

SOMMAIRE

La confiance ne se décrète pas, elle se construit	1
Un déménagement mal préparé, des salariés en souffrance : la Direction doit écouter	2
Ouverture des boutiques le dimanche et jours fériés.....	2

La confiance ne se décrète pas, elle se construit

Nous sommes à un **moment décisif pour le futur de notre entreprise...** et pour chacun d'entre nous. Un moment où les collaborateurs d'Orange regardent vers l'avenir avec une attente forte, presque impatiente : celle de voir enfin se dessiner une véritable stratégie pour notre groupe. Ce fut le cas lors d'une présentation en mode « show must go on » le jeudi 19 février. Mais est-ce que pour autant cela a rassuré les salariés d'Orange ? Nous aurons le temps d'y revenir.

Car pendant que nous vivons une réorganisation, et que déjà une autre semble se profiler, le monde, lui, avance à grande vitesse. De nouveaux enjeux majeurs s'imposent à nous : **la souveraineté des données, la cybersécurité, l'intelligence artificielle...**

Ces sujets ne sont pas de simples tendances technologiques. Ils engagent l'indépendance numérique de l'Europe et, à ce titre, ils devraient placer un acteur **comme Orange S.A. au premier rang.**

Dans ce contexte, deux questions majeures se posent :

- ◆ Quelle ambition Orange souhaite-t-elle incarner pour s'affirmer comme un leader sur ces terrains décisifs ?
- ◆ Quelle vision stratégique entend-elle partager avec ses équipes pour affronter ces mutations profondes ?

Les salariés ont besoin de savoir où va l'entreprise à laquelle ils consacrent leur énergie, leurs compétences et souvent une grande part de leur vie professionnelle.

À ces interrogations s'ajoute aujourd'hui une autre source d'incertitude : **la perspective d'un passage à trois opérateurs majeurs en France.** Une évolution qui pourrait redessiner profondément l'équilibre du secteur des télécommunications.

- ◆ Quels seraient alors les impacts concrets pour les équipes d'Orange ?
- ◆ Quelles conséquences sur l'emploi, sur l'organisation, sur les métiers ?

À ce stade, l'absence de réponses claires **nourrit une préoccupation grandissante parmi les salariés.**

Il devient urgent d'apporter des éclaircissements sur ces questions essentielles, afin de restaurer la confiance et de permettre la mobilisation collective autour d'un projet partagé.

Sur le terrain, les transformations ne sont pas théoriques. Elles sont déjà bien réelles. Le dispositif REGAIN est entré en vigueur le 1^{er} mars 2026. Déjà, les premières situations préoccupantes apparaissent !

Des collègues classés en catégorie 2, donc théoriquement sans modification de contenu de poste, se voient expliquer par leur

direction métier que leur manière de travailler devra pourtant évoluer. Les fiches de poste bougent, parfois insidieusement.

Dans certains cas, des situations qui ressemblent fortement à des catégories 4 semblent être traitées au cas par cas.

Au-delà des organigrammes et des intitulés de poste, rappelons une chose essentielle : **derrière chaque emploi, il y a un salarié.** Une personne avec son parcours, son plan de carrière, ses besoins en formation, parfois des avantages sociaux spécifiques, un régime de travail particulier, une reconnaissance RQTH, ou encore des alertes liées à la charge de travail.

Dès lors, plusieurs questions se posent :

- ◆ Comment la passation entre managers cédants et managers prenants est-elle réellement organisée ?
- ◆ Quel cadre méthodologique garantit que ces informations essentielles soient transmises correctement ? Et surtout, quelle transparence existe vis-à-vis du collaborateur concerné ?

À notre connaissance, ce formalisme n'est aujourd'hui ni véritablement structuré ni industrialisé. Et ce n'est certainement pas une négociation locale, menée après la transformation, qui pourra répondre seule à ces enjeux.

Dans une période de transformations profondes, la confiance est une ressource aussi stratégique que la technologie ou l'investissement. Mais la confiance ne se décrète pas. Elle se construit par la clarté, par la transparence et par le respect des femmes et des hommes qui font vivre cette entreprise chaque jour.

C'est ainsi qu'Orange dévoile « **Trust the future** », « **un nouveau chapitre de sa stratégie basé sur la confiance et qui ouvre une nouvelle phase de croissance** »

2025 est une excellente année en termes de performances pour le groupe, de croissance. Salariés, partenaires sociaux et investisseurs : nous sommes la richesse et la valeur ajoutée de ce groupe. Ensemble, nous devons avoir confiance dans la stratégie de la Direction, comme dans la capacité d'Orange à dégager des marges, innover et s'imposer comme acteur majeur mondial dans la transformation digitale, l'IA et la cybersécurité.

Les salariés sont la valeur du groupe et la Direction prend les bonnes décisions en termes de stratégie.

« Trust the future », basé sur la confiance, il faut oser ... particulièrement quand on présente simultanément participation et intéressement 2025 avec une enveloppe globale en termes de gains possibles réduite de 42% ; -26% (2026 versus 2025) de participation et -51% (2026 versus 2025) d'intéressement. Que ce

soit en pourcentage ou en montant la perte pour chaque salarié se situe entre -40% et -42%, soit entre -1 440€ et -2 110€ !



