



Elections 2013 au Conseil d'Administration d'Orange

1^{er} tour

Du jeudi 17 octobre 8h
au mardi 22 octobre 14h

Collège non-cadres



Nadia Mehuys
Salariée, 45 ans
Conseillère client recouvrement, DO Nord
Déléguée Syndicale
Centrale Adjointe



Manuel Da Fonseca
Salarié, 51 ans
Conseiller Clients OPEN,
Bordeaux
Élu CHSCT



Maxime Couret
Fonctionnaire, 53 ans
Gestion technique clients, Lyon
Délégué syndical, élu DP,
élu CHSCT



Sandrine Venon
Fonctionnaire, 42 ans
Conseillère Client Orange,
Nice
Déléguée syndicale

Nous ne laisserons pas détruire Orange !

Depuis 2012, le paysage est morose pour les personnels : tour de vis salarial, compression des dépenses, nouvelles réductions d'effectifs en France. Le chiffre d'affaires est en baisse, le résultat net en chute libre, mais l'entreprise verse à nouveau plus de dividendes que ses bénéficiaires, et le cours de bourse poursuit sa descente aux enfers. La crise économique sévit, et l'environnement concurrentiel est particulièrement féroce. Cependant, l'État français invente chaque année de nouvelles taxes et pénalités pour remplir ses caisses vides, ou exploite sans vergogne les décisions dogmatiques d'une Commission européenne qui ne comprend pas notre métier. Dès lors, on peut légitimement s'inquiéter de l'avenir d'une entreprise qui était en 1994 le 4^e opérateur mondial, en chiffre d'affaires et en trafic. Comment a-t-on pu en arriver là ?

Et surtout que faire pour en sortir ?

À la CFE-CGC, nous croyons que les moments de crise constituent des opportunités de changement. La stratégie menée depuis la privatisation est un échec, désormais incontestable, auquel l'État actionnaire a contribué. Alors que le législateur vient de renforcer la place des salariés **dans les Conseils d'administration, à Orange plus qu'ailleurs, les personnels doivent prendre leur destin en main.** Ils sont le second actionnaire du Groupe avec près de 5% du capital et la force de production qui le fait fonctionner. La recherche d'un profit maximum à court terme les met en danger en même temps que l'entreprise. Ils sont donc légitimes à demander, enfin, voix au chapitre.

Il faut desserrer les étau qui étouffent le Groupe et ses personnels, et nous donner les moyens de retrouver notre leadership.

Nous défendons un projet en 4 volets prioritaires :

- **Repartir à l'offensive avec un projet industriel** économiquement réaliste, mobilisateur pour les personnels, permettant d'embaucher plus de jeunes, capable de redonner au Groupe Orange un rôle de leader innovant assurant son futur.

L'innovation dans les télécoms ne peut être le fait d'un seul acteur : c'est un écosystème qui fait la qualité de l'expérience client, de la fluidité du réseau à l'ergonomie du terminal, en passant par la qualité des contenus, la compatibilité des plateformes, et la simplification du quotidien apportée par les applications.

Par son histoire, les savoir-faire de ses équipes, sa dimension mondiale, et sa bonne implantation en Europe, **le Groupe Orange est le seul acteur en position de jouer le rôle de «chef de file» pour initier l'écosystème des télécommunications de l'avenir en France.** Il faut abandonner les politiques d'achat court-termistes, au profit de partenariats «gagnant-gagnant» avec les entreprises qui disposent des savoir-faire pertinents. Orange peut s'appuyer sur l'État, les collectivités locales, et les pôles de compétitivité, pour contribuer à l'identification de partenaires, et faire vivre cet écosystème. Nos liens avec Deutsche Telekom pourront constituer un point d'appui pour déployer la démarche à l'échelle européenne.

- **Desserrer l'étau financier** : suspendre le versement du dividende pendant au moins 3 ans. Le versement d'un dividende élevé ne soutient pas le cours de l'action, comme on a voulu nous le faire croire pendant tant d'années, au contraire : il obère les capacités de croissance de l'entreprise qui sont jugées par la bourse. **France-Télécom-Orange a dilapidé 28 milliards d'euros en 10 ans.** Les caisses sont vides, et la dette repart à la hausse (le ratio dette nette sur EBITDA est passé à 2,37 cet été, alors qu'il devrait rester autour de 2 pour ne pas menacer la pérennité de l'entreprise). Suspendre le versement du dividende fait **économiser 2 milliards d'euros par an**, nécessaires pour investir dans les réseaux, l'innovation et l'emploi.

