



Une fois de plus la négociation annuelle obligatoire (NAO) n'a été ni l'occasion de permettre aux personnels de retrouver le pouvoir d'achat perdu par les années de forte inflation, ni de récompenser leur engagement.

La Direction continue de servir ses propres intérêts en augmentant les rémunérations des plus hauts niveaux de la grille (bande G) à un rythme très soutenu et de distribuer **des actions gratuites à quelques centaines de cadres Leaders et Exécutifs** (une enveloppe de **40 millions d'euros**, ce qui représente en moyenne **40 000 euros par personne**, en hausse de 50% par rapport à l'année dernière). **La Direction d'Orange n'a proposé qu'une enveloppe de 2,2 %**. Elle a choisi de fermer la porte non seulement à toute augmentation collective mais aussi à toute discussion sur les éléments de rétribution qui déterminent le pouvoir d'achat de chacun.

NAO : ce que dit le cadre légal

La Loi impose une Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) sur l'augmentation des salaires fixes des personnels de droit privé. Contrairement à d'autres accords qui apportent des réductions de charges, la NAO n'est qu'une obligation de négociation. La Direction étend les mesures négociées aux fonctionnaires via une décision unilatérale. En cas d'évolution de la [valeur du point d'indice](#) de la fonction publique, **les fonctionnaires peuvent bénéficier d'ajustements supplémentaires. Comme le demande régulièrement la CFE-CGC Orange, rien n'interdit de négocier d'autres éléments du pouvoir d'achat** : avantages en nature, taux de prise en charge de la complémentaire santé, etc. **La Direction s'y refuse.**

La CFE-CGC Orange revendique que toutes les mesures exceptionnelles (prime Macron, complémentaire santé, avantages en nature, etc.) viennent s'ajouter aux augmentations salariales et ne s'y substituent pas.

Un accord qui aggrave les inégalités

L'accord NAO 2025 accroît les inégalités et traduit des choix managériaux contre-productifs. Bien que l'inflation ralentisse, les personnels doivent affronter des hausses de taxes et d'impôts. Les augmentations trop modestes empêchent la préservation de leur pouvoir d'achat. Les augmentations collectives avaient été rétablies par le tandem B. Mettling / S. Richard afin d'éviter la déstabilisation économique des personnels. Le nouveau tandem V. Lecerf / C. Heydemann qui par ailleurs s'octroie des actions gratuites revient sur ces acquis : la distribution de 0 % d'augmentation redevient possible, même si la CFE-CGC Orange a obtenu cette année la suppression de l'objectif indécent qui demandait explicitement aux managers de priver un tiers des personnels de toute hausse salariale.

Désormais, les augmentations collectives sont plafonnées et réservées à **600 € pour les salariés de droit privé** dont la rémunération est inférieure à 35 000 € annuels, **et seulement 500 € pour les fonctionnaires non-cadres.**

Toute personne gagnant plus de 35 000 euros bruts peut se retrouver avec 0%. Un outil de violence sociale pour inciter à prendre le temps partiel senior (TPS) ?

La CFE-CGC Orange exige un rattrapage des pertes de pouvoir d'achat accumulées ces dernières années, afin que personne ne soit condamné à la stagnation salariale.

Opacité sur le calcul des augmentations individuelles

Les décisions concernant les augmentations individuelles manquent de transparence. Les critères utilisés pour attribuer ces augmentations ne sont pas clairs, ce qui conduit à de nombreuses injustices et à l'accroissement des inégalités. La CFE-CGC Orange a demandé à connaître les règles de gestion associées à la déclinaison de la NAO. La Direction a refusé de les fournir. Le [nouvel outil RH « My job »](#), portail unique de la rémunération, ne permet pas de connaître son positionnement salarial et empêche donc un traitement objectif des corrections de salaires.

Objectifs atteints, primes réduites

Les cadres soumis à la part variable managériale (PVM) subissent une autre injustice. Pour des objectifs atteints à 100 %, ils ne reçoivent que 85 % de leur PVM. Cette différence de traitement avec les cadres Leaders n'est pas acceptable et met en lumière le retour de la violence sociale. De même, la part variable vendeur (PVV) est en baisse du fait d'objectifs toujours plus élevés. Pour faire valoir les droits des personnels, la CFE-CGC Orange a interpellé la Direction sur les différents périmètres concernés, à travers plusieurs courriers, dont :

- ◆ [Application déloyale des règles de PVM : notre courrier à la Direction](#)
- ◆ [La CFE-CGC Orange demande l'ouverture de négociations sur la Part Variable Commerciale \(PVC\)](#)

