Logo CFDT

[ORANGE] NÉGOCIATION SALARIALE 2026 - PARTAGER LA VALEUR, MAINTENANT !

Les résultats d'Orange SA ont progressé dans les comptes consolidés 2024. La situation financière de la maison-mère se renforce. Cette dynamique est le fruit d’un engagement collectif constant des salariés, malgré les transformations et les réorganisation successives.

Une dynamique collective qui porte les résultats financiers

Chez Orange SA, les comptes 2024 (dernière année clôturée servant de référence économique) confirment l’amélioration de la situation financière : progression de la rentabilité, hausse du résultat d'exploitation, dette en forte baisse, dividendes en augmentation. Ces chiffres montre que la maison-mère est une entreprise solide. Et, faut-il le rappeler, l'EBITDAaL en France représente plus de la moitié de l’'EBITDAaL du Groupe.

Depuis plusieurs années, les salariés ont accompagné des réorganisations profondes, absorbé des évolutions d'outils et de métiers, maintenu la qualité de service dans un contexte d’exigence accrue. Moins d'effectifs, plus de transformation, plus de pression opérationnelle - et pourtant la performance est au rendez-vous.

Cette amélioration financière entre 2023 et 2024 montre que la trajectoire d'Orange est consolidée. Elle montre aussi que la création de valeur bénéficie déjà aux actionnaires, dont la rémunération est sécurisée. Les éléments exceptionnels des comptes 2025 à venir (notamment la provision importante pour financer le « New TPS ») n’inverseront pas la tendance de fond. D'autant que le montant du dividende par action sera maintenu.

Pour la CFDT, il est donc incontournable que la reconnaissance salariale reflète cette contribution en 2026.

Reconnaître le travail, c’est sécuriser l’avenir !

Augmenter les salaires n’est pas une charge inutile : c’est un investissement stratégique.

- C'est sécuriser les compétences qui garantissent la performance : infrastructures critiques (réseaux fixe et mobile, fibre, coeur de réseau), IT et cybersécurité, data, intervention et exploitation réseau, relation clients, pilotage opérationnel, fonctions support et management.
- C’est maintenir non seulement l’engagement mais également la qualité de service.
- C’est protéger la performance future.

Dans un secteur concurrentiel où les talents sont disputés, la reconnaissance salariale est un levier de compétitivité. En 2025, un budget de 2,2% de la masse salariale a été obtenu lors des négociations salariales. En 2026, il n’est pas question de reculer. Quand les résultats progressent, la reconnaissance doit progresser aussi.

La CFDT revendique :

- un budget salarial de 2,4% de la masse salariale d'Orange SA,
- une part collective significative,
- des mesures d’équité salariale,

des critères d’évaluation de la maîtrise du poste, des compétences et du niveau de responsabilité qui soient : transparents, précis, objectifs et pertinents.

La direction a fait une première proposition budgétaire à 1,5%, ce n’est pas une négociation, c’est une provocation.

PARTAGER LA VALEUR, MAINTENANT !


SALAIRES
AUG

Infos pratiques

Suivez-nous sur les réseaux !

Bluesky S3C CFDT TELECOMS PRESTATAIRES

Facebook S3C Télécoms prestataires IDF

insta s3ctelecomsprestatairesidf

Linkedin S3C Télécoms Prestataires IDF

Threads s3ctelecomsprestatairesidf

Tiktok S3CTélécomsPrestatairesIDF

Documents
PARTAGER LA VALEUR, MAINTENANT !