



Au sommaire

- Intéressement : la complexité nuit à l'efficacité
- Intéressement Orange SA : objectifs 2025
- Intéressement versé dans les filiales / résultats 2024

La complexité nuit à l'efficacité

Hélène Marcy

Les accords d'intéressements et les montants versés aux personnels varient beaucoup entre les entités du Groupe Orange (filiales / maison mère, et entre filiales).

Lorsque les indicateurs sont complexes, on peut se demander s'ils incitent vraiment les personnels à s'engager, et si ces derniers disposent des leviers pour atteindre les objectifs. Quant aux grilles d'abondement, elles gagneraient à être homogénéisées entre toutes les entités du Groupe en France (maison mère et filiales), en s'alignant sur les meilleures grilles pour les personnels. Fusionner les grilles, comme le demande la CFE-CGC Orange depuis plusieurs années, permettrait aux personnels de répartir librement un montant global d'abondement entre le PERCOL et le PEG Orange Actions.

La CFE-CGC Orange préconise de mettre en place une structure d'intéressement commune dans tout le Groupe Orange en France. Homogénéiser et simplifier permettrait aux personnels de comparer plus facilement leurs avantages hors salaire entre les différentes entités du Groupe. Cela dégagerait des économies d'échelle, et améliorerait la fluidité de l'emploi au sein du Groupe, soi-disant souhaitée par une Direction... qui ne se donne pas les moyens de la mettre en œuvre.

Glossaire indicateurs

- EBITDAaL (earnings before interest, taxes and depreciation and amortization, after lease obligations) = Chiffre d'affaires – achats et charges externes – charges de personnel – impôts et taxes (hors impôts sur les bénéfices) – charges de location
- Capex = investissements / Opex = dépenses d'exploitation
- Operating cash flow (OPCF) ou Cash-flow opérationnel = EBITDAaL – Capex
- NPS (Net Promoter Score) = le score est établi sur la base de la note de 0 à 10 évaluant la probabilité qu'un client recommande la marque ou le produit à son entourage. Le mNPS reflète la note moyenne sur 10 des réponses à la question se rapportant à la recommandation.
- TCO (total cost of ownership) = ensemble des coûts liés à un achat (acquisition, utilisation, fin de vie).

Glossaire répartition

- Selon la présence : présence effective durant l'année (le temps partiel est déduit).
- Selon l'appartenance : durée pendant laquelle on a un contrat de travail avec l'employeur durant l'année

INTÉRESSEMENT ORANGE SA



Objectifs 2025

Une parodie de négociation

Stéphane Gouriou

Dans le cadre de l'accord triennal signé l'an dernier, la négociation des objectifs 2025 pour l'intéressement qui sera versés aux personnels d'Orange SA en 2026 vient de s'achever. Rappelons que la signature de cet avenant est indispensable pour qu'un intéressement soit versé l'an prochain. C'est donc de manière totalement décomplexée que la Direction a proposé des objectifs en hausse significative, qu'il sera presque impossible de dépasser, **comme les personnels l'ont réussi en 2024** (avec des objectifs atteints à 103%). Les montants versés en 2026 seront donc probablement en baisse.

Tous les personnels d'Orange SA, dès qu'ils ont 3 mois d'ancienneté, touchent l'intéressement. Son montant global est calculé en pourcentage de la masse salariale sur la base de 3 indicateurs, associés chacun à un objectif défini chaque année. Pour déclencher l'intéressement, il faut que les objectifs soient atteints au moins à 90%. La masse d'intéressement globale est calculée en % de la masse salariale : entre 1,6% si les objectifs sont atteints à 90%, et 5,2% maximum si les objectifs sont dépassés (à 105 % au moins).

Des objectifs financiers probablement inatteignables

L'Indicateur de Performance Opérationnelle (IPO) représente 50% de l'intéressement total. Il correspond à EBITDAaL (Chiffre d'affaires – charges opérationnelles) – eCAPEX (investissements), et n'est pas négociable : c'est le montant inscrit au budget... et promis aux investisseurs. Pour 2025, il est en augmentation de 4%, soit **126 m€ de plus** que le résultat 2024.

