



1^{er} tour du mardi 18/11 à 7h au jeudi 20/11 à 17h

REPRENDRE NOTRE DESTIN EN MAIN !

Depuis trois ans, notre entreprise connaît une déstabilisation profonde qui trouve son origine dans l'absence de vision de la Direction (qui ne connaît pas nos métiers) et dans son obsession de plaire aux marchés financiers. Nombre d'entreprises ont connu le même chemin : Alstom, Worldline... pour le pire.

Le plan « [Lead the future](#) » devait développer l'efficacité opérationnelle d'Orange. Il s'est traduit par de nombreux abandons d'activités, notamment les services financiers en Europe ([Orange Bank](#), [Anytime](#)), les contenus ([OCS/Orange Studio](#), avec des répercussions sur OPTV, [Viaccess-Orca](#), SoftAtHome), et un plan de départs volontaires chez Orange Business. Entre fin 2021 et fin 2024, nous avons perdu 12 800 salariés à l'échelle du Groupe, dont 7 700 en France, maison mère et filiales.

Le recentrage sur le « cœur de métier » et la capitalisation sur les infrastructures n'ont donné lieu à aucun renforcement d'Orange. Alors que la 5G nécessite une densification du réseau, les tours d'Infracos, dont Bouygues et SFR voulaient se séparer, [partent chez l'américain Phenix Tower International](#). C'est l'Etat qui a repris 80% du capital d'ASN (Alcatel Submarine Network), [dont l'activité aurait pu être rapprochée de celle d'Orange Marine](#) pour en faire un acteur de premier plan dans l'activité stratégique de pose et maintenance des câbles sous-marins. C'est l'Etat qui a participé à l'augmentation de capital d'Eutelsat, [dont Jean-François Fallacher](#), précédemment patron d'Orange France, est devenu Directeur général en juin dernier. [Orange est pourtant un partenaire de longue date d'Eutelsat](#), et le développement de OneWeb aurait pu générer des emplois chez Orange. Et c'est [Bouygues Telecom qui s'est offert La Poste Mobile](#) (2,4 millions de clients).

En l'absence d'innovation, de diversification et de croissance externe, le chiffre d'affaires stagne. Le dynamisme de nos activités en Afrique s'appuie, ironie, sur le succès des services financiers supprimés en Europe, et le réinvestissement des gains dans le développement des réseaux. Le bénéfice par action baisse (0,82€ contre 0,85€), mais le dividende continue de croître, à 0,75€, obérant la capacité d'investissement pour le futur d'Orange. Pourtant, en France et en Europe, marchés matures, il est nécessaire de se réinventer en développant de nouvelles activités. Faute de quoi, la connectivité deviendra une simple « [commodité](#) », que chacun voudra payer le moins cher possible. À quoi cela sert-il d'avoir été partenaire des JO de Paris pour finalement devenir invisible et interchangeable ?

Orange doit retrouver de la croissance et des perspectives d'avenir pour assurer son rôle d'opérateur essentiel pour notre pays.



Sébastien Crozier
Président CFE-CGC Orange
Administrateur élu par les
personnels au Conseil
d'Administration Orange

Des enjeux immédiats

Réorganisation d'Orange France : il faut limiter la perte de centres de décision en région

[Le projet de réorganisation présenté en début d'été](#) pour mise en œuvre dès début 2026 vise à rattacher les activités des actuelles Directions Orange à 4 Directions Métiers Opérationnelles nationales et à (re)créer 9 mini Directions Orange sur l'ensemble du territoire métropolitain. Les états-majors des DO et des centaines de postes seront supprimés. Dans un premier temps, les activités et la localisation changeront seulement pour quelques équipes opérationnelles. Mais des effets négatifs importants se feront sentir au fil du temps : la segmentation des activités dans des entités séparées a déjà démontré ses effets délétères, dans la gestion des RIP (Réseaux fibre d'Initiative Publique), des UCI (Unités Client et Industrielle) ou encore de nos tours avec Totem. Progressivement, la communication s'embolise et le pilotage fin des activités en proximité de nos clients se dégrade. La centralisation des décisions, l'industrialisation des processus et la mutualisation des équipes à la maille nationale sont des illusions dangereuses en matière d'efficacité opérationnelle.

Cette nouvelle organisation accélérera en outre le mouvement de suppression des petits bassins d'emploi, tout en affaiblissant les plus importants hors Ile-de-France : moins de postes à responsabilités, moins d'autonomie locale, plus de difficultés à construire des parcours professionnels riches et ascendants en région.

