

Montreuil, le 26 novembre 2020

ORANGE VERSERA UN ACOMPTE DE DIVIDENDES 2020 AUX ACTIONNAIRES EN PLEINE CRISE SANITAIRE...

Acompte sur dividende 2021 : Le PDG d'Orange considère que le constat de la CGT est " malhonnête ".

Lors d'une réunion sur l'emploi le 10 Novembre 2020, les représentants CGT ont interrogés sur le choix de la Direction d'Orange d'annoncer une revalorisation de l'acompte sur le dividende pour 2021 de 0.10€ (budget de 250M d'euros) alors que dans le même temps elle demande aux salariés de se serrer la ceinture sur les augmentations annuelles. (Budget passant de 110M d'euros en 2019 à 60M d'euros en 2020).

Stéphane Richard rétorque que sa promesse d'un dividende de 0.70€ aux actionnaires en 2020 n'a pas été tenue (0.50€) et que les 0.10€ d'acompte 2021 ne combleront pas cette baisse. Au passage, il juge le parallèle fait par la CGT entre hausse du dividende et baisse des augmentations annuelles " malhonnête ". Les salariés apprécieront les priorités données par leur PDG et la considération qu'il accorde à la CGT.

UNE RENTRÉE D'ARGENT DE PLUS DE 2 MILLIARDS D'EUROS EN SUSPEND...

Le rapporteur public a soutenu la position d'Orange dans un gros contentieux fiscal portant sur 1,9 milliard d'euros, en cours d'examen au Conseil d'État, a-t-on appris lundi 19 Octobre auprès de l'un des avocats de l'opérateur, François-Henri Briard. "Le rapporteur public a demandé de faire droit à la demande d'Orange", a déclaré Me Briard.

Si Orange obtient bien gain de cause dans la décision finale du Conseil d'État qui pourrait intervenir le 13 Novembre, il pourra alors récupérer la coquette somme de 1,952 milliard d'euros d'impôt qu'il avait été contraint de verser malgré sa contestation, majorés d'environ 600 millions d'euros d'intérêts moratoire, a ajouté l'avocat.

Interrogé à ce sujet lors d'une multilatérale avec les organisations syndicales, Stéphane Richard n'a pas souhaité s'avancer sur l'issue de cette affaire bien engagée et encore moins sur le réinvestissement qui pourrait être fait de ce magot. Nous ne manquerons pas le cas échéant de solliciter une utilisation de cet argent pour soutenir l'emploi et non pour satisfaire le gourmand actionnariat d'Orange.

Dernière minute : la décision est bien tombée, et l'argent récupéré, la CGT demande la redistribution de ce pactole pour l'emploi, les salaires, l'amélioration des conditions de travail, l'investissement et la recherche et développement !!!!!!!

MALGRÉ LA BONNE SANTÉ DE L'ENTREPRISE, LA DIRECTION RECRUTERA À DOSE HOMÉOPATHIQUE...

5 127 départs en retraites, en 2019, seulement 4 062 départs en 2020 dixit notre PDG. Il n'y a pas assez de départs, 5127+4062 = 9186 départs et seulement 1 293 recrutements de CDI en 2020 (1/3 à Orange France, 278 en AE, 180 à l'intervention, 230 experts dont 37 dans la cybersécurité et la DATA).

4 000 alternants sur 3 ans, (main d'œuvre bon marché pour Orange) et qui se retrouvent bien souvent à la fin de leur alternance sur le marché de l'emploi car Orange ne les embauche pas. Les chiffres parlent d'eux même il y a beaucoup plus de départs que d'arrivées dans cette entreprise. Par contre la Direction regrette que les personnes en âge de partir à la retraite ne partent pas et ils vont pour cela renégocier un accord intergénérationnel, en 2021 comme cela était prévu de toute façon car l'accord tps se termine fin 2021 !!! La crise aurait ralenti les demandes de départs en TPS... La direction après analyses se rend compte que ce sont les opérationnels qui portent, alors que les cadres supérieurs boudent le TPS....

Continuer à laisser partir les opérationnels risque de déstabiliser les équipes et ils devront embaucher, et c'est ce qu'ils veulent éviter !!!!

Si l'accord TPS qui se termine en Décembre 2021 est renouveler, il sera adapté de telle façon à faire adhérer les cadres supérieurs. On imagine déjà un accord discriminatoire pour les salariés non cadre.

