



CFE-CGC Orange

Adresse postale : 10/12, rue Saint Amand - 75015 Paris
Tél : 01 46 79 28 74 - Fax : 01 40 45 51 57
E-mail : secretariat@cfecgc-orange.org

Réf. : HG/PS/26-09-2022

Orange SA
111, quai du Président Roosevelt
CS 70222
92449 ISSY LES MOULINEAUX CEDEX
À l'attention de Madame Christel Heydemann,
Directrice générale

Paris, le 26/09/2022

Objet : réouverture d'une négociation sur les salaires et le pouvoir d'achat pour 2022

Madame la Directrice générale,

Selon les données communiquées par [l'INSEE](#), en août, l'indice des prix à la consommation harmonisé sur un an atteint 6,5%.

Chez Orange SA, comme dans l'UES OBS, la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires s'est conclue sur une décision unilatérale de l'employeur (DUE), la majorité des organisations syndicales ayant jugé les dernières propositions insuffisantes au vu des données d'inflation déjà connues.

La NAO salaires ne protège par les personnels de l'inflation

Chez Orange SA, cette [DUE](#) était en repli de 10% par rapport aux mesures définies par la dernière séance de négociation. Une fois isolées les mesures de reconnaissance des compétences, des parcours professionnels et de la mobilité, le budget des augmentations de salaire n'est que de 2,3%. On retrouve le même chiffre pour [l'UES OBS](#).

En fait et au vu des modalités d'application, les deux tiers des personnels perçoivent une augmentation de salaire inférieure à 2%, ce qui constitue une perte de pouvoir d'achat conséquente.

Nous savons que l'inflation restera élevée pour les mois qui viennent, impactant notamment l'alimentation et l'énergie. Parallèlement, le climat social se détériore et l'engagement des salariés, tous statuts confondus, se réduit, car ils ne comprennent pas que leur employeur ne prenne pas mieux en compte la question de leur pouvoir d'achat dans le contexte actuel. Ce désengagement nuit à l'efficacité économique de l'entreprise, tandis que la politique salariale du Groupe fait obstacle à la rétention des meilleurs talents et aux recrutements sur les métiers en tension.

D'autres entreprises ont réouvert la négociation salariale avec succès, notamment [chez Bouygues](#), avec des augmentations de 4,5% à 6% selon les niveaux de salaires.

Nous souhaitons un dialogue social approfondi

Dans l'intérêt des personnels, mais aussi de celui de l'entreprise qui est notre « bien commun », nous vous demandons de bien vouloir ouvrir rapidement une négociation salariale complémentaire pour l'année 2022.

.../...

.../...

Il faut y intégrer :

D'une part :

- La revalorisation des salaires nets, mesure de protection du pouvoir d'achat dans la durée.

D'autre part, la mise en œuvre des mesures gouvernementales permettant de parer à l'urgence économique :

- Le relèvement du forfait « [mobilités durables](#) », actuellement à 400 € chez Orange ;
- L'utilisation des primes de "partage de la valeur" ;
- Le rachat de RTT entre le 1 janvier 2022 et le 31 décembre 2025, selon les nouvelles modalités prévues par l'article 5 de la loi de finances rectificative pour 2022 ;
- La possibilité de racheter des jours déposés dans le compte épargne temps ;
- La valorisation monétaire des jours transférés du compte épargne temps vers le PER COL dans le respect des règles légales. Celles-ci prévoient d'utiliser le même calcul que pour l'indemnité de congés payés (ICP), incluant un certain nombre de rétributions variables actuellement non intégrées dans les calculs d'Orange, au détriment de nombreux collègues ;
- L'intégration des actions Orange parmi les fonds d'épargne salariale pouvant bénéficier d'un déblocage exceptionnel d'ici au 31 décembre 2022, dans le cadre des mesures « pouvoir d'achat » votées le 16 août dernier.

Optimiser la distribution du pouvoir d'achat sans obérer les comptes de l'entreprise

Au-delà des dispositifs existants depuis longtemps chez Orange (tels que l'intéressement, la participation, les abondements de l'employeur pour versement dans les plans d'épargne salariale), le gouvernement a ajouté de nombreuses mesures qui permettent de distribuer des primes ou de monétiser de l'épargne, avec des exonérations de cotisations sociales, voire d'impôt sur le revenu pour les personnels.

Nous constatons cependant qu'Orange les utilise peu ou pas : trop peu de personnels en ont bénéficié dans les années écoulées. L'entreprise n'a pas de stratégie d'optimisation permettant de préserver sa politique de réduction des coûts sans pénaliser le pouvoir d'achat des personnels.

C'est pourquoi nous demandons l'organisation d'une négociation avec les organisations syndicales, afin de mieux organiser la rétribution des personnels dans une approche gagnant-gagnant, dans un premier temps pour nous saisir intelligemment des mesures ponctuelles permettant de répondre aux urgences engendrées par l'inflation, et à plus long terme pour simplifier la distribution des avantages monétaires, qui s'empilent au fil du temps dans la plus grande complexité, afin de permettre au plus grand nombre d'en bénéficier avec le minimum d'impact sur les comptes de l'entreprise (cf. [notre courrier de juin 2021 sur ces questions](#))

Dans l'attente de l'ouverture de cette négociation, nous vous prions d'agréer, Madame la Directrice générale, l'expression de nos salutations distinguées.



Hélène Germani
Secrétaire Nationale adjointe Rétribution



Patrice Seurin
Délégué syndical central