



Déclaration préalable

CE Fonctions Support du 19 décembre 2013

■ Emplois et conditions de travail : il faut enrayer la dégradation !

La présentation des résultats financiers du T3 (page 7) met en évidence une accélération de la baisse des effectifs du groupe en France. 2 700 emplois ont disparu sur les 9 premiers mois de l'année, ce qui laisse présager 3 500 suppressions d'emplois en 2013, au lieu des 3 000 initialement prévus.

Dans les établissements et les bassins d'emplois, en région notamment, ces suppressions d'emplois posent de nombreuses difficultés, qui ne semblent pas avoir été anticipées par la Direction, et qui s'additionnent dangereusement :

- difficultés opérationnelles concrètes dans la gestion de certaines activités (par exemple dans les Unités d'Intervention), dont le volume ne baisse pas dans les mêmes proportions que le chiffre d'affaires (au contraire, le nombre de clients est en croissance, c'est la marge qui baisse) ;
- réorganisations dans l'urgence et dans le tâtonnement, au détriment des conditions de travail des personnels, mais aussi de la qualité de service pour nos clients ;
- fuite de savoir-faire, le transfert des compétences de ceux qui partent en retraite ou en TPS n'étant que très rarement assuré ;
- contraction significative des effectifs dans les bassins d'emploi en région, qui tendent à « geler » les mobilités volontaires, et à remettre à l'ordre du jour les mobilités non souhaitées.

Les équipes qui restent doivent faire face à toujours plus d'activité, de polyvalence, de flexibilité, de pression au résultat, sans perspective de reconnaissance par l'entreprise, qu'il s'agisse d'évolution professionnelle ou de rétribution, les personnels français étant mis à la portion congrue : page 9 de la présentation précédemment citée, on lit qu'en moyenne, les personnels français ont bénéficié d'une augmentation de salaire de 1,95%, contre 3,90% hors de France.

Concrètement, on demande aux personnels de faire toujours plus, avec moins et pour moins cher, avec pour seule perspective, année après année, de voir l'étau se resserrer davantage.

En parallèle, Orange a versé plus de dividende que son résultat net en 2012, et va recommencer en 2013, tandis que la baisse des effectifs, liés à la pyramide des âges et au non remplacement de ceux qui partent en retraite ou en TPS est présentée comme une aubaine dans les documents financiers de l'entreprise.

Une telle situation n'est pas tenable dans la durée. Comment justifier les sacrifices demandés aux équipes pendant que les actionnaires, dont les 2/3 sont des investisseurs étrangers, continuent de toucher des dividendes quoi qu'il arrive ?

Dans quelles espérances les salariés peuvent-ils puiser la motivation nécessaire pour défendre la marque Orange dans un contexte économique et concurrentiel de plus en plus difficile ?

Comment maintenir la qualité de service chaque jour plus nécessaire pour maintenir nos parts de marché avec toujours moins de moyens ?

La CFE-CGC alerte la Direction sur la nécessité d'inverser le mouvement, et d'investir dans les équipes qui permettent, bien plus que les fonds de pension anglo-saxons, d'assurer les résultats, la pérennité d'Orange et ses succès futurs.

Il est urgent de suspendre le dividende, afin de pouvoir consacrer davantage de moyens au remplacement des équipes, à l'amélioration de leurs conditions de travail, à leur formation, et à la reconnaissance de leurs efforts par une politique d'évolution professionnelle et salariale digne de ce nom.

Mieux comprendre l'entreprise pour agir ensemble

Activités Sociales et Culturelles des CE www.lemilleurdesce.com