



# Orange Bank

## La casse continue

Nous avons appris qu'Orange se sépare de sa filiale Orange Bank par voie de presse et avant que les Instances du Personnel en soient informées. Ce n'est pas la première fois que la direction est susceptible d'être en délit d'entrave. Plus exactement il est prévu "le référencement auprès de BNP Paribas de quelque 800.000 clients". Les 800 salarié-es (640 en France et 160 à l'étranger) seraient reclassé-es selon la direction. Qui peut croire cette entreprise du CAC 40, en perpétuels chantiers de démolition, qui ne cesse de pousser les salarié-es à partir ?

La direction communique « Il nous semble important d'ores et déjà de préciser que la priorité du Groupe sera d'assurer un accompagnement exemplaire de l'ensemble des salarié-es d'Orange Bank. ». Nous savons ce que signifie cette formulation au vu des réorganisations récentes.

Depuis des années le discours de l'entreprise, pour les collègues du réseau de distribution, était de promouvoir et vendre des produits bancaires. Une fois de plus la direction montre toute la contradiction dans son discours. Et nos collègues se retrouvent encore un peu plus avec une perte de sens de leur activité.

### Le démantèlement s'accélère

Après avoir fermé 652 boutiques entre 2011 et 2022, elle réduit son réseau de distribution, en cédant plus de la moitié de ses fonds de commerce à sa filiale la Générale de Téléphone avec moins de salarié-es. Elle projette un plan de départ volontaire de 679 emplois dans la direction SCE (Services de Communication aux Entreprises). Une première chez Orange, qui avait déjà accéléré sa baisse d'effectifs en choisissant de ne pas compenser tous les départs à la retraite, comme avec l'accord TPS (Temps Partiel Senior) ... Et elle continue en se lançant également dans la casse des fonctions RH (Ressources Humaines) avec 2 000 emplois supprimés à terme.

**Force est de constater que nous sommes face à un plan social déguisé, dans une entreprise décomplexée, n'ayant plus comme avenir que de prendre pour modèle les autres entreprises du secteur.**

Les départs encouragés sont des démissions ou, dans le meilleur des cas, des ruptures de contrats pures et simples.

La justification de cette stratégie, nous la connaissons par cœur : une concurrence agressive, une forte progression de la digitalisation, une dette impossible à combler, un contexte économique défavorable, des plans d'économies qui n'en finissent pas (alors que la rémunération de la directrice générale a été augmentée de 70 % et que le conseil d'administration persiste à verser des dividendes en hausse), la R&D comme la veille technologique qui coûterait trop cher. Encore des sacrifices en perspective, dont les victimes seront les travailleuses et travailleurs au nom du profit, sans aucun projet réel en perspective.

Sans illusion sur le cynisme de la direction qui nous bassine avec l'excellence due au client et son soi-disant "dialogue social", nous constatons une volonté même pas dissimulée d'atteindre un objectif ultime : démanteler l'entreprise ; tout en en réduisant le nombre d'emplois. La direction a annoncé que les dispositions des accords signés après les suicides sous la présidence de Didier Lombard n'étaient pas gravées dans le marbre. De fait, elle réitère ce que nous avons dramatiquement vécu en installant les salarié-es dans un climat de crise sociale les poussant vers la sortie. Nous connaissons malheureusement déjà cette méthode et ses conséquences dévastatrices : en 2008 il s'agissait du plan NEXT dont les instigateurs-trices ont été condamné-es depuis en justice pour harcèlement institutionnel.

**Sud ne laissera pas faire et luttera auprès des salarié-es contre ce climat anxigène et pour le maintien des emplois !**