



#NAO Salaires 2024



« Qu'on leur donne de la brioche ! »

T2 2024 – IN – UES Orange

Selon le Code du Travail, l'augmentation des salaires fixes des personnels de droit privé doit faire l'objet d'une Négociation Annuelle Obligatoire (NAO). Par décision unilatérale, la Direction étend l'application de l'éventuel accord aux SGB des fonctionnaires. En cas de décision ministérielle, la valeur du point d'indice peut conduire à des augmentations d'un montant supérieur (comme en 2022).

La signature est l'expression de l'accord des organisations syndicales, la Direction conservant toujours la possibilité d'émettre une décision unilatérale. [Ce qu'elle a encore fait cette année en l'absence de signature des organisations.](#)

Le taux de 3% retenu par le nouveau DRH exprime son mépris des personnels. Après plusieurs années de forte inflation et d'effondrement de la participation et de l'intéressement, **une très grande majorité du personnel connaîtra une nouvelle baisse de pouvoir d'achat.** Pire, le nouveau DRH ayant élaboré des règles dignes de l'époque Lombard, un quart des personnels, a minima, se verra attribuer... 0% d'augmentation mais aussi des règles qui prévoient une baisse de 30% du nombre de promotions.

Un retour assumé de la violence sociale !

Effondrement du pouvoir d'achat

La nouvelle Directrice Générale, qui voulait des organisations syndicales aux ordres, avait fait une entrée fracassante : en 2022, alors que [l'inflation était de 5,2%](#), la Direction proposait 3,3%.

Les organisations syndicales ayant refusé de cautionner une perte de pouvoir d'achat, la Direction publiait une Décision Unilatérale (DU) ramenant l'enveloppe à 3%. C'était la première fois depuis l'ère Lombard qu'une DU était moins-disante que ce qui avait été entériné lors de la dernière séance de négociation.

En 2023, alors que l'inflation se maintient à un taux élevé de 4,9%, la Direction n'a proposé qu'une enveloppe de 4,8%.

Prévoir une augmentation annuelle juste au niveau de l'inflation conduit à considérer qu'à 60 ans on doit percevoir en euros constants le même salaire que lors de son embauche **quand il serait légitime qu'un salarié voie son salaire augmenter plus vite que l'inflation pour tenir compte de son expérience.**

Enfin, le nouveau DRH se refuse toujours à rattraper les pertes de pouvoir d'achat des années précédentes (-2,3%). Alors que la baisse de la participation et de l'intéressement de 2023 est de 10%, soit environ 1,5% de pouvoir d'achat net, **il ne propose pour 2024 qu'une augmentation de 3% des salaires.**

Fin des augmentations collectives

Le DRH refuse de mettre en place une augmentation collective pour les salaires supérieurs à 33 000€, soit pour plus de 9 cadres sur 10. (A noter : l'augmentation de 5 points d'indice, décidé par le Ministre de la Fonction Publique, s'applique à tous les fonctionnaires depuis le 1^{er} janvier 2024).

Dans sa note d'application initiale, le nouveau DRH indique qu'il faut attribuer des augmentations importantes à une partie des

personnels et ne pas hésiter à mettre 0% à plus du quart de ses effectifs. C'était l'une des premières dispositions en vigueur sous l'ère Lombard que Stéphane Richard et Bruno Mettling avaient supprimées dès leur arrivée en 2010.

Nombre de managers se sont publiquement indignés et refusent d'appliquer de telles mesures, exprimant leur refus de retour à la violence sociale.

Déloyauté de la négociation

La CFE-CGC Orange a demandé à connaître les règles de gestion associées à la déclinaison de la NAO, pour mieux comprendre la répartition des budgets entre divisions, établissements, jusqu'aux équipes.

Règles opaques, pratiques de rétention d'enveloppes budgétaires...

La CFE-CGC condamne l'absence de loyauté dans la mise en œuvre des budgets négociés.

Des dirigeants qui se gavent

Si la Direction annonce une progression de plus de 10% du bénéfice net à 2,9 milliards euros, l'augmentation apparente du CA n'est le fruit que de prise en compte des effets de change (qui ne traduisent pas pour autant une vraie croissance). En réalité le CA en euros n'a progressé que de 0,6% en 2023.

Les actions gratuites pour les cadres dirigeants (LTIP) sont versées à 100% au prétexte de critères de résultat atteints (sic). A l'évidence pas les mêmes que pour la participation...

Le DRH a décidé d'augmenter le volume des actions gratuites de 50% pour atteindre une enveloppe de 33 millions d'euros pour un peu plus d'un millier de cadres dirigeants. On passe d'une moyenne de 20 000 euros à 30 000 euros... avec des critères d'attribution qui laissent rêveurs : la croissance du chiffre d'affaires fait place à la réduction du bilan carbone...

