



Partage de la valeur : comptez vos pertes !

Hélène Marcy & Stéphane Gouriou

Participation et intéressement : 40% dans les dents

Si les résultats 2025 ont été présentés comme « excellents » le 18 février dernier, les montants de la participation (pour les personnels de la maison mère et des filiales France détenues à + de 50%) et de l'intéressement (notamment pour les personnels d'Orange SA) sont une vraie douche froide.

La perte moyenne est proche de 24% pour la participation, de 50% pour l'intéressement en maison mère. Au total, les personnels de la maison mère perdent 40% de prime. Du jamais vu dans l'histoire du Groupe, où la perte moyenne n'a jamais dépassé 10%. Par le passé, un intéressement supplémentaire limitait les dégâts. Mais la nouvelle Direction le refuse systématiquement, en dépit de nos demandes réitérées chaque année.

Où est passé l'argent ?

Les résultats publiés affichent pour la France une augmentation de l'EBITDAal (marge d'exploitation) et une réduction des eCapex (investissements), en principe favorables à une amélioration de la participation et de l'intéressement.

En 2025, nous avons signé un avenant à l'accord de participation pour neutraliser les montants pouvant impacter négativement la participation, comme les provisions pour le TPS ou le décommissionnement du cuivre. Malheureusement, il n'était pas possible de faire la même chose pour l'intéressement, où nous avons cependant limité le poids de l'indicateur financier, passé de 60 à 50% dans le dernier accord triennal.

Mais une fois de plus, ce qui est communiqué aux marchés diffère de ce qui est pris en compte dans le calcul de nos primes, et la Direction ne communique pas le détail des chiffres. Tout ce que nous avons pu savoir, c'est que les difficultés sur le marché entreprise, le wholesale, mais aussi les provisions passées sur le TPS (1,5Mds€) ... et la prime de partage de la valeur versée cette année (sic), diminuent l'EBITDAal pris en compte pour calculer l'intéressement. **Tout cela interroge sur la loyauté de mise en œuvre de nos accords d'entreprise.**

Prime de partage de la valeur : tout est light !

Le jour des résultats, la Direction s'est empressée d'annoncer une prime de partage de la valeur (PPV) de 1 000 € bruts, en principe distribuée à tous les personnels de la maison mère et des filiales France détenues à + de 50% (même périmètre que la participation), prétendument pour saluer la réussite du plan « Lead The Future ». Elle ne compense pas, loin s'en faut, la perte sur la participation et l'intéressement, annoncée - amère ironie - le lendemain !

Mail du DRH, publication instantanée sur anoo... mais à date, nous n'avons aucune précision sur les modalités de distribution. La Direction entend agir unilatéralement, après simple consultation (obligatoire selon la loi, mais qui ne permet pas de négocier) des CSE des entreprises concernées. **La Direction clame sur tous les tons qu'elle attache beaucoup d'importance à un dialogue social de qualité... mais s'empresse de l'esquiver chaque fois qu'elle le peut !**

Participation : personnels d'Orange SA et des filiales France détenues à + de 50%.

Intéressement : personnels Orange SA (l'intéressement en filiale fait l'objet d'accords séparés, les montants ne sont pas encore connus). Montants bruts pour un temps plein sans absence. % = poids de l'intéressement + participation rapporté à la rémunération brute annuelle

	2026 au titre des résultats 2025				2025 au titre des résultats 2024				2024 au titre des résultats 2023			
Rémunération brute annuelle	Int.	Part.	Total	%	Int.	Part.	Total	%	Int.	Part.	Total	%
20 000 €	1 290 €	700 €	1 990 €	10,0%	2 530 €	900 €	3 430 €	17,2%	1 980 €	890 €	2 870 €	14,4%
30 000 €	1 360 €	700 €	2 060 €	6,9%	2 680 €	900 €	3 580 €	11,9%	2 100 €	890 €	2 990 €	10,0%
40 000 €	1 440 €	800 €	2 240 €	5,6%	2 820 €	1 050 €	3 870 €	9,7%	2 220 €	1 070 €	3 290 €	8,2%
50 000 €	1 510 €	950 €	2 460 €	4,9%	2 970 €	1 240 €	4 210 €	8,4%	2 350 €	1 270 €	3 620 €	7,2%
60 000 €	1 590 €	1 090 €	2 680 €	4,5%	3 120 €	1 440 €	4 560 €	7,6%	2 470 €	1 470 €	3 940 €	6,6%
70 000 €	1 660 €	1 240 €	2 900 €	4,1%	3 270 €	1 630 €	4 900 €	7,0%	2 590 €	1 670 €	4 260 €	6,1%
80 000 €	1 730 €	1 390 €	3 120 €	3,9%	3 410 €	1 820 €	5 230 €	6,5%	2 720 €	1 870 €	4 590 €	5,7%
Total distribué - m€	86	78	164		176	105	281		146	106	252	

Perte pour les personnels...