[La CFE-CGC Orange prône au contraire le redéploiement de centres de décisions hors Ile-de-France, en construisant des pôles de compétences renforcés autour des spécialités présentes ou à développer, comme la cybersécurité à Rennes, la connectivité par satellite dans le Nord, ou la santé à Marseille, tandis que des clusters restent à](#)

construire pour développer notre maîtrise de l'IA ou de la transition environnementale, nouveaux défis majeurs. Il faut pour cela fluidifier et sécuriser les mobilités entre maison mère et filiales, qui doivent pouvoir se faire dans les deux sens. Et assumer qu'Orange est un acteur clef de l'aménagement du territoire, y compris en matière d'emplois.

La nouvelle organisation sera fortement impactée si Orange reprend une partie des activités de SFR : il faut donc éviter toute précipitation, et regarder plutôt ce qui peut être fait pour améliorer la performance opérationnelle sans modifier l'organisation des équipes.

Orange Business : en grave danger

Depuis plusieurs années la Direction répète que le redressement d'OB est pour demain. Pour autant, à l'exception d'Orange Cyberdéfense, chiffre d'affaires et marge ne cessent de baisser. Car malheureusement, aucun de nos dirigeants ne connaît l'univers des ESN (Entreprises de Services Numériques).

Passer de la connectivité au service ne peut se gérer à coup de plans sociaux. L'échec est retentissant, et c'est la cause de plusieurs suicides de nos collègues.

Le service est une activité exigeante qui nécessite rigueur et humilité, où l'humain est plus important que les infrastructures, loin des pratiques en vigueur.

Vente de SFR : préserver les emplois

Le plan de restructuration [de la dette d'Altice, validé par la Justice](#), autorise la vente de SFR. L'hypothèse d'un repreneur étranger pose la question de la souveraineté numérique, [comme la CFE-CGC Orange l'a souligné](#). Et si les trois autres opérateurs [rêvent d'une consolidation à 3 acteurs](#) sur le marché français, personne ne sait encore [comment l'opération pourra s'organiser](#). Mais une fois les actifs répartis, il y aura forcément des plans sociaux chez tous les repreneurs, qui optimiseront leurs organisations et a minima supprimeront les postes en doublons.

La CFE-CGC Orange a d'ores et déjà [interpelé le ministère de l'Économie et l'ARCEP](#) (régulateur des télécoms) pour qu'ils préservent les emplois, comme les y enjoint le [Code des Postes et Télécommunications dans son article L32-1](#). La relocalisation en France d'activités techniques et de support permettrait de le faire, tout en améliorant la qualité de service et la sécurité des données. S'il y a réallocation des fréquences mobiles, le développement économique potentiellement induit ne pourra être invoqué, comme [lors de l'attribution des fréquences 5G](#), pour éluder la question du développement de l'emploi. Nous y veillerons.

Intelligence artificielle :

la maîtriser pour qu'elle soit bénéfique

L'intelligence artificielle est déjà à l'œuvre au sein du Groupe. Comme toute technologie, elle n'est en soi ni bonne ni mauvaise, elle est ce que nous en faisons.

[Les gains de productivité ne sont pas automatiques](#). Ils n'existent que si les objectifs et les usages sont pensés en amont, et les personnels formés, tant à l'utilisation de l'IA que dans leur spécialité, pour conserver leur capacité de contrôle : [l'IA ne remplace pas l'expertise, elle en dépend](#). Mais si les personnels sont correctement formés, [l'IA peut réduire les inégalités professionnelles](#).

Pour que [les personnels puissent s'engager en confiance dans les usages de l'IA, le dialogue social est indispensable](#). Transparence, respect des lois et des

[accords d'entreprise](#) sont indispensables. [La CFE-CGC Orange l'exige pour la mise en œuvre de l'outil « Speech Analytics »](#) dans les unités d'accueil de la clientèle.

Pour la CFE-CGC Orange, le déploiement de l'IA doit reposer sur plusieurs principes :

- L'IA ne doit pas être un outil de contrôle des personnels, lesquels doivent au contraire avoir les moyens de contrôler l'IA.
- L'IA doit rester un outil complémentaire des compétences humaines, que la machine ne saurait remplacer : « [elle mime l'intelligence humaine sans jamais l'égaliser dans sa capacité réflexive, éthique et critique](#) ».
- Les personnels doivent être correctement formés, dans leur spécialité comme à l'utilisation de l'IA. C'est la responsabilité légale de l'employeur.
- Les gains de productivité obtenus doivent être partagés avec les personnels.
- L'IA doit être utilisée avec discernement. Elle doit être frugale sur le plan énergétique et environnemental, et préserver notre souveraineté sur nos données.

Des perspectives pour demain

Dans sa proposition [Orange Demain](#), la CFE-CGC Orange a ouvert des pistes pour rebondir, avec une **nouvelle ambition stratégique** pour renforcer Orange en tant que pilier de la souveraineté numérique française, **une organisation cohérente** qui agisse sur notre efficacité opérationnelle réelle, et un **projet social** qui valorise les personnels, premier atout de l'entreprise.

