



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
GROUPE ORANGE

du MARDI 12
au VENDREDI 15
NOVEMBRE 2013

VOTEZ
CFDT



En 4 ans notre entreprise s'est profondément transformée : crise sociale, changement de PDG, nouvelle dynamique sociale, arrivée du 4^{ème} opérateur, lancement des réseaux de nouvelles générations, mais aussi la chute de l'action Orange face à laquelle la politique du dividende fort s'est révélée inefficace.

Pour la CFDT la question de la responsabilité sociale d'entreprise doit être au cœur de la gouvernance des entreprises donc du Conseil d'Administration.

2ND TOUR ÉLECTION DES REPRÉSENTANTS DES CADRES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

CONSTRUISONS ENSEMBLE ORANGE 2020, EN AMPLIFIANT VOTRE VOTE DU 1^{ER} TOUR

Le 22 octobre, la CFDT est devenue 1^{ère} organisation syndicale du groupe. Ce résultat historique marque l'intérêt grandissant des salariés pour un syndicalisme d'engagement et de responsabilité. Avec près de 33% des votes, les cadres expriment une nouvelle fois la confiance qu'ils nous accordent dans une période de changements forts. Cependant, le siège cadre au C.A. d'Orange n'est pas encore attribué : **c'est pourquoi la CFDT vous appelle à amplifier ce 1^{er} résultat pour que tous les salariés soient dignement représentés.** Au regard du 1^{er} tour, la présence de la CFDT au Conseil d'Administration est une exigence démocratique.

Voter et faites voter CFDT !

LES PROPOSITIONS DE LA CFDT POUR LE GROUPE ORANGE AU CA

- › **Défendre l'emploi** et donner des perspectives à Orange par l'investissement, la croissance et la diversification de l'activité. Les opérateurs historiques des télécoms sont chahutés, l'innovation reste une clé de notre développement. Notre activité est portée d'abord par les progrès techniques et les nouveaux usages. Pour la CFDT, il faut accentuer l'inflexion donnée depuis 2 ans.
- › **Combattre la logique de centralisation et de verticalisation des process et de l'activité.** Transférer la politique de l'emploi et des compétences (sous-traitance comprise) vers les territoires est incontournable pour atteindre la proximité souhaitée par nos clients.
- › **Appliquer le « contrat social »**, en particulier l'organisation du travail et le respect du personnel.
- › **Recruter des jeunes** salariés par la signature du contrat de génération, car les cadres attendent de vraies perspectives pour eux et leurs collaborateurs face aux départs massifs des prochaines années.
- › **Rétablir nos marges** sans cesse rognées par les régulateurs, les ponctions de l'Etat et les opérateurs « over the top » et accroître le chiffre d'affaire sont essentiels pour conquérir de nouveaux droits sociaux (prévoyance pour tous...).
- › **Élaborer une stratégie d'alliance et de croissance externe** respectueuse de l'accord mondial sur les droits sociaux fondamentaux contribuera à accroître notre base clients.

LES ENGAGEMENTS DE LA CFDT SUR LE FONCTIONNEMENT DU CA

- › Garder un regard critique et vigilant sur les rémunérations notamment de nos dirigeants et des actionnaires.
- › Élargir le Conseil d'Administration aux réalités de l'entreprise et du secteur :
 - Soutenir l'entrée d'un représentant des salariés hors de France ;
 - Féminiser le Conseil d'Administration ;
 - Faire appel à une personnalité de la filière du numérique.
- › Agir pour un « vrai » droit à la communication des Administrateurs représentants du personnel en direction des salariés, aujourd'hui interdit par la réglementation.

ACTEUR PLUTÔT QUE SIMPLE COMMENTATEUR !

Membre du Conseil d'Administration et de son Comité d'Audit depuis 2009, Daniel GUILLOT a œuvré pour faire aboutir 3 demandes fortes, portées de longue date par la CFDT :

- › La prise en compte de critères sociaux et sociétaux dans la part variable du PDG et cadres dirigeants.
- › La participation d'un administrateur représentant du personnel dans le comité qui traite de la rémunération et de la nomination des dirigeants.
- › L'intégration véritable des aspects sociaux et sociétaux dans la politique de gestion des risques dans les travaux du Comité d'Audit notamment.



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
GROUPE ORANGE

L'UNSA APORTE
SON SOUTIEN À LA LISTE
PRÉSENTÉE PAR LA CFDT



L'UNSA réaffirme son engagement : notre organisation syndicale appelle à voter pour les candidats de la Cfdt. Dans les années qui viennent, notre groupe va être confronté à des mutations importantes, dans un environnement économique toujours difficile. Dans ce cadre, pour défendre l'intérêt des salariés, nous partageons la conviction qu'il nous faudra ensemble renforcer le dialogue social. L'élection du Conseil d'administration du Groupe Orange est déjà un signe fort de la volonté des salariés de choisir des acteurs responsables pour les représenter.

