Logo CFDT

[ORANGE] NÉGOCIATION SALARIALE 2026 – LA PRODUCTIVITÉ DES SALARIÉS EXPLOSE !

Alors que ces 10 dernières années, le chiffre d'affaires par salarié a augmenté de 60% et que l'EBITDAaL par salarié a augmenté de 74%, le salaire moyen, lui, n'a augmenté que de 31%. Depuis 2022, début de la crise inflationniste, la productivité des salariés en France grimpe en flèche. Mesdames et Messieurs de la direction générale, la confiance se mérite. Trust the future ? Start by trusting our payslips* !

* *La confiance en l'avenir commence par nos fiches de paie !*

La contribution est exemplaire, mais la rémunération baisse :
les salaires sont en berne, la participation chute, l'intéressement s'effondre.

NAO 2026, LE COMPTE N'Y EST PAS : 2,4% MAINTENANT

La direction a proposé 1,5% pour le budget salarial 2026, puis 1,7%, demain elle proposera sans doute 1,9% *(67 M€)*. Pour la CFDT, **c'est non**. Dans les comptes d'Orange SA, les traitements et salaires représentent 3 549 M€. La CFDT revendique un budget salarial de 2,4% *(85 M€)*. Soit **18 M€** de plus. Ce n'est ni excessif, ni dangereux. C'est 0,5% des salaires & traitements.

Pendant ce temps, la situation des salariés se **dégrade fortement** : ? -42% sur l'enveloppe globale intéressement + participation (-120 M€), ? -51% sur l'intéressement Orange SA *(-94 M€)*.

Ce sont des **milliers d'euros perdus** pour toutes et tous. Face à cette chute historique, la direction propose une prime de partage de la valeur de 1 000€ qui ne compense pas la perte,…

…ne compte pas pour la retraite et ne doit **jamais** remplacer le salaire.
Le pouvoir d'achat a déjà décroché depuis 2021. **1,7%** ou **1,9%**, c'est à peine l'inflation. **2,4%**, ce n'est pas un luxe, c'est **le prix de la crédibilité**.

Quand l'intéressement s'effondre, le salaire doit répondre. La CFDT reste déterminée : à forte contribution, juste rétribution !

LA CFDT REVENDIQUE :

? Un budget salarial de 2,4% des salaires et traitements versés à Orange SA. ? Une part collective significative. ? Des mesures d'équité salariale : à travail égal ou de même valeur, salaire égal. ? Des critères d'évaluation de la maîtrise du poste, des compétences et du niveau de responsabilité qui soient : transparents, précis, objectifs et pertinents. Stop au favoritisme et aux discriminations !

(NAO) NÉGOCIATION SALARIALE 2026 N°6

NAO 26 - évolution Orange France- Productivité des salariés, Chiffre d'affaires par salarié - EBITDAal

* L’EBITDAaL mesure la richesse créée par l’activité d’Orange avant son partage entre investissements, salaires, impôts, banques et actionnaires

Infos pratiques

Suivez-nous sur les réseaux !

Bluesky S3C CFDT TELECOMS PRESTATAIRES

Facebook S3C Télécoms prestataires IDF

insta s3ctelecomsprestataires idf

Linkedin S3C Télécoms Prestataires IDF

Threads s3ctelecomsprestataires idf

Tiktok S3C Télécoms Prestataires IDF

Documents
(NAO) NÉGOCIATION SALARIALE 2026 N°6