

Les Négociations Annuelles Obligatoires chez Orange, fructueuses pour qui ?

Après avoir obtenu la signature des 3 OS représentatives de l'accord GEPP 2025-2027, incluant un nouveau dispositif TPS de 1,5 milliard d'euros pour parvenir à réduire les effectifs de l'entreprise à 40 000 en 4 ans, le DRH du groupe, passé maître dans l'art du chantage, s'est assuré d'obtenir la signature de l'accord NAO 2025. Pour cela il aura suffi d'octroyer un budget global, toujours moins disant, de 2,2 % de la masse salariale.

Entre l'enveloppe de 60 millions d'euros pour augmenter les salaires et celle de 1,5 milliard d'euros pour dégager le personnel, on voudrait encore nous faire croire à une politique «ambitieuse» de l'emploi ?

Et Pourtant les résultats sont là :

+ 1,2% de chiffre d'affaires (40,3 Md€) notamment du fait de l'augmentation des forfaits qu'elle avait promis de maintenir en 2023, + 2,7% d'EBITDAaL (12,1 Md€), cash-flow 3,4Md€.

N'oublions pas, Mme Heydemann est là pour servir les actionnaires, tels que BlackRock, à hauteur de 0,75 euro de dividende garanti par action, soit 2 milliards d'euros, 35 fois plus que le budget des augmentations salariales !

Rappelons aussi le coût du plan LTIP qui distribue des actions gratuites aux leaders exécutifs (1,5M€ par an pour 900 personnes) dont 70 000 euros juste pour C. Heydemann.

Pour rappel, en 2021 Orange avait versé 20 fois plus en dividendes que pour les salaires : A qui profite le crime de la GEPP ?

Mais qu'à cela ne tienne, la direction d'ORANGE actionne toujours les mêmes leviers qui nous mettent la larme à l'œil, enfin pas à SUD :

- Le marché des Telecom est très tendu et concurrentiel.

- L'inflation est en nette baisse ; pour autant on sait que le calcul est biaisé car il est loin de représenter les dépenses réelles du foyer. Bizarre, quand elle est en hausse on ne peut pas la suivre.

- Nous sommes dans la moyenne des entreprises en France (étude 2025 groupe Alpha) ; la direction oublie de préciser que, sur les 630 entreprises comparées, +82% d'entre elles ont moins de 500 salarié.es...Par contre, sans trop chercher on peut trouver les accords NAO signés chez Bouygues (+3%), EDF (2,7%), Total Energies (2,8%), etc...

Des mesures salariales de régression et de violence sociales

Le budget de correction salariale, pour lequel nous exigeons qu'il soit genré, afin de réduire les inégalités Femmes/Hommes ne l'est plus. Pas de cris d'orfraie des OS représentatives... Il doit juste être utilisé à proportion du nombre de femmes dans l'entreprise (lol) ; c'est nier l'existence de la discrimination de carrière des femmes. Cela ouvre la porte à ce qu'il se fasse siphonner par les hommes, parce qu'ils sont plus nombreux et parce que les managers hommes sont plus nombreux. Christel H. va permettre de ruiner des années d'effort en faveur de l'égalité F/H et un grand retour en arrière avec sans doute un nouvel accroissement des écarts alors qu'ils existent encore à Orange.



Il n'y a plus d'augmentation collective pour les cadres, retour à l'augmentation individuelle soumise à la bienveillance de la hiérarchie.

Cela faisait 2 ans que la nouvelle gouvernance tentait de le faire valider par les OS, il n'y aura plus jamais de retour en arrière possible, des années de revendications communes sont enterrées à jamais, ce sera entériné pour les années suivantes.

Le budget de promotion subit une baisse importante à 0,3%, incluant la correction salariale, la mobilité, les parcours professionnels ; on va un cran plus loin dans une politique d'augmentation et de promotion qui vise à récompenser les salarié.es qui font des mobilités, des reconversions (seulement 600 par an). Comme on le voit dans l'accord GEPP, la compétence-clef recherchée encore plus qu'avant sera la mobilité, c'en est fini de la préoccupation des non-promu.es depuis plus de 10 ans, de là à ce que l'indicateur soit abandonné prochainement...

Ces choix discriminatoires de l'entreprise annoncent un creusement à venir des écarts de salaires entre femmes et hommes, entre salarié.es occupant les mêmes postes et entre jeunes et seniors, une plus grande individualisation, détruisant ainsi les collectifs de travail.

Ces mesures salariales vont bien sûr séduire les marchés financiers, mais aussi largement profiter à la rétribution des mandataires sociaux exécutifs et aux leaders exécutifs dans le plan d'actions gratuites LTIP et dans leur part variable (50% d'indicateurs financiers pour C. Heydemann)...

Un revenu c'est un dû.

Pour SUD, la rémunération ne doit pas être considérée comme une « récompense » mais comme le moyen garantissant à chacun.e de vivre décemment.

Signer cet accord, après celui de la GEPP, ne répond pas aux attentes et aux besoins légitimes pour vivre des salarié.es d'Orange, notamment celles et ceux qui ont subi et subissent encore l'inflation.

Les revendications que SUD aurait portées à la table des négociations :

- 500 EUROS bruts par mois pour toutes et tous.
- La suppression des stock-options.
- L'Indexation des salaires à minima sur l'inflation .
- L'arrêt de l'individualisation des salaires, sous quelque forme que ce soit, qui visent à éclater les collectifs de travail en installant le salaire au mérite.
- Le maintien de l'enveloppe genrée pour faire disparaître les écarts de salaires entre femmes et hommes avec des mesures collectives de rattrapage pour les femmes.
- L'augmentation du taux de prise en charge de la mutuelle et de la prévoyance par ORANGE.
- La compensation de la perte des 120 euros de crédit VOD.
- La prise en charge à 100% par l'entreprise du forfait de transport en commun.
- La prise en charge totale par l'entreprise de tous les coûts induits par le télétravail «choisi» ou «occasionnel», avec un minimum de 10 euros par jour.
- La mise en place de mesures immédiates pour promouvoir les 20 000 salarié.es sans promotion depuis plus de 10 ans.