

Le masque tombe

Stéphane Richard a demandé aux salariés d'Orange de contribuer à l'effort collectif en temps de crise en imposant les dates de 10 JTL en 2020 en contrepartie du maintien du pouvoir d'achat de tous et du non recours au chômage partiel. Après un nouveau remaniement du comité exécutif, il fait volte-face sur le pouvoir d'achat. Promesse non tenue !

Rappel du contexte de la négociation 2020

- Augmentation du SMIC : 1,2% au 1^{er} janvier 2020
- Augmentation du minimum bas salaire de la branche télécoms : 1,3% en 2020
- La base habituelle de toutes les NAO d'Orange était le taux d'inflation annuel de l'année précédente soit, pour la NAO 2020, le taux d'inflation publié par l'INSEE début 2020 : 1,2%

L'augmentation individuelle proposée aux salariés d'Orange est de 1 % en moyenne, les 0,8% restant étant des mesures spécifiques à certaines populations: le compte n'y est pas !

ORANGE 2025

**ÉPREUVE :
LE DIALOGUE SOCIAL À XV**



L'ensemble des organisations syndicales ont envoyé un courrier commun à Stéphane Richard le 15 juin lui demandant de revoir substantiellement à la hausse le taux directeur de cette NAO (voir au dos).

La réponse a été le passage d'un taux global de 1,65% à 1,8%, l'austérité sous couvert du principe de prudence, mais pas pour tous !

L'entreprise a pris la décision opportuniste de changer les bases habituelles de la négociation en utilisant le taux prévisionnel de l'inflation de l'année en cours (2020) au lieu de celui de l'année écoulée (2019). Par ce biais, l'entreprise nous fera payer deux fois la crise COVID, cette année, et en 2021.

La raison d'être d'Orange, « acteur de confiance », aurait dû être de rémunérer ses salariés sans perte de pouvoir d'achat afin d'aider la relance de la consommation.

Prime Macron en 2019 : pour calmer la crise des gilets jaunes l'entreprise a dépensé en toute urgence 18 millions d'euros, sur des critères d'attributions opaques. Prime COVID en 2020 «Le salaire de la peur » : 9 millions d'euros, là aussi sur des critères discutables, cherchez l'erreur !

Pourtant, dans d'autres entités du groupe Orange, une bien meilleure proposition a été faite : chez Sofrecom, la NAO a abouti à un taux directeur de 2% avec clause de revoyure de 0,4% en décembre !

Des actionnaires mieux servis que ceux qui font la valeur de l'entreprise

- Baisse du dividende de 28,6%
- Baisse du taux directeur de la NAO de 40 %
- Baisse de l'augmentation individuelle moyenne de 42,9 %

Les économies faites sur le dos des salariés sont-elles là pour préserver la distribution annuelle d'actions gratuites (Long Term Incentive Plan) à 1 200 leaders ? Si 100 % des objectifs sont atteints :

- 35 000 actions seront attribuées pour le Président Directeur Général, 18 000 actions pour deux Directeurs Généraux délégués,
- 15 000 ou 10 000 actions pour les membres du Comex suivant leur fonction,
- 2 000 actions pour les cadres exécutifs, 1 000 actions pour les cadres leaders.

Retrouvez ce tract et nos informations CFDT sur Intr@noo / [Espace syndicats](#)
Et sur Internet:

<http://www.cfdt-orange.com>

<http://www.facebook.com/cfdt.orange>

http://twitter.com/CFDT_Orange





PARTOUT
POUR TOUS

ORANGE



Paris le 15 Juin 2020

Lettre ouverte à Stéphane Richard

Objet : Négociation Annuelle Obligatoire 2020

Monsieur Le Président Directeur Général,

Les organisations syndicales sont navrées de constater que la NAO 2020 démarre sous les plus mauvais auspices : l'annonce d'un taux directeur à 1,5% signe le retour à une politique d'austérité.

C'est exactement la moitié du taux global de l'accord salarial 2019 qui a été signé à l'unanimité des OS : s'agit-il d'une provocation ? Pourtant l'inflation constatée en 2018 et en 2019 est globalement du même niveau.

Pourtant les résultats 2019 ont été jugés très bons : résultat net groupe de 3,2 milliards d'euros et résultat d'exploitation de 5,9 milliards d'euros.

Pourtant vous avez multiplié les déclarations tant internes qu'externes pour dire à quel point les salariés ont su préserver la productivité depuis le début de la crise sanitaire.

Pourtant, vous affichez et confirmez des prévisions budgétaires 2020 vis-à-vis des acteurs du monde financier dans la continuité de l'exercice 2019.

Pourtant, le paiement d'un solde de dividendes 2019 a été maintenu pour une dépense de 530 millions d'euros pesant sur l'exercice 2020.

Pourtant, vous avez déclaré que le pouvoir d'achat des salarié-e-s serait préservé.

Pourtant, la direction nous explique dans cette négociation qu'il n'y a plus lieu de se baser sur l'exercice 2019, mais qu'il est nécessaire d'anticiper une crise potentielle à venir : comment comprendre ce changement unilatéral de méthode de négociation et cette volonté évidente d'inverser les paradigmes ?

Pourtant, les leviers permettant de renforcer le consensus social à travers un accord salarial existent :

- les résultats de l'exercice 2019 ont été très bons ;
- les différents trains d'économie, dont ceux concernant le personnel, ont fortement contribué à ce niveau élevé d'EBITDA.
- le développement massif du travail à distance a généré des économies surprenant par leur importance
- la distribution à l'automne 2019 d'actions gratuites aux cadres dirigeants pour une valeur de 15 millions d'euros est un indicateur de la richesse de l'entreprise (Long Term Incentive Plan), mais aussi de la répartition de cette richesse
- la résilience de notre modèle économique mise en lumière par la crise sanitaire est un gage supplémentaire de la solidité de notre groupe : le bateau ne prend pas l'eau, pas du tout !

Un défaut de signature mettrait en échec tout le discours social de la Direction de ces dernières années avec en point d'orgue la thématique de la « raison d'être ». Le consensus social a beaucoup de valeur, c'est aussi pour cela qu'il a un coût : c'est un investissement immatériel précieux !

Les salariés le savent, ils exigent de la solidarité et il serait bien difficile de leur expliquer la raison d'être du retour à une décision unilatérale et l'assumer ne serait pas simple. Pour retrouver le chemin de la réussite et de la confiance, il est indispensable de revoir significativement le taux directeur, l'ensemble des organisations syndicales signant ce texte en fait un préalable incontournable à la poursuite de la négociation.