

NAO 2026 : A nous de nous faire entendre !!

A Orange, la négociation salariale 2026 s'ouvre sous les pires auspices, sur les montants comme sur la structure des mesures.

Sur fond d'inflation globale (IPCH) de **0,7% en 2025** selon l'INSEE et prévue à **1,3%** en 2026 selon la Banque de France, les tendances d'augmentation de salaires en France et en particulier dans les grandes entreprises s'effondrent avec des taux globaux des accords salariaux prévus entre **1,5% et 2%**.

Dans ce contexte, l'accord salarial 2025 scélérat, signé par la CFDT et la CFE-CCG dont les discours sont de plus en plus éloignés des actes, constitue le socle parfait pour entériner l'austérité salariale des prochaines années à Orange :

👉 **Disparition** des mesures salariales collectives pour tout le personnel.

👉 **Plancher historique** du budget de **promotion/mobilité/parcours professionnels** alors que près de 20000 salariés n'ont pas eu de promotion depuis plus de 10 ans.

👉 **Disparition** des mesures de correction salariale femmes/hommes au profit d'un budget non genre, terreau parfait pour accroître les écarts entre femmes et hommes.

👉 Consignes de faire converger les salaires à poste et niveau maîtrise équivalents, **sans tenir compte de l'expérience et de l'ancienneté**, promettant le gel des salaires à des milliers de séniors !

La signature de l'accord salarial 2025 a ouvert *une boîte de Pandore* qui sera difficile à refermer.

L'entreprise reste sur l'individualisation salariale, ruinant ainsi plus d'une décennie de batailles intersyndicales ! Elle a désormais le champ libre pour accentuer les écarts de salaires, à la tête du client.

Seul hic dans cette mécanique infernale d'Orange : la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale d'ici au **7 juin 2026**, qui obligera les entreprises à informer les postulant.es, du salaire proposé, mais aussi et surtout à pratiquer une certaine transparence salariale et à corriger les écarts de salaire non justifiés !

L'enjeu de la négociation salariale 2026 réside donc aussi dans l'application de l'accord sur l'égalité professionnelle femmes/hommes signé fin 2025 par la *CFDT* et la *CGT*, qui renvoie, à la négociation de l'accord salarial, le budget support de mesures éventuelles de correction salariale femmes/hommes.

Enfin, de nouvelles orientations unilatérales d'Orange sur la promotion ont été diffusées fin 2025 vers les divisions, mettant la politique de promotion au service de la mobilité dans un contexte de contraction importante de l'emploi à Orange avec **les départs massifs en TPS** et les réorganisations permanentes.

Pour SUD, l'incapacité des organisations syndicales représentatives à construire un rapport de force dans et hors de l'instance de négociation, les réduit à valoriser les miettes que la direction veut bien leur laisser. Cette négociation salariale 2026 s'avère **très inquiétante** pour les salariés d'Orange !



SUD revendique :

- **500 € bruts par mois pour toutes et tous.**
- **La mise en place de mesures immédiates pour promouvoir les 20 000 salarié.es sans promotion depuis plus de 10 ans.**
- **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 retour 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 l'entreprise.**
- **Une participation plus importante de l'entreprise sur les services Orange pour le personnel et un abonnement internet/téléphone à tarif préférentiel pour les retraité.es.**
- **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 prise en compte totale du congé parental dans l'ancienneté, quelle que soit sa durée.**