

Déclaration préalable

Séance numéro 31 du 12 mars 2025

Monsieur le Président,

Monsieur le Directeur Exécutif Finance, Performance et Développement

Mesdames et messieurs les élus

Nous nous réunissons aujourd'hui dans un contexte particulièrement préoccupant pour notre entreprise et ses salariés. Au-delà des résultats financiers présentés comme satisfaisants, nous souhaitons attirer votre attention sur plusieurs réalités complexes et tout autant inquiétantes. Les résultats financiers 2024, bien que positifs, masquent des faiblesses structurelles et des défis stratégiques majeurs à venir. Parallèlement, l'enquête CNPS 2024 révèle une dégradation profonde du climat social chez Orange. La politique salariale reste peu ambitieuse, avec une NAO décevante et des mesures peu convaincantes. Plus étonnant encore, un projet « Specch Analytics » que 2 DO tentent de mettre en œuvre sans consultation ni transparence, en contradiction avec les accords en vigueur. Un sujet crucial pour l'avenir de notre entreprise mérite toute notre attention : la souveraineté des données d'Orange, vues au travers les implications stratégiques et géopolitiques de nos choix actuels en matière d'hébergement des données.

Préoccupations concernant les résultats financiers

Les résultats financiers 2024 d'Orange reflètent une apparente solidité opérationnelle et une exécution cohérente de son plan stratégique "Lead the Future". Cependant, une analyse approfondie met en lumière des faiblesses structurelles et des défis stratégiques majeurs qui pourraient compromettre la durabilité de sa trajectoire de croissance. Si certains indicateurs clés sont en amélioration, ces performances masquent des disparités géographiques, une dépendance excessive à certains marchés émergents et des divisions en difficulté.

Notre principale inquiétude concerne la politique financière actuelle d'Orange, qui privilégie les dividendes au détriment des investissements stratégiques et de l'innovation. Plus de 70% du Free Cash-Flow est consacré aux dividendes, avec une augmentation prévue pour 2025. Cette stratégie court-termiste risque de freiner l'innovation et la compétitivité à long terme.

Préoccupations concernant le rapport CNPS

Les résultats de l'enquête CNPS 2024 sont sans appel et confirment une dégradation profonde du climat social chez Orange. Avec plus de 32 000 réponses et un taux de participation record de 55,2%, cette enquête témoigne d'un besoin urgent d'expression et d'écoute de la part des salariés.

Déclaration préalable

Séance numéro 31 du 12 mars 2025

Cette détérioration se manifeste par :

- **Intensité du travail critique** : L'externalisation massive et le non-remplacement des départs entraînent une complexification des missions et une surcharge de travail persistante.
- **Insécurité professionnelle explosive** : 67% des salariés craignent un changement indésirable dans leur situation de travail, une hausse de 33 points.
- **Effondrement de la fierté d'appartenance** : La fierté d'appartenir à Orange chute de 19 points, atteignant un niveau historiquement bas depuis la crise de l'ère Lombard.
- **Réorganisations mal accompagnées** : 31% des salariés ont vécu au moins deux réorganisations en trois ans, générant une perte de sens et des risques psychosociaux accrus.

Orange ne peut ignorer l'expression des salariés au travers des restitutions de cette enquête CNPS.

Souveraineté des données : un enjeu stratégique pour l'avenir d'Orange

L'enjeu des prochaines décennies est le contrôle des données, et les géants de la tech nord-américains sont particulièrement intéressés. Alors que Free et Bouygues développent des infrastructures souveraines, Orange choisit Microsoft pour sa solution Bleu, ce qui soulève des questions sur notre indépendance technologique. Les lois américaines obligent les GAFAM à partager des données avec les agences US, ce qui comporte des risques géopolitiques. Héberger nos données sur ces infrastructures comporte le risque que des backdoors légales soient utilisées.

La certification SecNumCloud de l'ANSSI vise à mesurer la robustesse des solutions Cloud face aux cyberattaques, mais comment accepter que des cyberattaques puissent être légales ? Dans un contexte où les interruptions de services deviennent un outil de chantage, il est crucial de se demander ce qui se passerait si Microsoft bloquait l'accès à ses infrastructures sur ordre du gouvernement US.

Nos dirigeants ont la responsabilité de laisser une entreprise prête à relever les défis futurs. Cela passe par une infrastructure souveraine protégeant nos clients. Apprendre à marcher au pas est bien, mais il est temps de se concentrer sur notre indépendance technologique plutôt que de se laisser séduire par les sirènes tech d'outre-atlantique.

Déclaration préalable

Séance numéro 31 du 12 mars 2025

Préoccupations concernant la NAO

Malgré les résultats financiers positifs, la politique salariale reste peu ambitieuse. Il n'y aura pas de supplément d'intéressement, et le taux directeur de la NAO restera faible. Les mesures de l'accord GPP sont également peu convaincantes. Nous demandons une réévaluation de la politique salariale pour mieux reconnaître la contribution des salariés à la réussite de l'entreprise.

