

# Rien pour la majorité d'entre nous !

Novembre 2022 – IN– Orange SA

Afin de soutenir le pouvoir d'achat des Français qui subissent les conséquences de l'inflation, notamment sur les prix de l'énergie et de l'alimentation, un certain nombre de mesures gouvernementales ont été mises à la disposition des entreprises dans le courant de l'été, parmi lesquelles plusieurs sont transposables chez Orange : prime de partage de la valeur, relèvement du forfait « mobilités durables », rachat de RTT ou de jours de CET, déblocage exceptionnel d'actions détenue dans le PEG. Pour accélérer l'ouverture de négociations, [la CFE-CGC Orange a écrit à la Directrice générale](#) avec trois objectifs :

- ◆ Renégocier sur les salaires 2022, [les mesures d'augmentation mise en œuvre par décision unilatérale de l'employeur](#) étant insuffisantes pour amortir les effets de l'inflation ;
- ◆ Mettre en œuvre toutes les mesures ponctuelles permettant de faire face à l'urgence économique ;
- ◆ Remettre à plat l'ensemble des mesures monétaires existantes chez Orange SA et dans les filiales, qui pourraient être mieux et plus largement distribués en simplifiant les processus associés.

La négociation n'a finalement porté que sur 2 sujets : [le déblocage exceptionnel des actions Orange](#) et la prime ponctuelle de partage de la valeur.

## ► Prime de partage de la valeur pour peu de personnels ...

### Ce que dit la loi

Les employeurs ont la possibilité de verser à tous leurs salariés une prime dite « prime de partage de la valeur » exonérée de toutes cotisations sociales ainsi que des autres taxes, contributions et participations dues sur le salaire. Cette exonération s'applique dans la limite de 3 000 € par bénéficiaire et par année civile, ou de 6 000 € lorsque certaines conditions sont réunies, telles que la mise en œuvre d'un dispositif d'intéressement ou de participation.

La prime est également exonérée d'impôt sur le revenu, de CSG et de CRDS lorsqu'elle est versée, entre le 1er juillet 2022 et le 31 décembre 2023, à des salariés ayant perçu, au cours des 12 mois précédant ce versement, une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du Smic (extraits de la [loi n° 2022-1158 du 16 août 2022](#)).

### Ce que consent la Direction d'Orange SA

Moins de la moitié des personnels d'Orange pourront bénéficier de cette prime, dont les montants sont très inférieurs à ceux permis par la loi. La négociation a cependant permis d'améliorer le niveau des primes (respectivement de 600 à 900 € et de 300 à 400 €) et d'élargir le nombre de bénéficiaires en remontant les seuils de rémunération éligibles :

- ◆ **900 € bruts** pour les personnels dont la rémunération brute annuelle est inférieure ou égale à 40 200 € (2 fois le Smic) ;
- ◆ **400 € bruts** pour les personnels dont la rémunération brute annuelle est supérieure au premier seuil et inférieure ou égale à 50 400 € (2,5 fois le Smic).

La rémunération brute retenue pour définir les seuils ouvrant droit à la prime intègre les PVM (Part Variable Managériale), PVC (Part Variable Commerciale) et autres primes, hors participation et intéressement.

La prime sera modulée par la durée d'appartenance (existence d'un contrat de travail avec Orange) dans les 12 derniers mois. Le temps partiel et les absences intervenues pendant la période (maladie, ASA...) ne minorent pas la prime.

Elle sera versée avec la paie de décembre à environ 32 000 collègues présents chez Orange à la date de versement : salariés, fonctionnaires, CDD ou CDI, à temps plein ou à temps partiel, en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

### 55 000 oubliés

55 000 collègues, dont la quasi-totalité des cadres (sauf les plus gradés, cf. plus loin), n'auront rien d'autre que les augmentations obtenues lors de la NAO salaires, qui sont [en moyenne de 2,1%](#), hors mesures de reconnaissance des compétences, de mobilité, ou de rattrapage. Pendant ce temps, l'indice des prix à la consommation croît de +6,2% sur 12 mois [selon les derniers pointages de l'INSEE](#) en septembre 2022.

### La cacophonie des filiales

Une fois encore, on notera que chaque filiale adopte ou pas des mesures différentes rendant de moins en moins cohérente la politique sociale du groupe.

