Logo CFDT

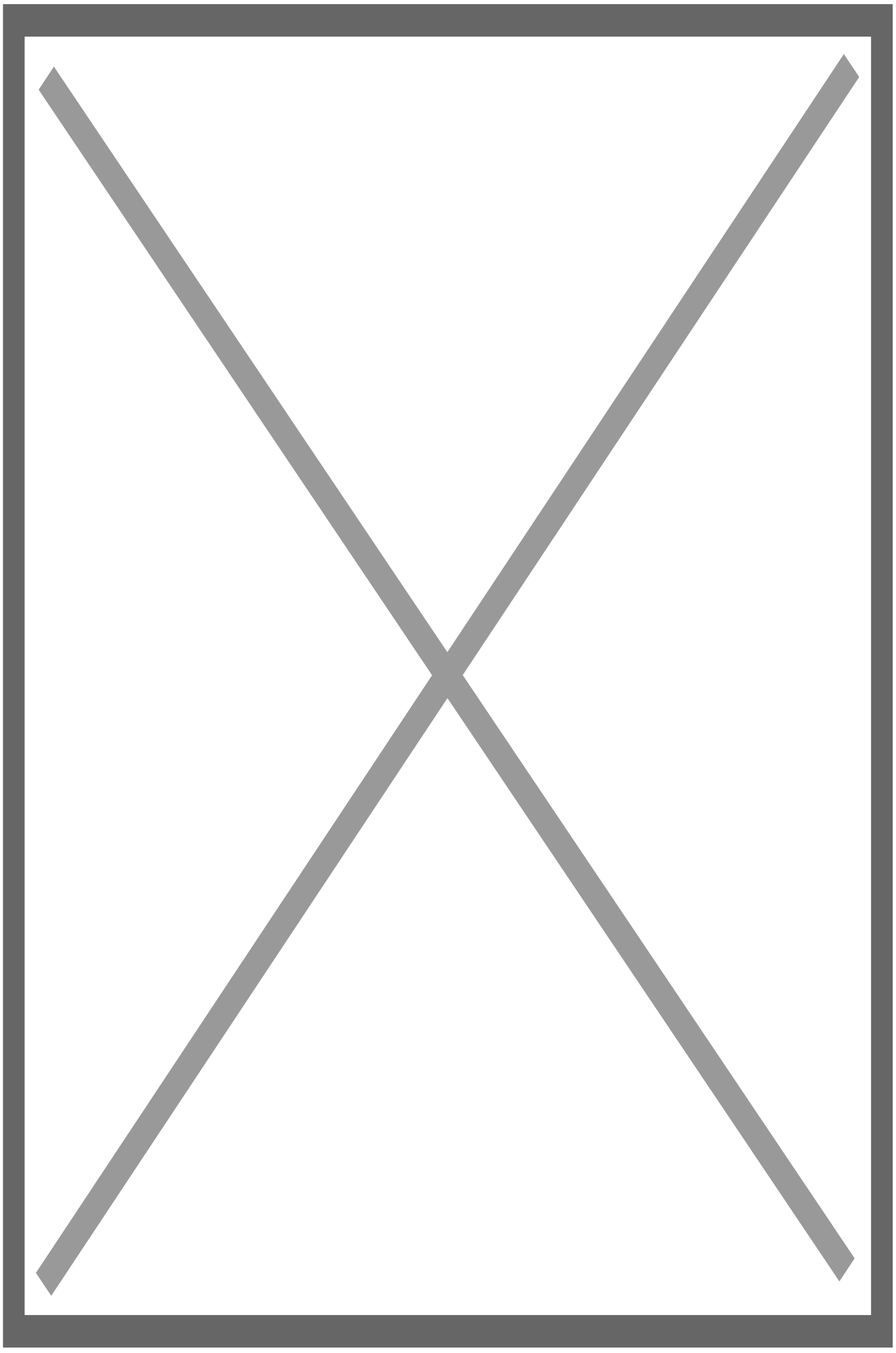
À qui le tour ? À qui le tour ? À qui le tour ? 29 mars 2023

Nouvelle gouvernance, nouvelles méthodes. Après les baisses d'effectifs « naturelles » (retraite, TPS, démissions), Orange passe à la vitesse supérieure pour accélérer les départs : SCE (Orange Business) vient d'apprendre qu'une « Rupture Conventionnelle Collective », suivie éventuellement d'un Plan de Départs Volontaires (PDV), allait toucher 700 salariés. N'est-il pas possible de réorienter 700 salariés dans notre Groupe ? La ligne rouge est franchie : Orange prépare des Plans de Licenciements.

