

Pouvoir d'achat en baisse pour les salariés chez Orange en 2024, sauf pour les dirigeants

La négociation annuelle obligatoire (NAO) 2024, loin de répondre aux besoins des salariés d'Orange, aggrave leur situation. Les augmentations salariales, *quand elles sont octroyées*, sont insuffisantes face à l'inflation, créant une réelle chute du pouvoir d'achat.

La CFE-CGC dénonce l'application déloyale du relevé de décision et la volonté d'exclure du partage de la valeur, la grande majorité des collaborateurs à l'exception notoire des cadres dirigeants. Le budget NAO est indigent, pas de prime MACRON défiscalisée dans notre entreprise et les mécanismes d'actionnariat salariés sont à la peine...

L'entreprise préfère verser dans la communication pour les crédules : « nous avons une stratégie et nous partageons la richesse. » La réalité est toute autre. Beaucoup de salariés ne sont ni informés ni notifiés de leur augmentation salariale pour 2024.

Des augmentations insuffisantes et inéquitables

La répartition des 3% de la masse salariale décidée par la décision unilatérale de 2024 reste floue. Les différentes entités d'Orange SA semblent ne pas savoir comment distribuer cette somme. Certaines entités n'ont même pas connaissance des moyennes prévues (1,7% pour les non-cadres et 2,6% pour les cadres). La transparence fait également défaut concernant les règles des LTIP (Long Term Incentive Plan, le système de rémunération des cadres dirigeants d'Orange), leur valeur et les nouveaux bénéficiaires. Leur attribution est désormais totalement discrétionnaire.

Les managers en première ligne

Les managers de proximité sont particulièrement impactés. Ils doivent expliquer des décisions incompréhensibles et injustes à leurs équipes, sans disposer des informations nécessaires pour défendre ou justifier ces choix. Cette situation met en péril la cohésion et la motivation des équipes.

L'injustice persistante pour les fonctionnaires

Les fonctionnaires d'Orange continuent de subir des injustices en matière de promotions malgré les promesses faites. Les mesures de promotion intra-bandes, censées être facilitées cette année, sont méconnues et ne sont pas appliquées sur le terrain, laissant les fonctionnaires dans l'incertitude et le mécontentement.

Recours et transparence

La CFE-CGC Orange rappelle que les salariés peuvent formuler un recours en cas de décision estimée injuste. Ce recours est instruit et traité localement lors d'un entretien spécifique pour lequel le salarié peut se faire accompagner d'un représentant du personnel ou de tout autre salarié de l'entreprise. La CFE-CGC Orange recommande expressément de l'associer à ces recours pour permettre de suivre les réclamations et de vérifier concrètement l'application de cette décision unilatérale de la direction d'Orange France.

Disparition de l'outil RH « nuage de points » pour « My job » : une perte de transparence salariale

Le « nuage de points » était un outil RH utilisé par Orange pour offrir aux employés une représentation visuelle de leur positionnement salarial et de leur progression au sein de l'entreprise. Le nouvel outil « My job » adopte une approche différente en comparant les salaires d'Orange à ceux d'un secteur d'activité non défini. Ce secteur d'activité pourrait inclure les entreprises de services numériques (ESN), les opérateurs télécom, les prestataires de cybersécurité, les entreprises du monde digital, les entreprises du CAC 40 ou encore le secteur du petit électroménager, qui correspond désormais à celui d'Orange Store. Les services des ressources humaines rencontrent des difficultés pour justifier ce changement d'outil, notamment parce que des critères tels que l'âge et l'ancienneté ne sont plus pris en compte. **En conséquence, le rapport des situations comparées (RSC) reste la seule référence crédible pour évaluer son positionnement salarial.** Les délégués du personnel sont présents pour accompagner les salariés dans cette transition.

La CFE-CGC Orange demande :

- ◆ Des augmentations salariales en phase avec l'inflation : il est impératif que les augmentations salariales tiennent compte de l'inflation et permettent un réel maintien du pouvoir d'achat ;
- ◆ Une communication transparente et honnête : les salariés doivent être informés clairement et équitablement sur les décisions de la NAO et des critères d'augmentation ;
- ◆ Un outil de positionnement salarial pertinent pour permettre aux salariés de se situer par rapport à leurs pairs et au marché du travail ;
- ◆ Une politique active pour réduire les écarts salariaux, en respectant les engagements en matière d'égalité professionnelle.

La CFE-CGC Orange s'inquiète sur la capacité de l'entreprise à affronter le futur avec une politique salariale qui indigne et interroge.
Orange n'est pas là !



CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !



Christophe Moinier – 06 08 70 66 54

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

