



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. : NT/07/01/2026-07-30

Lettre simple

ORANGE SA

111, quai du Président Roosevelt

CS 70222

92449 ISSY LES MOULINEAUX CEDEX

À l'attention de **Monsieur Frederic Sanchez**
Président du Conseil d'administration

Mesdames et Messieurs les administratrices et
administrateurs d'Orange

Paris, le 30 juillet 2026

Objet : Demande d'attribution d'une Prime de Partage de la Valeur (PPV) – Second semestre 2026

Monsieur le Président, Mesdames les administratrices, Messieurs les administrateurs,

La CFE CGC Orange demande l'ouverture d'une concertation en vue du versement d'une Prime de Partage de la Valeur (PPV) au titre du second semestre 2026, dans un contexte d'érosion du pouvoir d'achat des personnels d'Orange, tandis que les résultats du 1^{er} semestre ont été annoncés comme « record »...

Des résultats en nette progression...

Les indicateurs financiers choisis par la Direction pour présenter les résultats du S1 2026 du Groupe, affichent une augmentation du Chiffre d'Affaires à +3,5% ainsi qu'un EBITDAaL en progression à +5%.

Les objectifs 2026 sont révisés à la hausse : un EBITDAaL en croissance de plus de 4% (contre plus de 3% précédemment) et un Cash-Flow Organique porté à environ 4,3 Md€ (contre ~4 Md€).

Les personnels d'Orange sont donc implicitement invités à amplifier leurs efforts pour atteindre ces nouveaux objectifs.

Pouvoir d'achat : une situation dégradée pour les personnels...

Parallèlement à ces performances, les personnels constatent une érosion sensible de leur pouvoir d'achat, non compensée par des mesures salariales adaptées :

- L'inflation réelle n'est pas intégralement répercutée dans les grilles salariales, contrairement à ce qui est affirmé dans les analyses présentées lors des négociations annuelles obligatoires (NAO).
- L'augmentation de la CSG réduit les revenus issus des revenus différés que constitue l'épargne salariale, affectant directement les dispositifs de partage de la valeur existants.
- De surcroît, pour les salariés de droit privé, une complémentaire santé dont la couverture s'avère en régression par rapport à l'ancien contrat dont ils bénéficiaient, notamment en raison de la volonté du DRH de transférer les charges de la vaccination annuelle dans le budget de celle-ci et du refus d'augmenter les plafonds de cotisation au prétexte que seuls les hauts salaires seraient affectés.

Ces éléments cumulés contribuent à une baisse nette du revenu disponible des personnels, alors même que leurs contributions à la performance collective sont croissantes.

Rétribution : un levier économique et symbolique essentiel...

La reconnaissance financière des efforts des personnels constitue un enjeu à la fois économique et symbolique majeur. Elle reflète la considération des dirigeants envers leurs équipes, influence directement l'engagement, la motivation et l'adhésion aux objectifs stratégiques fixés.

Elle conditionne la réussite des futurs plans de transformation, notamment le nouveau plan de réorganisation REGAIN et la stratégie Groupe à venir, qui requerront une mobilisation accrue.

Or, l'augmentation de la productivité par salarié n'est que marginalement récompensée par des revalorisations salariales loin d'être à la hauteur des gains de performance réalisés.

PPV S1 2026 : un dispositif insuffisant et inéquitable...

La Prime de Partage de la Valeur versée au premier semestre 2026, passant de 1 000 € pour toutes et tous, puis à la suite des vives protestations de la CFE-CGC Orange au regard de l'effondrement (- 40% en moyenne) de la participation et de l'intéressement, à 1 200 € ou 1 400 € selon le niveau de salaire, reste insuffisante pour compenser les pertes subies par les personnels.

Comparé au nouveau plan LTIP destiné aux cadres dirigeants, a démarré cette année et pourra distribuer jusqu'à 3,99 millions de titres. Valorisés au cours actuel de l'action Orange, cela représenterait une valeur d'environ 70 millions d'euros à se partager entre moins de mille heureux bénéficiaires, soit **l'équivalent du budget des augmentations salariales 2026 pour les 50 600 personnes en CDI chez Orange SA. Une injustice sociale consternante !**

Orange peut réparer cette injustice en octroyant à ses personnels une PPV pour le S2 2026. La législation en vigueur permet jusqu'à deux primes annuelles, avec un plafond global d'exonération de charges sociales patronales et salariales porté à 6000€ car nous disposons d'un dispositif d'intéressement et de participation.

La confiance et l'engagement des personnels étant tout 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 – Participation, Intéressement,
Actionnariat



Patrice Seurin
Délégué Syndical central



Copies :

- Monsieur Roland Lescure, Ministre de l'Economie
- Monsieur Jean-Pierre Farandou, Ministre du Travail et des Solidarités