



Élection des administrateurs salariés d'Orange

2ème tour non-cadres du 24 au 26 novembre (14h)

Liste CFE-CGC avec la CFTC, ADEAS et Orange Ensemble Ensemble pour une stratégie offensive !

Orange et ses personnels font les frais d'un pilotage sans vision.

La stratégie du Groupe, focalisée sur le court terme et la finance, démontre son inefficacité, y/c sur les objectifs qu'elle prétend poursuivre : depuis l'*Investor day* du 4 décembre 2019 annonçant le plan *Engage 2025*, le cours de l'action chute : 15 € en novembre 2019, environ 9,50 € actuellement.

La création d'Orange Concessions et de [Totem](#) n'ont déclenché aucune amélioration, tandis que le déport de ces activités en filiales engendre des pertes de synergies opérationnelles avec les équipes de la maison mère. Une [mise en bourse d'Orange Cyberdéfense](#) produirait les mêmes effets vis-à-vis des équipes d'Orange Business Services.

La concurrence voulue par la régulation des télécoms en Europe fait pression sur les prix : la focalisation sur ce métier nous soumet à la **stagnation du chiffre d'affaires et à la baisse des marges**, les régulateurs imposant de surcroît un rythme accéléré d'investissement dans les réseaux à très haut débit.

Pour tenir ses promesses de dividende élevé, la solution de la Direction, c'est le **plan Scale Up**, qui doit produire **1 Md€ d'économies d'ici 2023**, dont les 2/3 portés par la France, avec une baisse de la masse salariale de 500 m€ et une compression des coûts immobiliers, qui se traduit par une densification des campus et l'extension du « flex-desk ».

L'**investissement en R&D baisse chaque année**, l'innovation étant déportée à l'extérieur du Groupe. Rien de la manne fiscale de 2,2 Md€ récupérée fin 2020 n'a servi à renforcer nos capacités en la matière : [la moitié devait être engloutie par le rachat d'Orange Belgium \(600 m€\) et un supplément de dividende \(520 m€\), 400 m€ étant dévolus à des investissements dans les réseaux](#), et 260 m€ dans l'ORP Together 2021.

La **destruction des emplois** se poursuit, en France ([-4 800 emplois en 2020](#)), mais aussi en Europe et en Afrique (750 emplois supprimés depuis début 2021), au profit d'une **sous-traitance** qui croît : près du tiers de la force au travail en France, jusqu'à 40% dans les filiales étrangères. Les effets de cette perte de savoir-faire et de maîtrise sont de plus en plus visibles sur la qualité de service, on le constate sur la Fibre.

Vous souhaitez un projet d'entreprise plus motivant ?
Faites-le savoir en votant massivement pour les candidats de la liste CFE-CGC menée par Sébastien Crozier, avec la CFTC, l'ADEAS et Orange Ensemble.

Orange mérite une stratégie saine et durable.

Prendre appui sur nos atouts

La marque Orange, nos réseaux de télécommunications, nos points de vente, qu'il faut maintenir et développer, 259 millions de clients et 147 000 salariés dans le monde : autant d'atouts sur lesquels le Groupe doit s'appuyer pour renforcer ou retrouver son leadership.

Orange est une vitrine de la France, qui devrait être mieux soutenue par l'État, son premier actionnaire. Orange Marine pose et maintient le quart des câbles sous-marins à l'échelle mondiale. Orange Cyberdéfense est l'un des leaders de la cybersécurité en Europe. La présence d'Orange Business Services dans 200 pays assure aux entreprises une couverture sans équivalent. Notre implantation en Afrique y fait de nous l'un des premiers contributeurs au développement économique et numérique.

En tant que marque mondiale, Orange pourrait nouer des alliances pour développer des services numériques au-delà des territoires où nous sommes opérateur grand public.

Retrouver des marges de manœuvre

Si nous défendons la **baisse d'un dividende** devenu mortifère ([Orange distribue actuellement la totalité du cash-flow organique produit chaque année par l'activité opérationnelle des équipes](#)), c'est pour **retrouver la capacité d'investir dans des activités en croissance qui nous rendent des perspectives d'avenir**.

Renforcer l'innovation

Orange doit investir pour développer par elle-même des produits et services à fort pouvoir de différenciation et de fidélisation des clients, comme le font Amazon ou Google. Ne pas disposer des mêmes moyens qu'eux ne signifie pas qu'on doive leur laisser les clefs, comme le fait trop souvent Orange (IA, data, cloud...), ni qu'on ne peut pas s'inspirer des méthodes qui font leur succès.

