



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 incomprise 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 Consultatives Paritaires : pour qui, pour quoi ?

Définies dans [l'Accord portant sur le dialogue social au sein de l'UES Orange](#), les **Commissions Consultatives Paritaires (CCP)** ont pour rôle d'examiner les dossiers disciplinaires des salariés de droit privé d'Orange SA, et d'émettre leur avis consultatif. Ce n'est qu'après leur consultation que les RH locales appliquent la décision définitive. Sont ainsi concernés :

- **Les sanctions disciplinaires autres que** l'avertissement ou le blâme : **licenciement pour faute** (simple, grave ou lourde) ou pour abandon de poste, **mise à pied** avec retenue de salaire
- **Licenciement pour insuffisance professionnelle**
- **Litiges d'ordre individuel, non résolus au niveau local** (refus d'une demande de temps partiel, refus de révision d'un compte rendu d'entretien individuel, refus d'une demande de télétravail...)

Constituées d'un nombre égal de représentants de la Direction d'Orange et de représentants des personnels salariés, les CCP sont, pour les salariés de droit privé, le pendant des Commissions Administratives Paritaires (CAP) des fonctionnaires.

Lors de la tenue d'une CCP, 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 ?

- Les salariés de droit privé (y compris les apprentis et les salariés en contrats de professionnalisation) ;
- Les fonctionnaires **en détachement** sur le périmètre de l'élection (ou auto-détachés à Orange SA).

Les salariés des filiales ne votent pas.

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 9h à 18h : **0800 503 505**

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

Modalités des élections CCP : [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 du travail à chaque salarié menacé de sanction ou de licenciement.

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 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)



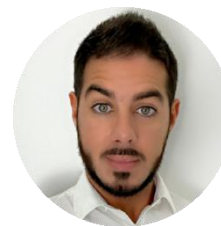
Mahmoud OUADI
SI

Chatillon (92)



Valérie VIART
Relation client

Paris (75)



Hakim NOURINE
AG Pro-PME

Issy-les-Moulineaux (92)

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 [interpelée](#) 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 casque 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.

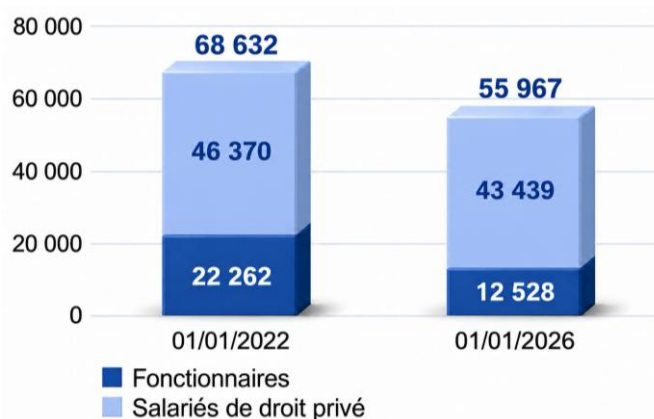
C'est sur la base de cette politique court-termisme et tournée vers des objectifs financiers que des conditions sociales et salariales dégradées s'inscrivent aujourd'hui.

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](#)

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, indignes 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, 1re 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 marqué 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 Réservée aux Personnels

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

Sanctions disciplinaires : nouveau levier de réduction des effectifs ?

Sanctions en hausse

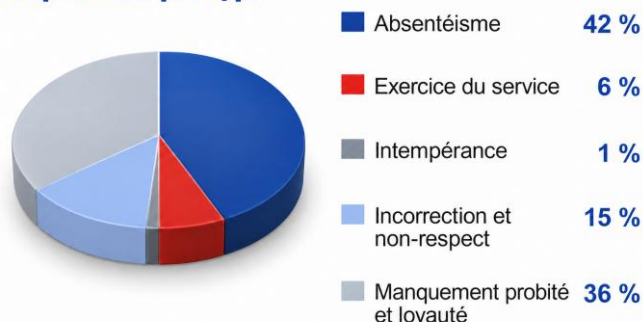
Depuis 2022, la nouvelle Direction Orange a amplifié sa stratégie destructive des ressources humaines : baisse de 19 % des effectifs (salariés de droit privé et fonctionnaires), mais **hausse de 15% des sanctions disciplinaires** faisant l'objet d'une CCP.

Sur les quelque 530 dossiers de la mandature 2022-2026, près de 69% ont fait l'objet d'un licenciement pour faute (*simple, grave ou lourde*), soit 365 cas, et 31% ont fait l'objet d'une mise à pied avec privation de salaire, soit 164 cas.

Le [licenciement pour faute](#) ouvre le droit au chômage mais seul le licenciement pour faute simple ouvre le droit à des indemnités de licenciement, telles que définies dans la [CCNT](#).

Au cours de la mandature 2022-2026, **plus de la moitié des 530 dossiers examinés en CCP portaient sur des sanctions disciplinaires liées à l'insubordination, le manquement à la probité/loyauté ou la violence au travail.**

Répartition par type



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 contestables

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 : le salarié mis en cause est soudainement renvoyé chez lui 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 CCP. Ils peuvent s'établir dans les cas suivants :

- **Exécution du contrat de travail** : 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@cfcgc-orange.org



CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !

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

cfcgc-orange.org

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



www.cfcgc-orange.org
in X @ f