Préoccupations concernant l'impact de l'IA sur les métiers

Citons plus spécifiquement le projet « Speech Analytics » qui agite certaines instances CSE. Ce projet utilise l'intelligence artificielle pour analyser les collaborateurs, visant à accompagner les conseillers dans le développement de leurs compétences. Cependant, sa mise en œuvre dans 2 DO, la DOGNE et la DOGSE soulève plusieurs problèmes :

1. **Manque de consultation** : La direction refuse de soumettre le projet à l'examen du CSE, malgré les demandes répétées, et envisage une consultation CSEC seulement après la phase pilote, contournant ainsi les accords et obligations légales.
2. **Tentative de chantage** : La direction propose soit une information limitée sans consultation approfondie, soit le retrait du projet, ce qui est perçu comme une forme de chantage.
3. **Ordres des DO** : Les DO semble avoir reçu l'ordre de ne pas consulter les CSE ni d'associer les IRP, ce qui est jugé inacceptable et contraire aux droits des élus.

En réponse, le CSE DOGNE a voté une résolution exigeant une information et une consultation. La direction a réagi en retirant le projet, et ces éléments ont été transmis à la DOGSE pour une position similaire.

L'attitude de la direction concernant ce projet « Speech Analytics » est profondément choquante. En détournant les processus de consultation légaux et en adoptant une forme de chantage, elle démontre un manque de respect flagrant des droits des salariés et des instances représentatives du personnel. Cela compromet la confiance au sein de l'entreprise, mais risque également de nuire à la cohésion et à la motivation des équipes. Il est impératif que la direction engage un dialogue constructif avec les instances représentatives du personnel et garantisse une mise en œuvre transparente et respectueuse des accords en vigueur.

L'IA toujours au cœur des actualités Certaines communications sur les réseaux sociaux par nos dirigeants, comme le post LinkedIn du 6 mars de JM Escalette : L'arrivée de

Déclaration préalable

Séance numéro 31 du 12 mars 2025

l'intelligence Artificielle dans nos métiers constitue un véritable changement de paradigme. On passe de 30 minutes à 15 secondes pour l'identification d'un incident. Mais que fait le technicien durant les 29 minutes et 45 secondes restantes ?

Aujourd'hui, les divers tests / essais de mise en place de l'Intelligence artificielle entraîne des impacts non mesurés sur les activités d'Orange, permettant de dégager des marges de manœuvres financières importantes - qui apparaissent désormais dans les résultats financiers d'Orange – et entraînant aussi de manière conséquente une lente transformation des métiers des salariés de l'entreprise. Il n'est plus l'heure au doute et aux atermoiements. L'intelligence Artificielle écrit nombre de documents, simplifie les actions des équipes RH, accompagne les managers dans leurs actions au quotidien, accompagne le développement des compétences et libèrent ainsi du temps pour d'autres activités. Toutes ces petits pas transforment la vie au quotidien qui dépasse désormais la simple adaptation de l'activité.

Qu'avez-vous prévu pour l'accompagner dans ce changement de métier ?

Quelles nouvelles tâches envisagez-vous pour maintenir une activité pérenne et épanouissante ?

L'introduction de ces nouvelles technologies impactent le quotidien de chaque salarié d'Orange. Une action de la part d'Orange est désormais attendue devant cette instance CSEC.

Orange et les Instances Représentatives du personnel : un simple exercice obligatoire ou une réelle volonté d'Orange de répondre aux attentes et besoins des salariés d'Orange ?

Aujourd'hui, face à ces bouleversements, Orange doit prendre ses responsabilités et donner au CSEC et aux CSE la dimension qui leur reviennent.

Orange est un acteur incontournable dans le fonctionnement des instances CSE et CSEC. Sa responsabilité est de soutenir les actions entreprises par ces instances, d'accompagner les salariés d'Orange dans la défense de leurs droits des salariés. Orange doit assumer sa responsabilité sociétale. Mettre en place toutes les actions correctrices et respecter les accords en vigueur fait partie de cette responsabilité.

Au regard de la situation actuelle, la CFE-CGC exige qu'Orange :

- **Assure un rééquilibrage de sa politique financière** en faveur des investissements stratégiques et de l'innovation.

Déclaration préalable

Séance numéro 31 du 12 mars 2025

- **Prenne en compte le rapport CNPS en lieu et place de Voice up** sur l'impact social des transformations en cours.
- **Mette en place des mesures pour réduire la surcharge de travail** et améliore les conditions sociales.
- **Assure une meilleure reconnaissance salariale** pour motiver les équipes.
- **S'engage de manière ferme sur les sujets concernant l'IA** : Dans le respect du code de travail, avec un plan de formation clairement défini pour tous.

La richesse d'Orange est et restera les hommes et les femmes qui sont le moteur de l'entreprise. Il est temps de remettre l'humain au cœur de la stratégie d'Orange. Sans un changement radical, notre Groupe risque de voir sa performance et sa place dans l'économie se réduire inexorablement, au détriment de nos collaborateurs et de nos actionnaires.