

La baisse, c'est la hausse !

Mai 2022 – 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). La signature est l'expression de l'accord des organisations syndicales, la Direction conservant toujours la possibilité d'émettre une décision unilatérale. Alors que **le pays connaît un choc inflationniste portant l'inflation annuelle à 4,8% au mois d'avril**, la Direction n'a proposé qu'une enveloppe d'augmentation de 3,3%.

Les organisations syndicales ayant refusé de cautionner une perte de pouvoir d'achat, la Direction a publié une Décision Unilatérale (DU) ramenant l'enveloppe à 3%. C'est la première fois depuis l'ère Lombard que celle-ci est moins-disante que ce qui avait été entériné lors de la dernière séance de négociation. **La nouvelle Directrice générale fait une entrée fracassante : elle veut des organisations syndicales aux ordres !**

Quand une Direction n'a de priorités que la réduction de ses coûts et de son personnel, toute forme de confiance disparaît. La perte d'adhésion et de motivation touche toute l'échelle hiérarchique dans les fonctions opérationnelles, impactant fortement la performance de l'entreprise. Comme le disait Bruno Mettling : « il n'y a pas de performance économique sans performance sociale » : l'effondrement de nos résultats financiers est à craindre.

La propagande de la Direction tourne au grotesque : « [Orange SA s'engage en faveur du pouvoir d'achat à travers les mesures salariales 2022](#) ». A l'image du 1984 d'Orwell où « La Guerre, c'est la Paix ! », la « hausse » des salaires... c'est la baisse du pouvoir d'achat pour tous (ou presque...).

► Choc inflationniste

Alors que deux ans de pandémie avaient mis à mal les équilibres économiques, l'invasion de l'Ukraine par la Russie a provoqué une violente augmentation des prix de l'énergie, de certaines matières premières, mais aussi de denrées alimentaires (comme le blé). Déjà élevée, l'inflation devrait le rester, les hausses se répercutant sur les coûts de fabrication. Au 1er trimestre 2022, [l'indice des loyers s'envole](#).

Bien que consciente de la dérive inflationniste, la Direction a refusé toute clause de revoyure.

► Absence de politique sociale

Depuis plus de 25 ans, de façon constante, les dirigeants successifs nous expliquent que nous sommes trop nombreux. Pour autant le recours à la sous-traitance n'a jamais été aussi important...

Se débarrasser du personnel est une obsession idéologique pour plaire au marché et prétendument faire monter le cours de l'action en baissant le ratio charges de personnels sur chiffre d'affaires.

Quant au nouvel accord TPS, malgré l'énergie et les moyens (1,2 Md d'€) déployés pour sa mise en place, il ne connaît pas le succès espéré et les incertitudes sur l'inflation et le pouvoir d'achat ne vont pas aider à sa réussite.

En ne recherchant plus la signature des partenaires sociaux, la nouvelle Direction fait fi de tout consensus social et se satisfait

de produire des décisions unilatérales. Elle montre sa priorité : la finance et les marchés d'abord !

Pour tenter d'attiser la colère des personnels contre les organisations syndicales non-signataires, la Direction a décidé de pénaliser ceux qui gagnent le moins au travers d'une décision régressive.

De plus, la Direction refuse d'augmenter les indemnités liées au télétravail (accord Groupe)... prétextant avoir concentré tous ses efforts de rétribution sur la négociation annuelle obligatoire des salaires à Orange SA !

Les dirigeants se gavent !

Comme on peut le voir dans les [résolutions proposées à l'approbation des actionnaires](#) et le [document d'enregistrement universel](#), l'austérité et la baisse de pouvoir d'achat ne concernent pas tout le monde.

- Le Conseil d'Administration, avec la bénédiction de l'Etat, vient d'octroyer au PDG une prime exceptionnelle de fin de mandat de 475 000 €.
- **La rétribution globale de la nouvelle Directrice Générale est près du double de celle du PDG sortant** (jusqu'à 3,5 millions d'euros par an) dont 70 000 actions gratuites chaque année et **une retraite chapeau de 20% de son salaire, qui s'appliquera aussi au Directeur Général Délégué en charge des Finances**. De plus un parachute doré a fixé, avant même sa prise de poste, les conditions financières de sa sortie : 2 ans de rétribution...
- Les cadres dirigeants bénéficient d'un nouveau plan d'actions gratuites (LTIP) aux objectifs allégés pour faciliter leur obtention.
- Les administrateurs du groupe voient leurs jetons de présence augmenter de 40%.

