



C'est @ nous

L'EXPRESSION SYNDICALE D'ORANGE - N°45

Fédération nationale des salariés du secteur des activités postales et de télécommunications CGT
263, rue de Paris - Case 545 - 93515 Montreuil Cedex • Tél. 01 48 18 54 00 • Fax 01 48 59 25 22 • www.cgt-fapt.fr • fede@cgt-fapt.fr



ÉDITO

130 ANS DE LA CGT : UNE HISTOIRE, UN ENGAGEMENT, UN AVENIR CHEZ ORANGE

En 2025, la CGT célèbre ses 130 ans d'existence. Cet anniversaire est l'occasion de nous rappeler le rôle essentiel que joue la CGT depuis sa création dans la défense des droits des salariés, tout ce que nous avons conquis grâce à la mobilisation collective des salariés. Les congés payés, la réduction du temps de travail, la création des comités d'entreprise, l'amélioration des conditions de travail dans tous les secteurs, y compris celui des télécommunications... rien n'a été donné, tout a été arraché par des luttes.

Chez Orange, la CGT FAPT s'inscrit dans cette histoire collective avec constance et responsabilité. Depuis l'époque de l'administration des PTT à aujourd'hui — elle a toujours porté la colère, l'espoir et les propositions des salariés, dans un esprit de justice sociale, de solidarité et de progrès. À chaque transformation de l'entreprise, nous avons été là, aux côtés des salariés, pour défendre leurs emplois, leurs métiers et leurs droits.

Alors que les choix de l'entreprise sont guidés par des logiques financières aux conséquences lourdes pour les salariés et les

usagers, la CGT continue d'être le contre-pouvoir des salariés, en s'appuyant sur une expertise solide, une connaissance fine des métiers et une vision à long-terme, centrée sur les besoins humains. Cet anniversaire des 130 ans est aussi tourné vers l'avenir. Défendre les droits des salariés, en gagner de nouveaux, améliorer leurs conditions de travail, lutter pour l'égalité et résister aux dérives du capitalisme qui fragilisent le monde du travail : voilà notre leitmotiv commun.

Alors que l'entreprise s'apprête à faire disparaître la proximité avec son projet REGAIN en verticalisant l'ensemble des activités, la CGT FAPT est là pour affirmer haut et fort que les salariés doivent passer avant les profits des actionnaires.

Chez Orange, la CGT FAPT demeure le syndicat engagé et fidèle à ses valeurs, pour construire avec les salariés un avenir plus juste, plus solidaire et plus durable. Tous ensemble, continuons d'écrire l'histoire !

211

211 MILLIARDS D'EUROS D'AIDES PUBLIQUES VERSÉS CHAQUE ANNÉE AUX ENTREPRISES SANS CONTREPARTIE ! LE GROUPE ORANGE A PERÇU 233M€ POUR ORANGE ET 456M€ POUR ORANGE CONCESSIONS. EN 2024, ORANGE FRANCE A ENREGISTRÉ 3 051 DÉPARTS DE CDI POUR SEULEMENT 365 EMBAUCHES ; CONSACRÉ 64M€ AUX AUGMENTATIONS DE SALAIRE ; AUGMENTÉ LE DIVIDENDE ET AINSI VERSÉ PRÈS DE 2 000M€ AUX ACTIONNAIRES... VOUS VOYEZ QUI PROFITE DE CES AIDES PUBLIQUES ! LA CGT FAPT EXIGE LE CONDITIONNEMENT DES AIDES À DES OBJECTIFS SOCIAUX, ENVIRONNEMENTAUX ET D'ÉGALITÉ. * VOIR EN PAGE 4

LA CGT FAPT EXIGE UN PARTAGE ÉQUITABLE DES RICHESSES POUR L'EMPLOI, L'INVESTISSEMENT ET L'INTÉRÊT GÉNÉRAL

Dans un contexte économique marqué par des inégalités croissantes et une crise sociale persistante, la CGT FAPT réaffirme avec force les revendications qu'elle porte en faveur d'un modèle plus juste. Orange réalise des profits records, capte 233 millions d'aides de l'État, tout en poursuivant des politiques de rigueur. Est-il normal que ces aides soient reversées en dividendes au lieu de soutenir l'emploi et les investissements en innovation !!!

