

SOMMAIRE

Résultats PVM et objectifs 2026 : la nébulosité persiste	1
Renversement par la nouvelle majorité d'une décision de cassation favorable à vos intérêts	2
Rapport annuel des médecins du travail : des alertes durablement installées	2

Résultats PVM et objectifs 2026 : la nébulosité persiste

La Part Variable Managériale (PVM) rémunère la performance à la fois individuelle et collective des cadres

Elle représente un pourcentage du salaire annuel perçu et repose sur trois composantes pour DGP, DEC et Fonctions Supports :

- 20% pour les objectifs Orange France : 104,9%
- 20% pour les objectifs de votre entité : 105,9% pour FS ; 99,7% pour DEC et 97,4% pour DGP
- 60% pour la part individuelle

Pour DEF, la structure est légèrement différente :

- 10% Pour les objectifs Orange France : 104,9%
- 10% Pour la Part Division Orange Business : 94,7%
- 20% pour les objectifs de votre entité : 98,5%
- 60% pour la part individuelle

Opacité des objectifs collectifs

La présentation en séance n'a pas permis d'apporter les éclairages espérés par nos collègues pour cerner la complexité de la PVM. Vos questions, posées en séance, portent sur :

- l'absence de communication claire sur les objectifs
- le manque de transparence et de communication dans certaines équipes sur les résultats
- des notifications de PVM peu explicites et détaillées entre Orange France et les entités sans taux d'atteinte, ni évolution d'une année à l'autre.

Cette situation empêche les salariés de se projeter et se motiver pour la réalisation de ces objectifs collectifs. Un sentiment d'injustice survient même lorsque le taux d'atteinte apparaît déconnecté du travail réellement fourni.

Motus sur les objectifs individuels

Comment sont calculés, répartis les résultats individuels ? Nul ne le sait. Nous attendons donc des éléments concernant :

- la moyenne des taux d'atteinte individuels,
- la répartition des notations (combien de salariés sous 100%, au-dessus de 100%, etc.),
- les écarts entre les directions, métiers ou catégories de salariés,
- les éventuelles disparités entre femmes et hommes,
- l'évolution des taux d'atteinte par rapport aux années précédentes.

La CFE-CGC a demandé une nouvelle séance pour présenter ces éléments : c'est d'autant plus nécessaire quand les NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) restent faibles, que la participation et l'intéressement fondent et que l'inflation continue d'impacter lourdement le pouvoir d'achat des salariés !

Analyse de la CFE-CGC

En analysant les résultats, vos élus CFE-CGC constatent que la performance est tirée par le niveau groupe.

Les objectifs 2026 suivent la même structure que les années précédentes.

La division Orange France surperforme avec - on pourrait le croire - comme variables d'ajustement : Voice Up, les formations stratégiques et l'impact carbone. Les 4 périmètres sont quasiment à l'équilibre.

L'exigence est constante : la PVM collective doit être **compréhensible, transparente et équitable**.

Vous êtes concernés en tant que collaborateur, manager ? Vous souhaitez partager votre vécu, **contactez vos élus CFE-CGC** pour nous faire part de votre situation, de votre perception et de ses conséquences !

Renversement par la nouvelle majorité d'une décision de cassation favorable à vos intérêts

Une question de solidarité entre instances représentatives

Le sujet peut sembler technique. Il ne l'est pas. Derrière le budget du Comité Social et Économique Central (CSEC), il y a une réalité simple : les moyens dont disposent vos représentants à tous les niveaux pour vous défendre efficacement.

Le CSEC, qui agit au niveau national pour l'ensemble des salariés d'Orange, n'a pas de budget de fonctionnement propre prévu par la loi. Son financement repose uniquement sur la contribution des CSE d'établissement, dont le CSE OFS.

Une décision de justice pour fixer les règles

Face à des demandes jugées arbitraires sur les montants à verser, les élus du CSE OFS ont saisi la justice il y a plusieurs années. La Cour de cassation a tranché en faveur du CSE d'OFS pour une contribution à hauteur de 6,5 % de son budget de fonctionnement, soit environ 35000 € par an.

Responsabilités croissantes du CSEC

Depuis la signature de l'accord sur le dialogue social dans l'UES Orange, le CSEC a plus de responsabilités, de dossiers complexes à étudier, de besoins financiers notamment dans des projets structurants comme REGAIN. Pour le financement de l'expertise liée à ce projet, le CSE d'OFS avait d'ailleurs effectué un versement exceptionnel de 40000€ en 2025.

2026 : un changement de cap... inattendu

Vos élus CFE-CGC ont proposé de reconduire la même logique cette année, à savoir la contribution de 6,5 % ainsi qu'un versement exceptionnel pour un total de 75000€.