- Viendra s'adjoindre la rémunération d'un nouveau Président du Conseil d'Administration de 68 ans qui ne connaît rien au marché du numérique : 450 000 € /an sans compter ses frais de cabinet (bureaux sur les Champs Elysées, secrétariat, chauffeur, gardes du corps, majordome...). On peut s'interroger sur sa disponibilité et son engagement chez Orange, puisqu'il entend continuer à présider Valéo, et à siéger dans les Conseils d'Administration de BNP Paribas et Total Energies, fournisseurs ou concurrents d'Orange sur certains marchés.

► Nos propositions

La NAO est l'occasion de mettre sur la table l'ensemble des sujets de nature à faire progresser le pouvoir d'achat de chacun. Il existe au sein d'Orange plus de 50 éléments de rétribution, [ce qui nécessite une simplification pour en améliorer la lisibilité](#).

En 2021, la CFE-CGC avait fait des propositions détaillées en ce sens dans [un courrier adressé au DRH](#). Elles visaient notamment à une meilleure prise en charge par l'entreprise des cotisations de prévoyance santé, à [une baisse de celles-ci en contrepartie d'un déplafonnement qui n'aurait impacté que les plus gros salaires](#), à l'intégration au salaire fixe de la [prime quinquennale de 64, 03€ pour l'achat de lunettes et de lentilles](#),

la possibilité d'épargner plus en permettant de verser jusqu'à [10 jours du CET vers le PERCo](#)...

Aucun des engagements pris dans la [réponse adressée à la CFE-CGC](#) n'a été tenu. Même les écrits de la Direction n'ont plus de valeur... c'est dire !

En 2022, la CFE-CGC a réitéré ses demandes :

- ♦ maintien du pouvoir d'achat pour l'ensemble des personnels ;
- ♦ existence d'une clause de « revoyure » au 2ème semestre pour prendre en compte l'évolution de l'inflation ;
- ♦ attribution d'enveloppes proportionnellement plus importantes dans les services opérationnels, là où les salaires sont en général les plus faibles ;
- ♦ budgets - Reconnaissance des Compétences et des Qualifications (RQC) et Mobilités individuelles - distincts et en sus de l'enveloppe des augmentations salariales.

La CFE-CGC demande aussi le versement effectif des **ASC Subventions restauration** sous forme de titres restaurants (plus de 1 000 euros par an) **pour tous les personnels ayant été mis en télétravail forcé**, comme la Loi l'impose, les autres télétravailleurs en disposant.

Répartition du budget d'augmentation des salaires fixes (ou SGB)

L'ensemble des mesures salariales représente 3% du salaire des éligibles, ce qui ne signifie pas que tous les salaires fixes augmentent de 3% : il s'agit de la somme des augmentations prévues (mesures générales + mesures spécifiques + RCQ + mobilité).

Les augmentations s'appliqueront de façon rétroactive, au 1er janvier 2022, sauf pour RCQ, mobilités et évolution professionnelle des femmes, liées à la date de l'événement. [+ de détails dans anoo](#)

Mesures	Générales = 2,1% du budget global		Spécifiques (sur décision managériale) = 0.2%		
	Augmentation		Début de carrière	Égalité femmes /hommes	
	Collective	Individuelle		Évolution professionnelle	Correction salaire individuelle
Salariés de droit privé B, C, D <i>Budget 2,45 % des concernés</i>	<ul style="list-style-type: none"> • SGB < 30 k€ 780€ /an • SGB > 30 k€ 680€ /an 	0	- 29 ans et - 4 ans chez Orange <i>Budget 2 % des concernés</i> Augmentation minimum : 1%	<i>Budget 0,2 % des concernées</i>	<i>Budget 0,2 % des concernées</i> Pour les cadres : seuil minimum à 5 %, soit 1500 € bruts /an
Fonctionnaires* Classe I et II <i>Budget 2,02 % des concernés</i>	GVT (en moyenne 0,87 %) + 420€ (en moyenne 1,15 %)				
Salariés de droit privé DBis, E, F, G Fonctionnaires* Classe III, IV <i>Budget 2,05 % des concernés</i>	<ul style="list-style-type: none"> • SGB < 38 k€ 720 € /an • SGB > 38 k€ 580 € / an • SGB > 80 k€ 0 <i>Budget : 1,05 % des c.</i>	Décision managériale <i>Budget 1 % des concernés</i>			
Médecins du travail			<i>Budget : 2,30 % des concernés</i>		
RCQ et parcours professionnels : 0,5 % du budget global					
Mobilités individuelles à l'initiative du salarié : 0,2% du budget global					

* augmentation du point d'indice : mesure collective complémentaire de 260,00 € versée au plus tard en décembre 2022

Vos correspondants

François Dechamps – 06 08 14 62 42
Hélène Germani – 06 86 58 77 78
Rémy Fontaine – 06 74 88 07 75
Christophe Moinier – 06 08 70 66 54

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !



www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