Montants bruts, Orange SA (en filiale, il faut attendre le détail des montants de l'intéressement pour faire le calcul)

Rémunération brute annuelle	Écart 2026 / 2025			
	Intéressement + Participation		Intéressement + Participation + PPV	
20 000 €	-1 440 €	-42%	-440 €	-13%
30 000 €	-1 520 €	-42%	-520 €	-15%
40 000 €	-1 630 €	-42%	-630 €	-16%
50 000 €	-1 750 €	-42%	-750 €	-18%
60 000 €	-1 880 €	-41%	-880 €	-19%
70 000 €	-2 000 €	-41%	-1 000 €	-20%
80 000 €	-2 110 €	-40%	-1 110 €	-21%

...mais pas pour les dirigeants !

Les résolutions qui seront présentées à l'AG des actionnaires en mai prochain mentionnent une augmentation significative du nombre d'actions gratuites susceptibles d'être offertes aux cadres dirigeants, qui pourrait passer de 2,8 à 3,5 millions d'actions par an. Avec la remontée du cours, le coût de ce plan pourrait doubler (70 m€) par rapport à celui qui a été clôturé en 2025. Pour la Directrice Générale, le nombre d'actions gratuites passe de 70 000 à 120 000 par an, tandis que sa rémunération fixe (qui impacte aussi son variable, plafonné à 150% du fixe) augmentera de 11%, à 1m€ par an.

Calendrier de versement

<i>Vous recevez un mail d'Amundi chaque fois que vous avez un choix à formuler.</i>	Choix de placement	Versement
Participation (maison mère et filiales France détenues à + de 50%)	10 au 26 mars	fin avril
Intéressement (Orange SA)	2 au 21 avril	fin mai
Prime de partage de la valeur (à confirmer)	mai	fin juin

Abondements : la pingrerie déguisée en générosité

L'abondement employeur n'avait pas bougé depuis 2023, permettant à l'entreprise d'économiser de l'ordre de 2m€ par an sur le dos des personnels, compte tenu de la baisse constante des effectifs. **En 2026, l'abondement pour versement dans le PERCOL augmente de... 50€.** Pas de quoi compenser la chute de l'intéressement et de la participation ! Cette année, la Direction a refusé d'échanger sur l'abondement du PEG, qu'elle décide seule (en dépit des revendications de la CFE-CGC Orange, nous n'avons toujours pas d'ac-

cord sur le PEG). Nous avons découvert les montants, inchangés, publiés sur anoo le 20 février.

Vous avez dit dialogue social ???

Tranches	Versement maxi	Taux d'abondement	Abondement maxi
PER COL : Déterminé par accord pour Orange SA et filiales détenues à plus de 50% adhérent précédemment au PERCO. À négocier dans les nouvelles filiales adhérent au PERCOL			
1 à 150 €	150 €	300 %	450 €
151 à 250 €	100 €	150 %	150 €
251 à 450 €	200 €	50 %	100 €
Maximum	450 €	155%	700 €
PEG Orange Actions : Déterminé par décision unilatérale de la Direction pour Orange SA. En filiale, selon les cas, cet abondement est défini par accord ou décision unilatérale de la Direction (souvent identique dans ce cas à celle d'Orange SA)			
1 à 150 €	150 €	300 %	450 €
151 à 250 €	100 €	100 %	100 €
251 à 450 €	200 €	25 %	50 €
Maximum	450 €	133%	600 €

La hausse du cours de l'action Orange incite de nombreux collègues à vendre pour prendre leur bénéfice. Le débouclage de l'ORP Together 2021 en juin accentuera ce mouvement. Mais la Directrice Générale a confirmé au Conseil de surveillance Orange Actions qu'il n'y aurait pas d'opération d'actionnariat salariés, ni ORP (Offre Réservée aux Personnels), ni AGA (Attribution Gratuite d'Actions) en 2026, malgré la demande des personnels et de leurs représentants. Une amélioration de l'abondement PEG pour versement dans le fonds Orange Actions aurait été un minimum pour maintenir autant que possible le niveau du capital d'Orange détenu par ses personnels. Le Président du Conseil d'administration a déclaré au même Conseil de surveillance qu'il était très attaché à l'actionnariat salariés... Paroles, paroles, paroles !

Alors que démarre le nouveau plan stratégique « Trust the future », tout est fait pour que les personnels perdent déjà confiance en leurs dirigeants.

Hausse de la CSG en 2026 (PLFSS) : quel impact ?

Versements employeur : participation, intéressement, prime de partage de la valeur, abondements : **taux de CSG inchangé**, le total des prélèvements sociaux à l'entrée reste de **9,7%**.

Primes touchées en cash : soumises au barème progressif de l'impôt sur le revenu (IR).

Primes investies dans le PEG ou le PERCOL : exonérées d'IR, prélèvements sociaux en sortie uniquement sur les plus-values réalisées, pour lesquelles **les prélèvements sociaux (CSG + CRDS + NPS) passent de 17,2 % à 18,6%**.

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 :

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

Visuel bannière : image Robin Higgins via Pixabay

Version électronique :

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

Vous abonner : <https://bit.ly/3VeJ0Nx>