

Le 12 mars 2026

Quelle rémunération du travail en 2026 à Orange ?

Le 18 février, la Direction a annoncé l'attribution d'une Prime de Partage de la Valeur "Lead the Future", motivée par les bons résultats du plan stratégique sur les trois dernières années. Après discussions avec les organisations syndicales, la prime a été revalorisée :



- 1 400 € bruts pour les salariés dont la rémunération annuelle est inférieure ou égale à 40 000 € (base temps complet)
- 1 200 € bruts pour les salariés au-delà de 40 000 € (base temps complet)

C'est ça "le Partage de la Valeur" ?

L'annonce d'une prime ne doit pas cacher la perte de pouvoir d'achat !

Les dessous du "succès" de "Lead The Future"



- 51 millions de LTIP supplémentaires à se partager entre un millier de dirigeants et un dividende programmé à 0,85 € d'ici 2028.
- 58 millions de budget NAO à se partager entre 45 000 salariés, sachant que 82% d'entre eux ne seront pas éligibles aux augmentations collectives (et donc sans garantie d'augmentation).
- Chute de la participation/Intéressement : -1750€ pour un salaire annuel de 50 000€ que la prime dite "de partage de la valeur" ne compense pas.

Tout cela dans un contexte de retour des tensions inflationnistes avec la guerre au Moyen-Orient.

lettre ouverte à la direction d'orange



Pourquoi la direction bloque sur les salaires... mais trouve de l'argent pour des primes ?



Le salaire est pérenne et donc constitutif de votre niveau de vie. Il finance la Sécurité sociale (maladie, famille, chômage, retraite, accidents du travail) et vous y ouvrez des droits ainsi qu'à vos proches pour la maladie.

Une prime est ponctuelle, vous ne pouvez pas compter dessus pour payer mensuellement vos dépenses contraintes. Elle ne fait pas l'objet de cotisations et ne finance donc pas votre protection sociale.

Aujourd'hui, Orange ne parle plus de politique salariale mais de politique de rémunération globale incluant salaire, intéressement, participation, épargne salariale et épargne retraite.

Loin d'être "du plus", cela vise à réduire les augmentations de salaire comme le montrent les 3 derniers exercices : taux directeur de +3% en 2024, +2,2% en 2025 et +2% en 2026.

Ce transfert de rémunération contribue à la fragilisation de notre système de protection sociale (diminution des remboursements maladie et recul de l'âge légal de départ en retraite notamment).

Pour la CGT FAPT, aucune mesure individuelle ou collective de rémunération ne doit s'exonérer de l'intérêt général. Chaque forme de rémunération devrait donc être soumise à cotisations sociales et au même taux que le salaire.



Comprendre votre
fiche de paie



Le "trou de la sécu" est une construction artificielle.

Si l'on cumule les différents types d'aides publiques aux entreprises (crédits d'impôt, exonérations de cotisations, subventions, etc.) le total s'élève à 210 milliards d'euros/an.



Fédération nationale des salariés du secteur
des Activités Postales et de Télécommunications CGT
263, rue de Paris - Case 545 - 93515 Montreuil Cedex
Site : www.cgt-fapt.fr
Mail : telecom@cgt-fapt.fr

