

## En direct des NAO

### Propositions toujours aussi indécentes !!!

### NON à une nouvelle rigueur salariale!!!!

#### Parole non tenue sur le rattrapage de pouvoir d'achat...

La direction s'était engagée à plusieurs reprises fin 2021 et début 2022 à effectuer un rattrapage d'augmentation salariale par rapport à la forte hausse de l'inflation. Dans un contexte économique et social aussi dramatique, elle fait machine arrière et oublie son engagement d'une négociation loyale. La CGT dénonce cette posture proprement scandaleuse et le mensonge aux salariés !!! Sur 2021, l'inflation a eu pour conséquence une perte de pouvoir d'achat de 2% en moyenne pour les salariés d'Orange. La CGT va continuer à exiger ce budget additionnel de rattrapage lors de la NAO 2022.

#### Un taux directeur en trompe l'œil...

Si la direction affiche un taux directeur de 2.8%, proche de l'inflation en 2021, les salariés ne doivent pas se tromper...

ce n'est pas un taux garanti pour tout le monde. Seule une partie des salariés touchera ce taux ou plus.

<b>cadres (tous)</b>	mini garanti en € (salaire <38k€)	590 €
	mini garanti en € (salaire >38k€)	450 €
	en %	0,85%
	AI (augmentation individuelle)	1%
<b>non cadres (ACO)</b>	mini garanti en € (salaire <28k€)	640 €
	mini garanti en € (salaire >28k€)	540 €
	en %	1,90%
	AI (augmentation individuelle)	0,45%
<b>non cadres (AFO)</b>	augmentation collective en €	370 €
	augmentation collective en %	1,00%
	effet GVT (avancement d'indices)	0,87%



La réalité, c'est des mesures garanties de 1% pour les fonctionnaires non cadres, 1,95% pour les contractuels non cadres et seulement 0,85% pour les cadres. C'est bien loin de répondre au maintien du pouvoir d'achat et à l'amélioration de vie du personnel doublement pénalisé par les effets de la pandémie et l'explosion du coût des matières premières qui impactent les produits alimentaires de première nécessité et l'énergie.

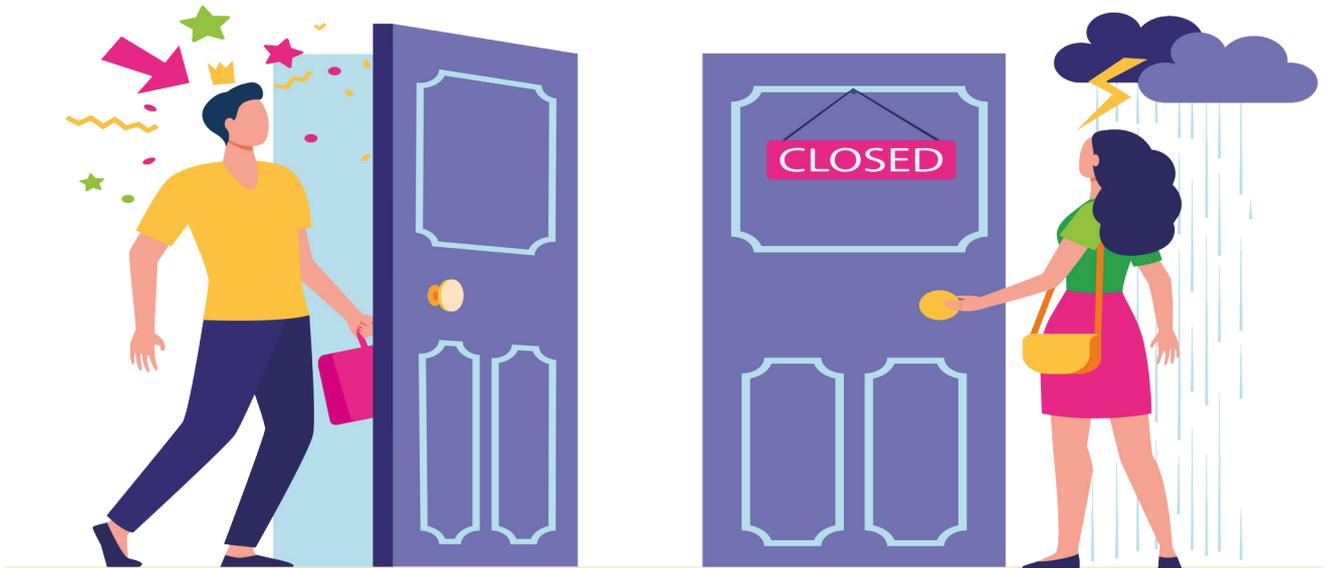
**Des mesures de reconnaissance des compétences et qualifications soumises à mobilité...**

