#NAO Salaires 2026

LE COMPTE N'EST TOUJOURS PAS BON !

S2 2026 – IN – UES Orange

Votre rémunération vous permet-elle de vivre aussi bien qu'il y a quatre ans, à l'arrivée de Christel Heydemann ? Pour des dizaines de milliers de personnels d'Orange, la réponse est non et les chiffres le confirment : l'inflation cumulée de 2022 à 2025 a largement dépassé les augmentations accordées sur la même période. Pire les impôts et les taxes augmenten, diminuant encore plus le pouvoir d'achat. En 2026, ce recul s'aggrave : la NAO (Négociation Annuelle Obligatoire des Salaires fixes) a été au plus bas, la part variable recule, la participation et l'intéressement s'effondrent (-41%) le partage de la valeur reste profondément inégal, et les prévisions inflationnistes menacent d'éroder encore davantage un pouvoir d'achat déjà fragilisé. **En juin 2026, face à l'aggravation du contexte économique, La CFE-CGC Orange a demandé la réouverture des négociations salariales**

Les personnels s'appauvrissent

Les salaires en euros constants ont reculé. L'inflation cumulée 2022–2025 a été nettement supérieure aux augmentations générales accordées sur la même période. Baisse de pouvoir d'achat et refus de négociation de rattrapage quand l'inflation était supérieure aux prévisions lors de la négociation initiale ;

Les rémunérations variables s'effondrent

La Part Variable Managériale (PVM) est souvent bridée à 85 % pour un objectif pourtant atteint à 100 %. Les objectifs de PVV pour les DE et les AD sont de plus en plus inatteignables. L'intéressement et la participation chutent brutalement en 2026, sans que la NAO ne vienne compenser cette perte ;

Le partage de la valeur reste profondément inégal.

La direction générale perçoit une prime calculée à 112 % de son objectif, quand l'ensemble des collaborateurs atteint seulement 93 % du sien. Environ 1 000 cadres dirigeants se voient par ailleurs attribuer des actions gratuites pour une enveloppe de 70 millions d'euros, soit 70 000 € en moyenne par bénéficiaire, en hausse de 25 % sur un an — des chiffres qui ressortent des documents de l'Assemblée générale Orange 2025 et du Rapport intégré du groupe. Si l'action Orange reste au-delà de 15 €, ce budget devrait l'an prochain dépasser l'enveloppe NAO totale consacrée à l'ensemble des collaborateurs.

La rémunération totale de la Directrice Générale (salaire fixe, part variable, retraite chapeau, parachute doré, actions gratuites) a augmenté de plus de 30 %, et le montant lié aux actions gratuites attribuées aux cadres dirigeants de plus de 90 % selon les documents de l'Assemblée générale 2025.

Experts et référents métier bloqués financièrement Certains personnels, piliers techniques ou métier de leur service, se voient refuser toute augmentation au motif qu'ils ont atteint le haut de leur niveau de rémunération ce qu'on appelle un « palier ». Une véritable injustice. L'attractivité d'Orange en souffre directement. Et des entreprises concurrentes recrutent ces profils. La CFE-CGC Orange exige que des mécanismes de revalorisation existent au-delà des paliers actuels, pour que la reconnaissance d'un expert se traduise financièrement ;

Fonctionnaires laissés de côté

Ceux qui ne bénéficient pas du mécanisme GVT (Glissement Vieillesse Technicité progression automatique liée à l'ancienneté) reçoivent une augmentation forfaitaire fixe, sans aucune reconnaissance de leur expérience ni de leur maîtrise de poste ;

Déloyauté du dialogue social et manque de transparence.

La Direction d'Orange pèse de tout son poids pour que les minima de la CCNT (Convention Collective Nationale des Télécommunications) ne génère pas d'augmentations automatiques chez Orange

Que dire du refus d'application de la Directive européenne sur la transparence des rémunérations ?

Un théâtre de polichinelle sous la menace

Au moment de la négociation la Direction connait déjà le montant du budget consacré aux augmentations puisque c'est dans le budget validé par le CA en janvier de chaque année.