- **Faire de l'humain la véritable richesse d'Orange.** **Bien plus que ses réseaux**, la première richesse de l'entreprise, ce sont les femmes et les hommes qui la font tourner au quotidien. Il faut **redonner au travail sa vraie valeur**, non

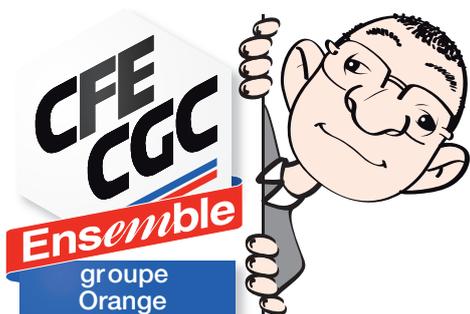
Au nom des économies, la Direction a décidé de réduire les professions de foi à 2 pages !
L'importance de l'enjeu mérite pourtant quelques développements :

<http://electionsca.cfecgc-orange.org>



6 actions clefs de la CFE-CGC

- **2013** : refus de déstabilisation de notre entreprise par un nouveau changement de PDG
- **2012** : nous obtenons que les personnels actionnaires présentent à l'AG une résolution pour un dividende à 1 € (au lieu de 1,40 €)
- **2012** : opposition à l'arrivée de Free Mobile et du low cost destructeur d'emplois
- **2011** : pétition «Lombard dégage» et départ définitif de l'ancien PDG
- **2010** : mise en évidence du lien direct entre les méthodes de management et les suicides, qui accélère l'arrivée aux commandes de Stéphane Richard
- **2007** : création de l'Observatoire du Stress et des mobilités forcées



www.cfecgc-orange.org

plus un coût qu'il faudrait éradiquer, mais celle du métier et des compétences, du travail d'équipe qui permet d'aller plus loin ensemble.

Nous voulons définitivement tourner la page de la crise sociale, et mettre fin aux suppressions massives de postes qui créent une pression insoutenable sur les équipes. Après avoir été tristement emblématique du suicide au travail, nous voulons qu'Orange ouvre la voie d'un renouveau, aussi profitable aux personnels qu'au succès économique du Groupe.

• **Rompre avec la politique de centralisation et de sous-traitance : revivifier les régions et reprendre nos métiers en main.**

Le coût de l'immobilier étant bien moins élevé en région, on peut, pour moins cher, y disposer de locaux plus spacieux et mieux aménagés, et permettre à ceux qui le souhaitent, y compris les cadres, d'allier qualité de vie et évolution professionnelle. Les économies réalisées permettront de ré-internaliser des activités actuellement sous-traitées sous prétexte que c'est moins onéreux. Mais cette sous-traitance met en danger la qualité de service (la sous-traitance du management de nos infrastructures est à l'origine de la grande panne du réseau mobile de juillet 2012) et notre capacité à nous différencier de nos concurrents.

Nous demandons également la relocalisation en France de la totalité de nos centres d'appels, même ceux qui travaillent la nuit et le week-end, susceptibles d'offrir des emplois aux jeunes dans les villes universitaires ainsi qu'en outre-mer, et proposons de négocier un pacte avec l'État, afin de revivifier l'activité et l'emploi dans les régions françaises.

Le déclin d'Orange n'est pas une fatalité. C'est seulement le résultat des politiques erratiques de Messieurs Breton et Lombard, auxquelles aucun gouvernement n'a mis fin.

Le «Plan TOP» de 2002 a brandi le chiffre faramineux de 70 milliards d'euros de dette... artificiellement gonflé par 25 milliards de provisions non fondées ! C'est ce qui a permis la mise en œuvre d'une «stratégie du choc» qui a brutalisé le Groupe. L.P Wenes fait son entrée. C'est un «cost-killer» dévastateur, qui modifie les politiques d'achat et de gestion comptable, avant de mettre en œuvre le plan NExT et son odieux volet ACT. La Direction pousse à la mobilité des fonctionnaires vers l'administration, avant de s'engager dans les fermetures de sites et les mobilités forcées. Entre 2003 et 2009, l'entreprise perd près de 30 000 postes, sans plan social... mais avec suicides !

Sur le court terme et dans les communiqués financiers, les résultats sont là : France Télécom-Orange devient plus profitable que Deutsche Telekom. Mais ni l'État actionnaire, ni les autorités de régulation n'analysent le caractère factice de ces profits. Tout au contraire, chacun pense, jusqu'au consommateur, que l'entreprise s'engraisse sur le dos de ses clients.

L'État réclame donc sa dîme, votant systématiquement les augmentations du dividende, qui s'envole... jusqu'à dépasser en 2009 puis en 2012 le résultat net distribuable. Il invente aussi de nouvelles taxes, quasiment une par an depuis 2008. Par rapport à 2007, Orange paie désormais chaque année plus d'un milliard d'euros de taxes nouvelles... sans parler de l'ardoise de 2 milliards réglée en 2013 au titre d'un litige fiscal datant de 2005, suite à l'intégration de Cogecom, mal gérée par les équipes de D. Lombard.

L'Europe et les régulateurs réclament plus de concurrence, pour faire baisser des marges considérées comme trop confortables. Début 2012, c'est le lancement de Free Mobile et du «low-cost». Fin 2012, le chiffre d'affaires global annuel des opérateurs français a perdu 2 milliards par rapport à 2010. En 2013, plus de 10 000 emplois seront détruits dans la filière française des télécommunications, dont au moins 3 000 dans le Groupe Orange en France.

C'est cette spirale mortifère que nous voulons endiguer.

Nous saurons porter un projet qui redonne des perspectives au Groupe Orange et à ses personnels. Dès le 17 octobre, votez pour la CFE-CGC.

Ce document n'est pas un bulletin de vote