Mais une majorité d'élus en a décidé autrement. Ils ont voté pour une contribution de 11 % du budget de fonctionnement pour seulement 59400 €. Sans tenir compte de la décision de la Cour de cassation.

Cherchez l'erreur !

Analyse de la CFE-CGC

Vos élus CFE-CGC ne peuvent que déplorer ce manque à gagner de 15000€ pour le CSEC grevant ainsi sa capacité à :

- Financer des expertises lors des prochaines réorganisations proposées par la Direction ;
- Analyser des projets liés à l'Intelligence Artificielle et d'autres technologies ;
- Défendre les salariés et leurs intérêts.

Ce vote tourne le dos à la décision de la Cour de cassation, obtenue après un combat juridique mené par vos élus CFE-CGC dans l'intérêt de tous les salariés.

Ce retour en arrière est difficile à comprendre et à justifier.

Rapport annuel des médecins du travail : des alertes durablement installées

Activité médicale soutenue au service des salariés d'OFS

Depuis le 1er janvier 2025, le service de santé au travail est piloté au niveau du siège d'Orange. Pour OFS, 41 médecins du travail et leurs équipes assurent le suivi des 3576 salariés, avec des périmètres très variables selon les territoires.

En 2025, les médecins et infirmiers ont réalisé 1800 visites médicales.

Les équipes médicales effectuent également des études de postes de travail et des visites de sites. Elles participent au Comité Social et Economique (CSE), et aux Commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Les services de santé au travail sont consultés dans le cadre des réorganisations.

Des constats récurrents et préoccupants

Les enseignements du rapport s'inscrivent dans la continuité des années précédentes : la souffrance au travail persiste, la charge de travail et le stress augmentent. Les managers de proximité sont en forte tension. Les fermetures de sites parisiens s'enchaînent et sont source d'inquiétude pour les salariés concernés. En parallèle, l'aménagement des positions de télétravail laisse à désirer alors que des mesures de prévention primaire (équipements adaptés) sont nécessaires pour éviter les accidents du travail.

Les alertes des médecins

La prévention primaire – celle qui évite les problèmes avant qu'ils n'arrivent – reste insuffisante, notamment l'acculturation des managers aux risques professionnels.

Les conditions d'étude des réorganisations sont réalisées dans l'urgence. Ce fut le cas de REGAIN en 2025. Leurs impacts en termes de charge de travail et de stress sur les équipes des ressources humaines et de prévention n'est jamais évalué.

Vos élus CFE-CGC dénoncent une rupture dans la méthode : le rapport n'a pas été présenté ni instruit en CSSCT, dont le rôle est pourtant de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

Pourtant, le constat est clair : les indicateurs de santé se dégradent de manière continue avec une progression nette des situations de mal-être, des symptômes anxieux et des troubles somatiques, ainsi qu'une augmentation des visites médicales à la demande des salariés.

Depuis plusieurs années, les recommandations des médecins du travail sont constantes. Pourtant, leurs traductions opérationnelles restent insuffisantes par manque manifeste de prévention primaire.

En outre, le suivi médical reste sous tension avec toujours cette couverture incomplète des visites périodiques.

Ces éléments interrogent la capacité de notre direction OFS à respecter pleinement ses obligations en matière de santé au travail.

Vos élus CFE-CGC demandent

- La mise en œuvre rapide d'un plan d'action sur OFS intégrant les recommandations du corps médical,
- Un renforcement des moyens du service de santé au travail,
- Une véritable politique de prévention primaire, pilotée par la Direction,
- Des mesures concrètes de régulation de la charge de travail, notamment pour les managers,
- Une révision des modalités de conduite des réorganisations,
- Une amélioration tangible des conditions de travail, sur site comme en télétravail.

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE A VOTRE ECOUTE	Élus CSE : Xavier PODEVIN Pascal PIRON Laurence CLOIX Michel CARLIER Anne LEFRANS Cédric DEPOUTOT Houda JAMILI Sylvia PETRIZ Grégory HANNEQUIN Audrey GOUYON Catherine ALLEAU-VAUDELEAU Fatima HAMADI	Sébastien BERTEAU Aude ROUSSEL Gautier DELAGARDE Anne-Laurence MULAR Manuel KEMENOVIC Chantal PIN Christian BELALA Monique SAADOUN Christian POUILLAIN Nathalie ARREGHINI Ariel DELOUYA Sabine CHAROY Xavier MIRAULT Aurélien PECQUEUR Nathalie COTTET	Représentant syndical : Déléguée syndicale Coordinatrice Cheffes de file CSE :	Yann PREVOST Céline ROGER Aude ROUSSEL Chantal PIN



**CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !**

Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement :
[url page web de l'établissement]

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

