



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE  
ORANGE

Vos représentants  
CFDT du CGE-CGM\*



Anita Iriart-Sorhondo  
Membre du bureau du CGE



Éric Carbonnier  
CGE



Magali Martin  
CGM/CGE/Alliance UNI



Nadia Zak-Calvet  
Secrétaire adjointe du CGM  
CGE/Alliance UNI



Olivier Berducou  
CGM/Alliance UNI

ORANGE en EUROPE  
IA Égalité PRO  
Devoir de vigilance  
Enjeux sociétaux  
Dialogue social

NEW  
LETTER  
INTERNATIONALE  
Janvier 2025

## Orange tarde à prendre le train du dialogue social sur l'IA (Intelligence Artificielle)

Alors que le gouvernement français annonce un sommet mondial sur l'IA les 10 et 11 février à Paris et que dans le même temps la nouvelle administration américaine annonce 500 milliards d'investissement pour l'IA aux États-Unis, la **CFDT** se préoccupe de cette thématique tant au niveau de l'Alliance UNI Orange qu'au niveau national. Collectivement, nous nous préparons pour appréhender les effets de cette révolution technologique en proposant que cela devienne un objet de dialogue social au sein des entreprises et en participant également à des groupes de réflexions au niveau de la commission européenne.

**Mais nous observons une certaine frilosité dans ce débat structurant par crainte de frein à l'introduction de ces nouvelles technologies sans concertation préalable notamment sur :**

- La gestion algorithmique qui ne peut être utilisée comme outil de surveillance et de sanctions des salariés ainsi que les problématiques relatives à la collecte, le stockage et l'utilisation des données...
- Les limites de l'IA dans la gestion des ressources humaines comme le recrutement, les décisions disciplinaires, le développement des compétences.
- Le partage des gains de productivité entre l'investissement, la rémunération, et l'amélioration des conditions de travail et de vie.
- La protection des droits et conditions de travail sur l'ensemble de la chaîne de valeur en intégrant les parties prenantes (clients/fournisseurs avec un devoir de vigilance).

Fin janvier 2025, avec l'Alliance Uni Orange, la **CFDT** Orange a rencontré la direction afin de la convaincre d'être ambitieuse pour relever ce défi du dialogue social avec conviction et éviter des chartes ou déclarations de bonnes intentions qui n'engagent personne et ne protègent pas les salariés. Soulignons que la secrétaire mondiale d'UNI Global Union, Christy Hoffman, est invitée à participer au sommet mondial de Paris sur l'IA et soutiendra nos propositions.

À l'aune de cette nouvelle année, l'équipe internationale de la **CFDT** Orange vous souhaite le meilleur pour 2025 et vous propose une rétrospective sur les faits marquants du dialogue social à l'international sur 2024 sous le prisme du comité groupe européen (CGE) et celui du comité groupe monde (CGM). Nous restons optimistes avec des perspectives pour un dialogue social international renouvelé par l'introduction des nouvelles technologies (cf. IA) et les enjeux sociétaux des entreprises socialement responsables...

\*CGE : Comité Groupe Européen

\*CGM : Comité Groupe Monde

# Orange en Europe

## Transformations sans innovation, ou Évolution sans ambitions, un dilemme de plus...

### Orange Europe : des perspectives économiques conformes aux prévisions dans un contexte difficile :

Prémices d'une crise sociale en Espagne et en Roumanie ? La **CFDT** rappelle qu'un plan social d'ampleur (650 personnes) se déroule en Espagne à la suite de la création de MasOrange. Ce plan est le résultat direct des choix stratégiques de nos dirigeants. Les indemnités proposées à nos collègues espagnols ne dépassent guère le minimum légal. Il est à craindre que peu de salariés choisissent le plan de départ volontaire (moins de 300 à ce jour) et que ce dernier devienne un processus de licenciement forcé. Les dommages sociaux seraient conséquents et l'image d'Orange en sortirait fortement dégradée. Ce modèle de joint-venture T est inquiétant : Mwingz en Belgique, Networks et FiberCo en Pologne, et maintenant MasOrange en Espagne.

Le nom de DIGI a été cité à plusieurs reprises lors de la présentation des résultats de la Division Orange Europe pour illustrer la façon dont une concurrence par les prix est en train de se généraliser. DIGI est une entreprise de télécommunications roumaine proposant notamment des services mobiles et internet en Espagne, en Italie et au Portugal. Elle compte près de 19 millions de clients à travers le monde. La société a son siège social actuel aux Pays-Bas et son siège de gestion effective en Roumanie. DIGI a été fondée par Zoltán Tészári, qui est l'actionnaire majoritaire, et est cotée à la Bourse de Bucarest depuis le 16 mai 2017.