	Objectif 2024	Résultat 2024	Objectif 2025
IPO	2930 M€	3 020 M€	3 146 M€

Mais les résultats du T1 marquent un recul du chiffre d'affaires en France (- 1,3%) qui n'augure rien de bon : l'objectif de performance opérationnelle ne pourra être atteint qu'au prix de nouveaux plans d'économies, qui affectent directement la qualité de service et les conditions de travail.

Qualité de service : trop largement externalisée

L'Indicateur de Qualité de Service Client (IQSC) pèse 35% de l'intéressement. Il est basé sur le mNPS (voir glossaire) pour chacun des 3 segments de marché considérés.

	Objectifs 2024	Résultats 2024	Objectifs 2025
mNPS Grand Public 50% de l'IQSC	7,9	8,07	8,00
mNPS Entreprises 25% de l'IQSC	7,5	7,80	7,60
mNPS Grands Clients 25% de l'IQSC	7,8	7,90	7,80

Les objectifs, que la CFE-CGC Orange est parvenue à négocier à la baisse, semblent à première vue plus accessibles puisqu'inférieurs aux résultats 2024. Mais la baisse des moyens et des effectifs liée aux plans d'économie, et l'externalisation croissante d'activités à des prestataires rend la satisfaction clients plus aléatoire et les objectifs plus difficiles à atteindre.

Performance environnementale :

les leviers ne sont pas dans les mains des personnels

L'Indicateur de Performance Environnementale (IPE) représente 15% de l'intéressement, et vise une réduction des émissions de CO2 de 2,8% (soit - 4 494 tonnes) par rapport au réalisé 2024.

	Objectif 2024	Résultat 2024	Objectif 2025
IPE (tonnes de CO2 émises - scopes 1 & 2)	183 478	158 094	153 600

Cette réduction s'inscrit dans la trajectoire « Net Zéro Carbone 2040 » d'Orange, mais les leviers d'action à la disposition des personnels sont limités : peu ont un pouvoir de décision sur les approvisionnements énergétiques ou la rénovation des infrastructures permettant de minimiser les émissions carbone. En outre, le transfert des charges et des contraintes vers les personnels se poursuit. La suppression des véhicules de service ou le télétravail déplacent les consommations énergétiques vers les personnels. Les actions engagées visent en priorité ce qui permet de réaliser des économies financières (comme la baisse du chauffage ou la fermeture des sites certains jours), souvent au détriment des conditions de travail. En l'état, cet indicateur semble davantage servir une communication « verte » qu'une véritable transformation écologique de l'entreprise associant positivement les personnels.

Baisse probable de l'intéressement versé en 2026

Les équipes devront donc « faire plus avec moins », une équation devenue la norme chez Orange.

Avec des efforts supplémentaires les salariés seront donc moins récompensés !!!

Malgré les demandes répétées de CFE-CGC Orange, la Direction refuse en effet d'augmenter le pourcentage d'intéressement versé si les objectifs sont atteints.

Les objectifs 2025 s'inscrivent dans une tendance de long terme : demander toujours plus aux personnels en réduisant progressivement leur rétribution. Au risque de produire deux effets néfastes : une démotivation des équipes, et une nouvelle baisse du pouvoir d'achat des personnels, déjà affecté par l'inflation.

INTÉRESSEMENT DANS LES FILIALES

Hélène Marcy, avec les Délégués syndicaux des filiales

Ce panorama de l'intéressement versé dans les filiales en 2025 au titre des résultats 2024 permet aux personnels d'identifier s'ils ont bien bénéficié de l'intéressement prévu dans leur entité, et d'établir des comparaisons, y/c avec la maison mère. Pour mieux comprendre les activités de chaque filiale, vous pouvez vous référer à la rubrique « à propos » de la page dédiée à chacune sur le site de la CFE-CGC Orange.

BuyIn

L'intéressement représente au maximum 7% de la masse salariale, sur la base de 3 indicateurs :

- Maitrise des Opex : 2% maxi
- CSI (satisfaction client) : 2% maxi
- Poids des projets communs entre Deutsche Telekom et Orange : (TCO commun / Total TCO) : 3% maxi

Cette année l'intéressement distribué est de 6,36%.

