

Edito : On fait le bilan

La période de fin d'année est traditionnellement une période de bilan, on regarde ce qui s'est passé dans l'année. A Orange, cette année 2022 a été une année particulière.

C'était une année de grosse perte de pouvoir d'achat (voir autre article). Il y a aussi eu le changement de gouvernance. L'ex-PDG arrivé selon le récit officiel pour mettre fin aux années Lombard, est parti et a été remplacé par une Directrice Générale plus un Président. "Selon le récit officiel", car pour ceux qui s'en rappellent, ce sont les mobilisations spontanées, toutes les fois où tous les salariés se rassemblaient devant leur bâtiment de travail qui ont été décisives. Les salariés n'étaient pas défaits, on se bougeait encore.

En attendant le plan qui sera dévoilé en février, nous voyons bien que la nouvelle gouvernance veut aller plus loin dans la rentabilité financière de l'entreprise, dans une trajectoire prévisible de toujours plus de suppressions d'emplois, de réorganisations, de sous-traitance, de délocalisations. Délocalisations car quand la direction dit "internaliser" dans Orange Roumanie, Sofrecom Maroc ou Sofrecom Tunisie, par exemple, nous voyons des activités partir dans des pays où les salaires sont plus bas, où le droit du travail est moins disant. A la CGT, nous appelons cela des délocalisations.

2022 a aussi été une année de crise sociale. Les rapports d'activité de la médecine du travail, les résultats des enquêtes triennales SECAFI montrent bien que les suppressions d'emplois, les réorganisations dégradent les conditions de travail, génèrent de la souffrance. Au moins 9 salariés se sont suicidés cette année. Si l'on veut que ça cesse, il faut se mobiliser.

BILAN DE
LA COP27



ÇA NOUS CONCERNE AUSSI

ENJEUX CLIMATIQUE ... LA COP EST PLEINE

La COP27, sommet annuel des Nations unies sur le climat, vient de se terminer. Diminuer les concentrations de CO₂ est plus que jamais un défi à l'échelle mondiale. Mais des preuves substantielles démontrent que les émissions de carbone ne diminuent pas. Pire, elles continuent à augmenter.

Les solutions pourtant existent : si une petite partie des super profits des entreprises était allouée au combat du réchauffement climatique, l'objectif visant à limiter l'augmentation de la température à +1,5° serait réalisable. Ne pas taxer ces super profits n'est pas seulement immoral, mais simplement criminel.

Le principe d'indemniser les pays pauvres par les pays riches fait son chemin mais, cette marchandisation du CO₂ manque encore de régulation et ne modifie pas le modèle de production des multinationales les plus polluées.

Combien de COP seront encore nécessaires pour transmettre aux générations futures une planète vivable ? Hugo Chàvez proclamait lors de la COP15 en 2009 « Si le climat était une banque, il y a longtemps qu'on l'aurait sauvé »

Augmenter les salaires : une priorité

2022 a été l'année du retour en force de l'inflation. Les prix ont augmenté significativement. Nous nous en rendons bien compte quand nous faisons nos courses, quand nous payons nos factures d'électricité, de chauffage, ...

En parallèle, 2022 a été la troisième année consécutive où les négociations sur les salaires n'ont débouché sur aucun accord et que la direction a dégainé une décision unilatérale. Rien qu'en 2021 et 2022, les salariés d'Orange ont perdu 7% de pouvoir d'achat. Dans le même temps, le rendement des actions (rapport dividende sur valeur) a augmenté. Tout comme la rémunération de la direction de l'entreprise qui a fait un bond spectaculaire (leur rémunération, pas la direction ...).

La négociation sur la prime pouvoir d'achat, dite "prime de partage de la valeur" a aussi été un "grand" moment. 22 000 salariés vont toucher une prime désocialisée de 900 € et 11 000 une de 400 €. Même si pour les salariés qui vont toucher cette prime, elle sera bienvenue, elle ne compensera pas les pertes de pouvoir d'achat de cette année. Quand on sait que les dividendes représentent l'équivalent de 17 192 € par salarié, cette "prime de partage de la valeur" a un relent de mépris. Au lieu d'une prime pour la moitié des salariés, qui sera vite dépensée, il aurait mieux valu une vraie augmentation de salaire.

Au vu de la hausse des prix et de la faible augmentation des salaires, la CGT a demandé à rouvrir les NAO (négociations sur les salaires) pour 2022. La direction a refusé. Nous avons demandé et obtenu l'ouverture des NAO 2023. La CGT demande à la direction de prévoir un budget de rattrapage conséquent. En effet, nous avons perdu 7% de pouvoir d'achat sur les deux dernières années.

Beaucoup se disent que les revendications de la CGT ne sont pas réalistes. Nous allons prendre un exemple : à Orange les femmes ont un salaire en

moyenne inférieure de 5,7% à celui des hommes. La CGT propose de régler cette situation en 3 ans en consacrant 20 millions d'euros par an, soit 60 millions d'euros. C'est beaucoup ? Un centime d'euro de dividende correspond à 32,86 millions d'euros. En consacrant 2 centimes d'euros de dividendes sur 3 ans, soit 0,66 centimes d'euros de dividendes par an cette inégalité scandaleuse serait réglée. C'est une question de volonté, pas de moyens. Les demandes de la CGT sont réalistes.

Les salariés de certaines entreprises ont vu des augmentations de salaires significatives. Cela a à chaque fois été le résultat de luttes, voire de grèves menées cet automne. Si à Orange les organisations syndicales n'obtiennent pas plus dans les négociations salariales, ce n'est pas faute de demander, et de façon argumentée des augmentations de salaires significatives. C'est que la direction ne veut pas donner plus, sachant que les salariés ne se mobilisent pas sur le sujet.