40 millions d'euros : le jackpot des dirigeants

La Direction et environ 1 000 cadres Leaders se voient attribuer des actions gratuites à hauteur de 0,12 % de la valeur boursière d'Orange, soit une enveloppe de 40 millions d'euros, ce qui représente en moyenne 40 000 euros chacun d'après les documents de l'[Assemblée Générale d'Orange 2024](#). Les critères d'attribution de ces actions gratuites sont définis de sorte que les objectifs annuels soient systématiquement atteints. Jackpot garanti alors que le chiffre d'affaires baisse. Cette distribution permet de surcroît d'échapper à [l'obligation faite depuis la loi Pacte, pour les sociétés cotées en bourse de communiquer les écarts de salaires existants entre l'employé moyen et les dirigeants](#). D'autre part, le coût de la socialisation et de la fiscalisation des distributions d'actions gratuites est plus faible que pour des salaires équivalents. Double jackpot !

La CFE-CGC Orange revendique que les actions gratuites soient distribuées équitablement à tous les personnels, proportionnellement à la rémunération, et non réservées à une minorité de dirigeants.

L'accord GEPP et ses conséquences

Cette logique d'austérité salariale trouve son prolongement dans l'accord GEPP 2025-2027. La politique de diminution des effectifs d'Orange SA conduit à une explosion de la délocalisation et de la sous-traitance. Elle aggrave de ce fait la charge de travail (ou la complexité pour ceux qui restent) sans contrepartie salariale.

La CFE-CGC Orange demande un suivi attentif des embauches et des budgets alloués aux dispositifs comme le TPS (qui sert à manipuler l'Ebitda des années à venir) qui ne doit pas impacter les rétributions des actifs.

Des dividendes qui explosent, des rétributions qui stagnent

La Direction d'Orange se satisfait d'un Ebitda qui progresse depuis son arrivée mais ni le chiffre d'affaires, ni les bénéfices suivent cette tendance. [En 2024, près de 2 milliards d'euros ont été versés aux actionnaires en hausse de 4,2 %, soit 0,75 € par action](#). La Direction d'Orange choisit de privilégier les dividendes, sacrifiant à la fois la capacité d'investissement pour se diversifier et les augmentations salariales nécessaires pour attirer et retenir les talents.

La CFE-CGC Orange au service du pouvoir d'achat

Les personnels d'Orange ont besoin d'une révision profonde des politiques salariales pour compenser les pertes de pouvoir d'achat accumulées ces dernières années. **Nous exigeons également que la Direction réduise les écarts de rémunération injustifiés** entre les dirigeants et l'ensemble des personnels, et qu'elle redonne la priorité à l'engagement de celles et ceux qui font vivre l'entreprise, plutôt qu'à la seule satisfaction des actionnaires. Le [Rapport annuel intégré](#) illustre ces enjeux.

La CFE-CGC Orange revendique que les Assises de la rétribution, soient organisées sans délai pour clarifier les systèmes actuels et instaurer plus de transparence.

La CFE-CGC Orange accompagnera tout collaborateur du groupe qui serait malmené par l'application de la politique salariale.

NAO 2025 Synthèse des mesures salariales

Taux directeur : 2.2 % (masse salariale brute sur une base temps plein)

Catégorie	Type de mesure	Détail / Modalités
Personnel de droit public	Mesures générales	
	Augmentation collective	0 € > 35 K€ (rétroactif au 01/01/2025)
	GVT	0,6 % et 400 € (*) + 100 € (**)
	Augmentation individuelle	Budget 0,7 % (rétroactif au 01/01/2025)
Salariés de droit privé	Mesures générales	
	Augmentation collective	0 € > 35 K€ (rétroactif au 01/01/2025)
	GVT	0,6 % et 400 € (*) + 100 € (**)
	Augmentation individuelle	Budget 0,7 % (rétroactif au 01/01/2025)
Tous personnels	Mesures spécifiques	
	Égalité femmes-hommes	Budget équité : 1,5M€ – traitement prioritaire des écarts > 600 €
	Évolution professionnelle	Promotions, mobilités, parcours professionnels
	TPS - Revalorisation primes de sur-valorisation	1,85% collective avec seuils minimaux B/C/D (ACO) et Classe I et 2 (AFO) : 2175 euros E/F/G (ACO) et Classe III et 4 (AFO) : 3030 euros
Métiers spécifiques	Médecins du travail	Augmentation 1,85% collective



CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !



Patrice Seurin 06 86 48 05 96
Anne Laure Vandamme 06 82 43 89 87
Christophe Moinier 06 08 70 66 54

Abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
Tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECGC



cfecgc-orange.org
in x o f