



Du 7 au 10 décembre 2026

Édito

Depuis l'arrivée de la nouvelle Direction en 2022, Orange est en proie à un climat délétère : régression sociale, transformation incompressible de l'entreprise (REGAIN), gel du pouvoir d'achat, stratégie financière et court-termiste... Les résultats du baromètre salariés se dégradent continuellement, le mal-être au travail est en hausse permanente.

C'est dans ce contexte que la **CFE-CGC Orange observe une augmentation des procédures et sanctions disciplinaires**, alors que les effectifs, eux, ne cessent de décroître. Dossiers disciplinaires souvent à charge, basés sur des investigations aux méthodes contestables (intimidations, absences de preuves, témoignages mensongers...), sanctions violentes et sans fondement. Pour la CFE-CGC Orange, les sanctions disciplinaires, et en particulier les licenciements, ne doivent pas devenir le nouveau levier de diminution des effectifs et d'intimidations vis-à-vis des personnels.

Face à cette situation, vous avez le pouvoir de vous mobiliser et de nous confier votre vote pour défendre tous les personnels qui seraient injustement accusés. Seule la justice peut sanctionner et sur la seule base de faits tangibles. À la CFE-CGC Orange, nous nous mobilisons pour vous représenter face à la violence de la direction.

Sébastien Crozier

Président CFE-CGC Orange

Commissions Administratives Paritaires : pour qui, pour quoi ?

Régies par le [décret n° 94-131 du 11 février 1994](#) modifié par le [décret n° 2022-853 du 7 juin 2022](#), et présentées dans l'[Accord portant sur le dialogue social au sein de l'UES Orange](#), les **Commissions Administratives Paritaires (CAP)** ont pour rôle d'examiner :

- Les **questions et décisions individuelles** énumérées à l'[article 19 du décret n° 2022-853 du 7 juin 2022](#)
- Les **dossiers disciplinaires** dont la sanction envisagée est autre que l'avertissement, le blâme et l'Exclusion Temporaire de Fonctions (ETF) de 1 à 3 jours.

Sont ainsi concernées :

- **Sanction du 2^e groupe** : Radiation du tableau d'avancement, abaissement d'échelon, exclusion temporaire de fonctions (4 à 15 jours) et déplacement d'office.
- **Sanction du 3^e groupe** : Rétrogradation et exclusion temporaire de fonctions (16 jours à 2 ans).
- **Sanction du 4^e groupe** : Mise à la retraite d'office et révocation.

Les CAP sont constituées d'un nombre égal de représentants de la Direction d'Orange et de représentants des fonctionnaires. Lors

de la tenue d'une CAP, les membres sont à votre écoute, et vous permettent de faire valoir votre défense, vos arguments, et votre point de vue.

Élues pour 4 ans, ces instances sont importantes : leur avis (consultatif) peut atténuer la sanction proposée par les RH locales, et ainsi éviter une sanction trop lourde.

Qui vote ?

- L'ensemble des fonctionnaires d'Orange SA
- Les fonctionnaires détachés dans les filiales ou auprès d'une administration ou d'un organisme extérieur à Orange

Comment voter ?

Le vote se déroule **par voie électronique**, du lundi 7 décembre 14 h au jeudi 10 décembre 17 h (heure de Paris).

Site de vote : <https://orange.vote.voxaly.com>

Assistance du lundi au vendredi de 9 h à 18 h : **0800 503 505**

Depuis l'étranger : +33 (0)1 44 30 05 69

Modalités des élections CAP : [anoo](#)

En savoir + : [Commissions paritaires](#)

Des experts CFE-CGC Orange pour vous défendre



Nos engagements

- Être à votre écoute et vous accompagner, pour vous permettre de faire valoir votre point de vue.
- Défendre les personnes injustement attaquées et garantir les droits de tous.
- Garantir le respect du droit de la Fonction Publique à chaque personnel menacé de sanction disciplinaire.



Notre force

- Notre expérience dans les dossiers complexes.
- Notre détermination à défendre les personnels.
- Notre travail précis et rigoureux des dossiers.
- Notre expertise juridique.
- Notre connaissance du Code du travail, de la fonction publique et des textes en vigueur chez Orange.
- Notre capacité à privilégier les médiations en cas de désaccord.

Ils sont là pour vous défendre (extrait des listes complètes des candidats CAP et CCP)



Sébastien CROZIER
Orange Business

Alleray (75)



Valérie VINCENT
Entreprise

Montpellier (34)



Mahmoud OUADI
SI

Chatillon (92)



Valérie VIART
Relation client

Paris (75)



Hakim NOURINE
AG Pro-PME

Issy-les-Moulineaux (92)

La CFE-CGC Orange accompagne les fonctionnaires

Les élections des Commissions Administratives Paritaires se tiennent dans l'ensemble de la Fonction Publique, avant le 10 décembre 2026.

