



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
ORANGE

Vos représentants
CFDT du CGE-CGM*



Isabel Lejeune TO



Olivier Berducou



Anita Iriart-Sorhondo



Éric Carbonnier



Nadia Zak-Calvet
Secrétaire adjointe du CGM

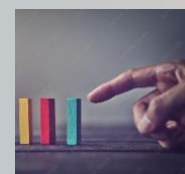


David Margirier



LES RUPTURES SOCIALES

L'évolution du marché espagnol, celui du marché Entreprise ainsi que la remise en cause des stratégies de diversification notamment pour Orange Bank ont donné lieu à des explications de la direction souvent paradoxales, voire incohérentes au sein des instances adhoc (Comité Groupe Européen, Comité Groupe Monde, CSEE SCE et d'Orange Bank). Si d'un point de vue stratégique, ces orientations méritent d'être questionnées, force est de constater que la suppression de poste est le point d'intersection entre ces trois projets pour, finalement, plus d'un millier de départs au niveau européen.



Masmobil/Orange Espagne, que se passe-t-il ?

2021 a été une année horribilis sur le marché espagnol. Orange a ainsi souhaité trouver un partenaire pour continuer à investir et rétablir ses marges.

En 2022, un projet de joint-venture avec Masmobil a été annoncé en juin quand on assistait à un frémissement de retournement du marché. Les résultats n'étaient pas si mauvais que ça quand la direction nous a proposé une solution capitalistique miracle via un projet nommé « Killi » ([Avis CGE Masmobil de juin 22](#))

En 2023, les comptes Orange Espagne ont poursuivi leur redressement et dans le même temps, la commission européenne a fait grimacer la direction concernant les mesures à prendre pour autoriser un tel rapprochement... Est-ce que la potion à avaler sera plus amère que la solution de la joint-venture ? Là encore ce scénario stratégique nous laisse dubitatif !

*CGE comité groupe Européen
CGM : Comité Groupe Monde

Marché Entreprise ou la méthode Coué pour accepter l'inacceptable

À en croire la direction, la rentabilité financière de ce segment est en danger. C'est faux ou plutôt c'est une vision trompeuse. Le cabinet d'experts-comptables missionné par le CSEC a montré que le chiffre d'affaires (7,9Md€ en 2022) d'Orange Business est toujours en croissance avec une excellente rentabilité sur les produits d'opérateur télécom. Les experts-comptables ont également mis en évidence un énorme problème concernant la refacturation interne entre SCE et le reste du groupe. Il n'est ainsi plus possible d'affirmer que la profitabilité 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. En parallèle, sur 10 ans et pour plus d'un milliard d'euros, la direction d'Orange Business a suivi une stratégie acquisition de nombreuses entreprises du secteur du numérique (ESN). Or, la croissance du chiffre d'affaires sur l'IT se reflète très insuffisamment dans la marge dégagée par Orange Business. Nos dirigeants doivent s'interroger sur leurs erreurs.

Stratégie qui débouche sur un branle-bas de combat où la direction décide, un jour de mars 2023, qu'Orange SCE doit encore réduire la voilure avec près de 1400 départs annoncés entre suppression de postes et dispositif de pré-retraite (TPS). En contrepartie, elle annonce un plan de formation sous-budgété et qui vise essentiellement à se former sur un nouveau métier en filiale, pour quitter Orange SCE. Et pour faire face à ce naufrage d'une gestion des emplois et compétences (GPEC) non anticipée, on active en urgence un troisième levier : la suppression massive du catalogue des offres qui ne seraient plus adaptées. Cette précipitation, décidée sans l'avis des experts du marketing est le résultat d'un grave défaut d'anticipation de la direction.

Dans ce contexte, quelle est la cohérence entre les orientations stratégiques et organisationnelles du marché entreprise ?

En effet pour la direction, la stratégie de l'évolution du marché entreprise repose sur trois piliers : connectivité, cloud et cybersécurité.

Or au regard de l'importance de la cyber dans les offres du marché entreprise, comment expliquer que ce pilier est en dehors du champ de responsabilité d'OB ? Depuis la décision controversée de la séparation d'OCD (« CarveOut »), les complications opérationnelles et commerciales entre salariés d'Orange SCE et d'OCD se multiplient avec le silence gêné de la direction.

De plus, quelle approche stratégique est mise en œuvre sur le marché des entreprises pour élaborer une vision d'ensemble des synergies potentielles entre les divers services et filiales du groupe ? En effet, la stratégie au niveau européen repose actuellement uniquement sur la bonne volonté entre les différents acteurs du groupe.

Alors que l'entreprise a pour la première fois remis en question l'accord social en France en ayant recours aux instruments d'un plan de sauvegarde de l'emploi, ce qui a suscité des inquiétudes et des interrogations parmi des milliers de salariés et leur famille, le devenir de la structure organisationnelle visée pour Orange Business reste encore flou. ([Avis CGE d'octobre2022](#))

Orange Bank, un désastre annoncé



Pour la CFDT, Orange a les compétences et les moyens financiers pour réussir ses projets de diversification. Cependant, depuis 20 ans, avec nos expériences dans le cinéma, le football, la télévision, la banque, des milliards d'euros s'évaporent, une partie de cela va dans la poche de nos repreneurs/partenaires.

Les véritables gagnants sont nos anciens dirigeants qui ont profité de cette politique pour renouveler leurs mandats, sans oublier les sociétés de stratégie, les cabinets d'avocats et les banques d'affaires qui "aident" la direction d'Orange à monter ses opérations.

Les véritables perdants sont d'abord les salariés du groupe qui ont tout sacrifié pendant de nombreuses années pour travailler dans ces équipes. L'argent n'est pas gratuit, notre direction décide de faire porter à ses salariés ses propres erreurs.

Les salariés d'Orange Bank ont dénoncé à maintes reprises, les erreurs, les manquements et les choix stratégiques de la direction qui ont retardé les perspectives de croissance rentable. Les représentants des salariés d'Orange Bank ont reçu pour seule réponse la mise en œuvre successive de projets sans fin, le dernier en date étant One Bank, qui se solde par un échec, au point qu'il entraîne la décision de cesser les activités en France. ([Avis CGE d'avril 2022](#))

Les messages de la CFDT sont clairs. Les salariés français attendent un reclassement interne à la hauteur de leur investissement, comme la direction s'y est engagée. Nous serons particulièrement attentifs à cela. Quant aux salariés espagnols, la cession ou la vente de la plateforme reste une hypothèse à ce stade. Si cette transition n'a pas lieu, ces travailleurs pourraient être confrontés à des perspectives sombres, ce qui n'est pas acceptable. Nous insistons sur la nécessité pressante de permettre aux employés espagnols actuellement dédiés à 100% au projet "One Bank" de se recentrer sur les activités locales en Espagne.

Orange Bank, finalement, est un naufrage où les capitaines ont déjà abandonné le navire. Les salariés d'Orange Bank qui se sont investis dans cette diversification ne doivent pas être abandonnés par le groupe Orange.

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
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](#)

