



CFE-CGC Orange
12 rue Saint Amand - 75015 Paris
Tél : 01 46 79 28 74 - Fax : 01 40 45 51 57
presse@cfecgc-orange.org



Communiqué du 14 mars 2022

Les personnels, 2^e actionnaire du groupe Orange, refusent la modification des statuts permettant d'avoir un Président ayant plus de 70 ans.

Suite au départ de Stéphane Richard et sous la pression de l'Etat, une nouvelle gouvernance organisant la dissociation des mandats se met en place. Christel Heydemann a d'ores et déjà été choisie comme Directrice Générale. Le choix d'un Président du Conseil d'administration non exécutif reste à faire. Si celui-ci n'est pas déjà membre du Conseil, il convient de faire élire un nouveau membre du Conseil par l'Assemblée générale, puis de le nommer Président.

De façon très surprenante, le Conseil d'administration d'Orange propose une résolution soumise à l'Assemblée générale extraordinaire du 19 mai 2022 visant à permettre le choix d'un Président dépassant l'âge de 70 ans au cours de son mandat.

Le FCPE, 2^e actionnaire d'Orange, dit « non » à un Président de plus de 70 ans.

Toute modification des statuts requiert le vote de la majorité des deux tiers pour être approuvée.

Le FCPE (Fond Commun de Placement Entreprise) **Orange Actions** regroupe la plupart des actions possédées par les personnels¹ et détient près de 7% du capital et 10% des droits de vote, soit près de 14% suffrages exprimés en AG. Ce vendredi 11 mars 2022, il **s'est exprimé contre la modification des statuts visant à permettre à un Président du Conseil d'administration de dépasser l'âge de 70 ans.**

La résolution 17 publiée au BALO du 28 février² visant à la modification de l'article 14 sur l'âge du Président a été rejetée à l'unanimité des trois organisations syndicales représentées au sein du Conseil de surveillance du FCPE : CGT (1 siège), CFDT (3) et CFE-CGC soutenue par l'ADEAS (4).

Notons que la dernière modification des statuts de France Télécom-Orange avait été réalisée pour permettre à Didier Lombard de poursuivre son mandat en repoussant l'âge limite du Président et en ramenant la durée du mandat à 4 ans. Difficile d'affirmer que cela fut favorable à l'entreprise.

Un plan de départs volontaires ouvert dès l'âge de 57 ans

Dans le même temps, la Direction a lancé un plan de départs volontaires pudiquement dissimulé sous l'appellation de « Temps Partiel Senior (TPS) » visant 6 à 10 000 personnes de plus de 57 ans.

La CFE-CGC Orange et l'ADEAS dénoncent ce plan qui prive l'entreprise de compétences rares dont elle a encore besoin en particulier à la veille de la fermeture de son réseau cuivre. Le recours massif à la sous-traitance fragilise notre entreprise.

.../...

¹ Suite à l'ORP Orange Together 2021, la quasi-totalité des 80 000 collaborateurs en France sont actionnaires du groupe.

² [Bulletin des Annonces Légales Obligatoires – Annonce n° 2200354 du 28 février 2022 \(orange.com\)](#)

.../...

Comment dans le même temps le personnel pourrait-il accepter qu'Orange soit présidée par un septuagénaire ? Il est impossible de prétendre simultanément que l'entreprise a besoin de « jeunes recrues » pour répondre aux enjeux du numérique et de reculer au-delà de 70 ans l'âge de son Président : les personnels attendent de la cohérence et de l'exemplarité dans la gouvernance de l'entreprise.

Une gouvernance fragilisée

Quand bien même le Président n'atteindrait 70 ans que pendant son mandat, il ne pourrait en réaliser qu'un seul, replongeant Orange dans un choix difficile dans 4 ans.

Comment un Président issu de l'extérieur, ne connaissant pas l'entreprise et ne pouvant exercer qu'un seul mandat, serait-il à même d'animer un Conseil d'administration dont la vocation est de définir les orientations stratégiques sur le temps long dont Orange a besoin ?

La Directrice générale Christel Heydemann n'a pas besoin d'un Président qui ait l'âge d'être son père, mais d'un acteur capable de lui apporter le soutien indispensable pour lui permettre de conduire l'entreprise vers le retour à la croissance.

La CFE-CGC Orange et l'ADEAS rappellent qu'Orange appartient au secteur des nouvelles technologies et qu'il est difficile de nommer sa tête des dirigeants n'en ayant pas une parfaite maîtrise. La transformation d'un opérateur télécom en un opérateur de services requiert des compétences fortes et une légitimité incontestée.