Trop souvent, les profits générés sont captés par une poignée d'actionnaires avides de dividendes. Cette logique de financiarisation à outrance se fait au détriment de l'emploi, des salaires, des conditions de travail et des investissements indispensables au développement des activités et à la qualité du service rendu aux usagers.

Pour la CGT FAPT, il est urgent de réorienter les profits vers des priorités sociales et humaines. L'emploi doit redevenir une priorité ; Il n'est pas acceptable que dans une entreprise en bonne santé financière les suppressions de postes continuent sous prétexte de « gains de productivité ». Il faut au contraire embaucher en CDI, réinternaliser les emplois sous-traités, former, donner des perspectives de carrière et améliorer les conditions de travail.

L'investissement est également un levier central. Les

besoins sont immenses : modernisation des infrastructures, amélioration de la couverture numérique sur tout le territoire, développement de nouveaux services accessibles à toutes et tous. Ces investissements sont essentiels non seulement pour la qualité du service, mais aussi pour l'aménagement du territoire et la réduction des fractures sociales.

Enfin, la CGT FAPT rappelle que le développement des réseaux télécoms doit répondre à l'intérêt général. Pourquoi le rendement du dividende chez Orange devrait-il être 2,5 fois supérieur à celui des autres entreprises du CAC40 ! En ajustant le dividende à un niveau similaire à la moyenne du CAC40, Orange pourrait ainsi réutiliser autrement près d'1,2 Milliard € par an. Le nouveau plan stratégique en construction doit remettre l'humain au centre afin de rassurer des salariés aujourd'hui très inquiets pour l'avenir de leurs emplois, et dont la santé mentale et physique se dégrade de jour en jour, principalement du fait de l'absence d'une véritable reconnaissance de leur travail.

La CGT FAPT appelle les salariés à se mobiliser et soutenir une répartition plus juste des richesses produites collectivement. Exigez avec vos élus CGT une baisse du dividende et une redistribution équitable et responsable des bénéfices, pour prendre une autre voie ! ■

Numérique

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET ÉTHIQUE : UN ENJEU POUR LES SALARIÉS D'ORANGE

L'Intelligence Artificielle (IA) s'impose progressivement dans le secteur des télécommunications, transformant les métiers, les organisations et les relations de travail. Cette révolution technologique soulève des questions éthiques majeures, qui concernent directement les salariés et leurs représentants.

L'IA, entre progrès et risques sociaux

L'IA promet des avancées en matière de service client, d'optimisation des réseaux ou de gestion des données. Mais derrière ces promesses, se cachent aussi des risques : automatisation de tâches, surveillance accrue, transformation des métiers, et le plus prégnant la suppression d'emplois. Pour la CGT FAPT, il est essentiel que l'IA ne soit introduite au détriment des droits des salariés, ni de leur qualité de vie au travail. L'IA devrait être un levier d'amélioration des conditions de travail et de développement des compétences, et non un outil de déshumanisation !

Transparence, dialogue social et formation

L'un des enjeux majeurs est la transparence des algorithmes. Les salariés doivent comprendre comment les outils d'IA influencent leur travail, leur évaluation et leurs perspectives d'évolution. Pour un dialogue social renforcé, les représentants du personnel doivent être associés à toutes les étapes de déploiement de l'IA, afin d'anticiper les impacts et de défendre les intérêts collectifs. La formation continue doit être garantie à tous, pour permettre à chacun de s'adapter aux

évolutions technologiques et de ne pas subir ces transformations.

Lutte contre les discriminations et respect de la vie privée

L'IA peut reproduire, voire amplifier, des biais présents dans les données. Cela peut conduire à des discriminations, notamment dans les processus de recrutement ou d'évaluation. La CGT FAPT exige des garanties pour que l'IA soit utilisée de façon équitable et transparente, dans le respect de la diversité et de l'égalité professionnelle. La protection des données personnelles est également un impératif. Les salariés doivent être informés sur l'utilisation de leurs données et pouvoir exercer leurs droits.