En Roumanie, DIGI détient maintenant une position importante dans le marché mobile ainsi que 70 % de la couverture fibre. Les résultats 2024 d'Orange Roumanie devraient connaître une inflexion à la baisse. Un repositionnement stratégique est en cours alors que la satisfaction client ne cesse de décroître. Face à cette situation, le groupe a procédé à la fusion d'Orange Roumanie et d'Orange Roumanie Communication (OROC)...



[Je clique pour lire la totalité de l'article](#)

### Wholesale, operateur d'infrastructures a-t-il les moyens de ses ambitions ?

L'environnement mondial dans lequel nous évoluons impacte les activités de la Division Wholesale. Les polémiques récentes sur les annonces gouvernementales au sujet de l'utilisation de Starlink, constellation de satellites propriété d'Elon Musk, pour recréer de la connectivité à Mayotte, interroge sur nos choix d'opérateur. À ce jour nous n'avons pas de visibilité sur la stratégie d'Orange en matière de réseau par satellite. La Division Wholesale est pourtant forte de 2500 antennes satellites installées. Comment devenir un des leaders mondiaux des infrastructures et des réseaux si nous n'avons pas de stratégie claire sur ce sujet, qu'elle soit adossée ou non à une politique française et européenne permettant de préserver une certaine souveraineté ?

La **CFDT** s'inquiète également sur la capacité d'Orange à investir suffisamment pour rester un acteur leader sur les câbles sous-marins. 98% de la connectivité Internet mondiale passe par les fonds marins. Les GAFAM sont aujourd'hui les principaux bénéficiaires de ces infrastructures et ont depuis plusieurs années une stratégie d'investissement massive et maîtrisée pour contrôler et sécuriser l'acheminement de leurs services et par conséquent des câbles qui l'assurent. Comme le soulignait déjà le Directeur des Réseaux Internationaux d'Orange dans un article du Monde en janvier 2023 « Sur le transatlantique, il est impossible aujourd'hui de faire un câble sans un GAFAM ».

Les choix stratégiques d'Orange sur ces sujets vont peser sur l'avenir de notre entreprise, sur notre capacité à innover et développer de nouvelles offres et à créer de l'emploi.



[Je clique pour lire la totalité de l'article](#)

# Les enjeux sociétaux au niveau du Groupe Orange



## Living Wage à Orange : Parlons-en !

Pour Orange, le salaire décent (Living Wage) correspond à la rémunération permettant de subvenir, dans une localisation donnée, aux besoins essentiels du foyer comme l'alimentation, le logement, l'hygiène, l'éducation des enfants, les frais de santé, l'habillement et les transports.

Présente dans 26 pays, une multinationale comme Orange doit s'enquérir de la justesse d'une rémunération équitable et responsable pour l'ensemble des salariés à travers le monde. Lors de la rencontre des affiliés à l'Alliance UNI avec la direction le 30 octobre, le groupe nous a informé de sa volonté d'obtenir une certification Fairwage, s'intégrant dans une dynamique d'employeur responsable mais répondant aussi à une logique business par la montée en puissance de ce critère pour référencer des fournisseurs.

Fairwage Net Work (FWN) est une petite organisation opérant dans le monde entier et reconnue comme un acteur majeur en matière de salaires et d'engagement RSE, travaillant avec des marques et des fournisseurs, d'abord dans le secteur de l'habillement, puis dans d'autres secteurs tels que l'ameublement, l'alimentation, la banque, et les telcos. Sa méthodologie consiste à définir un panier de base de salaire décent en fonction de différents critères tels que la famille, la géographie, la rémunération et le critère d'unités (le salaire fonction d'unité de temps (Année/mois/jours/heure), ou d'unité monétaire (locale/internationale).

Pour la **CFDT** Orange, affiliée à l'UNI, cette démarche initiée sans concertation ne doit pas se faire pour éviter un dialogue social sur le partage de la valeur au niveau du groupe.

Dans le prolongement de l'accord monde santé signé en 2014, nous avons des attentes dans beaucoup de pays sur l'assurance maladie, la retraite complémentaire, la prévoyance. Concernant le salaire décent, nous alertons régulièrement sur le dialogue social au niveau de Madagascar et de la problématique du salaire minimum !

