CFE CGC Ensemble groupe Orange

L'ESSENTIEL DU CSE

#Etablissement SCE - septembre 2026

SOMMAIRE

Orange Business : une transformation qui bouscule les salariés et leur rémunération 1

Orange Business : une transformation qui bouscule les salariés et leur rémunération

La Direction a présenté un projet majeur de transformation d'Orange Business France, avec une mise en œuvre annoncée au **1er janvier 2027**.

Voici le programme :

- 322 salariés SCE actifs concernés
- 24 changements de rôle
- Jusqu'à 103 changements de manager
- 2 à 7 managers susceptibles de perdre leur rôle
- 475 salariés concernés par la refonte de la rémunération variable commerciale
- Une nouvelle segmentation des comptes : Platinum, Gold, Major Growth, secteur public
- Une nouvelle sectorisation commerciale
- De nouveaux rôles : Account Managers, Pre-Sales Architects, Pre-Sales Engineers, Business Developers…
- Une « ultra-spécialisation » des Business Managers
- Une refonte de l'avant-vente
- Un renforcement des fonctions commerciales transverses.

Cette transformation vise notamment à renforcer le lien entre **performance commerciale et performance financière**, avec un accent accru sur la conquête et la priorisation des clients.

Rémunération Variable Commerciale : derrière les nouvelles règles, l'enjeu du pouvoir d'achat

La transformation de l'organisation s'accompagne d'une refonte de la rémunération variable commerciale **(RVC)**. Les élus CFE-CGC Orange souhaitent savoir concrètement quel sera **l'impact sur la rémunération des salariés**. A ce titre, les élus demandent notamment des simulations sur trois années, selon différents les niveaux de performance, les métiers et les catégories de salariés.

Les nouveaux indicateurs seront attentivement examinés : accessibilité dans les systèmes d'information, définition des objectifs, évolution de la PVV sur l'ensemble des équipes commerciales et notamment les Business Managers ainsi que l'impact sur le **pouvoir d'achat**.

Ainsi, une nouvelle formule de rémunération ne peut pas être analysée uniquement sur le papier car **il faut savoir mesurer ce qu'elle produira réellement sur les paies.**

Des objectifs commerciaux à questionner

Le renforcement de la conquête commerciale soulève plusieurs interrogations parmi lesquelles : Comment seront fixés les objectifs en fonction du nombre du potentiel et de la typologie des comptes ? Comment valoriser le travail de prospection et la construction du PIPE ? Quelle place restera-t-il au « Keep », c'est-à-dire à la fidélisation des clients existants ? Et comment éviter qu'un système trop individualisé ne fragilise le travail collectif ?

Métiers, compétences et conditions de travail : quelles conséquences ?

La transformation ne concerne pas uniquement les organigrammes. Les salariés pourraient devoir changer de rôle, de responsabilités ou de manager. Certains pourraient même devoir **candidater sur leur propre futur poste**. La Direction a elle-même identifié des risques psychosociaux, avec notamment un niveau **« significatif » concernant l'autonomie au travail**.

Le élus CFE-CGC Orange souhaitent donc mesurer les conséquences sur de nombreux points tels que la charge de travail, les objectifs et la possibilité de les atteindre, l'autonomie, la reconnaissance, la rémunération, les collectifs de travail, les parcours professionnels et les formations nécessaires. De plus, le contexte des départs en retraite/TPS et l'impact du déménagement de La Défense vers Stadium doivent également être intégrés à l'analyse.

Face à l'ampleur du projet, les élus CFE-CGC Orange ont fait appel à une expertise indépendante en désignant le cabinet SECAFI pour analyser notamment :

- L'organisation
- Les métiers
- La Rémunération
- La charge de travail
- Les risques psycho sociaux
- La formation
- L'accompagnement

L'objectif étant de disposer de données objectives pour mesurer les conséquences du projet et formuler des propositions d'amélioration.

L'analyse de la CFE-CGC Orange

Pour les élus CFE-CGC Orange, une transformation de cette ampleur doit pouvoir être discutée, analysée et améliorée avant sa mise en œuvre. Ainsi, les élus ont donc mandaté leurs commissions Économie-Stratégie, Emploi-Formation et CSSCT pour approfondir les impacts économiques, métiers, sociaux et santé au travail.

La CFE-CGC Orange ne souhaite pas empêcher la transformation mais souhaite s'assurer que celle-ci soit : compréhensible, équitable, correctement accompagnée et sans impact non maîtrisé sur la rémunération et les conditions de travail. La CFE-CGC Orange restera pleinement mobilisée pour défendre les intérêts des salariés.

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE	Élus CSE : Marie-Hélène AGIS 06 82 32 67 41 Laurent HERVE 06 08 24 00 13 Sandrine MATARESE 06 80 23 10 57 Sylvain BESSE 06 08 81 95 46 Nathalie BOUCHON 06 48 89 97 66 Hassan BENAZIZI 06 82 57 38 79	Arnaud RESILLOT 06 30 52 22 96 Carole LECLERC 06 40 51 79 85 William GROSSET 06 40 41 93 92 Sonia FERRADJ 06 77 61 59 37 Fabrice NEGRE 06 07 37 12 97 Nadine GUGLIELMI 07 86 30 93 94	Commissions CSE : Egalité pro : Claire LHYGONAUD Emploi Formation : Nathalie LESCURIER Commission Handicap : Christine RICHET Commission ASC : Bertrand GIFFARD Commission Restauration : Claire LHYGONAUD Commission des marchés : Sandrine SEBIANE MATARESE Projets Economie Evolution des marchés : Thierry LARUE Représentant syndical : Pierre MENICOT

CFE CGC Ensemble groupe Orange

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/annuaireCFECGC***