Logo CFDT

(NAO) NÉGOCIATION SALARIALE 2026 N°1

NÉGOCIATION SALARIALE 2026 – #1 LES RÉORGANISATIONS SONT LE THÉATRE D'UNE GUERRE DES CHEFS COÛTEUSE POUR LES SALARIÉS

Les raisons pour réorganiser les activités sont toujours les mêmes : un marché concurrentiel mature, des clients exigeants, des relais de croissance à développer. Mais la stratégie économique de la direction pose des questions de cohérence qui font penser aux salariés qu'ils sont la principale variable d'ajustement.

RATIONALISER LA SAIGNÉE SOCIALE, CENTRALISER LE POUVOIR À PARIS…

? **Un discours anxiogène.** À chaque réorganisation, un même argumentaire : « *La concurrence nous fait mal* », « *les comportements clients évoluent* », « *le core business chute* », « *il faut s'appuyer sur des relais de croissance* ». ? **Une réduction des coûts.** Dans le même temps, la baisse des effectifs est pharamineuse. Sur le périmètre Orange SA, sous la direction de Stéphane Richard : chute de 33% des effectifs ; sous la direction de Christel Heydemann : chute de 18% des effectifs. Les recrutements sont réservés aux filiales où, curieusement, les taux de turn-over atteignent des sommets. **Résultat** : un gâchis d'énergie et une pression accrue dans la maison mère où on ne recrute plus, ainsi que dans les filiales où l'on forme les nouveaux venus pour qu'ils partent ailleurs. **Conséquence** : les résultats en France ne sont pas au rendez-vous. ? **Une saignée managériale.** Le bouc émissaire désigné est le « mille-feuilles » managérial qu'il faut réduire pour s'assurer que les ordres des directions centrales soient bien appliqués par les directions opérationnelles. À chaque réorganisation, il s'agit de diminuer le nombre de managers qui (*pense-t-on en haut lieu*) freinent le changement imposé d'en haut, voire ne servent à rien.

…ET FAIRE LE TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER MOINS

L'incompréhension et l'inquiétude gagnent du terrain. ? **Des injonctions paradoxales.** Sous Stéphane Richard, la chute du « core business » (« *cœur de métier* ») devait être compensée par les « relais de croissance ». Mais les marges historiques du « core business » rendait cette compensation financièrement impossible. Avec Christel Heydemann, le « cœur de métier » redevient stratégique, il doit rapporter plus, alors que les activités « legacy » (*technologies ou matériaux en fin de course)* plombent les résultats et qu'il faut mieux rémunérer les actionnaires. ? **Une frustration salariale.** La charge de travail augmente du fait des départs ou de la reprise des activités par des « partenaires » qu'il faut former (*avec le risque de se faire redéployer ensuite*). Pourtant la direction ne s'inquiète pas de la baisse des salaires « réels », due à l'inflation : « *si les salariés ne sont pas contents, qu'ils s'en aillent* ». Et hop ! On repart pour un tour : frustration salariale, turn-over ou départs anticipés en TPS, recrutements (internes et externes), perte de compétences, désorganisation, réorganisations, perte de sens… Mais augmentation du dividende.

POUR LA CFDT, LE BUDGET SALARIAL 2026 DEVRA ÊTRE À LA HAUTEUR DE LA CONTRIBUTION DES SALARIÉS

Infos pratiques

Suivez-nous sur les réseaux !

Bluesky S3C CFDT TELECOMS PRESTATAIRES

Facebook S3C Télécoms prestataires IDF

insta s3ctelecomsprestatairesidf

Linkedin S3C Télécoms Prestataires IDF

Threads s3ctelecomsprestatairesidf

Tiktok S3CTélécomsPrestatairesIDF

Documents
(NAO) NÉGOCIATION SALARIALE 2026 N°1