



Négociation salariale 2022

Redistribuez les richesses que nous produisons !

En séance du 16 mars, la Direction a fait la proposition d'un budget général à 2,8% pour l'ensemble des mesures. C'est une prise en considération du contexte mais cela est encore insuffisant. **FOCom a réaffirmé sa détermination sur les augmentations nécessaires des salaires, face à l'inflation que subissent tous les salariés d'Orange, ainsi que les hausses de dépenses d'énergie, conséquences du contexte géopolitique. À mi-négociation, nous vous proposons un comparatif des mesures salariales ainsi qu'un tableau des revalorisations exprimées par FOCom.**

NÉGOCIATION 2022	Séance 16 mars 2022	Séance 11 mars 2022	NAO 2021 DU	NAO 2020 DU	ACCORD SALARIAL 2019
Inflation N-1	moyenne lissée 1,6% et projection au-delà de 3% en 2022	moyenne lissée 1,6% et projection au-delà de 3% en 2022	1,50%	1,10%	1,80%
Masse salariale N-1	3,6 Mds	3,6 Mds	3,7 Mds	3,9 Mds	3,9 Mds
TAUX DIRECTEUR GLOBAL	2,80%	2,60%	1,80%	1,80%	3,00%
AUGMENTATIONS COLLECTIVES	Avec AI ACO NC	Avec AI ACO NC	Pas d'AI ACO Non Cadres		
BUDGET	2,4% NC ACO / 1,87% AFONC - 1,85% C	2,2% NC ACO / 1,87% AFONC - 1,6% C	0,9% NC - 0,8% C	1% NC - 1% C	1,75% NC - 1,75% C
ACO NON CADRES	<= 28Ke 1,95% coll + 045% AI	<= 27Ke 1,7% coll + 0,5% AI	pas de seuils	pas de seuils	pas de seuils
Montant minima	640 €	580 €	270 €	230 €	450 €
ACO non cadres	> 28Ke	> 27Ke	pas de seuils	pas de seuils	pas de seuils
Montant minima	540 €	480 €	270 €	230 €	450 €
AFO non cadres pas de seuil	0,87% + 1% GVT	0,87% + 1% GVT			
Montant minima	370 €	370 €	120 €	120 €	320 €
CADRES	<= 38Ke 0,85% + 1% AI	<= 38Ke 0,75% + 0,85% AI	pas de seuils	pas de seuils	pas de seuils
Montant minima	590 €	520 €	270 €	290 €	525 €
Cadres	> 38Ke	> 38Ke	pas de seuils	pas de seuils	pas de seuils
Montant minima	450 €	380 €	270 €	290 €	525 €
MESURES SEUILS					
Non cadres	compris dans aug	compris dans aug	100 € inf=27 K€	100 € inf=30 K€	100 € inf=30 K€
Cadres	compris dans aug	compris dans aug	100 € inf=38 K€	200 € inf=36 K€ et 100 € inf=41K€	200 € inf=36 K€ et 100 € inf=41 K€
RECONNAISSANCE					
Budget global	0,7% avec Mobilité	0,7% avec Mobilité	Faux 0,7% 0,43% NC - 0,43% C	Faux 0,6% 0,35% NC - 0,35% C	0,9% NC - 0,9% C
Mobilité individuelle	INCLUS DANS BUDGET RCQ	INCLUS DANS BUDGET RCQ	INCLUS DANS BUDGET RCQ	Compris dans budget RCQ	0,05% - aug minima de 2% montant minima 600 €
ÉGALITE PROFESSIONNELLE					
PROMOTIONS Femmes	0,10%	0,10%	budget 0,2% - aug 4% et 1200 € minima et 7% minima 2400 €	budget 0,2% - aug 4% et 1200 € minima et 7% minima 2400 €	budget 0,2% - aug 4% et 1200 € minima et 7% minima 2400 €
ÉCART SALARIAL	0,20%	0,20%	budget 0,1% - 5% mini 1200 €	budget 0,1% ACO NC et cadres - 3% mini 900 €	budget 0,05% ACO NC et cadres - 3% mini 900 €
DÉBUT DE CARRIERE	<= 29 ANS et <= 4 ans anc- Budget 2% nc - 2% c	<= 29 ANS et <= 4 ans anc- Budget 2% nc - 2% c	<= 29 ANS et <= 4 ans anc- Budget 2% nc - 2% c Pas de minima garanti	<= 29 ANS et <= 4 ans anc- Budget 1% nc - 2% c Minima aug 0,5%	<= 29 ANS et <= 4 ans anc- Budget 1% nc - 2% c Minima aug 0,5%
MÉDECIN DU TRAVAIL					
MESURES SPÉCIFIQUES AFO					
Reconnaissance carrières et parcours pro					
Consolidations	Estimation 0,18% SGB AFO C et NC	Estimation 0,18% SGB AFO C et NC	0,1% - aug 4% mini et 1200 € minima, 7% passage cadre minima 2400 €	0,1% - aug 4% mini et 1200 € minima, 7% passage cadre minima 2400 €	0,1% - aug 4% mini et 1200 € minima, 7% passage cadre minima 2400 €
Revalorisation de la prime de sur rémunération et des seuils minimaux rému TPS			1,3% - 1,3% seuil minima 1887 € brut	1,35%	1,60%

