



CFE-CGC Orange

Adresse postale : 10/12, rue Saint Amand - 75015 Paris

Tél : 01 46 79 28 74

E-mail : secretariat@cfecgc-orange.org

Réf. : SG/HM/2026-03-17

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 17 mars 2026

Objet : PPV / intéressement supplémentaire : un refus du dialogue social ?

Mesdames, Messieurs,

Suite au courrier du 20 février dernier, qui nous a été adressé par le Président du Conseil d'administration pour nous indiquer le refus de mettre en place un intéressement supplémentaire au titre des résultats 2025, nous nous interrogeons sur le choix alternatif d'une Prime de Partage de la Valeur (PPV).

Aucun avantage économique

En termes de cotisations sociales et de fiscalité, l'intéressement supplémentaire et la Prime de Partage de la Valeur sont parfaitement équivalents, tant pour l'employeur que pour les personnels bénéficiaires. Le choix d'une Prime de Partage de la Valeur ne repose donc sur aucun avantage économique pour le Groupe.

Si le choix d'une PPV offre la possibilité d'en faire bénéficier les personnels des filiales France, l'intéressement supplémentaire aurait également pu se mettre en place dans ces filiales, qui dans leur écrasante majorité disposent d'un accord d'intéressement, une PPV étant d'ailleurs toujours possible dans les filiales n'en disposant pas.

Quels sont dès lors les avantages, réels ou supposés, d'une PPV sur un supplément d'intéressement ?

La négociation évacuée

Un supplément d'intéressement supposait la mise en place d'avenants aux accords d'intéressement existants dans les différentes sociétés du Groupe en France, et donc de négociations avec les organisations syndicales signataires.

La Prime de Partage de la Valeur peut passer par une décision unilatérale de l'employeur, qui impose certes un passage devant les CSE Centraux des UES et les CSE des entreprises concernées, mais sans négociation : il s'agit d'une simple information-consultation, assez peu contraignante pour l'employeur. Notons qu'il est également possible de passer par un accord négocié pour verser une Prime de Partage de la Valeur... mais ce n'a pas été l'option choisie.

Dès lors, une conclusion s'impose : en dépit des discours officiels régulièrement répétés sur l'importance accordée chez Orange à la « qualité du dialogue social », il est soigneusement évité à chaque fois que possible.

En préférant une Prime de Partage de la Valeur mise en œuvre par décision unilatérale de l'employeur, le Conseil d'administration et la Direction d'Orange ont choisi d'évacuer la négociation avec les organisations syndicales.

Le dialogue social est garant de cohésion sociale et d'efficacité, ce n'est pas une simple « contrainte » à éliminer autant que faire se peut

Les réunions d'information ou de concertation avec les organisations syndicales ne constituent pas un vrai dialogue social, lequel passe par la négociation permettant aux attentes des personnels et aux propositions de leurs représentants d'être mieux prises en compte.

L'impasse sur la négociation est dommageable à plusieurs titres :

