

## Augmenter tous les salaires, une urgence sociale !

**La hausse du coût de la vie pèse lourdement sur les budgets de toutes et tous : à Orange, le compte n'y est pas !**

C'est la conséquence d'une NAO 2021 au rabais avec une augmentation collective de 0,9 % alors que le coût de la vie a bondi au-delà des 2,8 % d'inflation. Dans le même temps, la rémunération annuelle des actionnaires et des hauts dirigeants d'Orange a augmenté, elle, de 8 % en moyenne. Pour la CGT, en pleine crise sanitaire, ce partage inéquitable des richesses est inacceptable et la direction a lancé un signal négatif aux personnels !

Orange doit tenir sa promesse d'un supplément salarial de la NAO 2021... Lors de celle-ci, la direction s'était engagée à octroyer un complément d'augmentation de salaire en cas de forte hausse de l'inflation en décembre 2021. L'inflation dépasse désormais les 3% et touche tous les ménages. Suite au départ programmé de Stéphane Richard, la gouvernance provisoire a décidé de renvoyer cette mesure à la négociation 2022. Pour la CGT, la perte de pouvoir d'achat de 2% sur 2021 doit être automatiquement ajoutée au budget NAO 2022 !

Un taux directeur NAO flatteur qui cache une réalité médiocre...

La direction a affiché un taux directeur de 1,8% en 2021 mais les augmentations collectives ne représentent que la moitié soit 0,9%. Elle y ajoute les promotions et augmentations individuelles d'ARCQ (0,7%) et les mesures correctives d'écart salariaux.



vecleur créé par rawpixel.com - fr.freepik.com

Comble du mépris la direction y intègre également les mesures de mobilité servant à financer sa politique de restructuration et de réduction du nombre de sites !

La plupart de ces mesures ne sont là que pour compenser la situation de salariés lésés depuis des années. 20 500 salarié-e-s n'ont eu aucune promotion depuis plus de 10 ans !

L'accord triennal est un échec total. Seul un budget spécifique permettrait d'obtenir une réelle égalité salariale et professionnelle. L'accord doit alors réellement s'appliquer et non pas seulement servir de faire valoir à l'entreprise. Cela nécessite un vrai pilotage des budgets et des mesures correctives de rattrapage ! Le salaire mirobolant de la future directrice générale ne suffira pas à rétablir l'équilibre ! La CGT appelle tous les salariés d'Orange à se mobiliser pour exiger un calendrier fixant une date buttoir pour atteindre l'égalité salariale Femme/Homme. Au rythme actuel, il faudra plusieurs décennies pour combler cet écart car Orange ne s'inscrit nullement dans une véritable démarche de progrès social.

# Les fonctionnaires : GRANDS oubliés des négociations

Depuis des années, les salarié.e.s consentent à des efforts qui ne sont pas reconnus et valorisés par l'entreprise : création de nouveaux métiers et nouvelles activités, hausse de la productivité car les activités se cumulent malgré la baisse des effectifs, adaptation continue à la transformation permanente (IA, Cloud, numérisation de la relation client, etc.).

On ne peut pas parler de salaires sans parler de déroulement de carrière. Il est limité par des plafonds de verre que deviennent progressivement les bandes Dbis et E. C'est pire encore pour les fonctionnaires, toutes et tous en fin de carrière dont le point d'indice est gelé depuis de nombreuses années, et qui ne touchent que des émoluments symboliques n'entrant même pas dans le calcul de leurs retraites.

Les qualifications essentielles dans nos métiers font qu'il est nécessaire de revoir l'étagement des bandes. Il faut supprimer la bande Dbis qui n'existe que chez Orange et répartir les cadres à partir de la bande E actuelle en créant de nouveaux échelons. Comment attirer des jeunes, souvent E,

quand on ne peut pas leur proposer d'évolution significative de leurs carrières dans le groupe ?

De plus, les budgets contraints d'augmentations collectives des cadres privent les managers de toute marge de manœuvre les obligeant à sélectionner et individualiser sans pouvoir reconnaître le travail réellement fourni par chacun.



vecteur créé par vectorjuice - fr.freepik.com

## Égalité professionnelle : les objectifs ne sont toujours pas atteints !

L'accord triennal est un échec total. Seul un budget spécifique permettrait d'obtenir une réelle égalité salariale et professionnelle. L'accord doit alors réellement s'appliquer et non pas seulement servir de faire valoir à l'entreprise. Cela nécessite un vrai pilotage des budgets et des mesures correctives de rattrapage ! Le salaire mirobolant de la future directrice générale ne suffira pas à rétablir l'équilibre !