Elles vont permettre de désigner vos représentants en CAP. Les résultats obtenus permettront ensuite de calculer la représentation de la CFE-CGC dans différents Conseils propres à la Fonction Publique.

Être mieux représentés est l'assurance de mieux faire porter une voix qui ose résister à la Direction.

Conseil des Questions Statutaires d'Orange (CQSO)

Le Conseil des Questions Statutaires d'Orange est chargé de donner un avis sur les projets de textes relatifs aux règles statutaires applicables aux fonctionnaires d'Orange.

Il est composé de 14 représentants des fonctionnaires librement nommés par les organisations syndicales représentatives, en fonction des résultats obtenus aux élections CAP.

Conseil Médical National

Le Conseil Médical National d'Orange est une instance consultative, propre aux fonctionnaires, chargée de donner un avis sur leur situation en cas de maladie d'origine non professionnelle ou professionnelle.

En formation plénière, il est composé des trois médecins, de deux représentants de l'employeur désignés par le président d'Orange, de deux représentants des fonctionnaires, inscrits sur une liste de quinze fonctionnaires d'Orange, établie par les élus titulaires aux CAP de l'entreprise.

Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'État (CSFPE)

Les résultats des élections CAP d'Orange sont consolidés avec l'ensemble de ceux de la Fonction Publique. Ils conditionnent donc la représentativité de la CFE-CGC dans la fonction publique.

En savoir + : [Le Conseil des Questions Statutaires d'Orange](#), [le Conseil Médical National](#), [Le Conseil Supérieur de la fonction publique de l'État](#)

Notre engagement : vous

Depuis 2022, notre entreprise connaît une déstabilisation profonde, qui trouve son origine dans l'absence de vision industrielle de la Direction (aucune acquisition ou diversification), et dans son obsession de plaire aux marchés financiers.

Au lieu de développer de nouveaux leviers de croissance, la Direction privilégie une politique de réduction des coûts, au profit de la hausse des dividendes.

Elle en profite de surcroît pour se servir allégrement en s'attribuant augmentations salariales et actions gratuites à outrance.

La CFE-CGC refuse cette politique de laquelle la vision humaine est la grande absente.

Vision industrielle inexistante

Les effets du « recentrage sur le cœur de métier »

Le recentrage sur le « cœur de métier » et la prétendue capitalisation sur les infrastructures n'ont donné lieu à aucun renforcement d'Orange.

Aveuglée par sa volonté de tenter de provoquer [la hausse du cours de l'action](#), la Direction d'Orange a fait voter l'augmentation du dividende alors que l'endettement est au plus haut.

Satellite : Orange en danger

La Direction actuelle n'a pas pris la mesure de la rupture technologique provoquée par l'arrivée des constellations satellitaires. La CFE-CGC Orange l'a [interpellée](#) sur son absence de stratégie dans les télécommunications par satellite. En réponse, la Directrice Générale a rappelé qu'il était urgent d'attendre, tout en réduisant les investissements.

Une erreur stratégique majeure, qui laisse le champ à Amazon Leo et Starlink. Ce dernier annonce déjà 200 000 abonnés en France et entend devenir MVNO pour compléter le déploiement de son offre « direct-to-device ».

[Le risque est tout aussi sérieux en Afrique](#), où Orange perd déjà des parts de marché significatives, notamment en Côte d'Ivoire, au Sénégal ou récemment en [RDC](#). Certains opérateurs mobiles sont désormais contraints de proposer une option Starlink à leurs abonnés, avec le soutien de gouvernements qui y voient un moyen rapide d'améliorer la couverture de leur territoire.

Il est temps de réagir. **Nous en appelons à un sursaut national et européen pour construire un opérateur satellitaire capable de rivaliser** avec Starlink et, demain, Amazon Leo.

À défaut, nous deviendrons un peu plus encore les vassaux numériques des États-Unis. Il y va aussi de nos emplois en France et en Europe.

Depuis près de deux ans, la CFE-CGC Orange alerte les pouvoirs publics. Elle est désormais rejointe par l'ensemble des CFE-CGC du secteur des télécoms.

REGAIN : la perte d'autonomie des régions

La réorganisation d'Orange France, dite REGAIN, a pour but de rattacher les activités des Directions Orange à 4 Directions Métiers Opérationnelles nationales et à (re)créer 9 mini-Directions Orange sur l'ensemble du territoire métropolitain. La mise en place ne se fait pas sans douleur. Des centaines de postes ont été supprimés.