NordNet

L'intéressement versé en 2025 représente 2,5% de la masse salariale. Un supplément d'intéressement de 1,1% a été obtenu lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, pour atteindre le même niveau de distribution qu'en 2024, soit au total 3,6% de la masse salariale. L'intéressement supplémentaire sera versé en juillet.

Orange Bank

L'intéressement au titre de l'année 2024 était basé sur 3 indicateurs, et permet de distribuer 4,95% de la masse salariale en intéressement :

Objectifs	Taux d'atteinte	Taux intéressement
Objectif financier	Partiellement atteint	1,95%
Taux clôture des comptes	Atteint	2%
Taux formation continue	Atteint	1 %
Total		4,95%

L'intéressement moyen brut sera de 2 832 €.

Orange Concessions

L'accord d'intéressement peut atteindre 5% de la masse salariale (à objectifs dépassés) et 4,2% si les objectifs sont atteints à 100%, sur la base de 3 indicateurs :

- Le chiffre d'affaires pour 60% ;
- Le développement du parc clients pour 20% ;
- La sobriété énergétique pour 20%.

Les objectifs 2024 étant partiellement atteints, l'intéressement au titre des résultats 2024 représente 3,58% de la masse salariale. Il est réparti à 30% proportionnellement au salaire, à 50% proportionnellement à la présence, et à 20% à la durée d'appartenance.

Objectifs	Taux d'atteinte	Taux intéressement
Chiffre d'affaires	107%	2,69%
Parc clients	0% sur FTTH 57% sur FTTE	0,05%
Sobriété énergétique	100%	0,84%
Total		3,58%

Abondements employeur

Pour versement dans le PEG Orange Actions :

Tranches investissement	Versement maxi	Taux	Abondement maxi
1 à 100 €	100 €	300%	300 €
101 à 250 €	150 €	100%	150 €
251 à 450 €	200 €	75%	150 €
Maximum	450 €	133%	600 €

Pour versement dans le PERCOL :

Tranches investissement	Versement maxi	Taux	Abondement maxi
1 à 150 €	150 €	300%	450 €
151 à 300 €	150 €	100%	150 €
301 à 400 €	100 €	50%	50 €
Maximum	400 €	162%	650 €

Orange Lease

L'indicateur de performance opérationnelle et l'indicateur de qualité de service retenus pour l'exercice 2024 ont été dépassés (+ de 105%). L'intéressement représente cette année 5% de la masse salariale, avec un montant moyen de 2 127 € bruts. L'enveloppe est répartie selon le salaire pour 30%, la présence pour 50%, et l'appartenance pour 20%. Les personnels peuvent bénéficier d'un abondement, jusqu'à 600 € bruts pour 450 € versés dans le PEG Orange Actions, et jusqu'à 650 € bruts pour 450 € versés dans le PERCOL.

Orange Marine

L'accord triennal (2023-2025) permet de distribuer jusqu'à 5% de la masse salariale en intéressement, sur la base de 2 indicateurs, atteints ou dépassés en 2024 :

Objectifs	Taux d'atteinte	Taux intéressement
EBITDAal	140,40%	2,5%
Pénalités financières / contrats (maintenance ou installation)	100%	2,5%
Total		5%

L'enveloppe d'intéressement est répartie en fonction du salaire perçu en 2024 pour 30%, et du temps de présence sur l'année pour 70%. Les personnels peuvent bénéficier d'un abondement, jusqu'à 600 € bruts pour 450 € versés dans le PEG Orange Actions, et jusqu'à 650 € bruts pour 450 € versés dans le PERCOL.

Orange Prestations TV (OPTV)

Les objectifs 2024 ont été dépassés, ce qui permet de distribuer 5% de la masse salariale en intéressement. L'intéressement est calculé sur la base de 3 indicateurs :

- Objectif financier ;
- Qualité de service clients ;
- Réduction des émissions de CO2.