Pour une IA au service de l'humain

La CGT FAPT milite pour une IA éthique, au service de l'humain et non l'inverse. Cela implique la formation des salariés, l'accompagnement des évolutions de métiers, et la garantie de conditions de travail dignes. L'IA ne peut être un prétexte à la dégradation ou à la précarisation des emplois.

L'intelligence artificielle ne doit pas être subie, mais discutée et encadrée collectivement. La CGT FAPT chez Orange continuera d'agir pour que l'IA soit synonyme de progrès social, de justice et de respect des droits de tous les salariés. ■

L'Interview



Magali Vallée,
Administratrice
représentant les
salariés au Conseil
d'Administration du
Groupe Orange

L'activité du Conseil d'Administration du Groupe Orange a été soutenue pendant les 4 ans du mandat débuté en décembre 2021.

La 1ère année fut marquée par le départ de l'ancien PDG, Stéphane Richard, au moment de l'Assemblée Générale des Actionnaires en mai 2022. Une nouvelle Directrice Générale, Christel Heydemann, et un Président du Conseil, Jacques Aschenbroich, sont arrivés pour une gouvernance dissociée.

Le fonctionnement du Conseil a donc évolué avec un COMEX renouvelé à la suite du départ de plusieurs dirigeants.

La situation en Espagne et dans la zone Afrique Moyen-Orient est toujours mise en avant au détriment d'autres pays.

La France est abordée avec un regard négatif, avec pour seuls objectifs la réduction des coûts, plus particulièrement la masse salariale, et le transfert de l'activité vers les filiales.

Un plan stratégique sans véritable stratégie industrielle a été mis en place par la DG. Il sera poursuivi début 2026 dans sa phase 2.

Les activités de diversification comme Orange Bank, OCS, etc... ont été cédées

Les décisions du Conseil d'Administration suivent souvent les recommandations de la direction générale.

En tant qu'élue CGT FAPT représentant les salariés, il a été important de porter la voix du personnel au plus haut niveau de l'entreprise. Voter contre l'augmentation du dividende en est un exemple !

Un contexte syndical anxieux avec des querelles internes entre organisations syndicales, et surtout un mandat du représentant des salariés actionnaire toujours non pourvu depuis plus d'un an, font régulièrement l'actualité des médias.

UNE POLITIQUE D'EMPLOI AU SERVICE DES SALARIÉS

Le contexte géopolitique tendu entre les grandes puissances américaine, russe et chinoise fait craindre un avenir sombre au marché unique des télécoms voulu en Europe. La souveraineté numérique est indispensable dans un monde instable.

L'Intelligence Artificielle est partout, mais c'est un peu le sujet tabou surtout lorsque l'on s'interroge au sujet de l'impact sur les conditions de travail des salariés. « On ne va pas remplacer les emplois » sont les propos de la directrice générale au Boost Camp AI de début juillet mais « on doit former, éduquer et démystifier ».

Le directeur de l'Innovation voit l'IA chez Orange comme « un agent personnel qui ferait toute la paperasse » ! il faut surtout obtenir des garanties et le consentement des salariés et des clients car 750 brevets ont déjà été déposés par Orange.

La crainte des salariés consiste à ne pas avoir de visibilité sur l'impact de l'IA au niveau de leur métier ou de leur emploi : oui pour une amélioration des conditions de travail, oui pour une diminution du temps de travail et non pour toujours plus de productivité.

La pérennité du Groupe résidera dans son innovation, sa diversification et son rôle de leader de plusieurs marchés des télécoms en France mais aussi à l'international en réinternalisant les activités et les emplois.

La défense de vos intérêts est primordiale et la pérennité de notre entreprise est vitale.

