

## **Bilan salarial 2024 : c'est très insuffisant. Réclamons notre dû pour les NAO 2025 !**



### Augmentation collective

La seule augmentation collective a bénéficié aux 10% de salariés les moins bien payés (hors fonctionnaires). Elle a représenté 91€ bruts soit 71€ nets par mois.

### Mesures d'égalité Femmes / Hommes

La direction sous-estime très fortement les différences de rémunération entre les femmes et les hommes. Le budget pour les combler a été divisé par 4 en 2024 par rapport aux années précédentes. Seulement 390 femmes ont bénéficié de ces mesures sur un effectif de 21 461 femmes. A ce rythme, il faudra combien de dizaines d'années pour une vraie égalité entre les femmes et les hommes ?

#### Employés et agents de droit privé (bandes B, C et D) :

Un tiers n'ont pas eu d'augmentation individuelle. 83% d'entre eux ont eu l'augmentation collective. Il reste 5% des employés et agents de maîtrise de droit privé qui n'ont rien eu. La moyenne des augmentations individuelles est de 1,7%.

#### Fonctionnaires classe I et II :

Ils ont eu 5 points d'indice d'augmentation en janvier 2024 soit 24,50€ bruts par mois. Les avancements d'échelon, qui n'arrivent que tous les 2 ou 3 ans représentent en moyenne une augmentation de 0,7%. De nombreux fonctionnaires de classe I et II sont au bout de leur échelle indiciaire et n'en profitent pas.

#### Cadres :

85% des cadres ont eu au moins 2% d'augmentation, 8% n'ont rien eu. Initialement plus de la moitié des cadres n'auraient pas dû avoir d'augmentation. Le mouvement intersyndical initié par la CGT du printemps 2024 a obligé la direction à infléchir ses directives.

Dans un contexte de baisse d'effectifs et de projet de mutualisation des activités, les présents font le travail de ceux qui ne sont plus dans l'entreprise. Les managers sont censés être décideurs sur les augmentations. Ils ont la main mais pas les moyens, les enveloppes distribuées sont très limitées. Ils sont en difficulté entre le marteau et l'enclume. Ces contraintes font qu'ils se retrouvent à donner à l'un et pas à l'autre. Indéniablement, cette situation génère des tensions et des Risques Psycho-Sociaux.

**Ces augmentations ne sont pas à la hauteur des pertes de pouvoir d'achat accumulées au cours des dernières années.**



## Consultation des salariés :

**530€ bruts mensuel (400€ net mensuel) pour toutes et tous !**

La CGT a lancé une consultation sur les salaires. Vous avez été 86% à dire avoir perdu du pouvoir d'achat sur les 3 dernières années. **Vous estimez en moyenne cette perte de pouvoir d'achat à 400 € nets par mois.**

Vous priorisez :

- 1 les augmentations collectives (pour toutes et tous) à 93%
- 2 les augmentations individuelles reconnaissant votre investissement personnel à 81%
- 3 un 13° mois (en plus des éléments de rémunération actuels) à 68%
- 4 la reconnaissance par des promotions à 56%

**Vous approuvez à 77% l'action intersyndicale portée par la CGT l'année dernière.**

Pour gagner sur vos revendications, vous priorisez (plusieurs réponses possibles) :

- 1 les pétitions à 56%
- 2 les Heures d'Information Syndicales à 47%
- 3 la grève à 45%
- 4 les rassemblements sur vos sites à 37%

**La CGT portera vos revendications et en plus notamment :**

- L'égalité salariale Femmes / Hommes immédiatement.
- Pour les fonctionnaires l'augmentation du point d'indice et la fusion des grilles indiciaires II.1 avec II.2, III.2 avec III.3, IV.1 avec IV.2 et IV.3 avec IV.4.
- La revalorisation de l'indemnité de télétravail.
- L'indexation automatique des salaires sur l'augmentation du coût de la vie.



Nos revendications sont réalistes et largement finançables. Pour se faire une idée, en prenant les résultats d'Orange de 2023, **chaque salarié a apporté (en moyenne) 347 119 € au chiffre d'affaires et 22 752 € au bénéfice net.**

**La CGT appelle les salariés à se mobiliser sur tous les lieux de travail pour peser et gagner sur ces revendications**