Il est ensuite réparti selon le salaire pour 30%, le temps de présence pour 50% et la durée d'appartenance pour 20%. Le montant moyen est de 2 665 € bruts. Les abondements pour versement dans le PEG ou le PERCOL sont identiques à ceux de la maison mère.

Protectline

Aucun accord d'intéressement actuellement. La CFE-CGC Orange demande l'ouverture de négociations.

Sofrecom

L'accord triennal signé en 2023 permet de distribuer jusqu'à 5% de la masse salariale en intéressement, sur la base de 4 indicateurs :

- Satisfaction clients (NPS) ;
- Chiffre d'affaires ;
- Operating cash-flow ;
- Prise de commande hors Groupe.

L'intéressement est ensuite réparti à 50% en fonction du salaire, et à 50% en fonction de la durée de présence. Les résultats atteints en 2024 permettent de distribuer 4,24% de la masse salariale :

Objectifs	Taux d'atteinte	Taux intéressement
NPS	116,05%	1,39%
Chiffre d'affaires	112,61%	1,39%
Operating Cash-Flow	100,99%	1,27%
Prise de commandes	85,75%	0,18%
Total		4,24 %

Abondement employeur

Uniquement pour versement dans le PERCOL, pour 650€ maxi, selon la grille de la maison mère. La CFE-CGC Orange revendique un abondement pour les versements dans le PEG.

SoftAtHome

L'accord d'intéressement s'appuie sur 4 indicateurs :

- Cash-flow opérationnel pour 30% ;
- Chiffre d'affaires pour 40% ;
- Qualité clients (respect des dates de livraisons et régressions logicielles) pour 20% ;
- Transformation entreprise (R&D, déploiement des solutions utilisant le système d'exploitation prpl, relais de croissance) pour 10%.

Si les objectifs sont atteints à 100%, l'intéressement représente 4% de la masse salariale, et peut aller jusqu'à 10% en cas de surperformance (objectifs atteints à 110%). Au titre de 2024, les objectifs ont été atteints à 96%, ce qui permet de verser un intéressement correspondant à 3,2% de la masse salariale, pour un intéressement moyen par salarié de 2 318 € bruts. Les abondements pour versement dans le PEG ou le PERCOL sont identiques à ceux de la maison mère.

Totem

Pas d'accord d'intéressement pour les personnels de Totem Group, qui perçoivent une prime compensatoire indexée sur les résultats d'Orange et versée avec la paie (imposable). Pour Totem France, un accord annuel a été mis en place en 2024. L'intéressement peut atteindre 5,2% de la masse salariale si les objectifs sont dépassés, et 4,2% si les objectifs sont atteints. Il repose sur 4 indicateurs :

- Operating Cash-Flow (OPCF) pour 60% ;
- Satisfaction clients et bailleurs (NPS) pour 15% ;
- Tenancy ratio (taux de colocation évaluant la densité de locataires d'une infrastructure) pour 25%.
- Si le montant de l'intéressement dépasse 4,7% de la masse salariale, un indicateur de surperformance (nbre de nouvelles mises à disposition au-delà de l'objectif annuel, hors client Orange et clients BtoB) est déclenché.

L'intéressement est ensuite réparti à 70% proportionnellement au salaire, et à 30% proportionnellement à la présence. L'intéressement versé au titre des résultats 2024 atteint 5,26% de la masse salariale.

Objectifs	Taux d'atteinte	Taux intéressement
Operating Cash-Flow	101,85%	2,75%
NPS	0%	0,53%
Tenancy ratio	101,61%	1,3%
Mises à disposition	107,56%	0,68%
Total		5,26%

Montants indicatifs de l'intéressement

Pour un temps plein sans absence

Salaire brut annuel 2024	Intéressement brut
20 000	1 830 €
30 000	2 200 €
40 000	2 560 €
50 000	2 930 €
60 000	3 300 €
70 000	3 670 €
80 000	4 040 €

Les abondements pour versement dans le PEG ou le PERCOL sont **identiques à ceux de la maison mère**.

