



## un air de DG-thon

Toute l'année, la pression est intense pour inciter les salarié.es à répondre à l'enquête Voice-Up et à réaliser les formations obligatoires sur les « compétences stratégiques ».

Lancées dans le concours de claquettes devant la DG, les directions se donnent comme objectif un taux de 100 % de réalisation de ces formations.

Et pour cause, ces 2 critères pèsent à eux seuls **24,75 % de la part variable annuelle** de Mme Heydemann, dont la cible est à 900.000 €/an à objectifs atteints à 100 %, soit, pour elle, un enjeu de **222.750 €** par an ! Evidemment, les relances que nous recevons n'évoqueront jamais ces mesquins enjeux pécuniers. Nous devons nous exprimer !

## Pas de petits profits pour la patronne d'Orange : L'écoute salarié lui rapporte gros !

SUD a décomposé sa part variable 2024 selon les critères, leur poids et leurs résultats (source : rapport financier Orange 2024).

Critères	Enjeux	Taux de paiement 2024	Résultats
Chiffre d'Affaires	10%	6,4%	<b>57 330 €</b>
Cash-flow organique	20%	22,6%	<b>203 220 €</b>
EBITDAal	20%	23,5%	<b>211 320 €</b>
Qualité de Service B2C	12,75%	15,9%	<b>143 438 €</b>
Qualité de Service B2B	4,25%	2,1%	<b>19 125 €</b>
<b>Enquête Voice-Up</b>			
Taux de participation	8,25%	12,4%	<b>111 375 €</b>
Taux d'engagement	8,25%	0%	<b>0 €</b>
Taux de formation sur les compétences stratégiques	8,25%	8,7%	<b>77 963 €</b>
Taux de réduction des émissions de CO2	8,25%	12,4%	<b>111 375 €</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100,00%</b>	<b>103,9%</b>	<b>935 100 €</b>

En 2024, sur ses **935.100 €** de part variable, les 2 critères Voice-up et formations obligatoires lui ont rapporté la modique somme de près de **190.000 €** ! Pour ordre de grandeur, cette seule fraction de part variable, en 2024, a représenté en moyenne la **PVM annuelle de 65 salariés Dbis** ou encore le salaire annuel de plus de **5 salariés en bande D** !

La mobilisation salariée pour répondre à l'enquête **Voice-up** lui a permis de surperformer à 150 % de cet objectif et d'encaisser **111.375 €**, soit près du double de l'objectif non atteint sur le CA !

0 € qui reflète le désengagement des salariés ! C'est le désaveu cinglant de sa politique, dont la priorité n'est évidemment pas « l'amélioration de l'expérience salarié ». Le DRHG va s'assurer de la contribution de chaque salarié.e pour optimiser la rémunération de la DG.  
**Quelle audace !**

## Voice-up est un levier pour Faire gagner beaucoup d'argent à la DG.

La perversité atteint son paroxysme quand, en spéculant sur le mal-être des salarié.es, la direction nous « invite » à nous exprimer massivement dans une enquête gérée par l'entreprise américaine Mercer, et dont l'impartialité de l'interprétation consiste à travestir les réponses obtenues sur les conséquences réelles de la politique antisociale menée au sein de l'entreprise, à faire du socialwashing.

Selon le rapport, **95,5 % des salarié.es ont réalisé les formations obligatoires**.

Comme à l'armée, chère à Mme Heydemann, le top management sait mettre le doigt sur la couture du pantalon et faire marcher au pas l'entreprise quand le livret A de la cheffe est en jeu !

## Désintox : les salariés Orange n'y gagnent rien en participation ou en intéressement !

On entend ici et là que les salarié.es auraient aussi un intérêt financier à faire les formations obligatoires ou à répondre à Voice Up, car leur intéressement ou leur participation en dépendraient. C'est totalement faux, pour rappel, voici les indicateurs de l'intéressement et de la participation actuelle à Orange SA que chacun peut retrouver sur Anoo :

➤ **Accord Intéressement du 26/05/2024** : Indicateur de Performance Opérationnelle 50%, Indicateur de Qualité de Service Client 35%, Indicateur de Performance Environnementale 15%

➤ **Accord Participation** : l'enveloppe représente 4% du résultat d'exploitation, répartie ensuite à 80% en fonction du salaire et à 20% sur la présence



## Mais que diable ces formations ont-elles de « stratégiques » ?

Les formations obligatoires portent sur la « compliance » (conformité en français) et la sensibilisation au « risque cyber ». Il faut les refaire chaque année, et on est prié de cotiser au grand DG-thon.

