



Orange
Madame la Directrice Générale,
Monsieur le DRH groupe,
Monsieur le Directeur coordination et
mutualisation RH

Montreuil, le 5 mars 2026

Au nom de la CGT FAPT, nous souhaitons vous faire part du profond mécontentement des salarié-es d'Orange concernant leur rémunération.

Cette année, les négociations salariales chez Orange SA s'avèrent particulièrement décevantes. En effet, 82% des salarié-es sont exclu.es de toute mesure collective, sans garantie de bénéficier d'une augmentation individuelle. Le "taux directeur" proposé de 2% est loin de compenser le retard accumulé depuis la crise du Covid. De plus, il est à craindre une révision à la baisse de ce taux en l'absence d'accord valide. Dans un contexte international marqué par le blocage du détroit d'Ormuz, les tensions sur l'énergie s'accroissent avec un risque de dérapage sur l'ensemble des prix.

La chute brutale de l'intéressement et de la participation, consécutive à la non-atteinte de l'Indicateur de Performance Opérationnelle (IPO), engendre une perte significative de pouvoir d'achat, estimée à - 1750€ pour un salaire annuel de 50 000€. Il est préoccupant de constater que cet objectif IPO, fixé unilatéralement par le Conseil d'Administration, semblait manifestement inatteignable en 2025, alors même que vous reconnaissez qu'Orange dispose "d'atouts uniques" et "d'équipes talentueuses et engagées".

L'objectif affiché de passer en "mode machine à cash" et "blind trust" heurte nos valeurs. Nous refusons qu'une minorité se rémunère sur la plus-value créée par la majorité, et nous serons extrêmement vigilants à ce sujet.

La question centrale est bien celle du partage réel de la valeur. Or, nous observons :

- **Une érosion constante des négociations salariales :** Les taux directeurs ont diminué (3% en 2024, 2,2% en 2025 et projetés à 2% voire 1,8% en 2026). L'absence d'accord valide, et donc une potentielle décision unilatérale, risque de réduire encore ce taux, ce qui révèle une conception préoccupante du dialogue social.
- **Une priorité donnée au capital :** En 2024, 2,290 milliards d'euros de dividendes ont été distribués aux actionnaires (soit 19 200 € par ETP). En 2025, ce montant a atteint 2,427 milliards d'euros (soit 20 790 € par ETP).
- **Des plans de rémunération avantageux pour la direction :** Le Conseil d'Administration a approuvé des plans d'actions gratuites pour la rémunération variable pluriannuelle des dirigeants, représentant plus de 51,5 millions d'euros (basé sur 2,9 millions d'actions au cours actuel). Cette somme est à comparer au budget NAO 2026, estimé à 58 millions d'euros brut.
- **Une augmentation continue des dividendes :** Le dividende, déjà passé de 0,70 € en 2023 à 0,75 € actuellement, devrait atteindre 0,85 € d'ici 2028.



Nous vous rappelons que la rémunération du capital bénéficie de taux de cotisations sociales inférieurs à ceux de la rémunération salariale. Ainsi, plus la part salariale de la rémunération recule au profit de la rémunération en capital, plus cela contribue au déficit de la Sécurité Sociale.

Il en découle notamment des baisses de remboursements des soins et des reculs de l'âge légal de départ à la retraite. L'annonce d'une prime de "partage de la valeur" de 1000 euros brut est insuffisante pour compenser les pertes subies par les salarié-es.

Le déséquilibre constaté entre la rémunération du travail et celle du capital génère un fort mécontentement au sein des équipes.

La CGT FAPT vous demande donc de reconsidérer globalement votre approche, dans un sens plus favorable à l'ensemble des salarié-es. Pour ce faire, plusieurs leviers s'offrent à vous :

- **Poursuivre la négociation salariale** : Au vu du contexte international, les projections d'inflation se retrouvent bouleversées. Les séances passées de négociations s'appuyant sur ces projections aujourd'hui obsolètes, elles nécessitent aujourd'hui un réajustement.
- **Mettre en œuvre le 13ème mois de salaire** : Une pratique courante dans d'autres grandes entreprises françaises du secteur des télécommunications, qui compléterait les autres formes de rémunération. De plus, les salaires constituent le pilier de notre système de protection sociale.
- **Accroître l'intéressement** : Proposer un intéressement supplémentaire.
- **Augmenter la prime de "partage de la valeur"** : Et l'étendre à chaque salarié-e du Groupe Monde.

Nous restons à votre disposition pour échanger sur ces points essentiels.

Veuillez agréer, Madame et Messieurs, l'expression de notre respectueuse considération.

Pour la CGT FAPT
Mme Véronique BENAIZE