



## **Déclaration préalable CFTC** **au CSE des 11 et 12 mars 2025**

Lors du dernier CSE de l'année 2024, vous nous avez présenté l'ajustement du bonus Manager, avec une mise en place annoncée sur le premier trimestre 2025. Aujourd'hui, les retours du terrain sont sans appel : son impact sur le pouvoir d'achat des collègues est considérable et résolument négatif.

Les Responsables et Adjoints expriment un profond sentiment d'injustice et de frustration face à ce nouveau système. La démotivation gagne dangereusement du terrain : certains baissent les bras, d'autres entament activement des démarches pour quitter l'entreprise. Comment ne pas être démotivé quand les objectifs fixés sont inatteignables, notamment avec un coefficient multiplicateur, dont les taux supérieurs à 1,20 restent hors d'atteinte pour des équipes devant composer avec les impératifs éthiques de l'entreprise ?

Dès le départ, nous vous avons alertés sur le fait que les attendus en matière d'assurances étaient excessifs. Aujourd'hui, les résultats nationaux le prouvent : ces objectifs sont non seulement trop élevés, mais également démotivants pour de nombreux Directeurs et Adjoints, qui se retrouvent enfermés dans une logique de pression constante plutôt que de pilotage serein et efficace. Là où vous faisiez le projet de "simplifier le travail", la réalité est toute autre : complexification extrême, rigidité des process et perte d'autonomie.

Tout devient normé à outrance : tableaux d'objectifs rigides, to-do lists imposées, gestion des congés réduite à un rôle d'exécutant, et une multiplication de plans d'action, jusqu'à devoir en concevoir individuellement pour chaque conseiller. À quoi bon engager Managers Adjoints et Directeurs dans des formations diplômantes si, sur le terrain, ils n'ont plus aucune marge de manœuvre ? Encore une fois, il y a un gouffre entre les discours tenus en CSE et la réalité vécue au quotidien.

De plus, la mise en place d'Orange Store Compétences, bien que présentée aujourd'hui comme un outil de soutien aux Directeurs, soulève de vives inquiétudes. Si, dans l'immédiat, il peut être une aide ponctuelle, il risque rapidement de devenir une obligation supplémentaire, imposant aux DM une charge de travail encore plus lourde. Ce qui devait être un levier de facilitation pourrait ainsi devenir une contrainte de plus, aggravant encore la surcharge des managers.

Par ailleurs, il est indispensable de revoir la structure du bonus des Managers dans sa globalité. La rémunération doit être valorisée en fonction de la réalité du travail et des responsabilités assumées. La diversification opérée sur notre réseau (les formats Essentiel et Proximité) met en exergue le fait que la partie du bonus concernant les DN actives est plus simple à atteindre pour des managers qui accompagnent une petite plutôt qu'une grande équipe. Pourquoi ne pas ramener le coefficient de sur-performance à chaque conseiller et regarder le pourcentage global atteint pour le bonus managerial ? Actuellement, cette inégalité nourrit un fort sentiment d'injustice.

À l'apogée du plan Libellule, alors que l'entreprise est rentable, on continue pourtant d'exiger toujours plus des équipes. Mais plutôt que de renforcer leur mobilisation et leur fidélisation, ces nouveaux dispositifs risquent d'avoir l'effet inverse : frustration, lassitude et désengagement grandissant au nom d'une surperformance toujours plus poussée.



Face à cette situation alarmante, la CFTC vous demande une révision immédiate du dispositif de bonus et des objectifs. Nous vous demandons des objectifs réellement SMART et réalisables, avec une diminution des exigences actuelles, et la création d'un palier intermédiaire entre 50 et 100% pour les bonus managériaux. Nous demandons également une refonte de la grille de bonus DM, afin de redonner du sens et de la motivation aux équipes.

Enfin, nous ne pouvons ignorer l'enjeu des NAO qui approchent. Alors qu'Orange SA propose une augmentation inférieure à 2%, il semble inconcevable que notre filiale s'aligne sur un chiffre aussi bas, alors que la charge demandée aux équipes, en magasin comme aux sièges, ne cesse de croître. Cette année, cette proposition serait bien loin du compte.

La confiance n'exclut pas la croissance.