



CSE extra octobre 2023

## Orange SA : Les vérités que la direction n'osera jamais vous dire...

### 643 emplois supprimés injustifiés et injustifiables !

En premier lieu, la CFDT rappelle qu'il y a, depuis plusieurs mois, un trop grand nombre de collaborateurs SCE épuisés, anxieux et désengagés. Pour la CFDT la santé des salariés est non négociable ! Il est primordial de garder à l'esprit que derrière chaque emploi supprimé se trouvent un collègue, une famille et des proches. La direction est seule responsable de cette « bombe sociale » qui ne cesse de grossir jour après jour !

**Pour éviter le pire, la CFDT demande encore une fois à nos dirigeants de renoncer immédiatement aux suppressions d'emplois, de stopper tout de suite sur Orange Business tout projet de réorganisation et de transfert d'activités, dans le but de retrouver de bonnes conditions de travail pour tous !**

Il est crucial maintenant d'exposer en détail les multiples éléments qui attestent de la nocivité des projets de nos dirigeants pour les collègues engagés sur le marché Entreprise d'Orange et pour la viabilité du groupe Orange.

### Des limites aux arguments économiques de la direction

Pour la CFDT, les salariés d'Orange SA ne doivent pas subir une stratégie simpliste visant à plaire à nos actionnaires et aux marchés. Cette stratégie démontre **l'incapacité de nos dirigeants à maintenir sur le long terme la belle « machine à cash » de SCE**. SCE et DEF portent des produits et des services télécoms pour nos clients Entreprise. Année après année, grâce aux salariés Orange SA le chiffre d'affaires (7,9Mds€ en 2022) d'Orange Business est toujours en croissance avec une énorme rentabilité sur les produits d'opérateur télécom. En mobilisant une partie des milliards versés aux actionnaires, nous pourrions, grâce aux compétences des salariés SCE et à notre modèle opérationnel, intégrer des partenariats avec des sociétés télécom du secteur Entreprise, en Europe ou ailleurs, qui, comme nous, génèrent une marge 3 à 4 fois supérieure à celle des ESN.

De plus nous pourrions aussi mieux défendre nos offres liées à notre cœur de métier. En 10 ans, la direction d'Orange Business a dépensé plus d'un milliard d'euros pour acquérir de nombreuses entreprises du secteur du numérique (ESN). La croissance du chiffre d'affaires (CA) sur l'IT, se reflète très insuffisamment dans la marge dégagée par Orange Business. Nos dirigeants doivent se questionner sur la pertinence et les conséquences de cette stratégie sur les salariés SCE.

Le CSE Central (CSE C) a fait le choix de missionner un cabinet d'expert-comptable [indépendant \(1\)](#), le cabinet PERITUS. Ce choix s'est révélé être décisif pour rétablir certaines vérités. Après plusieurs mois d'expertise des flux, **le cabinet PERITUS met en évidence un énorme problème concernant la refacturation interne à Orange entre SCE et le reste du groupe**. Il n'est plus possible d'affirmer que la rentabilité sur les produits d'opérateur télécom d'Orange Business est en forte baisse, sans mettre en avant le choix de nos dirigeants d'avoir des niveaux de refacturations internes qui demeurent inchangés, voire en augmentation. **Le cabinet PERITUS contredit les arguments économiques assésés par la direction. Ceci ne peut en aucun cas justifier les 643 suppressions d'emplois. Orange a les moyens de maintenir l'emploi sur SCE.**



## Un aveuglement sur les risques économiques

Plus grave encore, le cabinet PERITUS met aussi en évidence la possibilité d'une perte importante de clients liée au sous-projet dit « pruning ». Pour mémoire, le processus de « pruning » est un élément intrinsèque à l'évolution de nos offres, permettant d'éliminer du catalogue celles qui ne sont plus adaptées. **Notre direction décide seule, et sans donner le temps aux experts du marketing**, de fermer des offres et produits, dont certains sont très largement amortis. **Cette précipitation est le résultat d'un grave défaut d'anticipation de la direction, avec de futurs impacts négatifs sur le chiffre d'affaires et par conséquent, sur la rentabilité d'Orange Business.**

La CFDT craint que la stratégie économique de nos dirigeants dissimule les justifications des prochaines étapes à venir : s'agit-il d'une future filialisation ou de la vente morcelée d'Orange Business ?

