



CFE-CGC Orange

Adresse postale : 10/12, rue Saint Amand - 75015 Paris
Tél : 01 46 79 28 74 - Fax : 01 40 45 51 57
E-mail : secretariat@cfecgc-orange.org

Réf. : NT-HM/2023-02-24

Orange SA
111, quai du Président Roosevelt
CS 70222
92449 ISSY LES MOULINEAUX CEDEX

À l'attention de :

Monsieur Jacques Aschenbroich
Président du Conseil d'administration

Mesdames et Messieurs
les administratrices et administrateurs d'Orange

Paris, le 24 février 2023

Objet : demande d'intéressement supplémentaire au titre des résultats 2022

Mesdames, Messieurs

Le 16 février dernier, les résultats du Groupe ont été annoncés officiellement. Ils définissent notamment la participation et l'intéressement versés aux personnels du Groupe en France.

Annonces positives aux marchés... partage de la valeur en baisse !

En dépit d'annonces toujours positives vis-à-vis des marchés, l'enveloppe financière dédiée à l'intéressement et la participation [s'amenuise d'année en année](#).

Le « partage de la valeur » fait actuellement [couler beaucoup d'encre](#). À l'occasion d'un nouveau projet d'ANI (accord national interprofessionnel) sur le sujet, il est présenté comme l'alpha et l'oméga d'une bonne politique sociale dans l'entreprise.

Mais la réalité pour les équipes d'Orange (dont l'engagement fait le chiffre d'affaires et les résultats de l'entreprise si vantés lors des présentations aux investisseurs), c'est qu'il faut travailler de plus en plus intensément pour un pouvoir d'achat qui diminue d'année en année.

Depuis 2015, intéressement et participation n'ont cessé de diminuer, et poursuivront leur chute : ils sont indexés sur la masse salariale, qui diminue elle aussi régulièrement, de par la fonte des effectifs et des salaires d'embauche inférieurs à ceux des personnels qui quittent l'entreprise.

L'inflation n'est pas compensée par l'employeur, et tout le monde voit fondre son pouvoir d'achat

Les augmentations salariales de 2022, même si on leur ajoute les primes de partage de la valeur (PPV ou « primes Macron ») n'ont pas compensé l'inflation de l'an dernier, et les propositions faites aux partenaires sociaux dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires n'en prennent pas non plus le chemin.

.../...

.../...

Cependant, la rétribution est un élément clef, non seulement économique, mais aussi symbolique : elle donne la mesure de la considération qu'ont les dirigeants pour leurs équipes, et influence l'engagement des dites équipes au service des objectifs qui leur sont assignés par la Direction.

Or, nous sommes à un moment crucial pour l'entreprise : la nouvelle équipe dirigeante est maintenant en place, le nouveau plan stratégique « Lead the future », qui va demander beaucoup d'efforts aux personnels, est lancé : c'est un « momentum ».

En outre, les perspectives sont jugées assez bonnes pour promettre une augmentation du dividende aux actionnaires (de 0,70€ par action à 0,72€ par action, ce qui représente environ 50 millions d'euros par an, tandis que l'intéressement supplémentaire représentait 11 millions d'euros l'an dernier).

Un intéressement supplémentaire pour toutes et tous, y compris dans les filiales

C'est pourquoi nous demandons au Conseil d'administration de distribuer un intéressement supplémentaire à tous les personnels du Groupe en France, filiales incluses, au titre des résultats 2022 : cela permettra d'envoyer un signal positif à des équipes qui en reçoivent peu actuellement.

Le versement d'un intéressement supplémentaire présente plusieurs avantages, tant pour l'entreprise que pour les personnels :

- Il n'est pas assujéti à l'intégralité des cotisations sociales. L'employeur paie uniquement le forfait social de 20%, les salariés les CSG et CRDS à 9,70% : comparé au salaire, il délivre un pouvoir d'achat supérieur aux personnels pour un coût plus faible pour l'employeur.
- Les personnels peuvent, à leur choix, l'épargner dans le PEG ou le PER COL (exonéré d'impôt sur le revenu) ou le toucher en cash s'ils en ont besoin pour boucler leur budget.
- C'est un dispositif parfaitement connu, tant de l'entreprise que des personnels, qui n'engendre donc aucune complexité supplémentaire en matière de rétribution.
- Enfin, il est attribué à tous les personnels cadres et non-cadres, au contraire des primes de pouvoir d'achat ou des primes de partage de la valeur qui n'ont ces dernières années été distribuées qu'aux non-cadres, ce qui finit par écraser l'échelle des rétributions dans l'entreprise et engendre une grogne montante chez les cadres.

L'intéressement supplémentaire peut être distribué selon des règles différentes de l'intéressement. Nous préconisons une distribution uniforme, indexée uniquement sur le temps travaillé dans l'entreprise pendant l'exercice considéré, afin d'apparaître clairement comme une gratification des efforts faits par les personnels en activité pour parvenir aux résultats attendus, dont l'atteinte était indispensable pour ne pas perdre la confiance des investisseurs.

La confiance et l'engagement des personnels étant aussi indispensables à notre réussite collective, nous espérons que notre demande sera entendue.

Restant à votre disposition, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, Mesdames les administratrices, Messieurs les administrateurs, l'expression de nos salutations distinguées.



Nicolas Triki

Secrétaire adjoint de la Commission
Participation, Intéressement, Actionnariat
de la CFE-CGC Orange



Hélène Marcy

Vice-Présidente de la CFE-CGC Orange