

# NAO Orange Caraïbe 2021

Tout au long de cette négociation, la CFE CGC à rappeler à la Direction, à quel point l'**engagement des personnels** pendant le confinement **avait été remarquable**.

Ces mesures s'appliquent à l'ensemble des salariés d'Orange Caraïbe SA, CDI, CDD, et fonctionnaires détachés à compter du 1er janvier 2021, pour l'année 2021 et justifiant au 1er janvier 2021 d'une ancienneté d'au moins 3 mois révolus au sein d'Orange Caraïbe SA.

Cette négociation s'est terminée fin septembre 2021.

Un petit rappel concernant le résultat de la NAO au niveau d'Orange SA : Un budget global de 1,8%

La négociation NAO s'est faite sur deux sujets principaux : Les Augmentations Individuelles et les aspects hors rémunération. Concernant les aspects hors rémunération : Une réponse **négative** à nos demandes.

**Les négociations se sont donc arrêtées là.** 1,8% c'est le budget global que la Direction consacrera définitivement...

Avec **une première proposition** de la direction très basse, les salariés d'Orange Caraïbes ne pouvaient pas se retrouver dans ces NAO.

## Augmentations Individuelles

Bande C : 0,8% de la masse salariale de la bande dont 250€ annuels garantis

Bande D : 0,8% de la masse salariale de la bande dont 250€ annuels garantis

Bande DBIS : 0,8% de la masse Salariale de la bande dont 220€ annuels garantis

Bande E : 0,8% de la masse Salariale de la bande dont 220€ annuels garantis

Bande F : 0,8 % de la masse Salariale de la bande dont 220€ annuels garantis

## • Reconnaissance professionnelle et mesure de d'ajustement salarial dont égalité Femmes/Hommes

0.7 % de la masse salariale pour la promotion des salariés et accompagner les évolutions professionnelles

**Une évolution globale de 1,5%**

La CFE-CGC a cependant maintenu le dialogue avec la direction pour faire valoir l'implication du personnel durant cette période compliquée. **Une augmentation de 0.4 % a ainsi pu être obtenue auprès de la direction sur la masse salariale et de 0,3% au global.**

**Ci-dessous, la dernière proposition de la Direction en date du 28 septembre 2021**

## ■ Augmentation Individuelle moyenne par bande :

- ⇒ Bande C : **1,2 %** de la masse salariale de la bande dont **290 €** annuels garantis
- ⇒ Bande D : **1,2 %** de la masse salariale de la bande dont **290 €** annuels garantis
- ⇒ Bande DBIS : **1,2 %** de la masse Salariale de la bande dont **270 €** annuels garantis
- ⇒ Bande E : **1,2 %** de la masse Salariale de la bande dont **270 €** annuels garantis
- ⇒ Bande F : **1 %** de la masse Salariale de la bande dont **270 €** annuels garantis

## ■ Reconnaissance professionnelle et mesure de d'ajustement salarial dont égalité Femmes/Hommes :

- ⇒ 0,6% de la masse salariale pour la promotion des salariés et accompagner les évolutions professionnelles

**Une évolution globale de 1,8%**

En signant cet accord (dernière proposition de la direction en date du 28 septembre 2021 – Ci-dessus), la CFE-CGC souhaitée que chaque employé puisse obtenir une revalorisation plus importante que celle qui **serait prise par la direction en cas de refus de l'accord**.

Par manque de signature, la Direction a fait une mesure unilatérale.

## Mesures unilatérales :

### ■ Augmentation Individuelle moyenne par bande :

- ⇒ Bande C : **1,2 %** de la masse salariale de la bande dont **270 €** annuels garantis **au lieu de 290 €**
- ⇒ Bande D : **1,2 %** de la masse salariale de la bande dont **270 €** annuels garantis **au lieu de 290 €**
- ⇒ Bande DBIS : **1,2 %** de la masse Salariale de la bande dont **270 €** annuels garantis
- ⇒ Bande E : **1,2 %** de la masse Salariale de la bande dont **270 €** annuels garantis
- ⇒ Bande F : **1 %** de la masse Salariale de la bande dont **270 €** annuels garantis

La mesure d'augmentation individuelle (articles 2-1 et 2-2) s'applique à effet du 1er janvier 2021 sur le salaire de base à cette date.

### ■ Reconnaissance professionnelle et mesure de d'ajustement salarial dont égalité Femmes/Hommes :

- ⇒ 0,6% de la masse salariale pour la promotion des salariés et accompagner les évolutions professionnelles

Les critères retenus pour l'attribution de la mesure emploi compétences sont les suivants :

- un changement de métier très significatif
- une évolution significative des responsabilités et du périmètre managérial et/ou des activités
- le positionnement salarial dans la bande.

**Une évolution globale de 1,8%**

---

## Analyse de la CFE-CGC

Cette proposition ne traduit pas encore le travail réel de tous les salariés mais représentent **une nette avancée** en comparaison des dernières mesures prise à chaque fois au travers d'une décision unilatérale qui reflète un climat social de plus en plus délétère et démotivant pour les salariés.

**Merci encore pour votre confiance ! Nous travaillerons dur pour en être dignes.**

**N'hésitez pas de contacter vos négociateurs, pour de plus amples informations.**

Eric DRANE – Lucie JANCZAK - Olivier GOURLAY – Régine PRUDENT GRATIEN



La CFE CGC reste disponible  
pour toute information complémentaire.  
N'hésitez pas à contacter vos élus,

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !



[www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)

abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](https://bit.ly/abtCFE-CGC)

tous vos contacts : [bit.ly/annuaireCFE-CGC](https://bit.ly/annuaireCFE-CGC)