## Faiblesse du plan de formation

**Depuis le début, nos dirigeants font croire qu'il y a un plan de formation ambitieux pour les salariés Orange SA de SCE.** Le budget n'est que de 333€ par salarié, par an et cache bien souvent un transfert en filiale. **La CFDT constate que le plan de formation proposé est et restera désastreux compte tenu du manque de moyens.** Les demandes portées par la CFDT étaient claires : permettre une employabilité sur le long terme de tous les salariés SCE qui le souhaitent via des formations diplômantes, certifiantes ou qualifiantes, avec un budget dédié conséquent. La direction a produit une surabondance de documents concernant ce sujet sans travailler sur les besoins exprimés par nos collègues (la vision terrain) et une ventilation précise du nombre de formations par métiers/activités/sites comme nous le souhaitions.

La CFDT ne peut accepter des filialisations forcées et le détournement d'un budget de formation pour y arriver ! La CFDT vous rappelle que nombre de salariés SCE s'associent à notre message : « J'♥mon métier et je veux garder mon contrat Orange SA avec de meilleures conditions de travail ».

## Des risques sur la santé des salariés

Depuis le début de l'année, la CFDT n'a pas relâché ses efforts pour inciter nos dirigeants à effectuer une évaluation rigoureuse de la charge de travail actuelle et projetée à 5 ans. Nous demandons aussi une évaluation très précise des "risques psychosociaux" par équipe. Mais la direction a gaspillé son temps avec une avalanche de documents sur ce sujet qui n'a berné ni les élus CFDT, ni la DRIEETS (Inspection du travail) ni le cabinet PERITUS. Dans le but de soutenir nos collègues, la CFDT a rencontré la DRIEETS. Cette dernière a adressé trois courriers à la direction. **Des lacunes significatives perdurent sur l'évaluation de la charge de travail, malgré son caractère obligatoire au sein d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).** Il est pourtant vital que notre groupe, d'autant plus en raison de son histoire, respecte au minimum la loi ainsi que les accords que nous avons signés. **Il n'y a aucune honte à abandonner un projet qui, depuis le début, est source de souffrances pour de nombreux collègues. Chaque jour qui passe sans prendre des mesures collectives immédiates pour atténuer les "risques psychosociaux" (RPS) aggrave la situation de nos collègues SCE en souffrance.**



En plus des 643 suppressions d'emplois, nos dirigeants empilent sans états d'âme d'autres projets, tels que :

- Une succession constante de réorganisations à tous les niveaux au sein d'Orange Business.
- L'accélération incontrôlée des délocalisations hors de France.
- La poursuite de l'étude du projet de filialisation des salariés d'Orange SA SCE.
- La fermeture de sites tels que Bagnole, Cœur Défense, Blagnac, Massy, et d'autres.
- L'absence de garanties à 5 ans sur la pérennité de l'activité SCE pour nos petits sites.
- Des conditions de travail encore plus dégradées avec le passage en bureaux partagés pour tous et la réduction du télétravail de 3 à 2 jours par semaine pour certaines équipes.

**La CFDT exprime son refus catégorique face à cette situation chaotique et anxiogène, aux très lourdes conséquences sur l'ensemble des employés d'Orange SA du périmètre SCE. Il est impératif que nos dirigeants renoncent à tout projet qui dégrade nos conditions de travail.**

### **La réalité du Plan de Départ Volontaire (PDV)...**

Nos dirigeants, aidés de leurs experts en communication, nous présentent une vision idyllique, nous assurant que tout se déroulera harmonieusement grâce au Plan de Départ Volontaire (PDV). Forcée de répondre aux élus CFDT, la direction n'arrive plus à dissimuler les « mesurette » prévues dans son PDV.

