



À l'heure où la Direction multiplie les annonces de transformations, il est crucial de rappeler que des projets, tels que Regain, les restructurations immobilières, la refonte du modèle de vente ou l'intégration de l'intelligence artificielle, doivent avant tout servir l'intérêt collectif et le bien-être des équipes Pro-PME.

Présentées comme des modernisations ou des simplifications, ces évolutions masquent trop souvent des objectifs de réduction des coûts, une recentralisation des décisions et une fragilisation des collectifs. Sur le terrain, les personnels expriment des inquiétudes croissantes face à des démarches précipitées, des informations incomplètes et des pratiques managériales qui contournent parfois le dialogue social et le cadre légal.

Dans ce contexte, notre organisation se mobilise avec constance et détermination : analyser les projets, démonter les zones d'ombre, exiger des garanties, défendre les droits des personnels et obtenir des avancées concrètes. Nous refusons que les transformations se fassent au détriment des salariés, de la qualité du service ou du respect du droit.

## REGAIN, DM2P : des réorganisations qui fragilisent les équipes

Le projet [Regain](#), qui touche plus de 20 000 salariés, a été officiellement déployé le 1<sup>er</sup> mars 2026, malgré les réserves exprimées et en dépit du cadre légal et du dialogue social. Dans les faits, il vise une réduction des coûts et entraîne une recentralisation des décisions à Paris (Arcueil), une perte de repères organisationnels et une déstabilisation des filières métiers et des parcours. La mise en œuvre effective de la nouvelle organisation de la DM2P confirme ce que nous avons alerté en amont :

- ◆ **80 % des personnels concernés avaient été contactés avant même la consultation obligatoire ;**
- ◆ Des organigrammes et consignes avaient circulé, révélant que les décisions étaient déjà prises.

**RAPPEL :** Selon le code du travail ([article L2312-8](#)), aucune décision ne peut être appliquée avant le rendu d'avis du comité social et économique d'établissement (CSEE) concerné, en l'occurrence Orange France Siège (OFS).

Ce décalage entre les informations transmises lors des instances représentatives et la réalité vécue sur le terrain est flagrant. Les retours des équipes ont été unanimes : ce projet a soulevé plus d'interrogations que de réponses claires. La confiance dans la démarche s'érode face à ces pratiques unilatérales et précipitées.

**Face à ces inquiétudes légitimes et aux manquements constatés, Nous avons décidé d'agir en demandant une expertise indépendante.** L'objectif : analyser en profondeur les véritables impacts de cette transformation et défendre les droits des salariés. Nous affirmons que toute réorganisation doit respecter le cadre légal, préserver la qualité de vie au travail, et privilégier le dialogue social pour construire ensemble un avenir stable et équilibré.

Retrouvez l'analyse complète de la réorganisation DC2P dans le tract "[Un train peut en cacher un autre](#)".

## PVC : en voie de simplification ...

La transformation du modèle de vente et la refonte de la part variable commerciale ont profondément bouleversé l'organisation, les conditions de travail et le pouvoir d'achat des équipes. Ces changements majeurs ont suscité de nombreuses inquiétudes face à l'instabilité liée aux successions de directions.

Fidèle à son cap, notre organisation a analysé, argumenté et négocié avec constance pour faire entendre la réalité du terrain et obtenir des améliorations durables pour tous les salariés. Au terme de 8 rencontres axées sur la sécurisation des conditions de travail et une rémunération équitable, plusieurs avancées significatives ont été obtenues, en faveur d'un dispositif plus juste, plus simple et mieux adapté aux attentes des conseillers.

**Après 8 rencontres avec la Direction, nous avons obtenu plusieurs avancées concrètes :**

- ◆ Baisse de la pondération du CA de 50 % à 30 % dans la PVC et création de l'indicateur « CLICAT » (mesure le taux de ventes par rapport au nombre de clients de chaque portefeuille). Actuellement, 60 % des nomades et des CDC n'atteignent pas l'espérance de gain de l'item CA ;
- ◆ Réduction des portefeuilles nomades de 500 à 320-350 clients ;
- ◆ Réduction des tâches administratives pour prioriser l'activité commerciale ;
- ◆ Retour prévu des ventes hors portefeuille pour dynamiser le CA ;
- ◆ Révision des critères « Valeur » avec un nouvel indicateur (depuis le 1<sup>er</sup> novembre) pour le réactif ;
- ◆ Déploiement d'un nouvel outil de pilotage dédié au suivi du portefeuille ;

- ♦ Évolution des critères « FIDPRIO » : le seuil est abaissé de 80 % à 40 % de lignes fragiles, augmentant l'éligibilité des vendeurs à la rémunération.

**Objectif de la prochaine rencontre avec la Direction** : faire entendre nos préoccupations en insistant sur l'importance d'analyser et de prendre en compte l'ensemble des facteurs de risques psychosociaux. Cela témoigne de notre engagement constant à défendre chaque aspect de votre quotidien professionnel. **Retrouvez toutes les préconisations et les résultats obtenus par la CFE-CGC dans le tract A2P "Notre Action, nos résultats"**.