Il faut sortir d'un marché contraint par la régulation en déployant de nouvelles activités en synergie avec notre métier d'opérateur, à l'instar de ce qui a été démarré avec Orange Money et Orange Bank. Pour en tirer tous les bénéfices, il faut à la fois conserver la propriété du capital (voir notre [communiqué sur Orange Bank](#)) et les développements en interne, [comme l'a préconisé la CFE-CGC pour Orange Money](#).

De nombreuses activités peuvent enrichir la valeur créée par l'utilisation de nos réseaux, de notre portefeuille de clients et

de nos points de vente : contenus, énergie, santé... et bien sûr les services aux entreprises, cyberdéfense incluse.

Dynamiser notre croissance externe

Comme cela a été fait avec succès pour Orange Cyberdéfense, Orange doit se donner les moyens d'acquérir les compétences immédiatement nécessaires pour se positionner sur des activités porteuses permettant de tirer plus de profit de l'utilisation de ses réseaux, ou pour acquérir des acteurs clefs pour la souveraineté numérique de notre pays, comme la CFE-CGC l'a proposé pour [Atos](#) ou [OVHcloud](#).

Devenir moteur du développement durable

Minimiser notre propre empreinte est une excellente chose, mais nous devons aussi proposer des solutions permettant à nos clients de participer activement à la lutte contre le réchauffement climatique et pour préserver la biodiversité, comme nous devons travailler à la réduction de la fracture numérique.

Orange doit permettre à toutes et tous de bénéficier du numérique, au travers de services pertinents, respectant l'environnement et la vie privée.

Améliorer la performance sociale, car c'est elle qui accroît la performance économique

Les personnels et leurs compétences sont le premier actif de l'entreprise pour créer collectivement de la valeur.

Encore faut-il utiliser toutes les clefs favorisant l'engagement efficace des équipes :

- ▶ Reconnaître la performance par une politique salariale garantissant une juste rémunération du travail fourni ;
- ▶ Attirer les jeunes et conserver les talents par un meilleur accompagnement des parcours professionnels ;
- ▶ Maîtriser nos métiers en réinternalisant nos activités, de la Recherche & Développement au déploiement de nos réseaux jusque chez les clients ;
- ▶ Dynamiser les bassins d'emploi en (ré)installant des entités nationales en région et n'abandonner aucun territoire, car l'emploi doit être localisé là où sont nos clients ;
- ▶ Offrir des lieux et conditions de travail permettant de concilier efficacité professionnelle et équilibre entre vie privée et vie professionnelle ;
- ▶ Simplifier la vie sociale en unifiant par les accords d'entreprise les dispositions les plus favorables du droit s'appliquant aux fonctionnaires et aux salariés, y/c dans les filiales.

Orange reste une entreprise emblématique du CAC40. Elle doit être exemplaire, en matière d'emploi interne et non délocalisé, de conditions de travail, de développement durable, et de partage équitable de la valeur produite entre ses personnels, ses clients et ses actionnaires.

Il appartient aux administrateurs d'Orange d'insuffler une dynamique ambitieuse, pour que notre entreprise développe et maintienne une position clef.



Sébastien Crozier
Président de la CFE-CGC Orange

Ils soutiennent nos propositions et nos candidats



Cathy Lamboulé
Présidente de la section nationale
C.F.T.C. Orange
<http://cftc.rh.fr.intraorange>

La C.F.T.C. Orange représente tous les personnels du Groupe Orange, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, qu'ils soient non-cadres, maîtrises ou cadres.

La C.F.T.C. est un syndicat libre et indépendant, où toutes les religions sont représentées et où toutes les cultures sont bienvenues.

À la C.F.T.C., nous croyons en des valeurs qui guident nos actions, nous croyons au dialogue, notre conviction est que chacun doit être respecté, nous attachons une grande importance à la médiation et à la vie de famille, nous dialoguons pour défendre les droits, nous sommes syndicalistes et constructifs.



Stéphane Gouriou
Président de l'ADEAS
www.adeas.org

L'Association pour la Défense de l'Épargne et de l'Actionariat des Salariés a été créée en 2008 pour représenter les intérêts de tous les personnels actionnaires du groupe Orange (y/c les retraités). Ils sont le 2^{ème} actionnaire d'Orange avec plus de 6% du capital, et près de 12% des suffrages exprimés à l'AG des actionnaires.

Au côté de la CFE-CGC Orange, l'ADEAS défend la sauvegarde de l'entreprise et de ses emplois, et la juste répartition des bénéfices entre capital et travail. Elle prône la baisse du dividende, indispensable en période d'investissement massif. [La Lettre de l'Épargne et de l'Actionariat Salariés](#), qu'elle coédite avec la CFE-CGC, permet aux personnels de mieux gérer leur épargne salariale.



