



### La CFE-CGC Orange soutiendra les propositions suivantes pendant toute la négociation qui devrait se terminer fin février

- ▶▶ 6% pour la sauvegarde du pouvoir d'achat de tous les salariés perdu depuis 2020.
- ▶▶ Une augmentation collective pour toutes et tous pour mener à bien « Lead the future ».
- ▶▶ Une politique de réduction des écarts salariaux dans le respect des engagements égalité-professionnelle pour toutes les personnes dépositionnées.
- ▶▶ Le respect de la proportion de femmes promues par rapport aux effectifs généraux dans l'entreprise.
- ▶▶ La création de critères d'équité dont la mise à disposition d'un « Salaire Global Base repère », pour chaque métier, sur chaque bande de rémunération, au périmètre d'Orange SA et de l'établissement.
- ▶▶ La mise à disposition d'un outil d'aide au positionnement salarial pour permettre aux salariés de se positionner dans un nuage de points pertinent au regard des « SGB repère ».
- ▶▶ La sortie des budgets de transformation d'entreprise du budget mobilité NAO. L'entreprise doit assumer les restructurations nécessaires à la mise en place de « Lead the Future ». Nous demandons un budget supplémentaire hors NAO pour accompagner chaque transformation d'entreprise.
- ▶▶ Pour les fonctionnaires :
  - Un volume de promotion intra-bande, sans impact financier, en fonction de l'ancienneté et du positionnement du salarié sur l'indice terminal depuis plus de 4 ans.
  - Une mise en cohérence des indices de retraite avec les indices détenus à la fin de leur carrière pour les statuts de fonction.
  - Des promotions de CDI en rapport avec les changements de corps de fonctionnaires (en %). Nous demandons la sorties des promotions intra-bande des statistiques de promotion.
- ▶▶ Une équité de la rémunération fixe entre CDI et Fonctionnaire et entre genre H/F.
- ▶▶ Une intégration dans la rémunération SGB d'un minimum de 50% de la Part Variable Vendeur annuelle pour les personnes en mobilité et en fin de carrière.
- ▶▶ Un système de contrôle de la mise en œuvre du budget NAO pour un suivi compréhensible et détaillé.
- ▶▶ Des augmentations individuelles en cohérence avec les entretiens d'évaluation annuelle.
- ▶▶ Un entretien bilan individuel pour les 20 000 salariés sans promotion depuis au moins 10 ans, avec le RH d'entité pour analyser le parcours professionnel, régulariser la rémunération ou identifier des axes d'évolution permettant au salarié d'atteindre une promotion ou une évolution salariale en rapport à la médiane des salaires de sa cible métier.
- ▶▶ La mise en place d'une commission paritaire pour analyser les dossiers salariés non promus depuis plus de 15 ans avec leur positionnement salarial, leur âge, leur catégorie, groupe d'emploi, métier.
- ▶▶ [La mise en place des Assises de la rétribution](#) pour comprendre et simplifier le système.

