



# FLASH INFO CFDT CSEE Fonctions Support et Finance BILAN NAO 2023

La Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) se tient systématiquement avec les organisations syndicales représentatives (négociation 2024 : CFDT, CFE CGC et CGT), mais elle n'aboutit pas toujours à un accord. En 2023, après 3 années sans accord valide, les négociations se sont conclues positivement avec la signature de la CFDT. Le contexte était tendu, avec en particulier une hausse du coût de la vie inédite et très pénalisante. Chaque accord consolide de multiples mesures qui adressent chacune des situations différentes (collectif garanti, mesures managériales individuelles, promotions, égalité Femmes/Hommes etc.) et rares sont les personnes qui bénéficient de plus de deux d'entre elles.

(plus d'infos dans documents)

**FLASH INFO CFDT CSEE Fonctions Corporate**  
Bilan NAO 2023 dans les Fonctions Corporate

Les négociations des augmentations 2024 viennent de se terminer. On mesure encore plus l'effet d'un dispositif lorsqu'on n'en bénéficie pas. Prenons le temps du bilan du millénaire 2023 aux termes du premier accord Fonctions Corporate conclu par la CFDT.

La Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) se tient systématiquement avec les organisations syndicales représentatives (négociation 2024 : CFDT, CFE CGC et CGT), mais elle n'aboutit pas toujours à un accord. En 2023, après 3 années sans accord valide, les négociations se sont conclues positivement avec la signature de la CFDT. Le contexte était tendu, avec en particulier une hausse du coût de la vie inédite et très pénalisante. Chaque accord consolide de multiples mesures qui adressent chacune des situations différentes (collectif garanti, mesures managériales individuelles, promotions, égalité Femmes/Hommes etc.) et rares sont les personnes qui bénéficient de plus de deux d'entre elles.

Sur le périmètre Fonctions Corporate, la CFDT constate que les pourcentages moyens observés affectent d'un niveau nettement plus élevé que les précédents exercices mais étant entendu que les moyennes impliquent des écarts inhérents au caractère collectif.

Les mesures collectives, à l'initiative de la CFDT, ont joué un rôle essentiel d'équilibrage avec les mesures individuelles, permettant de ne laisser à personne hors du champ des augmentations, alors que les salaires font face à une charge de travail élevée liée à la baisse d'effectifs ainsi qu'à des réorganisations majeures sur le périmètre.

En-dehors du collectif, les managers de proximité disposaient d'enveloppes à distribuer de 7% pour les non-cadres de droit privé et de 2% pour les cadres. Avec un tiers de non-cadres qui n'ont pas eu aucune augmentation individuelle, les Fonctions Corporate ont moins pénalisé que l'ensemble des autres périmètres (au non-cadre sur deux au national) mais ont moins « subtilisé » en conséquence, avec très peu d'augmentations de 7% et plus. Il en va de même pour les cadres : 12% n'ont rien eu de leur management et moins d'un cadre sur dix a bénéficié d'une R individuelle de 2% ou moins.

| Fonctions Corporate | All Non-Cadres (R.C.3) (enveloppe 7%) |          | All Cadres (R.C.4) (enveloppe 2%) |           |
|---------------------|---------------------------------------|----------|-----------------------------------|-----------|
|                     | Consommation                          | N° et %  | Consommation                      | N° et %   |
| ORANGE SA           | 3%                                    | 52% - 5% | 2%                                | 18% - 33% |

Le « **collectif unique** » des Fonctions Corporate est cependant suivi sur les mesures de promotions, stabilité et parcours professionnels, avec le plus faible taux de l'ensemble des périmètres, moins de 10% des salariés ont été reconnus à l'un de ces titres, sans bénéficier toutefois d'augmentations particulièrement élevées.

Quant aux promotions de femmes, pour lesquelles une enveloppe spécifique était attribuée, le constat est décevant : les enveloppes ne sont pas utilisées sur l'ensemble des périmètres d'Orange. L'impact individuel, qui pose la question de la volonté politique de réussir cet objectif, fait valoir à quel point il est difficile de trouver des cadres plus efficaces pour y parvenir. Enfin, les Fonctions Corporate font subrepticement et massivement à quel point les autres périmètres... L'enveloppe d'accompagnement non-consumée à ce titre a été utilisée pour d'autres mesures, telles que les ajustements salariaux de femmes ou les parcours professionnels.

Le bilan d'ensemble est bien meilleur que les précédents. En moyenne, les fonctionnaires d'Etat I & II ont perçu 4,57% d'augmentations. Les salariés de droit privé G, C et B ont perçu +5,07% et les cadres + 4,45%. Attention ! Ces moyennes incluent des mesures qui ne touchent que certaines catégories (égalité F/H ou promotions par exemple) mais n'y ont fait effet majeur du collectif, qui a permis à la quasi-totalité des salariés (hors bande C) des Fonctions Corporate de percevoir +500€, +1000€ ou +1000€ minimum, ce qui a contribué aux pourcentages élevés notamment pour les salaires les plus bas.

Documents

[FLASH INFO CFDT CSEE Fonctions Support et Finance BILAN NAO 2023](#)