Aussi cette certification Fairwage doit se faire avec l'ensemble des parties prenantes, et notamment en tenant compte de l'expérience et de la connaissance de l'Alliance Orange UNI des 26 pays du Groupe.

Nous aurons l'occasion de revenir vers vous sur cette thématique du salaire décent à Orange et dans le monde.

**Magali martin,**  
Déléguée syndicale Centrale Adjointe **CFDT** Orange.

## Le devoir de vigilance ou comment préparer Orange aux enjeux de demain !



La directive européenne votée en avril 2024 marque un tournant historique en imposant aux entreprises de prévenir, stopper ou atténuer leur impact négatif sur les droits humains et l'environnement tout au long de leur chaîne de valeur. Cette réglementation, couvre des problématiques telles que **l'esclavage, le travail des enfants, l'exploitation par le travail, l'érosion de la biodiversité, la pollution ou la destruction du patrimoine naturel**. Depuis plus d'une décennie, la **CFDT** se mobilise sur les plans national et européen pour que les entreprises soient tenues de prendre en compte les risques liés à leurs activités en matière de droits humains et d'environnement. La France, pionnière en la matière, avait adopté en 2017 le premier texte sur le devoir de vigilance, **sous l'impulsion notamment de la CFDT et des ONG.**

[Je clique pour lire la suite](#)

## Égalité professionnelle Homme Femme, dernière ligne droite pour tenir des engagements au niveau du Groupe deadline 2025 !

À l'issue de la réunion Alliance UNI Orange qui s'est tenue le 30 octobre à Dakar, on peut constater une volonté pour le groupe de respecter ses engagements, révélatrice d'une entreprise qui se doit d'être socialement responsable.

Cependant, la **CFDT** Orange, affiliée à l'UNI et **signataire de l'accord de juillet 2019** reste vigilante. En effet, si le pari est tenu dès 2024 pour le taux de féminisation du COMEX fixé à 35%, des axes d'améliorations demeurent pour la réduction des écarts salariaux à situation comparable et le renforcement de la mixité dans les métiers techniques.

[Je clique pour lire la suite](#)

**Alliance  
UNI-Orange**  
Dakar – 30 octobre 24  
Rencontre de près de 25  
syndicats affiliés UNI  
représentant une vingtaine  
de pays avec Orange



## AGENDA CGE 2025

**8 avril** : CGE ordinaire : stratégie, résultats financiers  
**14 mai** : CGE extraordinaire \*  
**2 juillet** : CGE ordinaire en Europe  
**27 septembre** : CGE extraordinaire\*  
**Novembre** : CGE ordinaire à Lille

\*CGE extraordinaire : comité prévisionnel non obligatoire fonction de l'actualité

## AGENDA CGM /Alliance UNI

**24 janvier** : comité restreint Alliance UNI/Orange  
**3-5 juin** : Comite Groupe Monde  
**Septembre/Octobre** : rencontre syndicats affiliés à UNI et Orange



## **Division Orange Europe : des perspectives économiques conformes aux prévisions dans un contexte difficile**

### **Le bilan présenté par la direction est en ligne avec les prévisions.**

Lors du dernier Comité de Groupe Européen (CGE) qui s'est déroulé fin novembre 2024, Orange Europe a présenté un aperçu détaillé de ses performances pour l'exercice 2023. Des résultats financiers solides et des initiatives stratégiques ambitieuses sont réaffirmés en ligne avec les prévisions. Avec un chiffre d'affaires de 6,89 milliards d'euros, en hausse de 2,9 % par rapport à l'année précédente, l'entreprise maintient sa position sur le marché des télécommunications en Europe, essentiellement en réalisant ou en finalisant des opérations de consolidation sur un marché qui est soumis à une compétition intense entre opérateurs et à un ensemble de normes et de réglementations complexes.

### **Plusieurs faits marquants sont à souligner :**

En Belgique, Orange est majoritaire dans la nouvelle filiale consolidée suite au rachat de VOO. L'arrivée de Digi sur le marché belge est très inquiétante avec un risque de retour à une guerre tarifaire destructrice de valeur. L'Espagne ne figure plus dans le périmètre de la Division Europe depuis la création de la filiale Mas Orange et sa déconsolidation dans les comptes du Groupe. La Moldavie pourrait prochainement faire son entrée au sein de la Division Europe.