Il n'y a aucune fatalité, si nous voulons vraiment des augmentations de salaires, il faudra se mobiliser pour les avoir.



Il n'y a pas que le travail qui paie !

Le contexte de crise n'est-il pas un nuage de fumée entretenu par un discours bien rodé ? Notre système économique est-il aussi malade que l'on veut bien nous le laisser croire ?

Les chiffres sont pourtant têtus : le CAC40 a battu des **records de profits** en 2021 (157 milliards €) et au premier semestre 2022 (72,8 milliards). Le CAC40 a versé des **dividendes record** sur les profits 2021 (57,5 milliards) et battu en 2021 un **record de rachats d'actions** (22,4 milliards €). Les rachats d'actions et les dividendes sont partis sur la même lancée en 2022.

Aujourd'hui, Orange, favorisé par de nombreux investisseurs en France, a publié ses résultats du troisième trimestre. Le groupe a confirmé ses objectifs pour l'ensemble de l'année, notamment une croissance de l'Ebitdaal comprise entre 2,5% et 3%. Aussitôt Orange SA communique pour récompenser ses actionnaires avec un dividende élevé en 2023. Le 25 octobre, Orange a annoncé son intention de proposer un dividende brut de 0,70 € par action au titre de l'exercice 2022. Les investisseurs recevront tout d'abord un acompte sur dividende de 0,30 € par action en décembre. L'évolution du dividende d'Orange semble traverser les crises : il était de 0,60 € en 2017, 0,65 € en 2018 pour se maintenir à un niveau de 0,70 € entre 2019 et 2022. Ainsi, compte tenu de l'évolution de l'action Orange entre 2017 (13€) et 2022 (10€), le taux de profitabilité est supérieur à 7 %.

Avec 6,6 millions de rémunération moyenne en 2021, **les patrons du CAC40 ont bénéficié d'une augmentation de 52%** par rapport à 2020 et de 26% par rapport à 2019. Un nombre petit mais croissant de patrons du CAC affichent désormais des rémunérations dépassant allègrement les 10 millions d'euros. Comme les salaires ne suivent pas, **les groupes du CAC40 sont de plus en plus inégalitaires**. Le ratio entre rémunération patronale moyenne et dépenses moyennes par salarié était

de 108 en 2018, de 117 en 2019, de 115 en 2020. En 2021, il est de 139. A Orange, le ratio n'est que de 28 mais il devrait fortement augmenter en 2022 avec le recrutement de ses deux nouveaux dirigeants à la tête de l'entreprise et les orientations des négociations salariales.

Le CAC40 employait environ 5 millions de salariés et de salariées directs fin 2021, porté par l'explosion des effectifs de groupes de services fortement délocalisés comme Téléperformance et Capgemini. **Les piliers du CAC40 continuent à réduire leurs effectifs**, notamment en France : Carrefour, Sanofi, Orange, Renault, BNP Paribas, Société générale, etc.

Le personnel est en droit de réclamer la part des richesses qui lui revient, de garantir de bonnes conditions de travail par une autre logique de masse salariale. Avec la CGT, parlons-en autour de nous pour agir tous ensemble.



Pour une retraite à 60 ans et à taux plein

Lorsque la retraite telle que nous la connaissons a été instaurée en 1945, il s'agissait de faire "de la retraite non plus une antichambre de la mort mais une nouvelle étape de la vie." C'est un choix de société. La première question que nous devons nous poser est : « à quoi sert le progrès ? », « à améliorer la vie de toutes et tous ou les profits de quelques-uns ? »

Toutes les réformes depuis 1993 ont dégradé le montant des pensions et reculé l'âge de départ à la retraite. Sous prétexte de problème de financement, Macron veut contribuer à ces reculs de société.

Un problème de financement ?

Le gouvernement a fait travailler le Conseil d'Orientation des Retraites (COR), avec des hypothèses défavorables. Il y aurait ainsi un déficit à partir de 2023, petit, qui augmenterait légèrement. Il resterait très inférieur (en pourcentage) à celui de l'état. Rien de bien grave. À l'horizon 2040, le COR mesure qu'il faudrait une augmentation de 0,1 à 0,15 point de cotisation. Donc, si on prend un salaire moyen de 3 000 € bruts, ça ferait 2 € de cotisation salarié et 2,50 € côté employeur par mois. C'est beaucoup moins que les variations sur le gaz ou l'électricité.

Des conséquences désastreuses

Au moment de prendre leur retraite les deux tiers de la population ne sont plus en activité, souvent depuis

plusieurs années. Reculer l'âge de départ à la retraite ne fera que baisser le montant des pensions.

Chaque fois que l'on repousse la durée de cotisation requise, on baisse les retraites des femmes qui rencontrent plus de freins et de difficulté à valider une carrière complète.

Diminuer les pensions revient à pousser vers la retraite par capitalisation pour la compléter. Eh oui, les banques regardent avec appétit et envie ces grosses sommes qui leur passent sous les yeux.

Il est possible de faire autrement

Pour avoir une retraite à 60 ans à taux plein, le COR chiffre les besoins de financement entre 100 et 120 milliards d'euros. Ça semble beaucoup, mais si on arrête les exonérations de cotisations sociales, si on augmente les salaires, si on met fin aux différences de salaires entre les femmes et les hommes, si on instaure un malus sur les emplois précaires, on y arrive.

Il est possible d'avoir une retraite à 60 ans ou 55 ans en fonction de la pénibilité, avec un taux de remplacement de 75% pour une carrière complète, avec aucune pension en-dessous du SMIC.

La retraite est un choix de société.



Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom : Prénom :
Adresse :
.....
Code Postal : Ville :
(facultatif) Téléphone perso : pro :
Grade/ Classification : Métier :
Service/Bureau (nom et adresse) :
.....

