Logo CFDT

La LETTRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION N°4 LEAD THE FUTURE ET APRÈS ?

LEAD THE FUTURE ET APRÈS ?

Bonjour à toutes et tous,
Le contexte géopolitique tendu entre les grandes puissances USA, Chine et Russie, les décisions à l'emporte-pièce de Donald Trump ont mis en exergue une nécessaire souveraineté numérique, pour laquelle la CFDT se bat depuis de nombreuses années (Cf. : La lettre Réflexion&Stratégie N°1 : souveraineté numérique chez Orange). Le salon Vivatech qui vient de se terminer en a été une parfaite illustration.
Le futur plan stratégique 2026-2030 en cours de définition doit amener ce qui a manqué à Lead The Future, une vision en interne pour nous tous, motivante et rassurante pour la pérennité du Groupe, son innovation, sa diversification et son rôle moteur dans la transition écologique de la filière du numérique.
C'est pour cela qu'il est important pour moi de vous représenter au sein de la Gouvernance du Groupe en remettant l'humain au centre des échanges, des stratégies et des projets.
À bientôt,
Vincent Gimeno

Nous arrivons au terme du plan stratégique Lead The Future. Ses lignes directrices ont été comprises et reçues favorablement par les marchés :

· Recentrage sur le cœur de métier en se séparant des tentatives de diversifications passées.
· Capitalisation sur les infrastructures dont nous restons en majorité propriétaires.
· Défense de notre positionnement premium par la qualité de nos réseaux et de nos services.
· Réduction des coûts et amélioration de la génération de cash.
· Mise en place d'un Nouveau Modèle d'Entreprise, plus simple et moins pyramidal en améliorant les synergies.
· Accompagnement du continent africain, véritable moteur de croissance du Groupe.
· Transformation de la division entreprise pour en faire le leader européen de la connectivité sécurisée et résiliente.
· Mise en position de force du Groupe pour contribuer à la consolidation européenne, grâce à un bilan solide et un endettement mesuré.

Tous les voyants ne sont pas au vert, que ce soit pour Orange France ou Orange Business, en raison de retards, d'objectifs non atteints et d'une diversification et innovation insuffisamment développées.

En interne, la vision quotidienne de nos collègues est plus mitigée :

· Économies drastiques qui mettent à mal l'exercice des métiers et des échanges en interne et en externe.
· Déménagements, réaménagements de sites qui percutent les réorganisations d'entités.
· Attente d'une stratégie industrielle responsable et durable avec des innovations et des diversifications de services.
· Tension croissante sur les effectifs, de plus en plus difficile à accepter au regard de la charge de travail.
· Qualité de vie au travail en berne entre Flex, densification, pertes des métiers et des compétences qui sont externalisés ou renvoyés à l'autre bout du monde.

· Expression des salariés freinée, par crainte d'un impact sur leur part variable. Une tendance qui devrait continuer en 2025.

Il est essentiel que le plan stratégique 2026-2030 soit clair, compris et partagé en interne. Il doit porter une vision durable de ce que le Groupe veut être en 2030. Un Groupe innovant, avec une stratégie claire partagée par toutes les parties prenantes. Il doit répondre à une question fondamentale :

Serai-je fier de travailler chez Orange en 2030, quel que soit mon âge, mon métier ou ma filiale au sein du Groupe ?

L'accord GEPP doit être mis en œuvre, non pour réduire uniquement la masse salariale en faisant partir les séniors riches d'expérience et porteurs de la culture Orange, mais pour saisir l'opportunité de réinternaliser des compétences trop souvent sous-traitées (20 000 ETP externalisés chez Orange France). Le Groupe doit montrer « qu'il est là » pour ses salariés en valorisant l'accompagnement des transformations et la reconnaissance. **#PartoutPourTous**.

ACTUALITÉS

Administrateur représentant les actionnaires salariés et anciens salariés du Groupe

Le premier second tour ayant été annulé en première instance et en appel par la justice, un deuxième second tour s'est déroulé du 31 mars au 4 avril 2025.

Le résultat des votes, validé à l'unanimité par le Conseil de Surveillance a placé le binôme Nadia Zak Calvet et son remplaçant Marc Maouche, largement en tête.
Pourtant ce binôme n'a pu être présenté et validé en Assemblée Générale du fait d'une ordonnance en référé en date du 19 mai dernier (soit deux jours seulement avant l'AG) par « la CFE-CGC Orange et monsieur Thierry Chatelier » qui a suspendu le vote de l'AG jusqu'à une décision des juges sur le fond.

Aujourd'hui, les salariés actionnaires, deuxième actionnaire privé derrière l'état, sont privés d'un représentant au CA pour une durée indéterminée.

SFR :

Des rumeurs courent sur la vente de SFR. Orange, du fait de sa position de numéro 1 ne pourra être l'acteur principal de cette transaction. Le passage à 3 acteurs s'il devait aboutir doit laisser le leadership à Orange. Il permettrait de créer de la valeur en maintenant la concurrence.

Composition et enjeux du Conseil d'Administration du Groupe Orange

Rôle et fonctionnement :

Le CA **définit et conduit** la politique générale du Groupe Orange.

Il **décide des principes** de son organisation, des orientations stratégiques, économiques, technologiques et financières.

Il **s'assure de leur mise en œuvre** par la Direction Générale. Il se réunit environ une dizaine de fois par an.

Composition :

Il est actuellement composé de **15 membres** :

· 7 administrateurs indépendants, dont le Président.
· La Directrice Générale.
· 3 administrateurs représentant la sphère publique.
· 3 administrateurs représentant le personnel (dont Vincent GIMENO CFDT), 2 cadres, 1 non-cadre.
· 1 administrateur représentant le personnel actionnaire (non pourvu, voir ci-joint).
· 1 invité, représentant le CSEC.
· 1 invité Issu du Comité de Groupe monde.

Chacun des administrateurs exerce un **mandat de 4 ans.**

Au sein du CA existent 3 Comités spécialisés :

Le Comité d'Audit (présidé par **Gilles GRAPINET**) :

Il s'assure de l'existence et du suivi de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques financiers, examine les comptes et les rapports de gestion, et veille à la pertinence et à la qualité de l'information communiquée aux actionnaires.

Le Comité de Gouvernance et de Responsabilité sociale et environnementale (présidé par **Anne-Gabrielle Heilbronner**) **:**

Il est notamment chargé des propositions de nomination et de la rémunération des mandataires sociaux et peut émettre un avis sur les modalités de fixation de la rémunération des membres du Comité Exécutif. Le comité examine par ailleurs les orientations principales de la politique de responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et veille à l'application de la charte de déontologie du Groupe.

Le Comité Stratégie et Technologie (présidé par **Frédéric Sanchez**) :

Il examine notamment les orientations stratégiques pluriannuelles du Groupe (Projet Orange 2030) en matière de domaines d'activités, d'innovation et de technologie et la résilience de ces orientations. Vincent Gimeno, élu CFDT fait partie de ce comité.

La LETTRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION N°4 LEAD THE FUTURE ET APRÈS ?
Infos pratiques

Suivez-nous sur les réseaux !

BlueskyS3C CFDT TELECOMS PRESTATAIRES

FacebookS3C Télécoms prestataires IDF

instas3ctelecomsprestatairesidf

LinkedinS3C Télécoms Prestataires IDF

Threadss3ctelecomsprestatairesidf

TiktokS3CTélécomsPrestatairesIDF

Documents
La LETTRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION N°4 LEAD THE FUTURE ET APRÈS ?