Le budget alloué pour la reconnaissance des compétences et qualifications n'est que de 0,7% de la masse salariale, ce qui est loin d'être à la hauteur des enjeux notamment celui des plus 20 000 salariés en attente d'une promotion depuis plus de 10 ans et des fonctionnaires les grands sacrifiés des négociations. De plus, il sera amputé des mesures pour les mobilités et accompagnements professionnels, ce qui revient à faire payer par le budget des promotions les primes liées aux réorganisations. L'ex-dispositif ARCQ que



macrovector\_official - fr.freepik.com

les salariés rejettent pourtant en masse, a été reconverti en décision unilatérale qui dans les faits accompagne les pertes de compétences. La Direction continuera-t-elle de rester sourde aux réelles attentes de reconnaissance du personnel ???



vector - fr.freepik.coma

**Egalité pro Femmes / Hommes  
et Mesures début de carrière :  
Toujours des mesurette...alors  
qu'il y a urgence.**

Avec des budgets alloués proches du néant, soit 0,2% de la masse salariale des femmes pour l'égalité salariale et 0,1% pour l'évolution professionnelle des femmes, on se demande quelle date butoir l'entreprise s'est fixée pour rétablir l'égalité salariale F/H ? À ce rythme, il faudra des décennies... La CGT demande une action forte et rapide conformément à la loi pour garantir l'égalité sans plus attendre.

Concernant la Mesure début de carrière, plutôt qu'une mesure qui l'année dernière s'est appliquée à près de 90% des salariés concernés, la CGT s'est exprimée en demandant surtout une révision à la hausse des salaires d'embauche des jeunes. Nous avons proposé une augmentation de 10% minimum des salaires d'embauche afin de ne plus avoir à distribuer des mesurette chaque année pour faire du rattrapage !!!

## Lors de la prochaine séance le 31 Mars, la CGT continuera de porter les revendications suivantes :

- Une meilleure redistribution des bénéfices en faveur des salariés (2 milliards de bénéfices distribués en 2021 et à peine 50 millions pour les NAO) Par exemple, 10 ct€ de moins sur le dividende 2021 aurait permis de libérer 220 millions d'€ pour la NAO !!!;
- Une revalorisation collective conséquente pour tous (Cadres et Non Cadres) 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 ;
- Des salaires à l'embauche réhaussés de 10% minimum pour tous pour ne pas avoir à corriger systématiquement par la suite ;
- Un réel budget promotion qui réponde notamment au plus de 20 000 salariés en attente d'une promotion depuis plus de 10 ans ;
- La suppression du Dbis qui existe uniquement dans notre entreprise ;
- La fusion des grilles (2-2 et 2-3), (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 un an avant leur départ ;
- Un budget mobilité et parcours professionnels spécifique qui ne viennent pas piocher dans celui de la reconnaissance des compétences et des qualifications ;
- L'intégration du Complément Salarial des fonctionnaires dans le salaire pour le calcul de la retraite ;

**Pour des mesures salariales 2022 à la hauteur de mon investissement et des très bons résultats de l'entreprise.**

**Moi aussi je réclame une véritable  
AUGMENTATION DE SALAIRE !**

NAO Orange 2022

La pétition NAO c'est ici :



### 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) : .....  
.....

