



DÉCLARATION PRÉALABLE

FOCOM NAO 2022

FO a affirmé de manière générale sa détermination sur des revendications d'augmentations des salaires face à l'inflation que subissent les travailleurs et les ménages ainsi que les hausses de dépenses d'énergie, conséquences du contexte géopolitique. Selon les données provisoires de l'INSEE, le taux d'inflation a progressé à minima de 3,6% en un an et les prévisions pour 2022 sont alarmantes.

FO réaffirme qu'au-delà du pouvoir d'achat, l'augmentation des salaires est aussi l'augmentation de la part des richesses consacrée au financement de la protection sociale collective (Sécurité sociale, retraites, assurance chômage...).

FOCom, au sein de Orange, demande à la direction de mettre fin à ces deux dernières années de décisions unilatérales qui ont provoqué une carence salariale.

En affichant à l'extérieur des résultats financiers 2021 «solides» et un chiffre d'affaires de 42 Milliards d'euros, pouvez-vous permettre une troisième Décision Unilatérale qui appauvrirait encore le pouvoir d'achat des salariés ?

Nous espérons que l'arrivée de Christel Heydemann en tant que directrice générale d'Orange, cette année, contribuera à une réhabilitation de la considération et de la reconnaissance financière que vous devez et pouvez octroyer à tous les salariés d'Orange.

Au vu des éléments de contexte décrits et de l'analyse d'un bilan salarial 2021 indigent, FOCom vous communique ses principales revendications dans le cadre de cette nouvelle négociation 2022.

Nous demandons :

- ▶ **Des augmentations collectives** pour toutes les catégories de salariés, avec un % supérieur au taux d'inflation de référence + un rattrapage pour les montants minimum garantis, conséquence de la perte de pouvoir d'achat générée par les décisions unilatérales 2020 et 2021. En 2021, l'augmentation générale attribuée par la direction n'a été que de 0,8 % en moyenne pour un taux d'inflation annualisé de 1,6 %.
- ▶ **Des mesures complémentaires pour les premiers niveaux de salaire dites « mesures seuils »** : nous exigeons la réhabilitation des niveaux de l'accord 2019 et des montants augmentés. Avec votre décision de suppression de certains seuils en 2021, vous avez diminué de 60 % le nombre total de bénéficiaires.
- ▶ **Le versement d'un treizième mois pour saluer la mobilisation et l'investissement considérables de tous les salariés de l'entreprise.**

- ▶ **Un budget des mesures Reconnaissance des compétences et des qualifications** à la hauteur de l'ambition exprimée par la direction dans l'accord RCQ et de l'attente des salariés : **vous affichez un budget 2021 factice de 0,7% dont 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%.**
- ▶ **Un budget séparé et dédié aux mesures d'accompagnement de la mobilité** : ainsi il ne « vampiriser » plus le budget dédié aux mesures reconnaissance et retrouvera toute sa logique d'attribution et de suivi, **en cohérence avec la nouvelle négociation « Mobilité et Fluidité ».**
- ▶ **Un budget d'évolution professionnelle des femmes exclusivement dédié aux promotions supplémentaires** avec un rattrapage pour compenser **le détournement scandaleux opéré par la direction : 246 promotions ont été réalisées en 2021 sur les 1000 qui devaient avoir lieu !**
- ▶ **Des mesures complémentaires pour les salariés en début de carrière** avec une suppression des critères d'âge et d'avis managériaux. **Ces mesures retrouveront ainsi leur raison d'être, c'est-à-dire, un « coup de pouce salarial ».** **Avec les critères actuels, en 2021, la totalité de ce budget dédié n'a pas été dépensé.**
- ▶ **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 mesure spécifique pour les salariés fonctionnaires en fin d'échelle indiciaire** **qui n'ont perçu qu'un tiers de l'augmentation collective.**
- ▶ **Une mesure spécifique pour les fonctionnaires cadres pour la prise en compte des augmentations salariales dans le calcul de la pension retraite, en basculant le complément salarial dans le salaire de base.**
- ▶ **L'attribution d'une prime ultramarine pour compenser la vie chère et l'iniquité de pouvoir d'achat des salariés d'Orange concernés ainsi que la revalorisation de la prime existante pour les salariés de deux régions également impactées : DO Ile de France et DRR Corse.**
- ▶ **Une clause spéciale de réexamen économique** avec la mise en place d'une commission de suivi tout au long de la durée de l'accord.

Nous demandons également 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.



J'adhère à FOCom
en ligne