Christian Lamotte
Président d'Orange Ensemble
www.orangensemble.org

Orange Ensemble représente tous les personnels du Groupe Orange : fonctionnaire ou salarié, employé, maîtrise ou cadre. Indépendant de tout groupement à tendance politique ou confessionnelle, il n'adhère à aucune fédération ou confédération syndicale.

Il construit un collectif novateur, ouvert à tous les personnels du Groupe Orange souhaitant s'investir dans la défense de notre intérêt commun, en développant une vision porteuse d'avenir pour le Groupe, face aux défis actuels et futurs qu'il doit relever.

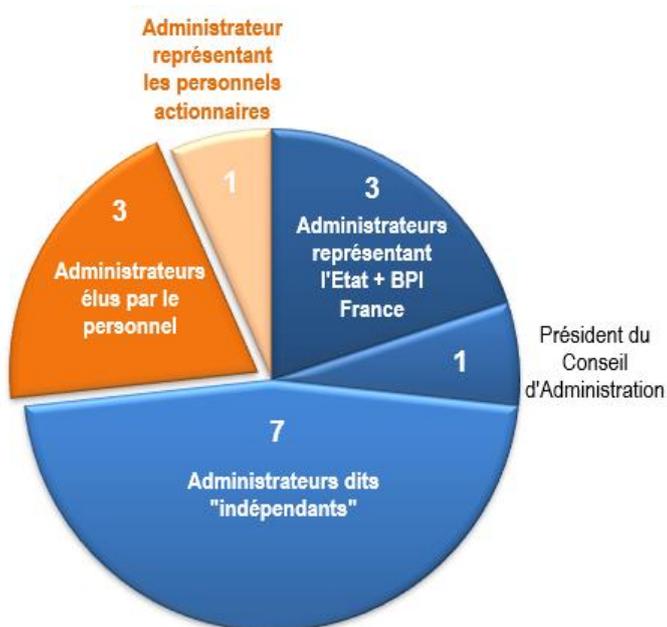
Osant ouvertement être un syndicat « corporate », **Orange Ensemble** défend les seuls intérêts des personnels d'Orange.

Le Conseil d'administration d'Orange et ses missions

Le CA est composé de 15 administrateurs

- ▶ 3 administrateurs de la sphère publique, représentant [Bpifrance](#) (détenue à 50/50 par l'État et la Caisse des Dépôts et Consignations) et l'[Agence des Participations de l'État](#) (sous la tutelle du Ministère de l'Économie).
- ▶ 8 administrateurs dits « indépendants » élus par l'Assemblée Générale des actionnaires (AG) sur proposition du Conseil d'administration.
- ▶ 1 administrateur salarié élu par les personnels actionnaires à l'échelle internationale.
- ▶ **3 administrateurs salariés élus par l'ensemble des personnels France.**

Pour mieux refléter la structure sociale du personnel, il y aura désormais 2 sièges pour le collège cadres, 1 siège pour le collège non-cadres.



Le Conseil d'administration

Élit, parmi ses administrateurs, le Président et le Directeur Général, dont les rôles sont tenus par une seule personne chez Orange (Stéphane Richard), mais pourraient être séparés à l'avenir.

Nomme les Directeurs Généraux proposés par le Président et/ ou le Directeur Général avec l'assistance éventuelle du Comité de gouvernance et de responsabilité sociale et environnementale.

Propose des résolutions, dont celle du montant du dividende, soumises au vote annuel de l'AG des actionnaires d'Orange.

Décide :

- ▶ de la stratégie globale du Groupe ;
- ▶ de l'achat et des ventes de sociétés ;
- ▶ des investissements (ex : pour l'achat des licences mobiles, ses membres sont les enchérisseurs) ;
- ▶ **de l'intéressement exceptionnel** : c'est sous la pression des administrateurs salariés que Stéphane Richard a proposé un intéressement exceptionnel pour compenser la baisse de l'intéressement versé au titre de l'exercice 2018 ;
- ▶ **des ORP** (offre réservée aux personnels) **et des AGA** (attribution gratuite d'actions), qui font l'objet de résolutions validées par l'AG pour mise en œuvre sous la responsabilité directe du Conseil.

Pour l'ORP Together 2021, nos administrateurs salariés ont fait augmenter le montant de l'abondement unilatéral (de 300 € à 400 € pour tous).

Le rôle des administrateurs salariés

Ils peuvent intervenir dans tous les débats du Conseil et votent toutes ses délibérations : sur les résultats et leur communication, les investissements et les opérations capitalistiques d'importance, la stratégie d'Orange, la rétribution de ses dirigeants. Les quatre administrateurs salariés d'Orange expriment souvent des votes convergents.