**Quelles garanties sont offertes à nos collègues visés par les suppressions d'emplois qui refusent les trois propositions de postes ?** Nous constatons que nos demandes d'avoir de réelles garanties détaillées et qui engagent la direction ne sont toujours pas prévues. Cette incertitude s'applique également à nos fonctionnaires et à nos collaborateurs seniors. La direction ne donne notamment aucune assurance quant au respect des accords signés qui doivent protéger les salariés à 5 ans ou à moins de 3 ans de la retraite. C'est très grave et déloyal.

Les employés méritent plus qu'un accompagnement de principe sans aucune obligation contraignante. Ils ont le droit au respect de leurs obligations contractuelles de la part de leur employeur. Nous condamnons l'absence de solutions concrètes et d'engagements durables, que nous considérons comme une violation manifeste des règles de droit.



Nos alertes concernant la préservation sur SCE d'activités d'avenir, n'ont pas été entendues. C'est tout le contraire avec notamment, au sein de la direction CTIO, des suppressions d'emplois cruciaux qui toucheraient des métiers de data analyst, d'ingénieur logiciel et de spécialiste logiciel.

Selon la direction, si le PDV ne rencontre pas suffisamment de volontaires, nos dirigeants ont prévu de contraindre d'autres salariés SCE à une mobilité interne Orange, pour atteindre son objectif de 643 emplois supprimés à Orange SA sur le périmètre SCE.

Nos experts, notre cabinet d'avocats spécialisés en droit social, nos contacts au sein de la DRIEETS et nos militants CFDT ont été étonnés par les « mesurette » du PDV, qui ne sont pas à la hauteur des immenses moyens que le Groupe Orange devrait mettre en œuvre.

**Afin d'éviter des situations désastreuses, la CFDT réitère son appel à nos dirigeants pour qu'ils abandonnent immédiatement les suppressions d'emplois et cessent tous les projets de réorganisation et de transfert d'activités au sein d'Orange Business. Il faut réinstaurer des conditions de travail favorables pour tous !**

Pour compléter notre intervention et permettre à tous d'avoir un maximum d'information, vous pouvez lire :

- [CFDT-CGT-FO COM-SUD--AVIS motivé défavorable sur le projet de la direction](#)
- [l'intervention CFDT au CSE Central du 14 septembre 2023](#)
- [Communiqué de presse de la Fédération 3C CFDT](#)

1. Dans l'intérêt des salariés SCE, nous devons revenir sur le combat de nos élus CFDT au CSE Central (CSEC). Nous avons intensivement plaidé pour trouver une alternative au cabinet SECAFI proposé par des élus CFE-CGC du CSEC. Il s'avère que le groupe Alpha maison mère de SECAFI travaille pour le CSEE de SCE et aussi pour la direction dans ce projet de 643 suppressions d'emplois à SCE via une autre filiale SEMAPHORE. Nous ne comprenons pas cette insistance à travailler avec le cabinet SECAFI. Il est à noter que dans une série d'articles très documentés, [le site Capital.fr](#), indique avoir établi un lien entre la CFE-CGC et le cabinet SECAFI. L'article a été publié en février 2022. À ce jour, l'éditeur et les journalistes n'ont pas modifié leurs écrits.

**En novembre 2023, vous allez voter pour choisir les élus CSE qui seront face à la direction. Avec plus d'élus **CFDT**, nous serons plus forts pour vous défendre ! Plus d'élus **CFDT**, c'est aussi la certitude de ne plus laisser la CFE-CGC décider seule de notre avenir avec la direction.**



**#PartoutPourTous**

C'est le moment de rejoindre la CFDT ! [Contactez-nous, ensemble, on est plus fort.](#)