Cet écart subsiste malgré la prime de partage de la valeur attribuée dans le cadre de l'atteinte des objectifs du plan stratégique Lead the Future, et afin de reconnaître notre engagement au service de nos clients et de la transformation du Groupe en France. En valeur brute malgré cette prime (la fiscalité étant moins attractive) les salariés perdent entre -13% et -21%, entre - 440€ et - 1 100€ !!

Permettez-nous de réguler notre trop plein de bonheur !

« Trust the future », basé sur la confiance...sans doute en mode « aie confiance » du serpent Kaa du Livre de la jungle... Trust serait-il anti-social ? Nous avons la conviction que l'avenir d'Orange ne pourra se bâtir durablement qu'avec la confiance de ses salariés !

Un déménagement mal préparé, des salariés en souffrance : la Direction doit écouter

Le projet de déménagement du site d'Orange La Lande vers Chantepey, tel qu'il est présenté, ne répond pas aux attentes et besoins des salariés. Il soulève de nombreuses préoccupations et ne semble pas avoir pris en compte les retours et préconisations des salariés et de leurs représentants !

Depuis le début de ce projet, les élus CFE-CGC, ont tenté à plusieurs reprises de faire entendre la voix des salariés. Malheureusement, nos préconisations sont restées lettre morte dans un projet mal préparé et mal communiqué en amont.

Les réunions de la CSSCT de l'UCI Ouest ont mis en lumière de nombreux problèmes, mais aucune solution concrète n'a été apportée. Les salariés sont déjà en état de mal être car ignorés, ce qui est inacceptable dans un processus de changement aussi important.

Les préconisations des élus et mandatés CFE-CGC n'ont pas été entendues, et ce malgré la volonté de synergie et de co-construction

Ouverture des boutiques le dimanche et jours fériés

Vos représentants CFE-CGC Orange déplorent qu'à date, les dimanches ouverts ne soient pas plus proches des nouvelles périodes commerciales phares, comme le Black Friday qui est incontestablement devenu la période dédiée aux promotions commerciales et au lancement des achats de fin d'année.

Vos représentants CFE-CGC s'étonnent que certains dimanches, au cœur du mois de décembre, et de semaines déjà en berne, soient encore maintenus ouverts ; certainement par habitude ou pour valoriser l'image de la marque face à la concurrence.

La CFE-CGC dénonce un espoir de business souvent très bas (environ 10000€ de valo), ne permettant plus aux conseillers commerciaux présents de générer une réelle opportunité d'augmentation de la part variable commerciale.

sur ce projet. Le manque de communication et de considération de la part de la Direction aggrave la situation et crée un climat de méfiance et d'insatisfaction parmi les salariés.

Avis de la CFE-CGC

De ce fait, les élus CFE-CGC émettent un avis négatif sur ce projet de déménagement. Nous demandons à la Direction de le réviser et de travailler en collaboration avec les élus et les salariés pour trouver des solutions adaptées et satisfaisantes pour tous.

Nous attendons que notre avis soit entendu et que des mesures concrètes soient mises en place pour améliorer les conditions de travail et la qualité de vie au travail des salariés. Il est temps pour la Direction d'écouter, et d'accepter des propositions constructives et opérationnelles.

Avis de la CFE-CGC

La CFE-CGC souhaite que le choix de ces ouvertures dominicales soit challengé afin de retrouver les leviers qui ont fait la notoriété de ce volontariat au travail dominical et que nous avons toujours soutenu, à savoir :

- un bénéfice financier autour de la PVC
- une source d'épanouissement voire de réalisation grâce à une relation client optimale liée aux périodes de fréquentations majeures dans nos points de vente

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE

Élus titulaires CSEE :

Emilie Aubin
Eddy Jegou
Laurence Le Bott
Eric Picot
Vincent Bodiguel
Isabelle Rossolin
Nizar Djemaa
Anne-Sophie Haquin
Bérendère Carpentier
Mohamed Malek

Élus suppléants CSEE :

Laurent Delavigne
Martial Lagoon
Enora Pene
Régis Radureau
Naouel Limam
Laurent Khelifa
Virginie Beji Ruelle
Mélanie Leyral
Enoal Guennoc

Commissions CSEE :

Emploi Formation : Alexandra Marga, Isabelle Rossolin, Bruno Visine
Commission Handicap : Naouel Limam, Virginie Beji Ruelle, Ronan Saliou
Commission ASC : Martial Lagoon, Régis Radureau, Isabelle Rossolin
Commission Restauration : Isabelle Rossolin, Brice Imbert, Martial Lagoon
Commission des marchés : Bérendère Carpentier, Nizar Djemaa, Vincent Bodiguel
Commission Projets Economie Evolution des marchés : Vincent Bodiguel, Marie-Ange Leduc, Boualem Zerzour
Egalité Professionnelle : Emilie Aubin, Berengere Carpentier, Eddy Jegou
Représentant syndical : Olivier Ombredane



CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !

Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement :
<https://www.cfecgc-orange.org/do-go/>

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFE-CGC