La CGT appelle tous les salariés d'Orange à se mobiliser pour exiger un calendrier fixant une date buttoir pour atteindre l'égalité salariale Femme/Homme. Au rythme actuel, il faudra plusieurs décennies pour combler cet écart car Orange ne s'inscrit nullement dans une véritable démarche de progrès social.

### Orange sort le chéquier : La rémunération de sa future gouvernance s'envole...

La direction a décidé de doubler la rémunération de la nouvelle Directrice Générale par rapport à celle de son prédécesseur. À cela, il faudra ajouter le salaire du futur président. Cela représente plusieurs millions d'euros qui ne doivent en aucun cas pénaliser les augmentations pour le «petit personnel».

### À l'instar de l'accord Intergénérationnel, la direction sait trouver des budgets lorsque ça l'arrange...

En 2021, cet accord était une priorité au détriment des autres négociations et principalement de la NAO. Prête à tout pour inciter les 8 500 salarié.e.s éligibles au TPS à partir, la direction débloque un budget colossal de plus de 2 milliards d'euros pendant qu'elle alloue un budget ridicule de moins de 50 millions d'euros pour la NAO 2021. Ceux qui resteront sont les grands oubliés.

## Devant cette situation, il n'y a pas de fatalité. Les luttes victorieuses pour augmenter les salaires se multiplient.

C'est pourquoi, la CGT appelle l'ensemble des salariés à se mobiliser le 17 mars, journée d'action interprofessionnelle sur la question des salaires afin de réclamer :

- Une meilleure redistribution des bénéfices en faveur des salariés ;
- Une revalorisation collective conséquente des salaires à un niveau qui permette à la fois de rattraper le pouvoir d'achat perdu (2% en 2021) et d'y apporter une amélioration à la hauteur des besoins ;
- Un 13ème mois pour toutes et tous en plus des rémunérations actuelles ;
- Des mesures financières immédiates pour atteindre une réelle égalité professionnelle Femmes/Hommes ;
- Un réel budget promotion qui réponde notamment au plus de 13 617 salariés cadres en attente d'une promotion depuis plus de dix ans ;
- La mise en œuvre de budgets spécifiques pour le rattrapage des bas salaires et des dé-positionnements des cadres ;
- Des mesures de rattrapage salarial pour tous les cadres dont le salaire est inférieur au plafond de la Sécurité Sociale (3 428 euros bruts/mois, 41 136 euros bruts/annuel) ;
- Le recrutement de cadres « à minima » au niveau du plafond 3 428 euros bruts/mois, 41 136 euros bruts/annuel ;
- La progression des seuils « à minima » tous les 2 ans sur 20 ans et une réelle évolution de carrière ;
- La suppression du Dbis qui existe uniquement dans notre entreprise ;
- La fusion des grilles (3-2 et 3-3), (4-1 et 4-2), (4-3 et 4-4) et (4-5 et 4-6) afin d'être en concordance avec les bandes CCNT ;
- Un budget annuel spécifique pour permettre d'attribuer une promotion « coup de chapeau » pour tous les fonctionnaires cadre un an avant leur départ en plus des mesures correctionnelles et de la reconnaissance des compétences ;
- L'intégration du Complément Salarial des fonctionnaires dans le salaire pour le calcul de la retraite ;
- L'arrêt des ponctions pour les cadres du complément Orange lors des changements d'indice ;
- Qu'Orange mette la pression sur l'état pour le dégel du point d'indice pour les fonctionnaires.

### TOUTES ET TOUS EN GREVE LE 17 MARS POUR DES AUGMENTATIONS COLLECTIVES DES SALAIRES

Votre avis compte ! N'hésitez pas à nous retourner la consultation sur les salaires =>



#### Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom : ..... Prénom : .....  
Adresse : .....  
.....  
Code Postal : ..... Ville : .....  
( facultatif) Téléphone perso : ..... pro : .....  
Grade/ Classification : ..... Métier : .....  
Service/Bureau (nom et adresse) : .....  
.....