La Direction a donc décidé unilatéralement

- Un budget d'augmentation de 2% dont 1,6% à la main de managers (hormis pour les non-cadres) ;
- Une mesure collective pour les salaires jusqu'à 35 000 €, soit pour 6 700 personnels (environ 55 % des non-cadres), une mesure ciblée, qui exclut une partie significative des salariés ;
- Une obligation pour les managers de justifier les décisions d'augmentation ;
- Fonctionnaires classes I et II : 350 €. Une mesure uniforme, sans prise en compte de l'expérience ou des compétences.
- Augmentation du Forfait Mobilité Durable de 200 €.

Sans signature majoritaire, la Direction avait annoncé la suppression de toute mesure collective, au profit d'augmentations uniquement individuelles.

Avec une signature minoritaire, c'était donc encore une décision unilatérale moins disante, conduisant à un nouveau référendum pour obtenir ce qui était dans l'accord.

Malgré la claque reçue lors du referendum sur les primes sur les JOP 2024, le DRH est prêt à tout pour affaiblir le dialogue social et décrédibiliser les référendums et les OS. Atterrant.

Chaque référendum coute 2 millions d'euros à l'entreprise. Bien qu'atteint par l'âge de la retraite le DRH n'entend pas partir et pour cause : après avoir obtenu 30 000 actions gratuites, il en a obtenu encore plus cette année. La soupe est bonne. La CFE-CGC Orange demande son départ. Orange et ses personnels mérite un véritable DRH en capacité de dialoguer sainement pour que les prétendus bons résultats profitent à tous

NAO 2026 Synthèse des mesures salariales : taux directeur 2%		
Catégorie	**Type de mesure**	**Détail/Modalités**
Fonctionnaires	**Mesures générales**	
	Augmentations collectives	350 € <= 35 k€ (rétroactif au 01/01/2026)
	GVT	0,7% (moyenne avancement échelon)
Salariés de droit privé	**Mesures générales**	
	Augmentations collectives	400€ <= 35 k€ (rétroactif au 01/01/2026)
	Augmentations individuelles	Budget Non cadre : moyenne 0,6% (rétroactif au 01/01/2026) Budget Cadre : moyenne 1,6% (rétroactif au 01/01/2026)
Tous personnels	**Mesures spécifiques**	
	Égalité femmes-hommes	Budget équité 1,5 Million €
	Évolution professionnelle	Budget 0,35% pour les Promotions, mobilités, parcours professionnels
	TPS - Revalorisation primes de sur-valorisation	Bandes CCNT B/C/D (ACO) et classe 1 et 2 (AFO) : 2210 € Bandes CCNT E/F/G (ACO) et classe 3 et 4 (AFO): 3079 €
Métiers spécifiques	Médecins du travail	Augmentation 1,6% collective

Nous demandons la réouverture de la NAO

En juin 2026, la CFE-CGC Orange a adressé un courrier à Chrystel Heydemann, Directrice Générale du Groupe Orange, pour demander formellement la réouverture des négociations salariales 2026. Trois motifs :

- **Un contexte économique aggravé :** la guerre USA-Iran et ses conséquences font peser de nouvelles incertitudes sur les prix de l'énergie et des transports. Les paramètres économiques retenus lors de la NAO méritent sont obsolètes.
- **Une chute de 41 % de l'intéressement et de la participation non compensée :** la PPV attribuée unilatéralement par la Direction ne compense pas la perte de pouvoir d'achat qui en résulte. La NAO 2026 n'a apporté aucune réponse à ce recul ;
- **Une politique de rémunération injustifiable au regard de celle des cadres dirigeants :** la rémunération totale de la Directrice Générale, montant lié aux actions gratuites attribuées aux cadres dirigeants

CE QUE LA CFE-CGC REVENDIQUE MAINTENANT

- Un rattrapage global du pouvoir d'achat ;
- Une reconnaissance des expertises et de l'engagement des collaborateurs
- Une transparence salariale et une justice sociale

La CFE-CGC Orange accompagnera tout collaborateur du groupe qui serait malmené par l'application de la politique salariale. Contactez votre délégué syndical ou écrivez-nous, nous sommes à vos côtés.

CFE CGC Ensemble groupe Orange

CHOISISSEZ CEUX QUI AGISSENT !

Anne Laure Vandamme – 06 82 43 89 87
Christophe Moinier – 06 08 70 66 54
cfecgc-orange.org
Pour recevoir nos publications : https://cfeora.org/S0iLels
www.cfecgc-orange.org