- Les promesses de dialogue social proclamées et non tenues entament la confiance des personnels en celles et ceux qui les dirigent, affectant du même coup leur engagement, pourtant indispensable à la réussite opérationnelle de l'entreprise. Est-ce une position tenable à long terme ? Est-ce judicieux au moment où le nouveau plan stratégique « Trust The Future » en appelle justement... à la confiance ?
- Négocier avec les organisations syndicales aurait permis d'établir simultanément les modalités de distribution de la prime, qu'elle soit d'intéressement supplémentaire ou de partage de la valeur, en s'adossant à celles que les délégués syndicaux d'Orange connaissent bien, pour y avoir travaillé en profondeur au fil des accords de participation et d'intéressement existants dans le Groupe. Les organisations syndicales ont également la capacité de remonter à la Direction ce qui est perçu comme équitable du point de vue des personnels en fonction du contexte. À contrario, alors que la PPV a été annoncée le 18/02/2026, un mois plus tard, les modalités exactes de distribution, et notamment la manière d'apprécier le temps de présence, ne sont toujours pas connues, ce qui discrédite la perception du professionnalisme de la Direction aux yeux des personnels d'Orange, lesquels attendent des informations concrètes.
- Le contenu et le timing de la communication sur la PPV ont été catastrophiques, laissant espérer, avec des résultats annoncés comme excellents, un bon niveau d'intéressement et de participation, rendant le choc encore plus violent pour les personnels. Le passage de 1 000 € pour toutes et tous à 1 200 ou 1 400 € selon le niveau de salaire (montants toujours insuffisants pour combler les pertes des personnels), avec une communication toujours muette sur les modalités et la date de distribution, renforcent le sentiment de « cafouillage ». Une coopération réelle avec les organisations syndicales aurait pu éviter tous ces inconvénients. D'abord en convoquant une commission de suivi de l'intéressement et de la participation fin 2025, dès que la chute vertigineuse des primes étaient prévisible, pour travailler aux solutions pouvant être mise en place et à leur communication cohérente, laquelle aurait pu être efficacement relayée par les organisations syndicales. Malheureusement, tout s'est passé comme si l'impact pour les personnels était pensé « in extremis » et non comme une préoccupation prioritaire dans le dispositif global d'annonce des résultats et de leurs conséquences pour les salariés.

- Le calendrier social n'a pas été correctement préparé pour présenter cette Prime de Partage de la Valeur aux différents CSE et CSEC concernés. De ce fait, il est d'ores et déjà annoncé que le versement de la prime pourrait n'intervenir qu'en juillet... alors que nombre de salariés, qui touchent en cash leurs primes de participation et d'intéressement, les attendent pour renflouer leur trésorerie. Ce retard de versement affectera les finances de ces collègues, et peut-être des projets de vacances estivales. Notons que l'intéressement supplémentaire, chaque fois qu'il a été versé chez Orange, l'a toujours été en juin. Nous sommes donc face à un nouveau recul social.
- La Prime de Partage de la Valeur a été annoncée comme récompensant l'atteinte des objectifs du plan stratégique « Lead The Future ». Mais seul le temps de présence sur l'année 2025 sera pris en compte, et les collègues partis en retraite en début d'année 2026, qui ont pourtant contribué à l'activité, ne toucheront pas la PPV, alors qu'ils auraient pu toucher un supplément d'intéressement. Cela est perçu comme une injustice par les personnels, y compris ceux qui sont toujours présents dans les effectifs de l'entreprise : ils se projettent dans la manière dont ils seront traités lorsqu'il sera pour eux le moment de partir.

La volonté délibérée de refuser la négociation avec les représentants des personnels, qui se fait de plus en plus visible et prégnante au fil du temps, n'est pas un bon signal pour les personnels de l'entreprise, ni pour la crédibilité de ses dirigeants.

Nous appelons de nos vœux un dialogue social réel, loyal et sincère, qui permette une vraie prise en compte des attentes des personnels, qui créent la valeur et méritent le respect. La bonne connaissance de l'entreprise, de son histoire, de ses pratiques sociales par les représentants des personnels, constitue en outre un gage d'efficacité dans la mise en œuvre de mesures censées bénéficier pleinement aux personnels.

Le choc de la baisse brutale de la participation et de l'intéressement, et l'impréparation d'une Prime de Partage de la Valeur, tant dans son annonce que dans sa mise en œuvre, créent un fort malaise, y compris pour les managers et les personnels RH en charge d'annoncer et d'expliquer la situation à leurs équipes. Un dialogue social de qualité aurait pu l'éviter. Nous espérons que le Conseil d'administration d'Orange saura s'en souvenir, et impulsera pour l'avenir un dialogue social réellement respectueux et qualitatif.

Nous restons à votre entière disposition pour le mettre en œuvre.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, Mesdames les administratrices, Messieurs les administrateurs, l'expression de nos salutations distinguées.



Stéphane Gouriou
Secrétaire de la Commission
Participation, Intéressement et Actionnariat
de la CFE-CGC Orange



Hélène Marcy
Vice-Présidente
de la CFE-CGC Orange

Copie : Madame Christel Heydemann, Directrice Générale d'Orange