Si la décroissance du chiffre d'affaires d'Orange en euros constants est évidente, cela n'empêche pas la Directrice Générale de se voir accorder la totalité de sa part variable, et de percevoir 2,225 millions de salaires sans compter un bonus retraite-chapeau de 450 K€ et 70 000 actions gratuites.

Un package plus que deux fois supérieur à celui de Stéphane Richard qui occupait en même temps le poste de Président...

Enfin, notons que le Président actuel coûte à l'entreprise plus de 2 millions d'euros par an, entre sa rétribution, les moyens mis à sa disposition dont sa BMW série 7 toutes options, ses frais de bouche et de déplacements dans le monde entier.

Forte chute des promotions

Poursuivant sa politique du « 0% d'augmentation » pour une partie du personnel, le nouveau DRH a décidé de diminuer le nombre de promotions de près de 30% afin de prétendument réserver aux heureux élus une augmentation plus forte.

Notre système déjà défaillant de bandes issu de la Convention Collective des Télécoms, que [la CFE-CGC dénonce depuis plus de 10 ans](#) et qui empêche une reconnaissance régulière et continue tout au long de sa carrière (Bouygues ou SFR ont mis en place des niveaux intermédiaires permettant d'attribuer plus fréquemment des promotions), va amplifier la non-reconnaissance qu'il entend installer pour inciter les collaborateurs à quitter Orange.

L'attribution des promotions devra se faire sur la base du niveau de docilité et d'adhésion à la politique de violence sociale en cours de déploiement.

Toutes nos propositions rejetées

Tout l'enjeu de la NAO est d'organiser une hausse du pouvoir d'achat des personnels. Face aux évolutions législatives, il est nécessaire de s'adapter d'année en année.

Devant la chute de la participation et de l'intéressement [la CFE-CGC Orange a écrit au Conseil d'Administration pour demander un intéressement exceptionnel](#). [Réponse du Président](#) : « Circulez, y a rien à voir ! ».

Le DRH a refusé de remettre en place la [prime Macron](#) pourtant reconduite par le gouvernement jusqu'à fin 2026. Il a aussi refusé de prendre une quote-part supérieure de la [complémentaire santé](#) pour augmenter les salaires nets, préférant maintenir des systèmes peu utilisés et coûteux à gérer : [prime lunettes](#), [forfait VOD](#)...

La CFE-CGC Orange demande la simplification et la transparence des systèmes de rétribution qui nuisent à la lisibilité et à la répartition du pouvoir d'achat. [Les Assises de la rétribution qu'elle réclame s'imposent](#).

« Qu'on leur donne de la brioche ! »

Jamais depuis 2010, la Direction de l'entreprise, n'est apparue aussi déconnectée des réalités que vivent les personnels.

La politique des années Lombard est de retour : réduction des coûts (sans recherche d'amélioration de l'efficacité opérationnelle), **hausse du dividende**, **augmentation des rémunérations pour les dirigeants**, **mépris pour le personnel**...

Nous en connaissons tous le dramatique résultat.

| Taux directeur : 3,0% (salaire brut sur une base temps plein) | | | | |
|--|--|---|---|--|
| Mesures du relevé de décision | Générales | | Spécifiques | |
| | Augmentations | | Egalité Femmes Hommes | |
| | Collectives (rétroactif au 01/01/24) | Individuelles (rétroactif au 01/01/24) | Egalité Salariale | Evolution pro. des femmes |
| Budget | - | - | 0,1% masse salariale des femmes | |
| Salariés Droit Public : Classe I et II | GIPA + 5 pts d'indice (0,75%) | - | En priorité les écarts salariaux des femmes > 45 ans (rétroactif au 01/01/2024) | En priorité pour favoriser l'accès des femmes aux niveaux Dbis / III.2 et E / IV.1 Les seuils minimaux s'appliquent |
| Salariés droit privé : B, C, D | 1100€ <= 33 K€ | Budget 1,7% | | |
| Salariés droit privé : Dbis, E, F, G Fonctionnaires : III et IV | | Budget 2,6% | | |
| Promotions / Mobilité / Parcours pros Budget : 0,4% | Seuils minimaux pour les promotions : • 4% avec plancher de 1 200 € • 7% avec un plancher de 2 400 € pour passage en Dbis ou III.2 | | | |
| Médecins du travail : | | | 2,5% des concernés | |
| TPS & TPSH / Revalorisation primes de survalorisation : | | | 2,5% des concernés | |



**CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !**

Bruno Moreau – 06 71 01 12 60
Christophe Moinier – 06 08 70 66 54
Anne-Laure Vandamme – 06 82 43 89 87
Michel Rezk – 06 07 32 37 24

cfecgc-orange.org

Abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC

Tous vos contacts : bit.ly/annuaire CFECGC