» QUI SONT NOS CANDIDATS ?



Daniel GUILLOT
(Direction Régionale - Lyon)
est administrateur / salarié au CA depuis 2009 :

Professionnellement, je suis chargé de défendre les intérêts d'Orange dans le département de l'Ain. À ce titre, je rencontre les élus, les institutions et les décideurs économiques du département. Un des trop rares postes transverses aujourd'hui qui s'appuie sur l'ensemble des ressources du groupe : établissements techniques et commerciaux, filiales et services nationaux.



Michèle VIALE
(OBS / Equant - Sophia Antipolis)
est la suppléante de Daniel GUILLOT au CA depuis 2009 :

J'encadre un groupe de chefs de projets qui développent de nouveaux services aux entreprises dans le domaine du CRM. À ce titre je suis confrontée à deux des quatre enjeux majeurs du groupe que constituent la digitalisation du parcours client et la transformation de nos opérations pour s'y adapter. Je suis secrétaire adjointe au CE d'Equant, et suppléante au Comité de Groupe France et au Comité de Groupe Européen.

» En quoi ta candidature, soutenue par la Cfdt, est un atout pour défendre le personnel ?

Daniel : L'entreprise traverse une période compliquée sur son « business model » : la confiance des investisseurs n'est pas toujours au rendez-vous. Par nos interventions, nous limitons les situations où les salariés serviraient de variable d'ajustement. J'ai participé à toutes les séances du CA. 4 années avec de fortes turbulences : crise sociale, départ de D.Lombard (souhaité), adoption du programme « ambitions 2015 », arrivée de free, stabilisation de la gouvernance par la nécessaire confirmation de S.RICHARD. L'ancrage local que j'ai professionnellement, me permet d'appréhender les défis auxquels le groupe Orange sera confronté à l'avenir. Les responsabilités syndicales que j'ai été amené à exercer, tant dans le secteur des télécoms que chez les ingénieurs et cadres au plan national et international, ont été un atout pour tenir mon rôle d'administrateur d'un groupe mondial comme Orange.

Michèle : À la différence des autres administrateurs, les élus représentants du personnel apportent une vision différente, moins centrée sur la finance, plus axée sur le social, les sujets techniques, les risques sociaux, la Responsabilité Sociale de l'Entreprise et le développement durable. Notre présence et nos interventions en conseil d'administration sont destinées à inciter les administrateurs à peser le poids de leurs décisions en termes d'impact sur les salariés de l'entreprise. Nous avons constitué un collectif de cadres et élus, issus de divers métiers et entités du groupe, qui échange régulièrement avec Daniel sur les réalités professionnelles et les questions économiques ou techniques auxquelles l'entreprise et le monde numérique sont confrontés.

» Tu souhaites renouveler ton mandat au Conseil d'Administration (CA), pourquoi ?

Michèle : L'engagement d'un élu en CA ne peut se faire que sur le long terme, c'est pourquoi Daniel et moi renouvelons notre candidature. Ce qui est important, c'est que par notre candidature les cadres du Groupe soient représentés au Conseil d'Administration. Nous remplissons pleinement notre rôle d'administrateur dans cette instance, sans idées préconçues, en privilégiant la stratégie à long terme pour que l'entreprise de demain porte l'attente des salariés sur les questions d'activités et d'emplois sur tout le territoire.

Cette nouvelle mandature se fera sans doute dans des conditions économiques moins favorables que la précédente, notre perspective sociale y sera d'autant plus importante.

Daniel : La Cfdt est favorable au maintien de la présence de l'Etat et à un actionariat salarié fort afin de mettre Orange à l'abri de toute tentative de rachat hostile (OPA).

Au sein du CA les administrateurs salariés sont, avec le PDG, les seuls membres de l'entreprise. Nous devons confronter et faire partager notre vision de l'entreprise à d'autres administrateurs trop souvent portés sur les seuls indicateurs financiers exogènes. Si nous souhaitons voir redresser durablement le cours de l'action, nous ne partageons pas toujours les moyens d'y parvenir, ni le mode de redistribution.

*Engagé(e)s
pour vous représenter*

» RENOUER AVEC L'INVESTISSEMENT



LAURENT BERGER
Secrétaire Général
de la Cfdt

Votre entreprise a connu depuis de nombreuses années de profondes transformations pour s'adapter à son environnement. Mais l'Etat actionnaire a agi en prédateur en matière de perception de dividende, ou de « sur-fiscalité ». À cela s'est ajoutée une politique « télécoms » nationale et européenne sur-concurrentielle, au nom du consumérisme, destructrice pour l'emploi, comme l'exprime la Confédération Européenne des Syndicats. Les suppressions d'emplois dans les centres d'appel puis à Alcatel-Lucent et Renesas Design en sont les dernières illustrations.