En dix ans, Orange SA a supprimé près de 30 000 emplois en interne. Cette réalité ne reflète pas un manque d'activité, mais une stratégie délibérée de transfert d'activités et d'emplois par le biais de filialisation, d'externalisation, de sous-traitance et de délocalisation visant à maximiser les profits. Ces choix pénalisent les salariés, en fragilisant les équipes, en dégradant leurs conditions de travail, en perte de transmission de savoirs et de pratiques. Pourtant, les besoins sont importants et bien réels, notamment dans les domaines de la relation client, de l'intervention, de la maintenance des réseaux, de la cybersécurité, de la transition numérique et du développement des compétences associées.

Par son dernier accord de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), la direction s'est engagée à recruter dans le Groupe 6 000 personnes entre 2025 et 2027. Pour la CGT FAPT, cet engagement doit se traduire par des embauches en CDI, en priorité au sein d'Orange SA et pour

les jeunes en alternance. Ces derniers, formés aux métiers d'Orange et diplômés, méritent un avenir... pas une sortie sans lendemain !

La stratégie de la direction de créer des sociétés ayant des conventions collectives moins-disantes doit cesser ! Du reste, les accords d'Orange SA sont souvent plus avantageux. Ainsi, l'arrêt du dumping social dans le Groupe est une nécessité, et le retour de multiples activités au sein de la maison mère assureront un emploi stable et de meilleurs droits aux employés actuellement dans les filiales.

La CGT FAPT revendique une politique d'emploi ambitieuse et égalitaire : « à travail égal, salaire égal » à la hauteur de la qualification et de l'expérience quel que soit le statut, valorisation de la formation, de l'implication effectuée. C'est en œuvrant pour les salariés qu'Orange répondra aux défis sociaux, écologiques et technologiques pour l'avenir de toutes et tous. ■

INVESTISSEMENTS

POUR UNE RELANCE AMBITIEUSE INDUSTRIELLE, TECHNOLOGIQUE ET HUMAINE, AU SERVICE DE L'AVENIR

Depuis des décennies, les choix politiques guidés par la rentabilité à court terme ont conduit à une désindustrialisation massive de notre pays. Délocalisations, fermetures de sites, suppressions d'emplois, démantèlement de filières entières : la casse industrielle a fragilisé notre souveraineté, dégradé l'emploi, creusé les inégalités territoriales et appauvri la population. Le résultat ? Une perte de savoir-faire, une dépendance accrue à l'étranger, et une précarisation généralisée du monde du travail.

Pour la CGT, la relance industrielle est non seulement urgente, mais elle doit surtout être pensée au service de l'intérêt général. Cela implique de tourner le dos aux logiques financières dominantes pour engager un véritable redéploiement industriel, technologique et humain.

Nous portons une vision ambitieuse, fondée sur la relocalisation des productions, le développement de filières stratégiques durables (énergie, santé, transport, numérique, télécoms...) et des investissements massifs dans les infrastructures publiques et les outils de production. Cette relance doit répondre aux besoins sociaux et environnementaux, et non aux exigences des marchés.

Mais il ne peut y avoir de politique industrielle sans investissements dans la force de travail. La CGT revendique la revalorisation des salaires, l'amélioration des conditions de travail, le développement de la formation continue et des embauches pérennes, en particulier dans les secteurs en tension et les services publics.

La transition technologique ne doit pas être abandonnée aux seuls intérêts privés. Recherche & développement, Intelligence Artificielle, robotique, télécoms, énergie... ces domaines doivent faire l'objet d'un pilotage public fort, avec des critères sociaux, écologiques et territoriaux. Les aides publiques et les crédits d'innovation doivent être conditionnés à des engagements précis en matière de créations d'emploi, d'environnement et de production locale.

Enfin, la CGT appelle à une planification démocratique et écologique. Il est temps de mettre autour de la table les salariés, les syndicats, les élus, les associations et les territoires pour construire ensemble une industrie tournée vers l'avenir. Cela suppose de sortir du modèle du moins-disant social pour bâtir un projet industriel au service du pays, des populations et de la planète. ■

L'AVENIR DE NOTRE PLANÈTE SE CONSTRUIT AVEC NOTRE TRAVAIL

La CGT en association avec le collectif « Pour un réveil écologique » vous propose une série de 5 webinaires pour vous permettre de vous emparer des enjeux sociaux liés à la crise climatique.