### **Des performances financières qui sont en croissance malgré les incertitudes et les turbulences.**

Les résultats financiers d'Orange Europe révèlent une croissance soutenue, avec des performances particulièrement remarquables en Pologne et en Belgique. En Pologne, Orange se positionne comme le leader du marché avec une part de 26 % sur le mobile et 41 % sur le fixe. En Belgique, malgré une concurrence accrue, l'entreprise maintient une part de marché de 31 % sur le mobile et 20 % sur le fixe. Ces résultats témoignent de la capacité d'Orange à maintenir sa position dans un environnement concurrentiel intense tout en répondant aux attentes de ses clients.

### **Des priorités stratégiques qui se déclinent autour du développement de la valeur et de l'efficacité opérationnelle.**

La Division Orange Europe a défini plusieurs priorités stratégiques pour faire face à la concurrence. L'accent est mis sur la satisfaction client, avec des initiatives visant à améliorer l'expérience utilisateur dans les segments BtoC et BtoB, et le développement de la valeur par la différenciation et l'innovation. L'intégration des acquisitions, notamment celle de VOO en Belgique, est également une priorité, avec la perspective de réaliser des synergies et d'accroître l'efficacité opérationnelle. En parallèle, Orange Europe entreprend une transformation numérique profonde, avec des investissements dans des technologies innovantes telles que la 5G et le cloud. Cette transformation vise à renforcer nos positions sur nos différents marchés tout en répondant aux besoins croissants de connectivité des clients. À l'échelle européenne, Orange a procédé à trois consolidations : l'Espagne, la Roumanie et la Belgique. Pour chacune d'entre elles, le premier objectif est d'avoir très rapidement le contrôle des filiales. C'est d'ores et déjà le cas en Roumanie et en Belgique. Le second objectif est de consolider les infrastructures partout où cela est possible et de rester numéro 1 sur le réseau.

### **Un engagement en matière de durabilité qui s'inscrit dans les engagements du Groupe.**

L'engagement de la Division Orange Europe en matière de durabilité est un autre aspect clé de la stratégie. Le groupe s'est fixé comme objectif d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2040, avec un objectif de réduction de 45 % des émissions de CO<sub>2</sub> d'ici 2030. Pour la Division Europe, la stratégie « Triple LessEnergy » s'inscrit dans cette dynamique qui a permis d'atteindre un taux d'utilisation des énergies renouvelables d'environ 80 % dans l'ensemble des activités grâce notamment au déploiement d'installations solaires et l'achat de contrat électrique dans plusieurs pays. Orange Europe incite également au déploiement d'actions pour promouvoir l'inclusion numérique, en rendant la technologie accessible à tous et en soutenant des initiatives sociales dans chacun des pays qui lui sont rattachés.

### Un bilan et une stratégie qui sont à nuancer.

La Division Orange Europe affiche des résultats financiers solides et réaffirme une stratégie de différenciation par la valeur. Cela se traduit par l'accent mis sur la satisfaction client, l'intégration des acquisitions, et un engagement fort en matière de durabilité. Ces ambitions ne doivent cependant pas occulter l'instabilité du contexte dans lequel s'inscrivent les activités de nos filiales rattachées à la Division Orange Europe : instabilité politique, instabilité réglementaire, instabilité économique, instabilité concurrentielle. Les menaces sont multiples et nous savons l'industrie des télécoms en Europe fragile. La CFDT est donc vigilante et attentive aux impacts que pourrait avoir ce contexte sur les résultats économiques et par conséquent sur les emplois dans le périmètre de la Division Europe. Dans toutes nos géographies, la CFDT attend d'Orange un traitement juste et équitable des salariés et des garanties sur l'emploi, la rémunération, les conditions de travail et les mesures de protection sociale.

En effet les motifs d'inquiétude ne manquent pas.

### Aux prémices d'une crise sociale en Espagne et en Roumanie ?

La CFDT rappelle qu'un plan social d'ampleur (650 personnes) se déroule en Espagne à la suite de la création de MasOrange. Ce plan est le résultat direct des choix stratégiques de nos dirigeants. Les indemnités proposées à nos collègues espagnols ne dépassent guère le minimum légal. Il est à craindre que peu de salariés choisissent le plan de départ volontaire (moins de 300 à ce jour) et que ce dernier devienne un processus de licenciement forcé. Les dommages sociaux seraient conséquents et l'image d'Orange en sortirait fortement dégradée. Toujours en Espagne, la CFDT s'inquiète des conditions de travail des salariés qui resteront chez MasOrange. Il est déplorable que l'actionnaire Orange se désengage de cette nouvelle joint-venture, qui ne conserve pas la culture Orange dont elle porte le nom. Ce modèle de JV est inquiétant : Mwingz en Belgique, Networks et FiberCo en Pologne, et maintenant MasOrange en Espagne.

