Logo CFDT

[ORANGE] NÉGOCIATION SALARIALE 2025 – APPROXIMATIONS et PRISE DE RISQUES

NÉGOCIATION SALARIALE 2025 – APPROXIMATIONS et PRISE DE RISQUES

La direction d'Orange SA continue d'approximer l'inflation : d'abord en choisissant de retenir l'IPC hors tabac, ensuite en affirmant que l'IPC hors tabac est en fait l'IPCH (approximations). En faisant une première proposition de budget salarial à 1,7% la direction prend le risque majeur de désimpliquer les salariés qui travaillent au quotidien pour atteindre les objectifs qu'on leur fixe (prise de risques).

APPROXIMATIONS

L'INSEE est clair : « L'indice des Prix à la Consommation (IPC) est l'instrument de mesure de l'inflation » (+2% en 2024). L'inflation n'est donc pas l'IPC « sans tabac ». Ne comprenant pas le choix de la direction de mesurer l'inflation au moyen de l'IPC « sans tabac » (1,8% en 2024), une Organisation Syndicale a demandé : « c'est donc l'IPCH que vous prenez ? » La direction a répondu : « oui ».

Or, l'IPC prend en compte les prix bruts des services de santé,

c'est-à-dire avant déduction des remboursements de la sécurité sociale.

Alors que l'IPCH (IPC harmonisé) considère les prix nets, c'est-à-dire après déduction de ces remboursements. Cela n'a donc rien à voir avec le tabac… D'ailleurs, l'IPCH en 2024 est de 2,3% d'après l'INSEE.

PRISE DE RISQUES

La direction déploie son « projet culture » dans le Groupe (attentionné, responsable et audacieux), pour « encourager une culture de l'engagement, dans

laquelle chaque individu incarne la promesse d'Orange ».

Mais pour motiver tout le monde, la première proposition de budget salarial 2025 de la direction n'est que d'**1,7**% de la masse salariale. Maigre budget !

La direction envisage une mesure collective : 350€ bruts annuels pour les salaires < ou = à 33 000 € et pour ceux qui auraient la chance de toucher la moyenne d'augmentation individuelle (AI) : 30€ bruts mensuels pour les Non-Cadres* et 69€ bruts mensuels pour les Cadres*.

Négociation salariale 2025 chez Orange

Pour la CFDT, penser motiver les salariés en leur offrant de continuer à perdre du pouvoir d'achat est incompréhensible.

quoi ?

La CFDT revendique :

? un budget de 2,7% de la masse salariale pour les augmentations collectives,

? de 1,5% pour les augmentations individuelles,

? de 0,2% pour les écarts salariaux des femmes ou des hommes, ainsi que de 0,1% pour l'évolution professionnelle des femmes,

? de 0,6% pour les promotions, mobilités et parcours professionnels.

Documents
NÉGOCIATION SALARIALE 2025 – APPROXIMATIONS et PRISE DE RISQUES