



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE  
ORANGE



## Rupture stratégique : la cascade de paradoxe à tous les niveaux...

### Vos représentants CFDT du CGE-CGM\*



Isabel Lejeune TO



Olivier Berducou



Anita Iriart-Sorhondo



Éric Carbonnier



Nadia Zak-Calvet  
Secrétaire adjointe du CGM



David Margirier

2023 a été marquée par la présentation de la stratégie Lead The Futur<sub>2</sub>, avec un nouveau style de gouvernance dynamique certes mais caractérisée par l'obsession paradoxale du résultat à court terme. Or une stratégie efficace suppose le temps long pour permettre une transformation en profondeur. L'accélération des restructurations réalisées ou annoncées en 2023 notamment celles concernant OCS, Orange Espagne/Masmobil, Orange Bank ou SCE attestent de cette frénésie pour l'obtention de résultats rapides. Mais cela soulève la question de savoir si cette précipitation est réellement indispensable et si elle garantit le succès de l'opération.



Photo: Mark Komar sur Unsplash

Un autre paradoxe, particulièrement notable, réside dans le fait que sur Orange Business, la difficulté à rendre rentable la stratégie de diversification sur le secteur de l'IT, entraîne des conséquences sur les salariés de la partie Services Telecom (Orange SCE). Pour la première fois, on met en œuvre un outil de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) pour des employés qui sont, en réalité, des contributeurs à la création de richesse. Bien que l'entreprise s'engage à prévenir les licenciements économiques en favorisant notamment la réaffectation des employés, elle utilise néanmoins ces mécanismes de réduction d'effectifs, ignorant ainsi l'engagement des travailleurs. La question se pose alors : où sont les responsables de cette stratégie désastreuse ?

Un deuxième paradoxe, et pas le moindre, réside dans la sanction qui s'abat sur le personnel quand une stratégie décidée par la direction échoue. En effet, Orange teste pour la première fois des outils de Plan de Sauvegarde de l'Emploi pour faire partir des salariés, pour faire partir les créateurs de richesse ! Certes, l'entreprise s'engage à éviter les licenciements économiques, mais elle utilise de telles contorsions sémantiques que cela obscurcit son engagement. L'échec de la stratégie Orange Bank sanctionne ainsi 660 salariés. La direction d'Orange Business souhaite, elle, supprimer 643 emplois dans sa partie services Telecom (Orange SCE) et délocaliser une partie toujours plus grande de son activité. L'objectif est d'engranger toujours plus de marge via SCE afin de compenser les failles de sa stratégie de diversification dans l'IT. Dans ce contexte, où il convient néanmoins de garder à l'esprit la politique de distribution des dividendes, la CFDT prend position et propose des scénarios stratégiques alternatifs pour éviter de se retrouver dans des situations analogues ([cf. cahier stratégie 2030 vision CFDT – février- 23](#))

Plus globalement, la direction d'Orange souhaite un recentrage sur les cœurs de métiers d'opérateurs. La CFDT déplore néanmoins son corollaire d'économies drastiques à réaliser d'ici 2025. Nous préconisons une stratégie industrielle et non une stratégie financière de court terme. Nous déplorons également que cette stratégie n'intègre pas le volet humain et celui du travail de façon plus structurée et engageante. Il est urgent de redonner du sens au

\*CGE comité groupe Européen  
CGM : Comité Groupe Monde

travail. Pour ce faire, il faut replacer les salariés au cœur de la mécanique organisationnelle et accentuer l'autonomisation des collectifs.

Nous recentrer sur nos réseaux, certes, mais avec quelle vision quant à l'organisation de notre groupe ? La CFDT est prête à étudier cette problématique pour être réactif par rapport aux évolutions des marchés. Encore faut-il créer des passerelles acceptables entre filiales pour faciliter les mobilités.

Pour la CFDT, cela repose sur un socle de droit sociaux équivalents pour tous les salariés, quelles que soient les filiales ou services ! Une telle dynamique peut bâtir un rempart vis-à-vis d'une filialisation des activités ou d'une vente à la découpe de notre groupe. Pour la CFDT, la souveraineté de nos réseaux pose également la question des régulations à l'échelle des pays comme des continents, mais aussi celle des infrastructures pour lesquelles nous ne devrions pas hypothéquer un seul instant la possibilité d'en être les propriétaires. Perdre la main sur les tuyaux et sous-traiter toutes les interventions nous conduiraient à n'être plus qu'un acteur commercial sans valeur ajoutée, ce serait la fin de notre modèle d'entreprise.

Par ailleurs, pour gérer les évolutions, les restructurations, le recours à la sous-traitance permet certes de gérer les phases de transitions, mais à quel prix ? Si on fait un bilan de ce type d'externalisation, ne faut-il pas mieux des salariés impliqués et motivés à l'intérieur de l'entreprise plutôt qu'externaliser nos compétences que nous perdons progressivement inexorablement ?

Enfin, pour la CFDT, il est essentiel que notre entreprise s'engage pleinement dans la transition du modèle de développement de l'industrie du numérique. Cela doit passer par une réflexion profonde sur les éléments qui guident les choix d'investissement et de développement du business. Des indicateurs d'impacts environnementaux et sociaux peuvent être renforcés et déployés et peser a minima autant que les indicateurs financiers. Ces indicateurs doivent faire l'objet d'une très grande transparence pour rendre tangible l'inflexion vers une transition de notre modèle d'entreprise vers un modèle juste, équitable, durable et résilient.

Pour la CFDT, les salariés doivent être au cœur de la création de richesse du groupe et non devenir une variable d'ajustement conforme au paradigme du capitalisme financier tel qu'il prévalait dans le monde d'avant !

Fédération F3C  
47/49 rue Simon Bolivar  
75019 PARIS

Pour aller plus loin, discuter, poser une question, recevoir les tracts sous forme électronique : [com-nat.cfdt@orange.com](mailto:com-nat.cfdt@orange.com)  
Si vous recevez ce courrier électronique parce que vous êtes abonné à notre Newsletter CFDT, vous pouvez vous désinscrire en cliquant sur ce lien : [se désabonner](#)