Il faut retrouver la voie de la croissance, avec de nouvelles activités porteuses de chiffre d'affaires et d'emplois en région, des initiatives favorables à la souveraineté numériques de la France, et des acquisitions pertinentes pour renforcer nos positions.

Décommissionnement du cuivre

Le décommissionnement du cuivre apparaît beaucoup trop rapide pour la CFE-CGC Orange. L'impact sur les petites entreprises et sur les citoyens fragiles ne peut être négligé au nom d'intérêts financiers court terministes. Prendre une ou deux années de plus sécurisera cette mutation d'infrastructure majeure.

Données télécom

Orange doit montrer l'exemple et plaider pour que les données des opérateurs télécoms soient obligatoirement localisées en Europe, comme c'est le cas pour les données bancaires. Face aux tensions géopolitiques et au développement des IA qui facilitent attaques et ingérences, il est nécessaire de mieux maîtriser et sécuriser les données de nos clients, grand public et entreprises. Cela permettra aussi de relocaliser des emplois.

Cloud souverain

Il est indispensable de se garantir face aux lois extraterritoriales états-uniennes, en développant des infrastructures de stockage et de traitement réellement souveraines. Nous ne devons être à la merci ni de la captation de nos données, ni de l'interruption des services.

En coopération avec les grands acteurs européens du numérique, Orange a un rôle à jouer dans le développement d'infrastructures souveraines et sécurisées (data centers et services) en France et en Europe. L'Etat doit, avec l'ANSSI ([Agence nationale de la sécurité des](#)

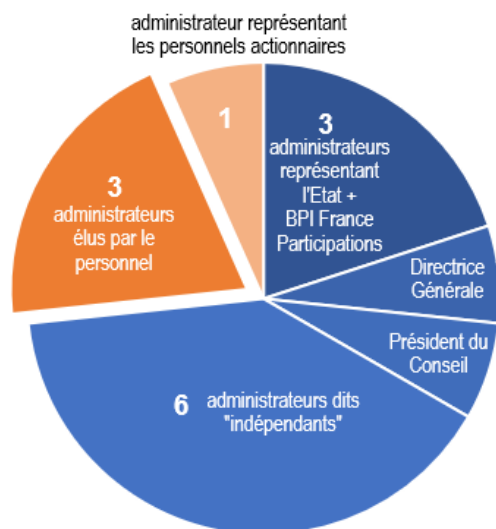
systemes d'information), définir un cadre clair pour un cloud souverain, et conditionner ses appels d'offres au respect de ces règles, pour protéger les données des citoyens et favoriser le développement d'acteurs français et européens dans un domaine stratégique pour notre indépendance économique et géopolitique.

Réinternaliser et redévelopper l'emploi en région

En France, la sous-traitance représente près de la moitié de notre force au travail opérationnelle. Cela entrave notamment notre capacité à déployer des équipes d'urgence, comme récemment à Mayotte. Qu'il s'agisse d'innovation, de services, de réseaux ou de relation client, travailler avec des équipes internes est la seule solution pour garantir notre qualité de service, notre autonomie, et la proximité avec nos clients. C'est également un enjeu de santé au travail : actuellement, les personnels s'épuisent dans la gestion de situations complexes ou conflictuelles quand la sous-traitance se grippe. Maîtriser nos métiers est la clef de notre pérennité !

Depuis bientôt 4 ans, le dialogue social est en panne. Nos dirigeants se sont ainsi privés d'une connaissance fine du terrain, des métiers, des besoins et aspirations des personnels, et de propositions constructives bénéfiques à l'intérêt commun. Souhaitons que la nouvelle gouvernance, qui se mettra en place en mai prochain suite au départ de l'actuel Président, ouvre de nouvelles perspectives pour notre Groupe.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION D'ORANGE



Le CA d'Orange est composé de 15 administrateurs, dont 4 représentent les personnels : 1 administrateur élu par les personnels actionnaires à l'échelle internationale, **3 administrateurs salariés élus par l'ensemble des personnels en France, pour un mandat de 4 ans.**

Le Conseil d'administration :

- élit son Président parmi les administrateurs personnes physiques
- nomme les Directeurs Généraux
- propose des résolutions soumises au vote de l'AG des actionnaires d'Orange, dont le montant du dividende

Décide :

- des achats et ventes de sociétés,
- des investissements,
- des montants pour l'achat des licences, par exemple pour la 5G (ses membres sont les enchérisseurs).

Concernant directement le personnel, le Conseil décide de l'intéressement exceptionnel, *généralement sous la pression des administrateurs salariés*, et propose à l'AG les ORP et les distributions d'actions gratuites.

Les administrateurs salariés 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, ou la rétribution de ses dirigeants.

