Logo CFDT

[ORANGE] PARTAGE DE LA VALEUR : Entre déception et incompréhension

Merci à tous* ! Mais pas #PourTous…
**Christel Heydemann*

Au regard de la bonne exécution du plan stratégique, l'entreprise remecie ses salariés avec une baisse de 38 millions d'euros des enveloppes à distribuer au personnel au titre du partage de la valeur. Mais toutes les parties prenantes de l'entreprise ne sont pas logées à la même enseigne car on annonce un dividende de 0,72 euro soit 53 millions d'euros de plus pour tous les actionnaires avec en perspective un dividende à 0,75 euro en 2024 !

« Lead the Future c'est bien plus que des objectifs financiers pour 2025 : c'est projeter notre Groupe sur une création de valeur durable pour nos clients, nos salariés, et l'ensemble de nos parties-prenantes… » message de Christel Heydemann.

Ce serait risible, si, pour nous faire adhérer à cette culture d'entreprise, on n'annonçait pas un peu partout des négociations salariales (NAO) très compliquées avec une volonté drastique de limiter les augmentations salariales pour tous !

Participation en baisse

106 millions d'€ pour la participation au titre 2023 (vs 127 millions d'€ pour 2022)

Que se passe-t-il sur le calcul de la réserve de participation ? Après deux années de relative stabilité, on se retrouve avec une baisse drastique de plus de 16%. Entre interprétation à géométrie variable de la comptabilisation des charges exceptionnelles (cf. 2020) et l'augmentation des dotations aux amortissements conjuguée à une baisse de la production
immobilisée (2023), les salariés du groupe se trouvent impactés. Paradoxe de plus dans la répartition de la valeur créée par le groupe en 2023 ! Or, la CFDT rappelle que les évènements ou tendances exceptionnelles devaient être neutralisés… L'esprit de l'accord es-tu-là ?

Intéressement en baisse

147 millions d'€ pour l'intéressement Orange SA au titre de 2023 (vs 164 millions d'€ pour 2022)
Au regard des perspectives négatives en France sur 2023, la CFDT avait conditionné sa signature d'avenant pour 2023 à l'obtention de cibles d'objectifs favorisant la surperformance pour sauver un tant soit peu le partage de la valeur en 2023 !

tableau

Malgré cette déception au regard d'une enveloppe de 253 millions d'euros en 2023 comparée aux 291 millions d'euros en 2022, la signature de la CFDT a permis aux salariés de percevoir des primes comprises entre 0,7 et 1,7 mois de salaire.

tableau 2

… et les abondements ?

Vous pouvez placer ces primes d’intéressement et de participation sur votre épargne salariale.
Cette année aucune revalorisation de l’abondement PERCOL et PEG, la nouvelle direction semble moins concernée par la nécessité de justice et d’équité sociale :

Pas de revalorisation de l’abondement du PERCOL qui est maintenu à 650€ pour 2024.

Modalités d’abondement brut beaucoup plus avantageuses grâce à un barème plus social !

- Abondement de 300% des 150 premiers euros versés par le salarié, soit de 0 à 450 euros d’abondement annuel.
- Abondement de 100% des 151 aux 250 euros suivants, soit de 0 à 100 euros d’abondement annuel supplémentaire.
- Abondement de 50% des 251 aux 450 euros suivants, soit de 0 à 100 euros d’abondement annuel supplémentaire.

Soit 650 € d’abondement pour un versement par le salarié de 450 € !

Pour l’abondement du PEG, Orange maintient un abondement de 600€ pour 450€ investis !

Seule concession obtenue en 2024 :

L’évolution du barème de l’abondement PEG afin de le rapprocher du barème de l’abondement PERCOL dans un souci de lisibilité pour les salariés sans modification du montant annuel maximum d’abondement.

pouce en bas
Documents
partage de la valeur