



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
ORANGE

ÇA SE PASSE DANS TON UNITÉ 



Septembre 2026



ADRESSAGE COMMERCIAL DES ENTRETIENS AVANT MÊME LA CONSULTATION DU CSEC

UN CALENDRIER QUI COURT-CIRCUITE LE DIALOGUE SOCIAL

Le dossier présenté au CSEC le 18 juin 2026 décrit un projet « **en cours d'examen** », avec une mise en œuvre annoncée au 1er janvier 2027. Le kit de communication précise qu'il s'agit d'« **hypothèses de travail et non de décisions** ». Pourtant, la réalité sur le terrain est tout autre :

- **Du 24 août au 15 septembre :** entretiens de positionnement avec les salariés dont le métier évolue (situation 2), pour recueillir leurs souhaits de poste.
- **Du 15 au 18 septembre :** comités locaux de validation des affectations.
- **Du 21 au 25 septembre :** information des salariés de la décision du comité local.
- **Octobre :** avis prévisionnel du CSEC.

**Autrement dit, vous serez orientés vers votre futur poste
AVANT que le CSEC n'ait pu se prononcer sur le projet.**

UNE TRANSFORMATION DÉJÀ ENGAGÉE SUR LE TERRAIN

Les remontées du terrain confirment que la réorganisation **n'est pas seulement « en réflexion »**. Elle est déjà en marche avant même que les représentants du personnel aient pu se prononcer :

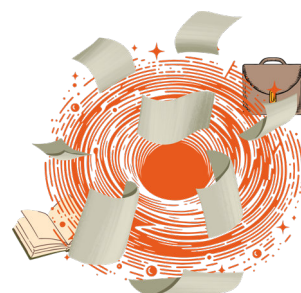
Des entretiens **de positionnement sont prévus entre le 24 août et le 1er septembre**, avec proposition de poste et possibilité de contre-proposition.

Des **arbitrages locaux** sont déjà pris sur l'organisation des équipes Marchand/SPES (Secteur Public Education Santé), alors que ce point n'est pas cadré au niveau national.

Des **recalibrages de portefeuilles** sont déjà anticipés, avec des impacts sur les objectifs de Chiffre d'Affaire.

**Une préparation des collectifs au nouveau modèle commercial,
avant même la fin du calendrier social !**

**INACCEPTABLE POUR LA CFDT : NOUS
SOMMES FACE À UN MANQUE DE LOYAUTÉ
D'ORANGE, QUI NOUS PRÉSENTE UNE
CONSULTATION, MAIS QUI INSTALLE DÉJÀ
LE FUTUR MODÈLE !**



RAPPEL :

Vous n'êtes pas obligé de répondre au positionnement proposé dans l'urgence....

Contactez votre représentant CFDT avant l'entretien.

Notez ce qui vous est proposé et faites-le remonter à vos élus.

NOS QUESTIONS

Pourquoi les orientations métiers et les ajustements de portefeuilles sont-ils engagés avant la fin de la consultation ?

Quels critères exacts servent à définir les futurs métiers, les portefeuilles et les objectifs ?

Quelles garanties sur la rémunération, la reconnaissance des compétences et le droit à l'erreur ?

Comment sera réellement évaluée la charge de travail ?

Quels seront les **impacts** selon les territoires ?

Comment Orange compte-t-il prévenir les risques psychosociaux liés à cette transformation ?

DES RISQUES MAJEURS POUR LES SALARIÉS

Mobilité subie

Si votre métier est concerné par l'éclatement des activités (notamment côté Relation Client), vous pourriez être réparti entre plusieurs outils et modes de travail (Workplace, data/IA, mobilité terrain) selon des critères encore flous.

Pression accrue sur la rémunération

Le nouveau pilotage par chiffre d'affaires pourrait ne pas tenir compte des réalités de terrain. Lors de précédentes renégociations de portefeuilles mobiles, les baisses ont atteint jusqu'à 30 à 40%.

Dégradation des conditions de travail

Plus d'attente pour les clients, plus de technicité, plus d'autonomie exigée, davantage d'incertitude sur les parcours.

Inégalité de traitement en local

Faute de cadrage national clair, des ajustements comme la mixité Marchand/SPES sont décidés localement. Résultat : deux salariés au même poste pourraient être traités différemment selon leur territoire.

LA CFDT EXIGE



La **suspension des entretiens de positionnement** tant que le CSEC n'a pas rendu son avis.

Un accompagnement individualisé de chaque salarié.

Des parcours de formation adaptés avec le temps nécessaire pour réussir. Aucune mobilité ou changement de métier imposé sans solution professionnelle acceptable.

Des garanties de maintien de la rémunération pendant toute la période de montée en compétences (PVV garantie, prime à la sortie de PVV...).

Une étude complète de la charge de travail avant et après la réorganisation.

Un suivi des impacts à 3, 6 et 12 mois.

Une véritable évaluation des risques psychosociaux.

Une analyse de l'impact sur l'égalité professionnelle et sur l'ensemble des territoires

LA CFDT CONTINUE À :

- **Porter** vos remontées du terrain
- **Exiger** des réponses concrètes de la Direction

- **Défendre** chaque situation individuelle
- **Obtenir** des garanties avant toute mise en œuvre

N'hésitez pas à échanger avec vos représentants CFDT.

À LIRE ÉGALEMENT :



FÉDÉRATION F3C - 47/49 Avenue Simon Bolivar - 75019 Paris Cedex 19

Toutes nos actus, réseaux, contacts et l'adhésion sont à l'intérieur de ce QR code !

