

# NAO 2023 : Le grand mépris !

Février 2023 – IN – Orange France

**La première séance de négociation s'est tenue le 2 février et la proposition de la Direction est tombée : 3,7 % !**

Sachant que l'inflation des douze derniers mois (publiée en janvier) est de 6,1 %, nous avons donc face à nous, une nouvelle **Direction complètement décomplexée** pour qui toute idée de consensus social pouvant se matérialiser par un accord salarial semble lui répugner.

Investir dans les départs : **oui** - Investir dans la force au travail : **non** !

Voici la doxa de cette nouvelle Direction qui, par la voix de son nouveau DRH, répète comme un mantra que l'important c'est la gestion des compétences !! Les départs massifs seront potentiellement remplacés par les bonnes compétences aux bons endroits.

Jamais, depuis que la négociation salariale existe, c'est-à-dire depuis 2005, la Direction n'avait fait une proposition de budget aussi décalée par rapport à l'inflation. Jamais elle n'avait envisagé de dégrader avec une telle force le pouvoir

d'achat des salariés. Le retour à la brutalité est donc entériné.

**La majorité des organisations syndicales représentantes du personnel a acté une revendication commune :**

**Sur la base des propositions de la CFE-CGC, l'intersyndicale revendique un taux de 9 % qui embarque une mesure de rattrapage de 3 % au titre de l'exercice 2022 et de 6 % au titre de l'inflation minimum prévisionnelle 2023.**

La performance économique du Groupe est directement liée à l'investissement et à la performance de ses salariés. Pourtant, dans cette proposition NAO 2023, ils ne retrouvent pas le fruit de leurs résultats et de leurs engagements mais celui d'une perte de leur pouvoir d'achat.

## Nos revendications :

- Une augmentation collective pour tous les personnels afin de préserver le pouvoir d'achat ;
- Une mesure « pouvoir d'achat de rattrapage sur l'inflation » mesurée de 6,1 % pour 2022 ;
- L'ouverture d'une négociation sur la reconnaissance et la rétribution des compétences et des qualifications ;
- Un budget séparé pour l'égalité Hommes / Femmes, le handicap, et les collaborateurs non promus depuis au moins 10 ans ;
- Un budget spécifique pour le dépositionnement des hommes ;
- Une meilleure répartition des budgets entre les directions opérationnelles et les divisions ;
- La sortie de la mobilité du budget NAO 2023.

