnaire .

Les révélations par la presse du montant des plus values dégagées grâce à la vente d'actions de membres de la direction de Danone pour 4,8M€ dont Muriel Penicaud actuelle ministre du travail et anciennement élue administratrice d'Orange, nécessite que l'on revienne sur la rémunération des dirigeants (pas plus de 1 à 20 fois le salaire minimum) et introduire d'autres critères tels le taux d'investissement , l'embauche, le niveau des salaires, les conditions de travail...

Il est également urgent que la direction mette en place un autre partage des richesses créées. La CGT revendique une prime immédiate pour tous de 1 500€.