UES Globecast

Un nouvel accord triennal a été signé en 2024. L'intéressement est basé sur 3 indicateurs :

- EBITDAal – Capex pour 40% ;
- Chiffre d'affaires (CA) pour 40% ;
- Taux d'assiduité aux formations Orange Learning pour 20%.

Le montant maximal de l'intéressement est de 5% de la masse salariale (à objectifs dépassés). Il est réparti à 60% selon le temps de présence et à 40% selon la durée d'appartenance.

	UES Globecast		Orange Events	
	Taux atteinte	% masse salariale	Taux atteinte	% masse salariale
EBITDAal - Capex	0,92%	0,92%	Non atteint	
CA	103 %	1,30%	101%	1,01%
Formation	99%	0,89%	96,30%	0,67%
Total		3,11%		1,68%

Les personnels peuvent bénéficier d'un abondement, jusqu'à 600 € bruts pour 450 € versés dans le PEG Orange Actions, et jusqu'à 650 € bruts pour 450 € versés dans le PERCOL.

À noter : l'intervention de la CFE-CGC Orange a permis

d'identifier une erreur de calcul en la défaveur des personnels, qui bénéficieront donc d'un complément d'intéressement. Choix du mode de perception (en cash, dans le PEG et/ou dans le PERCOL) à partir du 11 juin.

UES OBS

Un nouvel accord d'intéressement triennal a été signé en 2024 pour 3 entités de l'UES : OBS, OCD & Enovacom. L'intéressement représente au maximum 5% de la masse salariale (à objectifs dépassés). Il est basé sur 3 indicateurs, qui doivent avoir atteint au moins 60% de l'objectif annuel pour qu'un intéressement soit versé :

- Rentabilité (EBITDAal), pour 50% ;
- Croissance du chiffre d'affaires externe pour 30% ;
- Sensibilisation des salariés à la RSE (nombre de formations RSE suivies) pour 20%.

L'intéressement est ensuite réparti à 60% selon le taux de présence et à 40% selon la rémunération.

Au titre des résultats 2024, l'intéressement est déclenché pour les 3 filiales, mais seul OCD est en surperformance.

Taux d'atteinte des objectifs et montant moyen estimé

	OBS SA	OCD	Enovacom
EBITDAal	49,7%	136,1%	96,1%
Croissance CA	-10,3%	250,9%	22,1%
Formations RSE	159,2%	120,8%	298,2%
Intéressement moyen	220 €	1 970 €	440 €

Abondement

L'abondement employeur s'applique uniquement pour le versement dans le PEG Orange Actions, quelle qu'en soit l'origine (participation, intéressement, versement volontaire).

Tranches investissement	Versement maxi	Taux	Abondement maxi
1 à 300 €	300 €	110%	330 €
301 à 500 €	200 €	85%	170 €
Maximum	500 €	100%	500 €

Voir aussi, sur le blog de l'ADEAS : [Participation, intéressement et abondement dans les filiales de l'UES OBS](#)

W-HA

L'intéressement est basé sur l'indicateur de performance opérationnelle (IPO = chiffre d'affaires – charges opérationnelles – investissements) et permet de distribuer au maximum 5,2% de la masse salariale si l'objectif est dépassé. Les objectifs 2024 ont été dépassés et l'intéressement est donc versé, réparti à 50% selon le salaire brut, et à 50% selon le temps de présence.

Un nouvel accord est en cours de négociation pour les 3 prochaines années.

Choisissez ceux qui agissent ! cfecgc-orange.org

Lettre éditée en partenariat avec

www.adeas.org



association pour la défense de l'épargne et de l'actionnariat des salariés

Vos correspondants CFE-CGC :

Sébastien CROZIER – 06 86 27 32 72

Stéphane GOURIOU - 06 45 22 95 71

Hélène MARCY – 06 71 27 05 86

Nicolas TRIKI – 06 61 99 50 50

Édité par CFE-CGC Groupe Orange & l'ADEAS.

Resp. de la publication : Sébastien Crozier

Coordination et maquette : Hélène Marcy

Version électronique :

[cfecgc-orange.org/lettre épargne](http://cfecgc-orange.org/lettre%20épargne)

Vous abonner gratuitement :

bit.ly/abtCFE-CGC