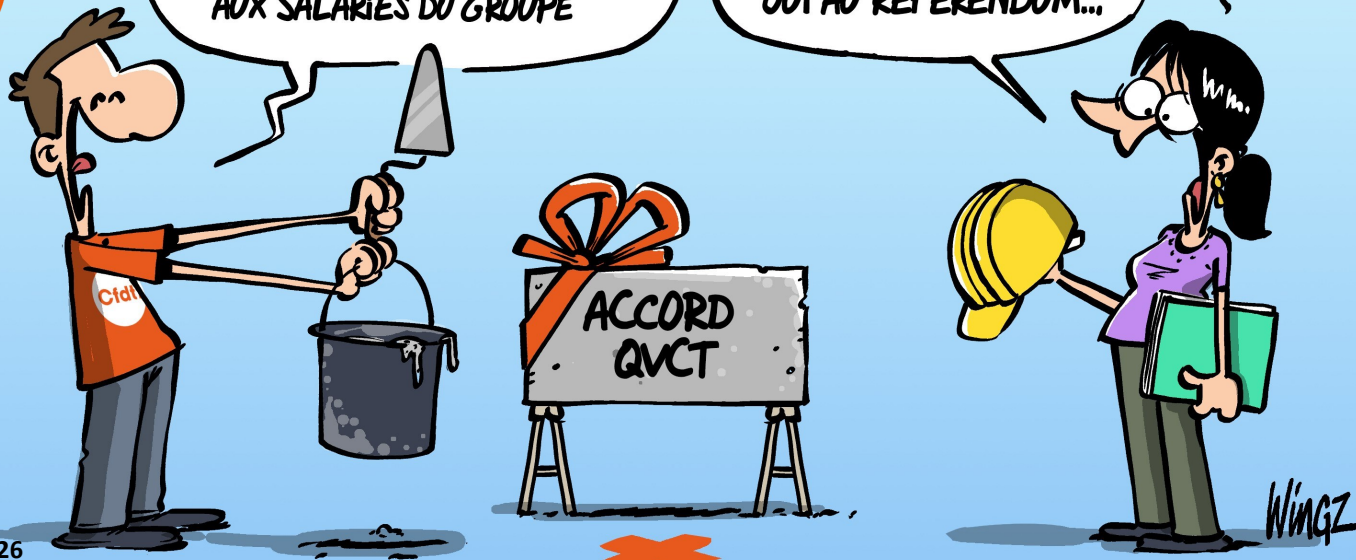


VOUS AVEZ L'OCCASION DE
POSER LA PREMIÈRE PIERRE
D'UN SOCLE DE DROITS COMMUNS
AUX SALARIÉS DU GROUPE

MOI QUI CROYAIS QU'IL
SUFFISAIT DE RÉPONDRE
OUI AU RÉFÉRENDUM...



Juin-Juillet 2026

RÉFÉRENDUM « QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL » : DU 7 AU 9 JUILLET 2026

UN PREMIER SOCLE DE DROITS POUR LE GROUPE

Cette négociation s'est ouverte à l'initiative de la Cfdt, pour répondre aux difficultés des salariés du Groupe : les résultats de l'enquête du Comité National de Prévention du Stress (CNPS) sur les conditions de travail et le stress, et la série de suicides survenue fin 2024. Ce projet d'accord QVCT s'applique à Orange SA et à ses 24 filiales en France (celles dont Orange SA détient, directement ou indirectement, plus de 50% du capital). A ce jour, aucune n'a d'accord QVCT et beaucoup n'ont jamais adhéré aux accords protecteurs signés lors de la crise des suicides. C'est la première brique d'un socle commun de droits pour tous les salariés du Groupe en France.

POURQUOI MAINTENANT ?

- A notre initiative — C'est la Cfdt qui a demandé l'ouverture de cette négociation, pour agir face à l'accroissement du stress et à la dégradation des conditions de travail mesurés par le CNPS, et pour réagir après la série de suicides de fin 2024.
- Un moment charnière — Le travail se transforme en profondeur : les organisations évoluent, les repères bougent, les outils numériques s'intensifient et l'intelligence artificielle modifie, parfois silencieusement, les manières de faire et de décider.
- Un espace pour agir — L'accord ouvre un espace pour s'exprimer sur le travail, le comprendre et surtout agir sur lui. Il pose des repères concrets pour peser sur le travail tel qu'il est réellement vécu dans les équipes.

Un accord qui arrive au bon moment, pour reprendre la main sur notre travail.

UN SOCLE QUI ENGAGE LA DIRECTION

- Les mêmes droits, partout : c'est le premier socle de droits communs à l'ensemble du Groupe en France, la première brique posée pour les trois années à venir.
- Un accord qui évoluera : sa durée déterminée sur la période 2026-2028 est un atout ; il pourra être amélioré aux prochaines négociations selon l'analyse des militants Cfdt sur la base du vécu des salariés ; sa renégociation permettra également de mettre à jour la liste des filiales bénéficiaires.
- Sans rien retirer aux acquis : cet accord ne se substitue à aucun accord déjà signé. L'article 20 le garantit : en cas de concours, c'est toujours la disposition la plus favorable qui s'applique.

Rien à perdre, mais des droits à gagner. Salariés des filiales ou de la maison mère, votez OUI.