A la lecture des descriptions de formations dans Orange Learning et des pages Anoo, on se demande bien pourtant combien de salarié.es d'Orange sont en position de «

compromettre » le groupe dans des « conflits d'intérêts, abus ou atteintes à ses actifs » ou de se faire « corrompre ». Et combien occupent des postes mettant en jeu l'éthique des affaires ? Pour autant, tous les salariés doivent faire la formation !

Quant au « **risque cyber** », les dernières cyberattaques subies par l'entreprise ne sont pas dues à des pièces jointes ouvertes par des salariés

inconséquents depuis leur position de travail. Les enjeux de protection du SI, des réseaux, services et données clients se jouent à un autre niveau sur lequel les salariés n'ont pas la main ! Tout le monde l'aura compris, le but est d'assurer un socle important de part variable de Mme Heydemann par des objectifs faciles à atteindre avec un management directif et descendant !

## Les objectifs disent tout des priorités de la DG et d'Orange !

La structure de la part variable de la DG validée par le Conseil d'Administration d'Orange est instructive : 40 % porte sur des objectifs financiers, 10 % sur le Chiffre d'Affaires, 8,25 % sur l'engagement salariés ! Il serait d'ailleurs intéressant de savoir qui a voté quoi au CA puisque les salariés y ont des représentants et que certains font semblant d'être hostiles à cette politique...

Sans conteste, cette pondération des critères de sa part variable traduit bien que la **DG ne porte pas une stratégie de croissance**, mais de rentabilité financière : transformer Orange en une cash-machine pour plaire aux milieux financiers, valoriser le cours de bourse et distribuer plus de 2 milliards d'euros par an aux

actionnaires, quitte à rudoyer et désengager les salariés ! Et la DG est directement intéressée à la réussite de cette politique puisque 40 % de sa part variable et 80 % des conditions de performance du plan d'actions gratuites (LTIP) en dépendent ! Car à son salaire fixe de 900.000 €, sa part variable de 935.100 €, il faut ajouter 70.000 actions gratuites attribuées en 2024 (pas loin de 1M€ au cours actuel), et ce, chaque année !

Cette stratégie court-termiste maltraite l'entreprise et ses salariés, mais comme beaucoup de patrons d'entreprises, elle gère sa carrière et ira bientôt voir ailleurs si l'herbe est plus grasse encore !

## Quelle serait sa part variable si Orange avait une stratégie de croissance et d'engagement salariés ?

Si on répondait simplement ses critères actuels avec un CA à 30 % (au lieu de 10 %) et le taux d'engagement salariés à 24,75 %, en baissant les indicateurs financiers cash-flow et EBITDAAL à 10 % chacun (au lieu de 20 %) et en mettant le taux de participation Voice-Up et le taux de formations stratégiques à 0, Mme Heydemann n'aurait eu en 2024 « que » **653.000€** de PV, soit 30 % de moins, avec strictement les mêmes résultats de l'entreprise !

Mais peut-être que le top management de l'entreprise aurait alors déployé des moyens pour faire de la

croissance du CA et de l'engagement salarié des priorités !

Mme Heydemann a, depuis son arrivée en 2022, fait s'envoler le rapport entre sa rémunération et la rémunération médiane salariés : Ce ratio passant de 35 sous M. Richard à... plus de 50 en 2024 ! C'est le « ruissellement vers le haut », la production de richesse par les salarié.es est siphonnée par le top management et les actionnaires !

## Moralité Sud-versive :



**Notre rémunération ne peut pas augmenter à cause de l'austérité de la politique salariale d'Orange ? Réduisons celle de la DG !**

**Comment ?**

- **En boycottant les formations obligatoires et Voice Up : Pas de temps à perdre.**
- **En répondant à l'enquête triennale du Comité National de Prévention du Stress.**