## SPEECH ANALYTICS : l'IA qui transforme les métiers sans garde-fous

La Direction **souhaite accélérer l'intégration de l'IA dans les activités Pro-PME**, notamment via **Speech Analytics**. Derrière le discours technologique, les risques sont majeurs : transformation profonde du métier de conseiller, surveillance comportementale accrue, pression renforcée sur les indicateurs, perte d'autonomie. Au nom de la standardisation, c'est la qualité réelle du service et la relation humaine qui sont menacées.

Nous revendiquons une innovation responsable, qui privilégie l'efficacité opérationnelle tout en respectant les salariés et la qualité du service, mais **refuse que l'IA devienne un outil de contrôle** ou un moyen de [piloter la performance individuelle sans transparence ni accompagnement](#).

**Aucun outil ne doit être déployé sans une formation adaptée, un encadrement strict des usages et des garanties solides sur la protection des données.** La transparence, la concertation et la maîtrise du déploiement sont indispensables pour garantir la confiance et la sécurité de tous.

Nous exigeons un processus clair, ouvert et responsable, intégrant une évaluation complète des impacts sociaux, afin que ces outils servent réellement l'intérêt collectif tout en respectant les droits et la dignité des salariés. La

responsabilisation et la vigilance doivent être au cœur de toute démarche d'innovation. Notre [avis défavorable motivé](#) sur Speech Analytics est disponible pour tous les personnels qui souhaitent comprendre les risques réels de ce projet, ainsi que notre analyse détaillée : [Speech Analytics au 3901 : un outil d'IA qui surveille sous couvert d'accompagnement](#).

## IMMOBILIER : réduction du maillage et perte de proximité

Derrière les réorganisations successives, un mouvement inquiétant s'intensifie : la réduction du maillage territorial des bassins d'emplois dédiés aux métiers des AG Pro-PME. Fermetures de sites, fusions d'unités, éloignement des équipes... cette dimension immobilière, souvent peu assumée mais très concrète, impose des mobilités géographiques contraignantes, affaiblit les collectifs de travail, réduit la présence locale et nuit à la relation de proximité essentielle avec les clients Pro-PME.

**Face à ces impacts, nous rappelons que ces transformations exigent des mesures obligatoires :**

- ♦ Revalorisation du [forfait mobilités durables](#) ;
- ♦ Compensation intégrale des frais supplémentaires (carburant, péages, transports en commun) induits par les modifications de trajet maison-travail ;
- ♦ Equipement complet des campus en solutions de mobilité (bornes électriques, parkings, vélos, navettes) et mise en place d'objectifs CO<sub>2</sub> mesurables.

Nous revendiquons une transparence totale sur les orientations immobilières, leurs impacts sociaux et leurs conséquences sur les métiers. Ces projets ne peuvent se déployer au détriment des personnels ni compromettre la qualité du service rendu aux clients. La garantie de sécurité des personnels et la pérennité des emplois doivent être une condition sine qua non dans les décisions immobilières. Nous exigeons que ces enjeux soient abordés dans un véritable dialogue social, pour garantir le respect des droits et la stabilité des équipes. [L'actualité sur le site de Marseille Saint-Mauront nous rappelle cette nécessité](#)

## LA CFE-CGC ORANGE REVENDIQUE

- ▶ **Aucun projet de transformation ne peut être imposé au mépris du respect des personnels, du dialogue social et du droit du travail.** Cela nuit à nos personnels, à nos clients, à notre entreprise et à notre pays ([en savoir plus](#)) ;
- ▶ **Le respect strict du droit** : arrêt immédiat des pratiques anticipées (contacts individuels, modifications d'organisation, évolution de missions ou rémunération) avant consultation obligatoire des instances ;
- ▶ **La transparence et le dialogue social** : information complète et sincère sur tous les projets impactant la DC2P, avec calendrier réaliste, études d'impact préalables et bilan des réorganisations passées ;
- ▶ **Des garanties écrites pour tous les personnels** : aucun repositionnement imposé, maintien des périmètres d'activité et des responsabilités acquises, accompagnement personnalisé, droit effectif à la formation notamment pour les usages de l'IA ;
- ▶ **La compensation intégrale des impacts immobiliers** : frais, mobilités et conditions de travail pris en charge, avec garantie de sécurité des personnels et pérennité des emplois.




**CHOISISSEZ  
CEUX  
QUI  
AGISSENT !**

Céline ROGER - 06 80 32 55 80  
Frédéric SANIGOU - 06 07 53 56 54  
Régis RADUREAU - 06 71 83 36 20

Abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](https://bit.ly/abtCFE-CGC)  
Tous vos contacts : [bit.ly/annuaire CFECGC](https://bit.ly/annuaire CFECGC)



[cfecgc-orange.org](https://cfecgc-orange.org)

