

1

Comment se présentent les élections professionnelles prévues en novembre chez Orange ?

La CFE-CGC est, avec 37 % des voix, la 1^{re} organisation des cadres au sein de la maison-mère du Groupe et la 2^e tous collègues confondus (fonctionnaires et salariés) avec 23 %. Dans les filiales du Groupe, elle bénéficie aussi d'une excellente représentation : 45 % en moyenne chez Orange Business Services (services aux entreprises) et 49 % dans le CSE d'Orange Bank. Nous espérons améliorer notre représentativité lors de ces élections, en nous appuyant sur près de 3 500 militants portant nos couleurs au service de leurs collègues.

2

Quels sont les grands enjeux de dialogue social dans l'entreprise (90 000 salariés en France) ?

Les modifications législatives tendent à réduire les prérogatives des instances de représentation du personnel. Chez Orange, le renvoi vers la négociation d'entreprise n'est malheureusement pas saisi comme une opportunité. Le dialogue social est trop souvent réduit à une simple communication descendante.

Les défis sont pourtant d'importance :

- enrayer la baisse dramatique des effectifs (3 000 à 4 000 postes par an), remettre en cause les délocalisations et la sous-traitance à des travailleurs détachés non européens, et relocaliser l'emploi en région (l'Île-de-France concentre 40 % des effectifs) ;
- améliorer la gestion des carrières en France et à l'international et renforcer l'attractivité de l'entreprise pour attirer les jeunes talents ;
- valoriser les compétences internes et transformer l'organisation du travail et

«RÉDUIRE LES FRACTURES SOCIALES CHEZ ORANGE»

À L'APPROCHE DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES CHEZ ORANGE, SÉBASTIEN CROZIER ÉVOQUE LES DÉFIS QUE DOIT RELEVER LE GÉANT DES TÉLÉCOMMUNICATIONS.

TROIS QUESTIONS À



SÉBASTIEN CROZIER,
président du syndicat
CFE-CGC Orange

donc mieux répartir la charge, redonner du sens et de l'initiative aux équipes, permettre à chacun de choisir librement entre temps de travail et rémunération ;

- redéfinir la politique immobilière pour améliorer les conditions de travail, au lieu de céder aux modes faciles comme le "flex desk" car cela coûte moins cher.

La CFE-CGC est aussi la 1^{re} organisation de l'épargne et de l'actionariat salarié, s'engageant pour une stratégie d'entreprise qui favorise le long terme et non le court-termisme financier. La position de 2^e actionnaire des salariés (5 % du capital et 9 % des droits de vote) a conduit la CFE-CGC à peser dans la gouvernance de l'entreprise : les prérogatives des actionnaires sont parfois supérieures à celles des représentants du personnel. C'est un champ à investir impérativement.

3

Que défend la CFE-CGC Orange ?

Orange, comme la société française, connaît un accroissement des inégalités salariales. La CFE-CGC lutte pour réduire les fractures sociales au sein de l'entreprise, entre une élite déconnectée du réel et ceux qui assurent la production. Il est aussi de notre responsabilité de défendre Orange "hors les murs" pour rappeler au législateur, à l'État actionnaire et aux régulateurs, très actifs dans le domaine des télécommunications, qu'Orange est un acteur clef au service de la nation. Aménagement du territoire, infrastructures, investissements dans la fibre, emploi, implantation des boutiques, souveraineté numérique et cybersécurité sont autant de missions qui vont très au-delà de la simple vente d'abonnements au plus bas prix.

Propos recueillis par **Mathieu Bahuet**