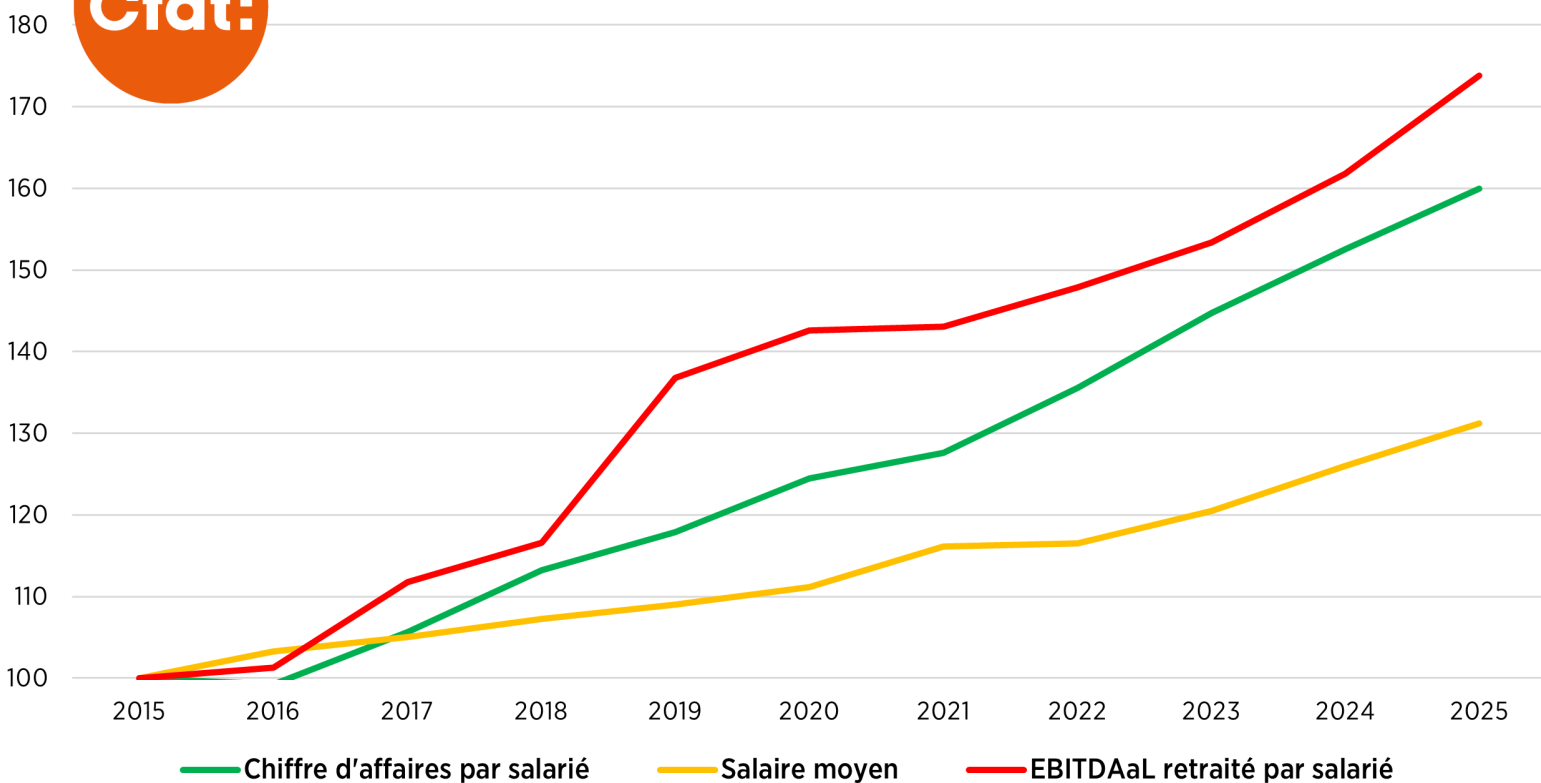


Productivité des salariés - Base 100 en 2015

Cfdt:



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

NÉGOCIATION SALARIALE 2026 - #06

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 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 !