DE GO

Flou artistique et désordre stratégique : la Direction persiste et signe !

Juillet 2025 – IL – DOGO

Dysfonctionnements persistants, objectifs flous, réorganisations en coulisse La CFE-CGC DE GO alerte : les décisions de la Direction vous concernent directement et elles s'accumulent sans concertation. Nous faisons le point sur les signaux faibles, les vraies tensions du terrain… et les lignes rouges à ne pas franchir.

Rumeurs persistantes, quand le silence alimente le malaise

La "Radio Moquette" s'emballe : réorganisation du modèle de vente ? ATE version 2 ? Tentative de sauver un schéma inefficace ? Autant de bruits qui circulent, alimentés par l'absence de communication de la Direction. Rien d'étonnant : ces rumeurs s'ancrent dans un quotidien marqué par des dysfonctionnements profonds.

Un fonctionnement désorganisé, une efficacité en berne

Des équipes éclatées, des périmètres étendus à l'excès, des rôles mal définis — en particulier entre Business Managers et Responsables de Comptes — et une coordination souvent anarchique. Résultat : un pilotage à plusieurs étages, des doublons d'informations… et un sentiment croissant de perte de sens. Confusion, frustration, inefficacité : le terrain paie les erreurs de conception. remontées d'informations doublées, voire triplées, générant une perte de temps… et de sens.

Tout cela finit par créer de la confusion, de la frustration, et une perte d'efficacité pour toutes et tous.

Réorganiser oui mais pour donner du sens

Car non, la performance ne peut pas être une injonction descendante, hors-sol. Elle doit devenir une **dynamique accompagnée**, respectueuse des contextes et des efforts réels.

Des chantiers s'ouvrent, des signes apparaissent : la Direction semble enfin reconnaître les limites du modèle actuel. Mais sur quelles bases ? Et surtout, avec qui ? Une réorganisation utile ne se décrète pas : elle se construit avec le terrain. L'ATE "nouvelle formule" devra aller bien au-delà du simple changement de nom. Il devra renforcer la proximité, clarifier les rôles et redonner aux équipes les moyens d'agir efficacement.

Notre exigence : transparence et dialogue

La CFE-CGC exige de la transparence : chaque projet de réorganisation doit être discuté avec les personnels. Le silence de la Direction n'est plus tenable. Nous demandons l'ouverture immédiate d'un espace de concertation. Derrière les rumeurs, une réalité persiste : le besoin urgent d'un modèle plus humain, cohérent et lisible.

En attendant, nous restons mobilisés, vigilants… et à votre écoute.

Objectifs et PVV : pour une juste reconnaissance de la performance

À la CFE-CGC d'Orange, nous portons une exigence constante : redonner du sens à la performance commerciale. Objectifs, Part Variable Vendeur (PVV) : tout cela ne peut reposer sur des logiques opaques, déconnectées du réel.

Dans un contexte où l'on réclame toujours plus d'engagement individuel, il est essentiel que les règles du jeu soient claires, compréhensibles… et justes.

Nous demandons que chaque salarié concerné bénéficie, **en amont de chaque période d'évaluation (trimestrielle ou semestrielle)**, d'un **temps d'échange dédié**. Ce dialogue doit permettre :

- D'expliciter les objectifs fixés ;
- D'ajuster les ambitions selon les réalités du terrain (portefeuille, production, contraintes clients…) ;
- De motiver les équipes, sans pression injustifiée.

! Le comité PVV, une boîte noire

Trop de zones d'ombre entourent encore le **fonctionnement du comité PVV** : critères flous, décisions sans explication, absence de transparence. Cette opacité nourrit

l'incompréhension, la défiance… et un profond sentiment d'injustice.

Le récent épisode du **26 juin** illustre cette dérive. En plein sprint de closing T2/S1, une réunion sortie de nulle part annonce une **hausse "substantielle" des objectifs PO (5 à 10 %)**. Sans anticipation, sans dialogue. Une méthode brutale, au moment le moins opportun.

Résultat ? Un sentiment de flottement renforcé. Les règles bougent sans prévenir, les repères s'effacent, et les équipes sont sommées de s'adapter… sans explication. Le tout, au détriment de la cohérence, de l'équité, et in fine, de la motivation.

Et ce ne sont pas les paniers moyens — agités comme une solution miracle — qui suffiront à masquer l'absence de vision stratégique.

CFE CGC
Ensemble
groupe Orange

CHOISISSEZ CEUX QUI AGISSENT !

Eddy JEGOU
Gael DASSONNEVILLE
Laurent DELAVIGNE
Stéphanie ESTOREZ
Boualem ZERZOUR
Joyce DELACOURCELLE
Emilie AUBIN
Bruno VISINE
Naouel LIMAM

Abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
Tous vos contacts : bit.ly/annuaire CFECGC

cfecgc-orange.org