Cette nouvelle organisation accélère en outre le mouvement de disparition des petits bassins d'emploi, tout en affaiblissant les plus importants hors Île-de-France : moins de postes à responsabilités, moins d'autonomie locale, plus de difficultés à construire des parcours professionnels riches et ascendants en région.

SFR : très coûteux pour quel résultat ?

Opération inédite dans le secteur des télécommunications, un des quatre opérateurs va être démantelé et racheté par les trois autres (Orange, Bouygues, Iliad/Free). Pour obtenir 21% de SFR et 6% de nouvelles parts de marché, Orange devra déboursier plus de 5 milliards d'euros (soit 27% du montant total). À cela devront s'ajouter les frais liés à l'intégration des salariés et des nouveaux clients.

Une [casse sociale est prévisible](#), aussi bien chez Orange et SFR que dans le secteur des télécommunications.

Pour la CFE-CGC Orange, [l'opération soulève la question](#) du bénéfice économique et stratégique : au-delà de ce qui apparaît comme une survalorisation de l'actif repris, le groupe Orange sera amené à contribuer à une opération lourde, complexe et potentiellement coûteuse, sous contrainte réglementaire renforcée.

C'est sur la base de cette politique court-termiste et tournée vers des objectifs financiers que des conditions sociales et salariales dégradées s'inscrivent aujourd'hui.

Non à toute forme de régression sociale

« J'ai appris à marcher au pas », a clamé la Directrice Générale à son arrivée. Cela se décline aujourd'hui par un durcissement du climat social, qui confine parfois à la terreur.

Réduction des effectifs

Entre 2022 et 2026, les effectifs ont continué de diminuer, passant de 68 632 personnels à 55 967, soit une baisse de 19%. La force de travail nécessaire étant externalisée.



Source : [Modalités des élections CAP/CCP](#)

Les fonctionnaires représentaient 40 % des effectifs de la maison mère en 2018, un tiers en 2022 et seulement un quart en 2026.

Qualité de Vie et Conditions de Travail : le flop des propositions de la Direction

Tout accord est censé améliorer les conditions réglementaires. C'est ce qui était attendu du projet d'accord QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail), pour répondre aux vives tensions sociales chez Orange :

- **Sur le pouvoir d'achat**, marqué en particulier par la baisse de la participation et de l'intéressement de 41% en 2026 et par une NAO inférieure à l'inflation,
- **Sur la complémentaire santé** : la baisse des remboursements est significative. Au nom de la réduction des coûts, le DRH a refusé une hausse des cotisations prises en charge par l'entreprise,
- **La charge de travail** qui s'accroît fortement : excès de sous-traitance et délocalisation,
- **La mauvaise gestion de la canicule** où des bureaux ont atteint des températures dépassant les 35 degrés,
- **Les parcours professionnels** : le Plan Social de 650 personnels d'Orange Business a profondément meurtri le corps social,
- etc.

Tout au long des négociations, la CFE-CGC Orange a exigé [l'amélioration de vos conditions de travail](#). Face aux propositions de la Direction, indigentes, ne répondant ni aux attentes des personnels, ni aux enjeux réels de santé et de conditions de travail, la CFE-CGC Orange, suivie par la CGT, a refusé de signer. Comme la loi le permet, la CFDT a alors demandé la possibilité de faire valider cet accord par voie référendaire auprès des personnels d'Orange.

En rejetant massivement le projet d'accord QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail) à 63,31%, les personnels Orange ont donné, à nouveau, leur confiance à la principale organisation syndicale qui œuvre pour l'amélioration de vos conditions de travail : la CFE-CGC Orange.

La CFE-CGC Orange, 1^{re} organisation syndicale chez Orange, demande, une nouvelle fois, la réouverture des négociations sur tous les sujets d'importance nécessaires à l'engagement et au bien-être des personnels, pour construire l'avenir de notre entreprise.

Pour la CFE-CGC Orange, de bonnes conditions de travail sont le préalable à la réussite économique de l'entreprise.

Votre pouvoir d'achat

2026 a été marquée par une baisse de la participation et de l'intéressement de 41%, pendant que 1 000 dirigeants recevaient 70 millions d'euros d'actions gratuites, que le salaire fixe, la part variable, la retraite chapeau de la DG étaient augmentés de +11% (son nombre d'actions gratuites passait de 70 000 à 120 000).

Réouverture de la NAO

Les équilibres initiaux tels que négociés dans la NAO 2026 ne sont plus tenables. Face au retour des tensions inflationnistes, et à l'augmentation des impôts, la dégradation du pouvoir d'achat est brutale. La CFE-CGC Orange a demandé la [réouverture immédiate des négociations salariales 2026](#). Le taux d'augmentation de 1,6% validé lors de la NAO est désormais deux fois inférieur à l'inflation prévue de 3,5%, conséquence de la guerre en Iran.