L'objectif de ces webinaires est de vous donner les clés pour mieux comprendre les enjeux, et favoriser votre implication ainsi que celle de vos représentants dans l'élaboration et la mise en œuvre des plans d'actions visant à adopter une attitude responsable, et à travailler à des stratégies d'entreprise vertueuses loin de la logique

productiviste qui nous envoie un peu plus chaque jour dans l'impasse d'une crise écologique et climatique dont les effets sont chaque année toujours plus dévastateurs.

Une journée d'échanges sur le Radar Travail et Environnement a déjà eu lieu, et a présenté cet outil qui permet de mesurer le degré d'engagement de chaque entreprise en fonction de critères environnementaux. Pour accéder aux webinaires, scannez le QR Code ci-contre. ■



PRÉVENTION

PRÉCONISATIONS DU COMITÉ NATIONAL DE PRÉVENTION DU STRESS

L'enquête triennale réalisée par SECAFI met en lumière une situation alarmante : les salariés sont épuisés et profondément désorientés par les réorganisations à répétition. Parmi les facteurs de risques psychosociaux, l'insécurité de la situation de travail chute de plus de 6 points. Désormais, la moitié des salariés interrogés craignent pour leur emploi, révélant un climat généralisé d'inquiétude.

Autre signal fort : la fierté d'appartenance à Orange s'effondre, avec seulement 58% des salariés qui recommanderaient aujourd'hui leur entreprise à leur entourage. Un désaveu inquiétant. De plus, 35% des salariés se sentent menacés par la digitalisation et l'automatisation, en raison d'un accompagnement jugé largement insuffisant.

L'enquête interne « Voice Up » diligentée par la direction confirme cette tendance préoccupante, avec des indicateurs en net recul par rapport à l'année précédente, mais sans réaction adaptée de la direction !

Face à cette dégradation du climat social, SECAFI formule plusieurs recommandations essentielles : Réaliser des bilans approfondis des réorganisations précédentes, et s'appuyer sur les retours d'expérience avant d'engager toute nouvelle transformation.

Systématiser l'usage des outils existants : méthodologie de transformation responsable, application de l'accord sur la charge de travail, phase d'expérimentation, etc...

Réaliser un diagnostic précis de la situation à transformer, en identifiant ce qui doit évoluer, mais aussi ce qu'il faut impérativement préserver, le tout inscrit dans une vision stratégique globale.

Définir pour chaque projet des indicateurs mesurables, y compris en matière d'amélioration des conditions de travail, d'efficacité, et de prévention des risques.

Or, malgré les alertes, l'entreprise s'apprête à lancer une nouvelle réorganisation d'ampleur, le projet REGAIN, qui impactera massivement tous les périmètres d'Orange France. Un projet flou, sans vision partagée, sans aucune mesure de prévention primaire ni secondaire, et uniquement pensé comme un habillage cosmétique pour contenir les remontées de terrain.

La CGT FAPT porte une autre vision de l'avenir d'Orange France :

Une organisation basée sur la proximité réelle avec les salariés et les territoires.

Le respect de la santé, de la sécurité et de la stabilité professionnelle pour tous.

Le développement de l'emploi, des compétences et de la reconnaissance du travail. ■

COMPLÉMENT D'ENQUÊTES - MULTINATIONALES, LES VRAIES ASSISTÉES DE LA RÉPUBLIQUE



AUDITION ORANGE SUR LES AIDES AUX ENTREPRISES



Vous voulez en savoir plus ? Rendez-vous sur le site internet de la CGT...

Directeur de la publication : Cédric Grimaud
Rédaction : 263, rue de Paris - case 545 - 93515 Montreuil cedex
Commission Paritaire : (demande en cours)
Imprimerie : Rivet Presse Édition - 87022 Limoges cedex 9
Conception-Réalisation : mediris.fr / 07 67 62 98 21



Bulletin de syndicalisation CGT

Nom	Prénom
Adresse	
Code Postal	Ville
(Facultatif) Téléphones → perso	→ pro
Grade/Classification	Métier
Service/Bureau (nom et adresse)	
Date de naissance	