REVENDEICATIONS FOCOM NÉGOCIATION SALARIALE 2022

AUGMENTATIONS GÉNÉRALES	<p>Bilan: l'augmentation générale attribuée par la direction en 2021, n'a été que de 0,8% en moyenne pour un taux d'inflation mobile de 1,6%. Avec la décision de supprimer certains seuils, la direction avait diminué de 60% le nombre total de bénéficiaires.</p> <p>*Priorité au collectif et augmenter les montants garantis.</p> <p>*Evolution du taux moyen de 1,85% pour les cadres, qui est en décalage défavorable par rapport à l'inflation et aux autres salariés.</p> <p>*Réhausse des seuils pour augmenter le volume de bénéficiaires du % collectif garanti.</p>
FONCTIONNAIRES	<p>Bilan: Les salaires stagnent, le point d'indice est gelé depuis 5 ans (2017 : +0,6%) et gel auparavant pendant 5 ans également. La promesse électorale ne doit pas influencer la NAO Orange 2022.</p> <p>*Même montant minima garanti pour tous les salariés non cadres cette année.</p> <p>*Reversement du complément salarial des cadres fonctionnaires dans leur salaire de base pour calcul pension retraite.</p>
RECONNAISSANCE	<p>Bilan: Le budget 2021 affiché à 0,7% est factice. Il convient, en réalité, de retirer le budget des mesures mobilité de 0,17% ainsi que le budget de traitement des salariés non promus depuis 10 ans de 0,10%. Ces 3 budgets étaient séparés en 2019, le budget réel 2021 était donc de 0,43%.</p> <p>*Augmentation du budget à 0,9% en isolant les budgets consacrés aux mesures mobilité.</p> <p>*Application de montants minima à associer aux % d'attribution des mesures RCQ: 600 € minimum pour 2%, 1200 € pour 4% et 2400 € pour 7%.</p>
MOBILITÉ VOLONTAIRE	<p>Bilan: Pour ne plus « vampiriser » le budget dédié aux mesures reconnaissance et retrouver toute sa logique d'attribution et de suivi, en cohérence avec la nouvelle négociation 2022 « Mobilité et Fluidité »: cette mesure doit rester applicable à toute mobilité volontaire d'un ES à l'autre ou d'un EP à l'autre.</p> <p>*Un budget séparé et dédié de 0,15% avec un texte encadrant mieux les critères d'attribution de ces mesures.</p>
Situation particulière des non promus depuis plus de 10 ans	22 000 salariés concernés qui nécessite un budget à part consacré.
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	<p>Bilan: Détournement scandaleux opéré par la direction en 2021 : 246 promotions ont été réalisées en 2021 sur les 1000 qui devaient avoir lieu!</p> <p>*Budget Evolution professionnelle en hausse avec l'inscription que ce budget est exclusivement dédié aux promotions des femmes.</p> <p>*Budget Ecart salarial de 0,45% pour rattraper tous les retards et discriminations.</p> <p>En complément:</p> <p>*Pilotage de contrôle sur les PVC femmes pour résoudre les inégalités de traitement.</p> <p>*Quand il y a attribution des promotions, le taux de promotion des salariés à temps partiel (80% sont des femmes) doit être égal au taux de promotion des salariés à temps complet. 1 à 2 points de moins actuellement.</p>
MESURE DÉBUT DE CARRIÈRE	<p>Bilan: Avec les critères actuels, en 2021, la totalité de ce budget dédié n'a pas été dépensé.</p> <p>*Budget de 2% pour les salariés non cadres et 2% pour les cadres.</p> <p>*Suppression des critères d'âge: 100% d'éligibles donc 100% de bénéficiaires, c'est possible avec les budgets obtenus par FOCOM.</p>
DEMANDE NÉGOCIATION REVALORISATION SALAIRES EMPLOIS	Nous demandons l'ouverture d'une négociation sur la revalorisation des salaires d'embauche à Orange, en lien avec les ambitions de la GPEC et de l'accord Intergénérationnel 2022-2024.
INDEMNITÉS TRANSPORT	Nous demandons une revalorisation indispensable de l'indemnité kilométrique pour l'usage des véhicules personnels, en lien avec l'augmentation des prix des carburants. Le barème actuel date d'une décision numéro 13 de juin 2012 et n'a jamais été actualisé + une indemnité transport véhicule personnel vers lieu de travail: courrier direction adressé le 16 mars 2022.
PRIME DE COMPENSATION DE LA VIE CHÈRE	*Nous demandons l'attribution d'une prime pour compenser la vie chère et l'iniquité de pouvoir d'achat des salariés d'Orange dans les territoires concernés: Antilles Guyane, Réunion Mayotte, DRR Corse, Ile de France. Nous demandons la revalorisation de la prime quand elle est déjà existante.
NOTIFICATION INDIVIDUELLE	*Réécriture de la lettre de notification pour qu'elle soit compréhensible par tous les salariés. *Remise et entretien obligatoire réalisés par les managers pour toutes les mesures.
Pilotage	*Le pilotage national et local est obligatoire et doit être coordonné.
Commission de suivi- réexamen économique	*Une clause spéciale de réexamen économique tout au long de la durée de l'accord. *Une commission de suivi nationale et locale avec un point intermédiaire en septembre 2022 pour constater le respect des dispositions de l'accord et l'égalité de traitement salarial.
REVENDEICATION GÉNÉRALE	Prime d'un treizième mois pour saluer la mobilisation et l'investissement considérables de tous les salariés de l'entreprise.

La prochaine séance de négociation se tiendra le 31 mars.

Vos représentants FOCOM vous informent tout au long de la négociation et peuvent réaliser un accompagnement individuel. Vous pouvez également adresser vos questions ou besoins de conseil aux experts de notre organisation, via l'adresse mail: monsalaire@fo-com.com