



#NAO Salaires 2024



« Qu'on leur donne de la brioche ! »

Avril 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 fait encore une fois cette année en l'absence de signatures des organisations.](#)

Le taux de 3% retenu par le nouveau DRH exprime le mépris qu'il a pour les personnels. Après plusieurs années de forte inflation et d'effondrement de la participation et de l'intéressement, **c'est une très grande majorité du personnel qui connaîtra une nouvelle baisse de pouvoir d'achat.** Pire encore le nouveau DRH a élaboré des règles dignes de l'époque Lombard pour qu'à minima un quart des personnels se voient attribuer 0% d'augmentation.

Un retour assumé de la violence sociale !

Effondrement du pouvoir d'achat

En 2022, alors que [l'inflation était de 5,2%](#), la nouvelle Direction propose 3,3%. Les organisations syndicales ayant refusé de cautionner une perte de pouvoir d'achat, la Direction publie 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 a été entériné lors de la dernière séance de négociation.

La nouvelle Directrice Générale avait fait une entrée fracassante : elle veut des organisations syndicales aux ordres !

Devant le maintien d'un taux d'inflation élevé, la Direction n'a proposé en 2023 que 4,8% pour une inflation de 4,9%.

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

N'est-il pas légitime qu'un salarié voit son salaire augmenter plus vite que l'inflation pour tenir compte de son expérience ? 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. Vision particulière du progrès social !

Fin des augmentations collectives

Le DRH refuse de mettre en place une augmentation collective pour les salaires supérieur à 33 000€, soit pour plus de 9 cadres sur 10. A noter que 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'est 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, expression d'un refus du 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.

Ces règles demeurent opaques avec des pratiques de rétention d'enveloppes budgétaires.

La CFE-CGC constate toujours 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 sensible du CA n'est que le fruit de la correction des effets de change. En réalité le chiffre d'affaires en euros n'a progressé que de 0,6%.

Les actions gratuites pour les cadres dirigeants (LTIP) sont versées à 100% au prétexte de critères de résultat atteints. 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. Plus le chiffre d'affaires baisse, plus le bilan carbone s'améliore, plus les objectifs sont atteints...

Alors que la décroissance du chiffre d'affaires d'Orange en euros constants est patente, la Directrice Générale se voit accorder la totalité de sa part variable et va 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 aussi le poste de Président (NB : le Président actuel coutant à l'entreprise plus de 2 millions d'euros par an, entre sa rétribution, son assistante à plus de 100 000 euros, son chauffeur, sa BMW série 7 toutes options, ses frais de bouche et ses frais de déplacements, pour visiter le monde, pharaoniques).

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](#). « Circulez, il n'y a rien à voir ! », telle est la [réponse du Président](#).

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

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 Publique : 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		

Forte chute des promotions

Poursuivant sa politique mortifère de mettre une partie du personnel au pain sec et à l'eau avec 0% d'augmentation, le nouveau DRH a décidé de diminuer le nombre de promotions de près de 30% et pour soi-disant 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 selon lui se faire sur la base du niveau de docilité et d'adhésion à la politique de violence sociale en cours de déploiement.

[complémentaire santé](#) pour augmenter les salaires nets. Il a préféré maintenir des systèmes plus coûteux à gérer que de les transformer en pouvoir d'achat en les intégrant dans les rétributions : [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'était apparue aussi déconnectée des réalités que vivent les personnels.

Les années Lombard ne sont plus très loin : politique de réduction des coûts (sans recherche de l'amélioration de l'efficacité opérationnelle), **hausse du dividende, mépris pour le personnel...**

Nous en connaissons tous le dramatique résultat.






**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

Abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
Tous vos contacts : bit.ly/annuaire CFECGC



cfecgc-orange.org

in x @ f