## ► ... (quasiment) rien pour la majeure partie d'entre nous...

Alors que cela se pratique dans de nombreuses entreprises, la Direction a refusé de rouvrir une négociation sur les salaires au

titre de l'année 2022 à Orange SA. Tout est renvoyé à la négociation annuelle obligatoire (NAO) de 2023, qui devrait démarrer en février, soit un mois plus tôt que d'habitude.

### Exemple de la Banque Postale

Au terme d'une négociation avec les organisations syndicales, les **augmentations annuelles** suivantes ont été obtenues :

- 1 500 euros pour les salariés dont la rémunération est inférieure ou égale à 42 000€ ;
- 1 250 euros pour les salariés dont la rémunération est supérieure à 42 000 et jusqu'à 65 000€ inclus ;
- 1 000 euros pour les salariés dont la rémunération est supérieure à 65 000 et jusqu'à 100 000€ inclus.

Elles sont mises en paiement en novembre, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> octobre 2022.

Quant au reste des mesures exceptionnelles que nous avons demandées pour toutes les sociétés :

- ♦ Augmentation du forfait « [mobilités durables](#) », (400€ maxi / an chez Orange / [800 € permis par la loi](#)) : renvoyée à 2023, après bilan d'application de l'accord en cours.
- ♦ [Paiement des jours de RTT non pris, monétisation de jours du Compte Epargne Temps](#) : cette revendication n'a pas été soutenue par les autres organisations syndicales pour « préserver » les temps de repos. Pour la CFE-CGC, il s'agissait d'ouvrir une liberté de choix pour les personnels.
- ♦ **Déblocage exceptionnel des actions Orange détenues dans le PEG** : le remboursement de cette épargne ne coûte rien à l'entreprise (les fonds sont à vous, ils sont simplement bloqués à la banque)... et il a donc été possible d'obtenir la [mise en œuvre chez Orange](#).

Notre demande [d'augmenter la prise en charge de la prévoyance santé par l'employeur](#), qui accroît le salaire net sans cotisation sociale supplémentaire, a également été renvoyée à d'hypothétiques négociations...

► ... pendant que les cadres dirigeants sont biberonnés aux actions gratuites !

Ce n'est cependant pas la diète pour tout le monde : cette semaine, les cadres supérieurs (« Leaders » et « Executives ») ont été informés qu'un nouveau LTIP (Long Term Incentive Plan) leur réserve au moins 1 000 actions gratuites, qui leur seront livrées en 2025 si les objectifs du plan sont atteints (détail du dispositif à retrouver dans le [Document d'enregistrement universel d'Orange](#), page 117 et suivantes). Ces LTIP sont renouvelés tous les ans depuis 2017, alors que l'ensemble des personnels n'a été bénéficiaire que d'une seule AGA, [Orange Vision 2020](#), initiée en 2017 pour 71 actions maximum.

La rétribution des dirigeants atteint des niveaux indécents, [chez Orange](#) comme dans d'autres grands groupes, amenant certains d'entre eux à des justifications grotesques dans les médias ou les réseaux sociaux.



Dans le même temps, la Direction use d'arguments fallacieux pour expliquer qu'il lui est impossible de donner davantage aux personnels.

Les nouveaux dirigeants d'Orange sont totalement insensibles aux difficultés vécues par les personnels. Ils refusent de prendre en considération l'augmentation des demandes d'aide sociale (qui relèvent des Activités Sociales et Culturelles) pour payer les loyers, l'énergie, se rendre sur son lieu de travail, ou manger.

Ils semblent également oublier que toute la valeur produite au sein de l'entreprise est d'abord le fruit du travail des personnels, et que la performance économique de l'entreprise passe par sa performance sociale.

## La CFE-CGC Orange revendique la hausse du pouvoir d'achat !

Nous continuons de demander :

- La possibilité de racheter les RTT entre le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et fin 2025 et de monétiser son CET
- L'ouverture d'une vraie négociation salariale
- Des « assises de la rétribution » permettant de redistribuer les différentes sources de pouvoir d'achat

### Vos correspondants

Hélène Germani - 06 86 58 77 78  
Philippe Joly - 06 08 04 52 20  
Patrick Bouscary - 06 85 21 02 31  
Rémy Fontaine - 06 74 88 07 75



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

[www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)  
abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](https://bit.ly/abtCFE-CGC)  
tous vos contacts : [bit.ly/annuaireCFECCG](https://bit.ly/annuaireCFECCG)

