



ORANGE  
PARTOUT POUR TOUS

## AUGMENTATIONS SALARIALES :

# Orange ouvre son porte monnaie mais la fermeture éclair reste coincée...

**Après 4 séances de négociation, elle fait les propositions suivantes :**

### Non cadre ACO :

- **880 €** brut pour les SGB inférieurs à 30k€ (brut)
- **780 €** brut pour les SGB de plus de 30k€ (brut)
- **Soit 2,80%** de la Masse Salariale (MS) des bénéficiaires sources

### Non cadre AFO

- **480 €** brut représentant en moyenne : **1,35%**
- Orange prend en compte un GVT de **0,87%** en 2022.
- Soit un total de **2,22 %** (en moyenne) + perspective d'augmentation du point d'indice
- La direction donne lecture de la clause qui figurera dans le texte du projet d'accord de façon à garantir 300 € supplémentaires en augmentation collective et en année pleine, en plus des 480 €, quelle que soit la valeur et la date de l'augmentation de la valeur du point d'indice, si elle a lieu.

### Cadre :

- Augmentation individuelle garantie
- **820 €** brut, pour un SGB inférieur à 38k€ brut (4300 cadres)
- **680 €** brut pour un SGB entre 38k€ et 80 k€ brut
- Pas de minimum pour un SGB supérieur à 80k€
- Soit **1,20 %** de la masse salariale
- + mesure individuelle sur décision managériale qui s'ajoute aux mesures collectives ci-dessus: **1%** en moyenne
- Soit en cumul et moyenne : **2.20%**

**Ces augmentations sont rétroactives au 1er Janvier 2022**





- **Budget RCQ : 0,6%** avec pilotage renforcé, strict respect du taux de féminisation

- **Mobilité Parcours Pro : 0,2%**

La CFDT avait demandé avec l'ensemble des OS à ce que la mobilité ne soit plus intégrée dans la NAO,

- **Budget pour la consolidation (accords 97, 2013, 2014) et PRA (reconnaissance ancienneté) :**

- 0,18% du SGB de l'ensemble Non Cadre AFO
- 0.07% du SGB de l'ensemble

- **Début de carrière :** budget de 2% de la masse salariale de la population concernée (cadres et non-cadres). Minimum d'attribution de la mesure à 1%  
Mêmes critères d'éligibilité que l'an dernier : moins de 29 ans et moins de 4 ans d'ancienneté. Sur décision managériale

- **Mesure égalité pro :**

- Evolution professionnelle des femmes : 0,2% du SGB des effectifs source
- Egalité salariale F/H : 0,2% du SGB de l'effectif source. En cas d'augmentation, minimum d'augmentation fixé à 5% (1500 € mini).

- **Revalorisation des astreintes :**

-La CFDT a également demandé l'ouverture d'une négociation sur la revalorisation des astreintes après la négociation salariale. L'entreprise n'y était pas favorable dans un premier temps, désormais elle réfléchit sur le sujet



**Pour la CFDT, on avance dans le bon sens mais c'est toujours INSUFFISANT au vu de l'inflation et de l'investissement des salariés**