En cas de désaccord entre les autres administrateurs, ils peuvent faire basculer les votes. Il est arrivé, en situation de crise, que le vote des administrateurs salariés conduise à démettre un PDG ou à invalider une rétribution indécente.

L'expérience de nos administrateurs salariés

Sébastien Crozier est élu par le personnel (collège cadres) depuis 2017. Il siège au Comité d'audit, qui examine en profondeur les comptes du Groupe et tous les projets d'acquisition ou de désengagement. Il se présente à nouveau à vos suffrages.

Laurence Dalbousière est élue par les personnels actionnaires depuis fin 2020.

Les administrateurs salariés connaissent la réalité concrète de l'entreprise et nos différents métiers, mieux que les administrateurs indépendants : une analyse pertinente ou un exemple bien choisi peuvent infléchir une opinion ou une décision du Conseil.

C'est un engagement de long terme, qui nécessite de travailler sur les dossiers, mais aussi d'échanger en dehors des réunions du Conseil, avec les autres administrateurs, l'État et les principaux actionnaires.

L'établissement de la crédibilité et de la confiance passe par des échanges approfondis dans la durée.

L'accès direct aux membres du Comex d'Orange, qui participent à certaines des réunions du Conseil pour l'éclairer et lui rendre compte, est l'occasion de faire passer des messages pour mieux faire prendre en compte l'avis des personnels dans le pilotage de l'activité opérationnelle.

Au Conseil, Sébastien Crozier et Laurence Dalbousière demandent régulièrement la baisse du dividende, le renforcement de l'actionariat salariés qui permet de peser davantage sur la stratégie du Groupe, une sortie de la cotation à New York qui nous soumet inutilement aux contraintes de la législation américaine, une hausse de nos investissements dans la Recherche & Développement, et une stratégie globalement plus offensive, apte à développer le chiffre d'affaires et les emplois.

L'élection

Liste CFE-CGC
avec la CFTC, ADEAS et Orange Ensemble

Ensemble pour une stratégie offensive !

Collège cadres



Sébastien Crozier
Président de la CFE-CGC Orange
Directeur du mécénat public
Orange Business Services - Paris



Sophie Féjot
Consultante en
amélioration continue
DTSI - Lyon



David Couchon
Manager stratégie & performance
Innovation - Châtillon



Maryline Rey
Développement des compétences
DOGSO / AD - Montauban

Collège non-cadres



Sahra Benabas
Conseillère Client Multicanal
DOGSE / Pro-PME - Marseille



Franck Leroy
Conseiller Commercial
DOGNE / AD - Metz

Qui vote ?

Tous les personnels ayant au moins 3 mois d'ancienneté, en maison mère et dans les filiales dont le siège social est implanté en France, et dont la société Orange détient + de 50% du capital.

Scrutin électronique

<https://orange.vote.voxaly.com>

Calendrier (heure de Paris)

1^{er} tour : 16 novembre 7h au 18 novembre 17h

2^{ème} tour éventuel : 24 novembre 7h au 26 novembre 14h

Collège cadres

2 sièges (2 titulaires + 2 suppléants)

scrutin de liste proportionnel au plus fort reste (1 seul tour)

Collège non-cadres

1 siège (1 titulaire + 1 suppléant)

scrutin majoritaire à 2 tours

L'engagement de nos administrateurs salariés

Reverser les jetons de présence

Les administrateurs CFE-CGC Orange reversent l'intégralité des jetons de présence perçus dans le cadre de leur mandat à leur organisation syndicale, pour lui permettre de mieux défendre l'intérêt des personnels et de notre entreprise.

Ils exercent leur mission dans le seul intérêt collectif, sans en tirer aucun avantage personnel.

Revendiquée sur la place publique, notre éthique est désormais adoptée par tous les administrateurs salariés.

Informers les personnels

Si une grande partie des débats et informations échangés au Conseil d'Administration est soumise à des obligations de confidentialité, y siéger donne une vision globale de la situation du Groupe et renforce nos capacités collectives à vous restituer des analyses toujours plus pertinentes, des informations pour tirer le meilleur parti des dispositifs d'épargne salariale proposés chez Orange, ainsi que notre décryptage des résolutions proposées à l'AG des actionnaires.

Nous vous les restituons dans [la Lettre de l'Épargne et de l'Actionariat Salariés](#), coéditée par l'ADEAS et la CFE-CGC Orange.

Je choisis l'expertise, #jevotefecgc_cftc



www.cfecgc-orange.org



<http://cftc.rh.fr.intraorange/>



www.adeas.org