



## Parlons salaire et évolution professionnelle

## NÉGOCIATION SALARIALE 2022

[www.focom-orange.fr](http://www.focom-orange.fr)

À quoi sert la négociation salariale ?

Cette négociation, qui est annuelle, part toujours d'une page blanche. Elle consiste à décider de budgets de rémunération pour l'année en cours. Même si certaines thématiques restent souvent les mêmes : augmentations salariales, budget mesures de reconnaissance et égalité

professionnelle, d'autres ne font pas l'unanimité entre direction et organisations syndicales représentatives du personnel et sont remises en question systématiquement.

C'est le cas notamment des mesures spécifiques pour certaines catégories de salariés : mesures premiers niveaux de salaires et début de carrière que FOCOM défend avec beaucoup de vigueur puisqu'elles bénéficient à plus de 30 000 salariés.

Nous défendons également bien sûr le maintien de votre pouvoir d'achat et l'attribution des mesures d'augmentation avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier.



## Quand aura-t-elle lieu ?

Elle vient tout juste de démarrer avec une première séance dédiée à l'organisation de cette négociation, elle se poursuivra avec au moins 2 séances sur les bilans locaux et nationaux et durera vraisemblablement jusqu'en avril.

La mise en œuvre des mesures salariales collectives est prévue pour juin 2022. Les autres mesures devraient être attribuées au fil de l'eau en fonction de leur catégorie d'application.

## C'est quoi le contexte pour 2022 ?

**1. Les leçons à tirer par l'entreprise des blocages 2021 dues à des propositions au rabais et la mise en œuvre d'une décision unilatérale avec les pires budgets et les augmentations les plus basses attribuées depuis le début**

**des négociations salariales dans cette entreprise.** Seule, l'organisation CFE-CGC, de manière incompréhensible, avait signé le projet d'accord qui n'octroyait que 0,8 % d'augmentation en moyenne pour les cadres et 0,9 % pour les non-cadres (vs 1 % en 2020 et 1,75 % en 2019).

**2. Un Taux d'inflation en décembre 2021 le plus élevé depuis au moins 5 ans :** 2,8 % en décembre 2021 et 2,9 % en janvier 2022. Ce taux doit servir de base à cette négociation. Notre pouvoir d'achat est en berne puisque nous subissons à la fois les hausses de prix des produits de première nécessité mais aussi de l'énergie, des carburants et des loyers.

En revanche, les résultats financiers d'Orange sont bons et solides, grâce au travail que nous avons accompli et encore en 2021 de manière exceptionnelle pendant cette pandémie. La direction d'Orange a donc le devoir de redistribuer à ses salariés la richesse engrangée.

**3. L'arrivée de Christel Heydemann comme Directrice Générale le 4 avril 2022.** Nous comptons sur cette nouvelle gouvernance pour marquer un tournant favorable dans ces négociations salariales, octroyer un budget salarial revalorisé, à la hauteur de nos attentes et donc faire oublier les deux dernières années de décisions unilatérales et indigentes.

**4. Un autre sujet avait influencé l'accord salarial 2019 avec un très bon taux directeur et signé à l'unanimité, c'est le procès des dirigeants de la crise sociale France Télécom.** Le 11 mai, démarrera le procès en appel des personnes condamnées en décembre 2019, il durera jusqu'à début juillet 2022. Sont concernés notamment Didier Lombard et Louis Pierre Wenes. Seul Olivier Barberot, ex-DRH s'est désisté. Les derniers dossiers d'indemnisation des

victimes vont être traités par le comité de réparation mis en place au sein d'Orange, à la demande des organisations syndicales. FOCOM a rappelé à l'entreprise qu'elle a un devoir de mémoire et doit préserver ses salariés de toute velléité de récidive de telles pratiques managériales.

**Quand est-ce que je peux parler augmentation et évolution professionnelle avec mon manager ?**

rer dans votre catégorie métier et demander éventuellement un réajustement d'écart salarial. Vous êtes légitimes, n'en doutez pas, la direction doit vous attribuer régulièrement une augmentation et/ou promotion et corriger les inégalités salariales. Nous revendiquons et obtenons également à chaque négociation salariale une procédure de recours, si vous êtes en désaccord avec les mesures appliquées. Le meilleur moyen de vous faire entendre, c'est de vous faire conseiller et accompagner par un représentant FOCOM.

**Me faire accompagner par un syndicat pour mes démarches, c'est mauvais pour mon image au sein d'Orange, non ?**

Tout au long de l'année, mais la meilleure période c'est maintenant, avant la fin de la négociation salariale. L'entretien doit vous permettre d'exprimer vos souhaits d'augmentation que ce soit par le biais d'une mesure salariale et/ou une mesure de reconnaissance, voire une mesure spécifique si vous êtes concernés.

C'est aussi le moment de demander un échange spécifique (physique ou téléphonique) pour mettre à plat votre rémunération, la faire comparer dans votre catégorie métier et demander éventuellement un réajustement



Un syndicat n'est pas considéré comme « une mauvaise fréquentation » au sein de l'entreprise Orange. Bien au contraire, les négociateurs FOCOM et les militants sont reconnus pour leur contribution et leur professionnalisme, tout en défendant vos intérêts. Tous les dossiers accompagnés collectifs ou individuels sont considérés comme sérieux et importants de la part de l'entreprise. Nous sommes aussi présents au quotidien, pour échanger avec vous et vous conseiller en toute confidentialité.

Comment puis-je moi-même participer à cette négociation salariale ?

En vous adressant à vos représentants FOCom qui pourront répondre ou transmettre vos demandes aux experts rétribution de notre organisation. Vous pouvez également communiquer directement via l'adresse e-mail :

[monsalaire@fo-com.com](mailto:monsalaire@fo-com.com). Vous aurez ainsi un retour régulier d'informations tout au long de

la négociation et un accompagnement individuel pendant toute la mise en œuvre des mesures en 2022.

### Pour une négociation salariale 2022 ambitieuse et respectueuse du travail de tous, FOCom défendra notamment :

- ◆ Des augmentations collectives importantes *pour maintenir notre pouvoir d'achat en 2022 et rattraper nos pertes en 2020 et 2021.*
- ◆ Le doublement à minima des mesures de reconnaissance (*augmentations et promotions*).
- ◆ Une revalorisation des salaires d'embauche et des mesures complémentaires (*dites mesures seuils*) pour les premiers niveaux de salaires.
- ◆ La correction de tous les écarts salariaux.
- ◆ Des mesures spécifiques de promotions des femmes pour rééquilibrer *l'occupation des postes à responsabilité dans l'entreprise.*
- ◆ Un coup de pouce pour les salariés en début de carrière.
- ◆ L'intégration de la totalité du complément salarial pour tous les fonctionnaires *dans le salaire de base, pour prise en compte dans la pension de retraite. La correction de l'inégalité salariale concernant les fonctionnaires en fin d'échelon indiciaire, qui ne perçoivent en fait, chaque année, qu'un tiers du montant des augmentations collectives.*
- ◆ L'attribution d'une prime de 13<sup>ème</sup> mois pour tous, *en récompense des efforts exceptionnels accomplis par les salariés d'Orange. L'estimation du coût total de cette mesure est de 300 millions d'euros, prélèvement mineur sur la manne des 42,5 milliards de chiffre d'affaires du Groupe.*