Le nom de DIGI a été cité à plusieurs reprises lors de la présentation des résultats de la Division Orange Europe pour illustrer la façon dont une concurrence par les prix est en train de se généraliser. DIGI est une entreprise de télécommunications roumaine proposant notamment des services mobiles et internet en Espagne, en Italie et au Portugal. Elle compte près de 19 millions de clients à travers le monde. La société a son siège social actuel aux Pays-Bas et son siège de gestion effective en Roumanie. DIGI a été fondée par Zoltán Teszári, qui est l'actionnaire majoritaire, et est cotée à la Bourse de Bucarest depuis le 16 mai 2017.

En Roumanie, DIGI détient maintenant une position importante dans le marché mobile ainsi que 70 % de la couverture fibre. **Les résultats 2024 d'Orange Roumanie devraient connaître une inflexion à la baisse.** Un repositionnement stratégique est en cours alors que la satisfaction client ne cesse de décroître. Nous étions numéro 1 sur ce domaine depuis de nombreuses années. Face à cette situation, le groupe a procédé à la fusion d'Orange Roumanie et d'Orange Roumanie Communication (OROC). L'État roumain détient désormais 20 % de cette nouvelle entité. Il n'existe pourtant pas d'équipe unique en Roumanie, mais 2 équipes démotivées. Elles demandent un dialogue social transparent. Pendant un an, les salariés d'OROC ont bénéficié d'un accord qui leur garantissait des acquis inchangés notamment sur les avantages salariés et couverture santé : cela a été refusé aux salariés d'Orange, tout comme l'alignement des acquis sur ceux d'OROC...



## **La stratégie de la Division Wholesale traduit l'ambition d'être un opérateur international d'infrastructures de premier plan : les moyens mobilisés seront-ils à la hauteur ?**

La création de la Division Orange Wholesale en avril 2023 a été suivie du lancement de la marque éponyme en octobre 2023. Orange affirme ainsi sa volonté de devenir un des leaders mondiaux du Wholesale en s'appuyant sur ses infrastructures et ses réseaux. Les deux piliers de cette activité sont l'interopérabilité, le développement et la mutualisation des réseaux et des infrastructures. Les clients de ces solutions sont des opérateurs télécom, des acteurs de l'internet et des fournisseurs de contenu.

### **Plusieurs filiales sont gérées en propre dans le périmètre d'Orange Wholesale :**

- Orange Marine, armateur de navires câbliers spécialisé dans la pose et la maintenance des câbles sous-marins à travers le monde,
- Orange Concessions, opérateur d'infrastructures dédié aux Réseaux d'Initiatives Publics des collectivités locales en France,
- Totem, la TowerCo d'Orange au service de la connectivité mobile présente en France et en Espagne à ce jour.

Ces filiales permettent de valoriser des actifs et des savoir-faire métiers spécifiques.

Orange Wholesale a réalisé à fin 2023 : 7 milliards d'€ de chiffre d'affaires, servi plus de 1300 clients (parmi lesquels SFR, Deutsche Telecom, Bayobab, Google Cloud ou Meta) en s'appuyant sur 3470 salariés déployés dans 30 pays.

Il faut noter que le Wholesale domestique européen n'est pas intégré dans ces résultats.

### **Une ambition forte dans un environnement incertain**

La Division Orange Wholesale affiche l'ambition forte de devenir un leader mondial des infrastructures et des réseaux, dans un environnement où l'incertitude prédomine. Des pure players et de nouveaux entrants viennent bousculer le marché, la réglementation le rend très complexe, les financements à mobiliser sont importants. La capacité d'Orange à se différencier et à innover sera cruciale pour atteindre cet objectif.

### **Une stratégie très dépendante de notre capacité à innover**

L'innovation et la transformation numérique font évoluer profondément nos réseaux et la façon de les opérer et de les vendre. La softwarisation, l'agrégation de la connectivité, l'explosion du trafic data au détriment de la voix, tout cela nécessite des investissements significatifs et une expertise technique avancée. Orange Wholesale doit suivre le rythme des évolutions technologiques tout en générant de la valeur et en maintenant les services existants.

La responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et la réduction de l'empreinte carbone sont également structurantes pour son activité. La capacité d'innovation et l'adaptation continue à de nouvelles normes et technologies sont là aussi des facteurs de succès incontournables. Reste à mesurer l'impact réel de ces initiatives avec des données concrètes et des indicateurs qui en montreront l'efficacité. La **CFDT** demande des engagements transparents et soumis à un suivi rigoureux pour éviter le greenwashing.

### Le développement des compétences est fondamental

Pour faire face à toutes ces transformations, le développement des compétences est une priorité. 27 heures de formations sont aujourd'hui prévues en moyenne par collaborateur.

Mais il faut aller au-delà de ces volumes horaires. La formation des managers est une priorité d'Orange Wholesale pour créer et renforcer une culture commune.

Reste à savoir si les programmes de formation proposés seront adaptés aux besoins futurs du marché. La rapidité des changements technologiques peut rendre certaines compétences obsolètes rapidement. Aussi doit-on s'assurer que ces formations sont en phase avec les évolutions du secteur et qu'elles préparent réellement les collaborateurs aux défis à venir.

### Une vision à long terme dont la mise en œuvre reste à préciser

Nous attendons d'Orange Wholesale que la stratégie à long terme présentée au Comité de Groupe Européen soit soutenue par des actions concrètes et des résultats tangibles. Les objectifs ambitieux doivent être accompagnés de plans d'action clairs et de ressources adéquates pour garantir leur réalisation. Pour la **CFDT** la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sur le périmètre de la Division sera clé.

### Ce qu'en pense la **CFDT**

Orange Wholesale présente certes une stratégie ambitieuse mais la baisse structurelle et rapide des activités « Voix internationale » et « Cuivre » (en France) impactent fortement les résultats financiers. Malheureusement les différents relais de croissance envisagés (Content Delivery Network, Services Mobiles, ...) ne permettent pas pour l'instant de compenser cette baisse de chiffre d'affaires. Pour tenir ses objectifs financiers, la Direction OW se focalise donc principalement sur une baisse des coûts (sous-traitance en Afrique et en Inde, baisse des effectifs en France, automatisation, ...). La **CFDT** s'inquiète aussi de la faiblesse des investissements, en effet la réduction des coûts ne peut pas constituer à elle seule une stratégie. Il est important de préparer l'avenir et de développer plus fortement nos relais de croissance, en sachant que les investissements d'aujourd'hui seront le chiffre d'affaires de demain.



**Nous sommes conscients que les activités vont devoir évoluer et pour certaines d'entre elles se transformer. Cependant l'innovation, la maîtrise des technologies, les compétences et la capacité à accompagner les salariés seront centrales pour la mise en œuvre de ces changements. C'est un point de vigilance important pour la **CFDT**.**

## Orange face au devoir de vigilance : un enjeu crucial pour l'avenir.

La directive européenne, votée en avril 2024, marque un tournant historique en imposant aux entreprises de prévenir leurs impacts négatifs sur les droits humains et l'environnement tout au long de leur chaîne de valeur. Depuis plus d'une décennie, la CFDT se mobilise sur les plans nationaux et européens pour que les entreprises soient tenues de prendre en compte les risques liés à leurs activités en matière de droits humains et d'environnement. La France, pionnière en la matière, avait adopté en 2017 le premier texte sur le devoir de vigilance, **sous l'impulsion notamment de la CFDT et des ONG.**



La réglementation cible des enjeux essentiels comme le travail des enfants, l'esclavage moderne et la protection de l'environnement. Cependant, certains dirigeants, dont ceux d'Orange, considèrent ces obligations comme un "fardeau" administratif, suivant la ligne du rapport Draghi qui préconise leur simplification. Pour la CFDT, il ne faut pas se méprendre : **vouloir "simplifier" les engagements des entreprises revient à les réduire.**

Les directives européennes, malgré leur charge administrative, sont reconnues comme bénéfiques par de nombreuses entreprises. Elles permettent de sécuriser la chaîne de valeur, de réduire les risques juridiques et de protéger la réputation des entreprises. L'exemple du Groupe Total, actuellement critiqué pour son projet en Ouganda, illustre ces enjeux. Orange pourrait faire face à des risques similaires si elle s'associait à des projets non conformes. La CFDT s'inquiète également du contraste entre la politique "zéro corruption" d'Orange et son silence sur le travail des enfants dans les pays où la protection des droits fondamentaux est insuffisante.

