



## CFE-CGC Orange

Adresse postale : 10/12, rue Saint Amand - 75015 Paris

Tél : 01 46 79 28 74

E-mail : [secretariat@cfecgc-orange.org](mailto:secretariat@cfecgc-orange.org)

Réf. : NT-HM/2024-02-15

Orange SA

111, quai du Président Roosevelt

CS 70222

92449 ISSY LES MOULINEAUX CEDEX

À l'attention de Monsieur Jacques Aschenbroich  
Président du Conseil d'administration

et de

Mesdames et Messieurs

les administratrices et administrateurs d'Orange

Paris, le 15 février 2024

### **Objet : demande d'intéressement supplémentaire au titre des résultats 2023.**

Mesdames, Messieurs,

Ce 15 février, les résultats du Groupe ont été officiellement annoncés. Ils définissent la participation et l'intéressement versés aux personnels du Groupe en France.

#### **Succès annoncé aux marchés... intéressement et participation en baisse de 10% !**

Le communiqué indique que tous les objectifs du plan « Lead the Future » sont atteints, et la Directrice Générale d'Orange a adressé à tous les collaborateurs un mail de remerciement pour « leur professionnalisme et leur engagement de tous les instants ».

Très logiquement, les personnels du Groupe en France s'attendent donc à bénéficier d'une participation et d'un intéressement correspondant aux succès annoncés. Il n'en est rien. Tout au contraire, la participation et l'intéressement qui seront versés à chaque collaborateur en 2024 accuse une baisse moyenne de 10%, une première chez Orange.

Le « partage de la valeur » est aujourd'hui présenté comme l'élément central d'une politique sociale efficace au sein des entreprises. Mais la réalité pour les équipes d'Orange (dont l'engagement fait le chiffre d'affaires et les résultats de l'entreprise si vantés lors des présentations aux investisseurs), c'est qu'il faut travailler de plus en plus intensément pour un pouvoir d'achat qui diminue d'année en année.

Depuis 2015, l'intéressement et la participation ne cessent de diminuer, et ils poursuivront leur baisse : ils sont indexés sur la masse salariale, qui diminue régulièrement en raison de la réduction des effectifs et des salaires d'embauche inférieurs à ceux des personnels quittant l'entreprise.

.../...

.../...

### **L'inflation n'est pas compensée par l'employeur, le personnel voit fondre son pouvoir d'achat**

La rétribution est un élément clef, non seulement économique, mais aussi symbolique : elle donne la mesure de la considération qu'ont les dirigeants pour leurs équipes, et influence leur engagement au service des objectifs qui leur sont assignés.

Le nouveau plan stratégique « Lead the Future » demande beaucoup d'efforts aux personnels, et il n'est pas certain que les « remerciements » de la Directrice Générale, fussent-ils « chaleureux », suffisent pour les engager à poursuivre des efforts croissants d'année en année.

Les augmentations salariales n'ont compensé l'inflation ni en 2022 ni en 2023, et les propositions avancées pour 2024 (2,8%) couvrent à peine l'inflation, qui reste très sensible et supérieure aux indicateurs agrégés de l'INSEE, sur les loyers, l'alimentation et l'énergie. Elles sont en outre très inférieures à la moyenne des accords déjà signés dans 420 entreprises françaises (entre 3,4 et 3,6%).

Les perspectives d'Orange sont jugées assez bonnes pour acter une augmentation du dividende, de 0,70€ par action à 0,72€ par action en 2024 (ce qui représente environ 50 millions d'euros par an, tandis que l'intéressement supplémentaire représentait 11 millions d'euros en 2022), et de 0,75€ l'an prochain.

### **Un intéressement supplémentaire pour toutes et tous, y compris dans les filiales**

C'est pourquoi nous demandons au Conseil d'administration de distribuer un intéressement supplémentaire à tous les personnels du Groupe en France, filiales incluses, au titre des résultats 2023, afin d'envoyer un signal positif à des équipes qui en reçoivent peu actuellement.

Le versement d'un intéressement supplémentaire présente plusieurs avantages, tant pour l'entreprise que pour les personnels :

- Il n'est pas assujéti à l'intégralité des cotisations sociales. L'employeur paie uniquement le forfait social de 20%, les salariés les CSG et CRDS à 9,70% : comparé au salaire, il délivre un pouvoir d'achat supérieur aux personnels pour un coût plus faible pour l'employeur.
- Les personnels peuvent, à leur choix, l'épargner dans le PEG ou le PER COL (exonéré d'impôt sur le revenu) ou le toucher en cash s'ils en ont besoin pour boucler leur budget.
- C'est un dispositif parfaitement connu, tant de l'entreprise que des personnels, qui n'engendre aucune complexité supplémentaire en matière de rétribution.
- Enfin, il est attribué à tous les personnels cadres et non-cadres, alors que l'échelle des rétributions a été fortement écrasée ces dernières années, ce qui engendre désormais le découragement et la grogne chez les cadres.

L'intéressement supplémentaire peut être distribué selon des règles différentes de l'intéressement. Nous préconisons une distribution uniforme, indexée uniquement sur le temps travaillé dans l'entreprise pendant l'exercice considéré, afin d'apparaître clairement comme une gratification des efforts faits par les personnels en activité pour parvenir aux résultats attendus, dont l'atteinte était indispensable pour ne pas perdre la confiance des investisseurs.

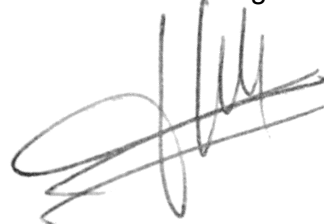
La confiance et l'engagement des personnels étant aussi indispensables à notre réussite collective, nous espérons que notre demande sera entendue.

Restant à votre disposition, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, Mesdames les administratrices, Messieurs les administrateurs, l'expression de nos salutations distinguées.



Nicolas Triki

Secrétaire adjoint de la Commission  
Participation, Intéressement, Actionnariat  
de la CFE-CGC Orange



Hélène Marcy

Vice-Présidente de la CFE-CGC Orange