

# Grève des Jo Si pas de NAO

**NAO : pas un zeste pour les salari·es, des pēpins à prévoir pour les client·es**

Une nouvelle fois, la quatrième en cinq ans, la direction d'Orange impose sa politique salariale via une décision unilatérale, le 49.3 des patron·nes. Un signal fort émis en toute conscience. Certes, la négociation a bien été ouverte, comme il se doit (NAO : Négociations Annuelles Obligatoires), mais avec des propositions tellement scandaleuses et basses de la part de l'entreprise que leur échec était inéluctable. Or, en cas d'échec des négociations, l'employeur est libre de prendre des mesures unilatérales. Orange manipule à la perfection ce monologue social qui, après quelques séances plus ou moins théâtrales, lui donne l'entière latitude d'appliquer ce que bon lui semble, sur ce sujet comme sur bien d'autres. C'est donc avec le sourire et des paillettes plein les yeux que l'intrépide cow-girl du CAC 40 peut réaliser le hold-up du siècle, en toute légalité. Haut les mains quand même, pour applaudir la performance !

Ce braquage de haut vol sur les bénéfici·es d'une entreprise qui fut l'un des fleurons industriels français n'est malheureusement pas anecdotique. La pratique est devenue courante chez les « grand·es » patron·nes de notre pays, qui la justifient en arguant de leur appétit finalement modeste en comparaison de leurs homologues d'outre-Atlantique. Tout est relatif, en effet, mais la démesure indécente du capitalisme américain ne représente en aucun cas un modèle à suivre en matière de justice sociale. Bien qu'encouragée par le gouvernement, (pour rappel, sans doute en récompense des nombreuses suppressions d'emplois mises en œuvre par Christel Heydemann chez Alcatel et Schneider Electric, Emmanuel Macron lui a décerné la Légion d'honneur en 2018 et le titre d'officier de

l'ordre du mérite en 2022), la politique salariale et sociale affichée chez Orange est un signal inquiétant pour l'avenir de nos droits, nos emplois et nos conditions de travail.

**Suite à cette décision unilatérale, 87% des salari·es sont exclu·es de toute garantie d'augmentations collectives en 2024, ce qui ne s'est jamais vu chez Orange.**

Les mesures imposées ignorent sans vergogne les fonctionnaires non cadres, et ne relèvent pas non plus le complément salarial des fonctionnaires cadres, encore un précédent. Sûrement un message non subliminal symbolisant toute la reconnaissance portée à cette population investie dans l'entreprise depuis des décennies. Suppression également des garanties minimales accordées aux plus jeunes salari·es ( - de 29 ans ou - de 4 ans d'ancienneté). Place aux augmentations individuelles, attribuées les soirs de pleine lune des années bissextiles dans le cadre de rituels plus ou moins sacrificiels et obscurs. Pour les maîtres et maîtresses de cérémonies en revanche, la ligne de conduite est plus franche : no limits. Le texte de la décision ne prévoit en effet aucun seuil minimal d'augmentation ni modalités d'application connues des intéressé·es ni d'ailleurs de seuil maximal... De là à penser que le budget puisse être réparti entre une minorité d'augmentations conséquentes (en % de salaires déjà bien gras) et une majorité de becs dans l'eau, il n'y a pas loin.

**Mais peut-être sommes-nous dans l'exagération ?**

**Montant des rémunérations versées ou attribuées aux dirigeant·es mandataires sociaux pour 2023 :**

	2023	2022
Christel Heydemann		
Rémunération attribuée au titre de l'exercice	2 160 716	1 450 155
Valorisation des actions de Performance ( LTIP)	581 700	527 100
<b>Total</b>	<b>2 742 416</b>	<b>1 977 255</b>