En savoir + : [réouverture immédiate des négociations salariales 2026](#)

Offre Réservee aux Personnels

En août 2026, Bpifrance céderait 2,5 % des parts de l'entreprise. La CFE-CGC Orange a alors exigé le lancement d'une [Offre Réservee au Personnel](#).

Sur le plan légal, cette demande s'appuie sur la Loi de privatisation de 1986. Elle oblige à redistribuer 10% des titres cédés (soit 110 millions d'euros) aux salariés dans des conditions préférentielles. Cette cession met aussi fin à une anomalie juridique en ramenant les droits de vote de l'État sous le seuil réglementaire de 30%.

L'offre doit viser donc à rétablir une justice sociale face à une politique d'attribution d'actions gratuites jugée inéquitable.

Pour mémoire, les personnels sont le deuxième actionnaire du groupe avec près de 8% du capital et 14% des droits de vote, dont la quasi-totalité est détenue au travers du FCPE dont la CFE-CGC Orange est la première organisation représentée.

En savoir + : [Offre Réservee au Personnel](#)

Sanctions disciplinaires : nouveau levier de réduction des effectifs ?

Sanctions en hausse

Depuis 2022, la nouvelle Direction Orange a amplifié sa stratégie destructive des ressources humaines : baisse de 19% des effectifs (salariés de droit privé et fonctionnaires), mais **hausse de 15% des sanctions disciplinaires**.

La quasi-majorité des dossiers donnant lieu à CAP se décline en une Exclusion Temporaire de Fonctions de 18 à 24 mois, avec privation de salaire.

La CFE-CGC Orange milite pour que les situations soient traitées en amont, avec les RH locales ou au travers d'une médiation. Ceci, afin d'éviter que les situations ne se traduisent par des sanctions disciplinaires quasi systématiquement lourdes.

Système de sanctions contestable

Les sanctions souvent brutales de la Direction sont essentiellement basées sur les conclusions d'investigations établies par des cabinets externes de psychologues du travail, choisis par la Direction, et dont les méthodes sont contestables :

- Elles se basent sur des accusations ou allégations dont la cohérence n'est pas vérifiée.
- Elles retiennent essentiellement les éléments à charge, sans tenir compte du contexte global.

- Censés être des tiers neutres, ces cabinets externes font en réalité preuve d'une grande partialité.

Par ailleurs, la Direction agit en dehors des obligations légales, et sans tenir compte des situations individuelles. Ainsi, la CFE-CGC Orange dénonce :

- Le délai particulièrement long des investigations : alors que le Code du travail rappelle qu'un fait fautif ne peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire au-delà de 2 mois, les procédures disciplinaires dépassent souvent 6 mois.
- Les méthodes particulièrement brutales : la personne mise en cause est soudainement renvoyée chez elle avec interdiction de contacter ses collègues, sans explication, sans information sur les faits reprochés ni sur la procédure disciplinaire, et sans accompagnement d'une assistante sociale.

Grâce à leur expérience et leur expertise, nos élus CFE-CGC Orange pointent les anomalies ou incohérences d'un dossier, afin de remettre en cause la sanction demandée par les RH.

Ça peut vous arriver...

La mandature 2022-2026 a vu exploser la diversité des faits donnant lieu à un dossier CAP. Ils peuvent s'établir dans les cas suivants :

- **Exécution du service** : horaires, fraudes à la note de frais, utilisation détournée des outils de l'entreprise (Teams, téléphone, Carte Corporate, utilisation inappropriée de voiture de pool ou voiture de service...), double emploi salarial sans autorisation de l'entreprise
- **Posture « savoir-être »** : insubordination, posture en réunion, ton employé dans les mails ;
- **Posture « savoir-faire »** : insuffisance ou incapacité professionnelle ;
- **Signalements remontés à l'employeur** : via la boîte HSVT(*), ou remontés par tout autre moyen.

(*) HSVT = Harcèlement Sexuel et Violence au Travail (dont : faits de harcèlement, discrimination, propos sexistes, violence)

Parce que ça peut vous arriver, ne restez pas seuls... Faites appel aux experts de la CFE-CGC Orange pour vous accompagner dès l'ouverture d'une procédure disciplinaire.

Notre service juridique est là pour vous accompagner et/ou vous orienter : discipline@cfecgc-orange.org



**CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !**

Découvrez tous les détails
concernant cette élection
en scannant les QR codes
ou en visitant notre site web

cfecgc-orange.org

Pour recevoir nos publications : <https://cfeora.org/S0iLels>



www.cfecgc-orange.org
in X o f