Aujourd'hui à SCE, demain à Orange Innovation ???

Orange n'est-il pas un Groupe avec un État actionnaire fort ? L'absence de perspectives est-elle aujourd'hui une méthode afin de pousser les salariés à partir ? Mais où est donc passé le plan industriel permettant d'assurer un avenir à ses salariés ? Mais où sont passés les projets qui pouvaient fédérer les salariés autour d'objectifs communs ?

Déclaration lue en séance du CSE Innovation du 29 mars 2023 :



Après les mouvements de filialisation de l'entité Totem, la bascule de nos points de vente vers la GDT et les cessions annoncées d'Orange Bank ainsi que d'OCS, c'est désormais à un futur Plan de Départ que nos collègues de SCE pourraient être confrontés. Orange a fait connaitre en CSE extraordinaire ses objectifs de baisse de 10 % des effectifs alors même qu'il y a environ 600 prises de TPS.

La stratégie de filialisation des entités porteuses de chiffres d'affaires externes est de plus en plus claire ! N'y a-t-il pas un risque aussi sur nos activités Wholesale ? maintenant sous la houlette de notre futur ex-Président d'Orange Innovation ?

Alcatel, Alstom, Arcelor, la liste est longue de nos fleurons nationaux qui – une fois passé le stade de la vente à la découpe – ont terminé leur parcours sous pavillon étranger. À qui donc le tour ? Orange sera-t-elle la prochaine entreprise ?

Cette stratégie – supposée améliorer la rentabilité immédiate – a démontré qu'elle finissait toujours par affaiblir les entreprises intégrées en les fragmentant, tout en faisant disparaitre leur identité ainsi que le sentiment d'appartenance de leurs salariés. Aujourd'hui, c'est SCE qui subit le couperet de ce calcul purement financier. Nous avons toutes les raisons de croire qu'Orange n'en restera pas là …

À Orange Innovation, les signaux sont alarmants. Le départ du Directeur d'Orange Innovation et celui de sa DRH est-il une alerte sur la stabilité de notre Division et sur sa volonté d'assurer activités et emploi ? Quel est l'objectif de l'audit financier en cours, si ce n'est de vous permettre d'avoir des éléments pour justifier le même couperet que celui utilisé pour SCE ? Nous sommes dans l'incompréhension puisque nous venons de mettre en œuvre la refonte complète d'IT-S et que le directeur de Networks s'engageait à ne pas présenter de réorganisation majeure.

Nous craignons la perte de savoir-faire et de compétences clés acquises par des salariés motivés et engagés. Les salariés de notre périmètre sont reconnus pour leur capacité à travailler en transverse et à créer des synergies donc de la surperformance : il s'agit alors là d'une véritable création de valeur que nous ne voyons pas apparaitre dans l'exercice comptable auquel procèdent les auditeurs du groupe

Si nous analysons le dossier présenté aux élus de SCE, au-delà des conséquences sociales sur l'ensemble du personnel, il conduit à affaiblir notre identité d'entreprise et à fragmenter notre organisation, ce qui crée des conflits d'intérêts entre les différentes filiales. L'objectif de réduire nos coûts apparait pour les représentants CFDT comme une stratégie mortifère sur le long terme pour Orange, *ex-fleuron de l'industrie télécom française*… dira-t-on bientôt ?

En responsabilité, les militants CFDT d'Innovation sont particulièrement inquiets des conséquences sociales et économiques de la première déclinaison opérationnelle du nouveau plan « Lead the Future » qui voit naitre le premier plan de départs « volontaires » au sein de notre entreprise.

À la CFDT, nous restons convaincus que le personnel de notre entreprise est **le** principal acteur de son succès. Cela passe par un dialogue constructif entre la Direction et les représentants du personnel.

Trouver des alternatives à ces logiques de filialisation, d'externalisation et de réduction de couts est un engagement que **NOUS** devons collectivement prendre vis-à-vis des équipes. Ceci doit permettre fièrement à Orange de ne pas perdre son âme et de prospérer tout en préservant les emplois et les conditions de travail.

Question