

STOP À LA MALTRAITANCE INSTITUTIONNELLE ET PSYCHOLOGIQUE

LA DIRECTION LE SAIT... ET CONTINUE !

Des objectifs "hors-sol" et un commissionnement déconnecté de la réalité.
La direction impose une ambition déconnectée de la réalité du terrain
Pour organiser l'échec et mettre la pression sur les agents.

- **Calculs biaisés** : Objectifs 2026 démesurés par rapport à 2025
- **Portefeuilles "Fantômes"** : Trop de sociétés fermées ou inactives. Nous commençons l'année en négatif !
- **Outils défaillants** : Absence de pilotage, opportunités FID inexistantes dans Score. Impossible de ventiler le CA correctement, demande de mise à jour des outils obsolètes, et des parcours déploiement (ainsi que les formations).
- **Freins à la vente** : Les notes ORT négatives imposent des sécurisations financières lourdes qui bloquent nos ventes avant même qu'elles ne commencent.
- **Mesures d'accompagnement** : Un commissionnement garanti réduit à 2 mois au lieu de 4. Est-ce l'aveu d'une baisse de salaire programmée ?
- **Iniquité géographique** : Objectifs de conquête uniformisés sans tenir compte des disparités territoriales.
- **Opacité totale** : À fin janvier, toujours aucun objectif de fonds de commerce.
- **Pilotage à l'aveugle** : Outil de suivi prévu seulement au 2^{ème} semestre.
- **Que veut cacher la direction ?**

JURIDIQUEMENT ET HUMAINEMENT INACCEPTABLE !

Imposer des objectifs à 100 % à des agents à temps partiel avec une rémunération proratisée, crée une inégalité de traitement, en contradiction avec l'obligation de l'employeur d'adapter la charge de travail au temps de travail réel, comme indiqué dans les accords.

LES AGENTS SONT « À BLOC » ET LA DIRECTION EN DEMANDE TOUJOURS PLUS !!!

C'est bien l'organisation du travail qui est défaillante !

Le travail prescrit : c'est le travail que la Direction imagine

Le travail réel : c'est le travail que les agents font pour que ça fonctionne, et pour atteindre les objectifs

Le travail caché : c'est le travail qui n'est pas compté, ni reconnu !

Plus l'organisation est défaillante, plus le travail caché augmente. Quand il n'est pas reconnu, il devient une charge mentale et un risque pour la santé.



Le 04 Février 2026

Lorsque que l'on interpelle sur la charge de travail, la charge mentale et le mal-être des agents, la Direction écoute, mais aucune action !

PRESSION CONSTANTE ET PERTE DE SENS

Cette transformation de la direction commerciale est une restructuration qui pousse les agents vers la sortie, départs à l'amiable (rupture conventionnelle), démissions, arrêts maladie burnouts. La pression et l'absence de leviers de réussite incitent également à partir.

C'est une maltraitance institutionnalisée !!!

Est-ce un choix de notre Direction de basculer sur les mêmes pratiques managériales qu'a Orange ??? Pourtant condamné au pénal pour **sa gestion humaine désastreuse**. D'ailleurs la directrice d'Orange Business a été invité à ce PAC !!!

La CGT EXIGE IMMEDIATEMENT :

Pour les vendeurs et les managers :

Des objectifs réalistes et atteignables qui ne mettent plus en danger la santé des agents

Un commissionnement clair, juste et sécurisé,

Pour les vendeurs :

Le Grade 3.2 pour tous les agents actuellement au grade 3.1

Pour les gestionnaires :

Un objectif collectif et un individuel (comme en 2025)

Un commissionnement différencié pour les gestionnaires des équipes « Marseille et Lyon »

Le Grade 3.1 pour tous les agents actuellement au grade 2.3

Comblement des postes des gestionnaires manquants à Marseille et Lyon

Mise à jour des outils obsolètes

Formation et mise à jour des parcours déploiement

Pour tous les agents :

La reconnaissance de la charge mentale,

Un management qui ne bascule pas sur des pratiques managériales comme chez Orange

**LA CGT FAPT ET SUD APPELLENT A LA
GRÈVE – JEUDI 12 FÉVRIER 2026
POUR NOTRE SANTÉ, POUR NOTRE TRAVAIL,
POUR NOTRE REMUNERATION**

