

PROJET ACE : Des changements majeurs, des garanties à obtenir !



Octobre 2026 – IL – DOGSE

Lors de la bilatérale du 1er octobre 2026 consacrée au projet ACE (*Évolution de l'adressage commercial du marché Entreprises*), la CFE-CGC a relayé les inquiétudes des équipes sur l'évolution des métiers, les rémunérations, les portefeuilles clients et les conditions de mise en œuvre.

La commission Entreprise du CSEC a d'ailleurs rendu, le 22 octobre, un avis négatif sur le projet ACE.

La CFE-CGC Orange a demandé et obtenu l'ouverture rapide de négociations sur l'accompagnement, la reconnaissance des compétences et des qualifications, la charge de travail et les garanties de rémunération.

La Direction affirme que **chaque salarié concerné disposera d'un poste au 1er janvier 2027** et qu'elle cherchera à tenir compte des souhaits exprimés. C'est un engagement important. Mais « subir » un changement de poste ne suffit pas : encore faut-il avoir le profil adapté, pouvoir exercer son métier dans de bonnes conditions et ne pas subir de perte de repères ou de rémunération.

Changer de métier, ce n'est pas un simple ajustement

Pour certains salariés, ACE implique une évolution profonde des missions et des compétences attendues et non une « évolution naturelle », notamment pour les futurs TSS. (Technical Sales Specialist)

Les questions restent nombreuses :

Quelles conséquences sur le contrat de travail ?

La direction reconnaît qu'un changement de métier peut entraîner une modification contractuelle, notamment vers un poste de TSS : sous quelle forme sera matérialisée la reconnaissance pour les salariés concernés par les changements de métier ?

Rémunération variable : pas de visibilité, pas de confiance !

Le nouveau dispositif de rémunération variable soulève des inquiétudes sur la lisibilité des règles, l'atteignabilité ou faisabilité des objectifs et la prise en compte des réalités des portefeuilles.

Les objectifs 2027 sont encore en construction. La Direction évoque des tendances négatives pour le premier semestre et reconnaît les difficultés liées à des données commerciales insuffisamment récentes ou fiables.

Nous demandons des règles transparentes, des objectifs réalistes et des garanties explicites pour les salariés qui changent de métier.

Des formations, oui. Mais avec du temps et des moyens !

La montée en compétences est indispensable. Mais comment se former tout en assurant le suivi des clients et les objectifs commerciaux ?

Les parcours de formation sont en préparation, particulièrement pour les TSS. Leur calendrier, leur contenu, les moyens mobilisés et les modalités d'accompagnement restent à préciser.

Une formation ne peut pas se résumer à une nouvelle mission confiée au salarié, sans temps dédié ni accompagnement adapté



Portefeuilles clients : des règles équitables sont indispensables

La répartition des portefeuilles relève de la responsabilité de l'entreprise. La Direction prévoit une segmentation destinée à mieux équilibrer les portefeuilles et à diversifier les opportunités commerciales.

Mais selon quels critères ? Avec quelle prise en compte des écarts de chiffre d'affaires, du potentiel des clients et de l'historique commercial ?

Les règles d'attribution doivent être objectives, compréhensibles et discutables. L'équité entre salariés ne peut pas être une simple intention.

Des alertes locales qui ne doivent pas rester sans suite

Sur certains sites, le besoin de proximité managériale et d'animation collective a été soulevé. La Direction reconnaît que la situation est identifiée, sans garantir d'évolution dès le 1^{er} janvier 2027.

Concernant les pôles AO, trop de questions restent sans réponses (rattachement, process, affectation des AO...)

Pour le pôle Escalade, les départs annoncés font craindre une surcharge et une perte d'expertise. La Direction indique que les besoins doivent être réexaminés.

LA CFE-CGC ORANGE REVENDIQUE

- ▶ Une clarification des conséquences contractuelles
- ▶ Un accompagnement réel, avec des formations planifiées et du temps dédié avec des garanties relatives à la charge de travail
- ▶ Des règles de rémunération variable transparentes et des garanties de transition explicites
- ▶ Des critères équitables de répartition des portefeuilles
- ▶ Des outils de pilotage fiables et des données actualisées
- ▶ Des moyens humains adaptés, une présence managériale suffisante, la reconnaissance des compétences et le retour à un véritable collectif

Notre position

ACE est présenté comme une transformation progressive, dont la maturité cible se situerait à l'horizon 2030. La direction reconnaît que tous les outils et systèmes d'information ne seront pas prêts au 1^{er} janvier 2027.

Nous refusons que les salariés aient à compenser les imprécisions du projet par leur seule capacité d'adaptation.

La réussite d'ACE ne se mesurera pas uniquement à la nouvelle organisation commerciale, mais aussi à la qualité des conditions de travail, à la reconnaissance des compétences, à l'équité de traitement et à la sécurité des parcours professionnels.

La CFE-CGC Orange restera mobilisée pour obtenir des réponses précises, des engagements vérifiables et un suivi concret des situations individuelles et collectives



**CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !**



Fabienne Dubois : 06 87 77 48 74
Djamila Bock : 06 73 19 31 74
Jean Foulmer : 06 82 66 16 83
Stéphane Mouradian : 06 77 94 44 62
Sébastien Monllor : 06 72 32 26 89

cfecgc-orange.org

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