Elle invite les autres actionnaires à voter contre une résolution qui ouvre la porte à toutes les dérives de gouvernance et à la nomination d'un Président de fait massivement rejeté par les personnels.

La CFE-CGC Orange et l'ADEAS conseille en outre fermement à tous les acteurs du groupe Orange d'éviter toute pression sur les membres du FCPE pour en faire changer le vote avant l'AG du 19 mai 2022.

Contacts :

- presse@cfecgc-orange.org

Vous pouvez

- *retrouver nos communiqués sur le site web de la CFE-CGC Orange : <http://www.cfecgc-orange.org/communiqués-de-presse/> et sur Twitter : @CFECGCOrange*
- *vous abonner à nos communiqués : <http://bit.ly/AbtCDP>*

À propos de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange défend tous les personnels du Groupe Orange, employés, maîtrises et cadres, en France et à l'étranger.

Depuis les élections de novembre 2019, la CFE-CGC Orange est la 1ère organisation syndicale du groupe Orange avec une représentativité de 27,28%. Les listes conduites par la CFE-CGC Orange pour les élections de décembre 2021 au Conseil d'administration d'Orange ont rassemblé 33,22% des suffrages exprimés, tous collèges confondus.

Depuis fin 2017, elle détient le siège représentant les cadres au Conseil d'Administration d'Orange et depuis mai 2020, le siège d'administrateur représentant les personnels actionnaires du Groupe Orange.

Depuis les premières élections au Comité d'Entreprise de France Télécom SA en 2005, la CFE-CGC progresse à toutes les élections. À son score de 26,08% en novembre 2019 en maison mère, s'ajoute une forte représentation dans les filiales : 48,4% sur l'UES Orange Business Service SA, 57,4% sur Business & Décision, 48% chez BuyIn, 50% chez Globecast, 49,3% chez Orange Bank, 40,4% chez Protectline, 26% chez Orange Marine et 47,5% chez Orange Lease.

Pour défendre l'intérêt collectif des personnels, la CFE-CGC Orange intervient dans le dialogue social au sein du Groupe, où elle défend prioritairement l'emploi et les conditions de travail,

convaincue que des personnels bien traités contribuent plus efficacement à la réussite économique de l'entreprise et qu'il faut donc mettre en place un management réellement « gagnant/gagnant ». Elle intervient aussi régulièrement sur la stratégie industrielle et financière, et sur les questions réglementaires, qui ont un impact fort sur la pérennité de l'entreprise.

Parmi ses actions clefs, on peut citer :

- l'initiative de la mise en place de l'Observatoire du Stress, qui a permis de mettre en évidence le lien entre un management dévoyé et la crise des suicides intervenue sous le mandat de Didier Lombard, lequel, avec 6 autres prévenus, a été renvoyé devant le tribunal correctionnel. Les audiences ont eu lieu du 6 mai au 12 juillet 2019. Le jugement rendu le 20 décembre a condamné l'ensemble des prévenus pour harcèlement moral institutionnel ou complicité.
- la dénonciation d'un dividende supérieur aux bénéfices, et la demande réitérée d'une baisse de ce dividende, dont le niveau obère les capacités d'investissement du Groupe Orange.
- le doublement des droits de vote en AG pour les personnels actionnaires, qu'elle a fait activer dès la promulgation de la Loi Florange.

À propos de l'ADEAS

Les personnels d'Orange détiennent près de 7% du capital de l'entreprise et 10% des droits de vote en Assemblée générale des actionnaires. Ils constituent le second actionnaire d'Orange derrière l'État (Agence des Participations de l'État + Bpifrance participations), qui en détient 22,95% (et 29,43% des droits de vote).

L'ADEAS (Association pour la Défense de l'Épargne et de l'Actionnariat des Salariés du Groupe Orange) est une association loi 1901 créée pour représenter et défendre les intérêts de tous les personnels actionnaires du groupe Orange (salariés, fonctionnaires et retraités).

Entièrement indépendante des banques comme de la direction de l'entreprise, elle dialogue avec toutes les parties prenantes de l'actionnariat salarié. Elle est force de propositions notamment pour ce qui relève du développement de l'actionnariat et de l'épargne salariale, de la sauvegarde de l'entreprise et de ses emplois, et de la juste répartition des bénéfices entre travail et capital. Elle œuvre pour favoriser l'accès à l'actionnariat salarié, et permettre à ces actionnaires « pas comme les autres » de contribuer au développement de l'entreprise comme à ses choix stratégiques.