Orange aurait des difficultés pour recruter durant la pandémie, les profils dont elle a besoin se font rares. Engage 2025 sera ajustée en fonction des résultats financiers, doit on s'attendre à une coupe plus importante des emplois, que celle déjà annoncée? Enfin l'entreprise parle d'accompagnement pour la transformation, c'est-à-dire de former les salariés pour qu'ils bougent plus facilement là où l'entreprise en aura besoin.

Orange a pourtant bien résistée à la pandémie, mais pense qu'elle se trouve dans un secteur mouvant.

L'entreprise souhaite pouvoir fluidifier l'emploi interne, va-t-on reprendre les mobilités forcées ?

Même si l'entreprise dit qu'on ne reviendra pas au « TIME TO MOVE » des années 2000

Nous comprenons pourquoi ils mettent en place le rouleau compresseur des restructurations, dans toutes les unités, nous l'avons dit dans la déclaration préalable, ils veulent pallier aux départs ! Mais à quel prix pour celles et ceux qui vont rester. La Bataille de l'emploi dans notre entreprise est un enjeu majeur pour continuer à travailler dans de bonnes conditions et dans tous les départements.

ENSEMBLE NOUS DEVONS EXIGER LE REMPLACEMENT DE TOUS LES DÉPARTS !!!

LES FONCTIONNAIRES VONT ENFIN BÉNÉFICIER DU PARCOURS PROFESSIONNELS CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS –PPCR..

« Le nouveau DRH nous annonce fièrement que le conseil d'état a réglé le problème des fonctionnaires d'Orange et qu'ils vont partir avec des bonnes retraites. Il arrive c'est pour ça il n'a pas eu le temps de se pencher sur le sujet mais nous avons eu l'expérience de la première PPCR ... une réunion se tiendra le 25 novembre et nous allons mettre en œuvre nous dit-il... »

Depuis 2016 les fonctionnaires d'Orange attendent de bénéficier des quelques miettes contenues dans le PPCR. Le ministère de tutelle et la direction d'Orange font trainer le processus.

Tous les motifs et aléas invoqués depuis plus d'un an, n'effacent pas le retard pris par Orange, Et n'oublions pas de rappeler que le gouvernement, en gelant immédiatement le point d'indice a conforté l'entreprise dans son choix de payer encore moins les fonctionnaires d'Orange.

La première phase du PPCR avec le système « prime à point » (6 points pour les non-cadres et 9 pour les cadres) n'a eu pour effet qu'une amélioration pour ceux qui partaient en retraite. La phase 2 sera du même acabit, puisque même revalorisé l'entreprise ne sortira pas plus d'argent lié à cette revalorisation des grilles indiciaires car elle utilisera encore le système « prime à point ». Ce système de vases communicant entre le traitement indiciaire et le complément salarial

L'augmentation indiciaire est le socle de référence de la pension de la retraite des fonctionnaires.

**POUR LA CGT,
IL EST DONC URGENT QUE CETTE REVALORISATION SOIT UNE
RÉALITÉ,
NOTAMMENT POUR LE NOMBRE IMPORTANT
DE FONCTIONNAIRES PARTANT EN RETRAITE
OÙ S'INSCRIVANT DANS LE PROCESSUS TPS DEPUIS 2016.**

**LA CGT EXIGERA ÉGALEMENT
UN EFFET RÉTROACTIF POUR CELLES ET CEUX QUI SONT DÉJÀ PARTIS
ET QUE LE COMPLÉMENT ORANGE
SOIT INTÉGRÉ DANS LE CALCUL DE NOTRE RETRAITE !!!
LÀ, MONSIEUR LE DRH,
LES FONCTIONNAIRES PARTIRONT
AVEC DES RETRAITES PLUS ÉLEVÉES !**

Dernière minute : Le décret est paru au JO du 24 novembre, La CGT demande que la seconde phase du PPC se fasse sans reprise sur le complément Orange, pour ainsi bénéficier d'un gain de pouvoir d'achat immédiat.

Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom	Prénom
Adresse	
.....	
Code Postal	Ville
(Facultatif) Téléphones → (perso)	→ pro
Grade/Classification	Métier
Service/Bureau (nom et adresse)	