Logo CFDT

[ORANGE] NÉGOCIATION SALARIALE 2026 - MANAGERS : MISSION IMPOSSIBLE

Les managers doivent être à la fois exemplaires, performants, experts, tout en suscitant l'engagement de leurs équipes, quelles que soient les contraintes. Ces injonctions paradoxales imposées aux managers, comme les décisions permettant de restaurer cohérence et confiance relèvent de la responsabilité de la direction.

L'illusion du manager total !

Les directions « métier » et la filière RH demandent tout aux managers. D'incarner les valeurs d'Orange, de porter les transformations, de prévenir les risques psychosociaux et d'atteindre des objectifs toujours plus élevés. Mais les moyens, eux, ne suivent pas. Les effectifs se resserrent, les indicateurs sont omniprésents, les délais s'accélèrent. Et surtout, on leur demande de motiver et fidéliser… avec des marges de reconnaissance inadaptées.

Comment réellement valoriser l'engagement des équipes quand le budget salarial est aussi contraint et que la direction s'interdit toute augmentation collective ? Comment reconnaître les contributions individuelles quand les enveloppes d'augmentation dédiées sont insuffisantes ?

L'exigence d'excellence imposée aux managers s'assimile à une série d'injonctions paradoxales permanentes que la direction générale doit maintenant regarder en face.

Pour la CFDT, la négociation salariale 2026 doit permettre aux managers de pouvoir récompenser les contributions collectives et individuelles au sein de leur équipe. La direction a fait une seconde proposition budgétaire à 1,7%. Pour la CFDT, ce n'est pas un compromis, c'est un signal de fermeture.

Une direction responsable ?

Quand l'entreprise transfère vers le manager toutes ces tensions, elle organise une hyper-responsabilisation dangereuse.

La politique salariale, la cohérence stratégique, comme l'équilibre entre les charges et les ressources relèvent de décisions de la direction. Fixer des objectifs ambitieux tout en comprimant les budgets, demander l'engagement sans donner les moyens de reconnaître le travail : ces choix doivent être assumés au bon niveau.

Si la direction d'Orange veut légitimer son management intermédiaire, elle doit lui donner les moyens d'agir. L'autorité managériale ne repose pas seulement sur des discours ; elle repose sur des leviers concrets, et notamment sur la capacité à reconnaître financièrement les salariés. Mettre les managers en première ligne pour expliquer l'insuffisance de l'enveloppe salariale fragilise leur crédibilité et érode la confiance des équipes qui exigent une juste rémunération.

Un management durable exige une cohérence réelle entre stratégie, ressources et rémunération. Donner des moyens, c'est renforcer le management. Les restreindre, c'est l'affaiblir.

La CFDT revendique : ? un budget salarial de 2,4% de la masse salariale d'Orange SA, ? une part collective significative, ? des mesures d'équité salariale, ? des critères d'évaluation de la maîtrise du poste, des compétences et du niveau de

responsabilité qui soient : transparents, précis, objectifs et pertinents.

La direction a fait une seconde proposition budgétaire à 1,7%. Pour la CFDT, ce n’est pas un compromis, c’est un signal de fermeture.

(NAO) NÉGOCIATION SALARIALE 2026
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