Les administrateurs salariés et l'expérience de la CFE-CGC Orange

En cas de désaccord au sein du Conseil, les administrateurs salariés peuvent faire basculer les votes. En situation de crise, ils ont pu conduire à démettre un PDG ou contester une rétribution dans certaines entreprises.

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

C'est un engagement de long terme, qui nécessite de se former, de travailler sur les dossiers, mais aussi d'échanger à l'extérieur du Conseil, avec d'autres administrateurs, avec l'Etat et les principaux actionnaires, le gouvernement et le législateur. L'accès direct aux membres du Comex d'Orange, qui participent à certaines des réunions du CA pour l'éclairer et lui rendre compte, sont l'occasion de faire passer des messages, pour mieux faire prendre en considération l'avis des personnels dans le pilotage de l'activité opérationnelle.

Depuis 2016, trois administrateurs CFE-CGC ont représenté les personnels actionnaires.

Depuis 2017, Sébastien Crozier siège en tant qu'élu par l'ensemble des personnels cadres. Il est membre du Comité d'Audit, qui examine en profondeur les comptes trimestriels et annuels du groupe et tous les projets d'acquisition ou de désengagement.

Les administrateurs CFE-CGC demandent notamment que le dividende puisse être payé en actions afin de ne pas si-phonner le cash de l'entreprise, et une hausse de nos investissements en Recherche & Développement.

Ils demandaient également la sortie de la cotation à New York, qui a finalement été mise en œuvre fin 2024.

Qui vote ?

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

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

1er tour : mardi 18/11 à 7h au jeudi 20/11 à 17h

2nd tour : mercredi 26/11 à 7h au vendredi 28/11 à 14h

Collège cadres : 2 sièges (2 titulaires + 2 suppléants) scrutin de liste proportionnel au plus fort reste (1 tour)

Collège non-cadres : 1 siège (1 titulaire + 1 suppléant) scrutin majoritaire à 2 tours

Choisissez ceux qui agissent !

#jevotefecgcOrange

cfecgc-orange.org



Liste CFE-CGC Orange

REPRENDRE NOTRE DESTIN EN MAIN !

Collège cadres



Sébastien Crozier
Directeur du mécénat public
Orange Business Services - Paris



Hélène Marcy
Experte marketing-communication
Innovation - Toulouse



Bruno Moreau
Chef de projets transverses
DTSI - Rennes



Laurence Cloix
Manager de projet
Orange France - Arcueil

Collège non cadres



Soumia Buttay
Conseillère de vente
DO GSE - Annemasse



James Lambert
Chargé de la gestion des référés
DO Ile de France - Paris

[Faites plus ample connaissance avec nos candidats](#)

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 collectif des personnels. Ne tirer aucun avantage personnel de leur mandat démontre leur loyauté à leur mission. Affichée publiquement, notre éthique a fini par être adoptée par tous les administrateurs salariés.

Informar les personnels

Si les débats du Conseil d'Administration sont soumis à la confidentialité, y siéger donne une vision globale de la situation du Groupe et renforce nos capacités à vous restituer des analyses pertinentes, des informations pratiques 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, dans [la Lettre de l'Épargne et de l'Actionnariat Salariés](#), coéditée par l'ADEAS et la CFE-CGC Orange.

NOS SOUTIENS



association pour la défense
de l'épargne et de l'actionnariat
des salariés d'Orange



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

L'Association pour la Défense de l'Épargne et de l'Actionnariat 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 8 % du capital, et près de 15 % des suffrages exprimés à l'AG des actionnaires. Au côté de la CFE-CGC Orange, elle défend la sauvegarde de l'entreprise et de ses emplois, et la juste répartition des bénéfices entre capital et travail. Elle prône une baisse du dividende, indispensable pour investir dans les nouveaux secteurs du numérique. La Lettre de l'Épargne et de l'Actionnariat Salariés, coéditée avec la CFE-CGC, permet aux personnels de mieux gérer l'épargne issue de la participation de l'investissement ou des Offres réservées aux personnels.



Marie-Hervée Agotioh Gabaud
Présidente d'Orange Together
www.orangetogether.org

Orange Together est une association internationale regroupant des syndicats et personnels des 220 pays et territoires où opère le groupe Orange. Elle a pour buts principaux la défense de l'emploi productif et décent, l'élimination de toute discrimination fondée sur la race, le sexe, la nationalité ou la croyance, la pratique de l'équité, l'amélioration des conditions de travail et de vie, et la sécurité sociale pour tous. Elle appuie le développement d'organisations syndicales libres, indépendantes et démocratiques aux échelles régionales, nationales et internationale, et promeut le respect des droits syndicaux et humains dans le monde, pour défendre au mieux l'intérêt des personnels du Groupe. Elle porte l'idée qu'Orange doit opérer en faveur du progrès économique, social, et environnemental partout où la marque est présente.