Ces directives représentent aussi une opportunité d'adapter les modèles économiques aux enjeux de durabilité. Face au réchauffement climatique prévu de 1,5°C d'ici 2040, Orange doit anticiper son impact, notamment en Afrique et au Moyen-Orient. La direction doit présenter une stratégie claire sur ces enjeux, et la CFDT associée à l'UNI, fédération syndicale internationale, y veillera.

## Le positionnement de la CFDT

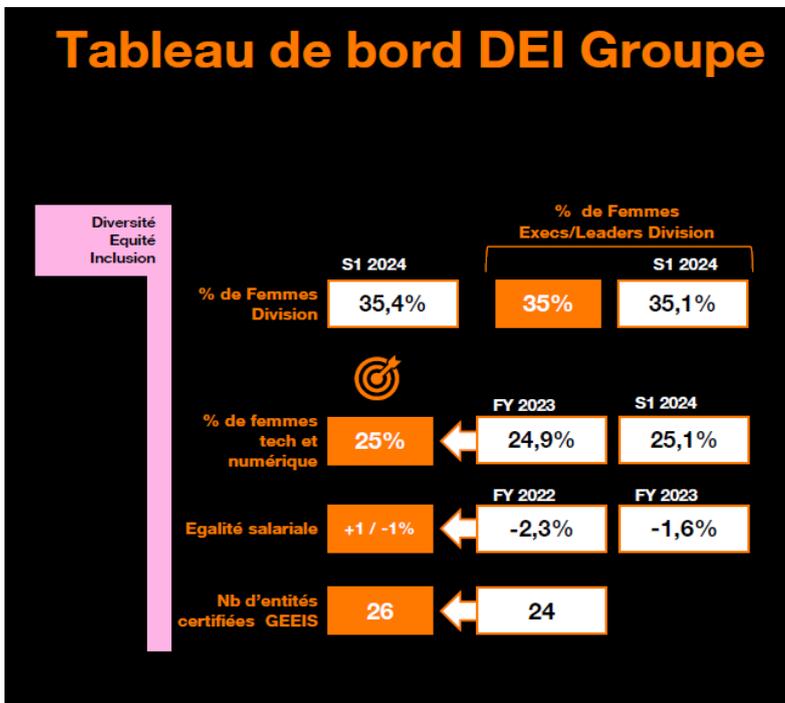
La CFDT salue l'engagement des salariés travaillant sur ces questions, tout en regrettant que la direction privilégie les résultats financiers à court terme au détriment des enjeux de durabilité. « Demain » n'est pas pris en compte dans l'EBITDAAL d'aujourd'hui.

La CFDT maintient sa vigilance pour transformer le plan de vigilance en véritable levier de progrès social, au-delà des simples opérations de communication. Si Orange a reçu une distinction pour son plan, la CFDT reste prudente, rappelant l'exemple des certifications "Top Employer Global" d'Orange Business, dont la pertinence s'est révélée discutable. Nous exigeons une construction collective et transparente, impliquant réellement tous les acteurs sociaux, en France comme à l'international.

Pour aller plus loin : [Les députés adoptent les règles de devoir de vigilance des entreprises | Actualité | Parlement européen \(europa.eu\)](#)



**Accord monde Égalité professionnelle Homme-Femme : 3 objectifs dans la ligne de mire de 2025**



À l'issue de la réunion Alliance UNI Orange qui s'est tenu le 30 octobre à Dakar, on peut constater une volonté pour le groupe de respecter ces engagements, révélatrice d'une entreprise qui se doit d'être socialement responsable.

Cependant, la **CFDT** Orange, affiliée à l'UNI et signataire de l'accord de juillet 2019 reste vigilante. En effet, si le pari est tenu dès 2024 pour le taux de féminisation du COMEX fixé à 35%, des axes d'améliorations demeurent pour la réduction des écarts salariaux à situation comparable et le renforcement de la mixité dans les métiers techniques.

→ Concernant la mixité dans les métiers techniques, en notre qualité de partie prenante de l'accord, pour tenir compte des impacts de l'introduction des nouvelles technologies et de la digitalisation des process au sein de OB, la modification du référentiel en cours de route pour identifier les métiers techniques aurait mérité à tout le moins une concertation avec les signataires de l'accord.

