



Sud ne signe pas... Les raisons de la colère

Paris, le 25 avril 2016

Encore une mauvaise cuvée !

Les résultats 2015 ont été exceptionnels pour Orange. Le bénéfice a triplé et le millésime 2016 s'annonce aussi très bon.

La NAO 2016 n'a pas été à la hauteur de ces résultats... Loin de là ! Un effort pour tous de 100€ net/mois aurait été de bon ton. Le simple retour de l'investissement de chacun-e, face à l'accroissement des tâches et de la productivité dû aux nombreux départs de l'entreprise.

EN FIXANT LONGUEMENT LE MONTANT DE SA RÉMUNÉRATION, ON FINIT PAR DISTINGUER UNE TRÈS LÉGÈRE AUGMENTATION.



Nos justes revendications, pas entendues !

Sud revendiquait 4 % et une augmentation de 100 euros nets par mois pour toutes et tous, aucun salaire en dessous de 1 700€ nets/mois, une vraie égalité Femmes-Hommes, une partie collective plus importante, lutter contre les inégalités...

On est loin du compte, et le personnel devra se contenter de miettes; en effet, Orange attribuera un budget 2016 de 2,1 %, à peine supérieur à celui de 2015, soit 1,9 %. Pour toutes ces raisons, Sud n'a pas signé cet accord, seuls CFDT et FO l'ont signé.

Alors que les salarié-es d'Orange souffrent du manque de reconnaissance au sein de l'entre-

prise (cf. baromètre social), les budgets promo et augmentation salariale 2015 n'ont pas été entièrement consommés par Orange ! Sud a demandé et obtenu la réinjection de ces 1,8 millions non distribués de la NAO 2015...

Toujours moins de collectifs...

Les bilans salariaux de ces trois dernières années montrent une aggravation du creusement des écarts salariaux. Et appliquer des augmentations en % va encore accroître ces écarts. **Au final en 2015, 80 000 salarié-es n'ont eu ni promotion, ni Mesure Emploi Compétence (MEC), soit un peu plus de 88 % !**

La part des augmentations collectives reste encore bien en deçà des mesures individuelles (MEC). **Toujours plus de MEC, c'est le leitmotiv d'Orange.**

Avec la MEC, il s'agit, de traduire la volonté de l'entreprise d'individualiser la rémunération. L'attribution de cette MEC se fait sur des critères flous ou pour accompagner des réorganisations... mais pas toutes, certaines directions refusent un accompagnement financier alors que d'autres utilisent cette enveloppe..

La MEC, va permettre, grâce à la complicité des signataires de la NAO, CFDT et FO d'installer une rémunération basée sur des inégalités entre individus, sexes, territoires, et unités...

De plus, pour les fonctionnaires, cette MEC ne compte pas dans le calcul de la pension de retraite. Pour eux, seule une promotion fait progresser l'échelle indiciaire et donc le montant de la pension à venir..

Médecine du travail en danger

L'autre choc de cette NAO, se situe sur l'attribution des mesures MEC pour les médecins de travail. Ce principe de mesure MEC remet en cause l'autonomie qui régit leur profession.

Accord salarial Orange SA (en € brut)			
Mesures	2014	2015	2016
Budget moyen (augmentation collective + individuelle + MEC + ajustement salarial)	1,8%	1,4% au 1er janvier	1,6 % au 1er janvier
Budget total (budget moyen + promo + 1er niveaux de salaires + égalité pro + début de carrière)		1,9 %	2,1%
Augmentation collective CDI B, C, D	320€ soit 1,2%	250€ (0,9%)	275€/an
Augmentation collective Fonct. I.2 à II.3	120€/an	180€/an	100€/an
Aug. collective CDI Dbis à F / Fonct. III, IV et IV3-4	450€/an	300€/an	325€/an
Augmentation collective CDI B, C, D / Fonct. I et II	150€ pour les sal. < 26 000€	100€ pour les sal. < 27 000€	100 € pour les sal. < 28 000 €
Augm. collective CDI Dbis, E, F /Fonct IV3-4	150€ à 300€ pour les sal. < 38000€	200€ pour sal < 33000€ (0,6%) 100€ pour sal. compris entre 33000 et 38500€ (0,4%)	200 € pour sal < 34 000 € 100 € pour sal. compris entre 34 000 et 39 000 €
MEC cadres	0,4%	0,4%	0,4 % (±15 % de ce budget vers budget promo)
non cadres	0,5%	0,5 %	0,4% (±10 % de ce budget vers budget promo)
Promotions cadres	0,25%	0,20 %	0,20 % (±15 % de ce budget vers budget MEC)
non cadre B,C,D	0,35%	0,50%	0,50 % (±10 % de ce budget vers budget MEC) mini 3 % (800 €) sauf accès Dbis ou 3-2 mini 7 % (2400 €)
Egalité Femme Homme CDI correct. salariale C et D CDI correct. salariale Dbis, E, F et Fonct classes III-IV Evolution Prof	Bande B : 200€ 0,1% (+3%, 800€ min) 0,1% (+3%, 800€ min) 0,1%	Bande B : 200€ 0,1% (+3%, 800€ min) 0,1% (+3%, 800€ min) 0,1%	Bande B : 200€ 0,1% (+3%, 800€ min) 0,1% (+3%, 800€ min) 0,1%
Début de carrière CDI B, C et D Dbis, E, F	1% 2%	1% 2%	1% SGB/an 2%
Ajustement salarial CDI B, C, D CDI Dbis, E, F et Fonct cl. III, IV			0,20 % (+3%, 800€ min) 0,20 % (+3%, 800€ min)
Médecin du travail Augmentation générale Augmentation individuelle "MEC"	450€ + 0,40 % 0	1,4% 0	1,4 % 3% minimum

Les inégalités persistent !

Chaque année, des budgets dédiés pour gommer les inégalités et à chaque fois, le même constat, ces inégalités perdurent. Le même budget pour les mesures femmes depuis des lustres, soit 0,1 %. Les femmes sont toujours discriminées, par exemple, les salariées de droit privé en bande C ont perçu en moyenne 2,3% d'augmentation, contre 2,7% pour les hommes.

Idem pour les mesures "Début de carrière". Elle concerne uniquement les salarié-es de moins de 29 ans. Sud est favorable à cette mesure, mais quid des nouveaux collègues de plus de 29 ans ? Et là encore, une différence entre cadres 2% SGB annuel et non cadre, à seulement 1% !

Quant au budget sous-positionnement, 0,20 %, il est tellement faible et la population encore tellement nombreuse.. que d'ici leur fin de carrière... rien ne se passera, pour la plupart d'entre d'eux !



S'inscrire à notre Newsletter

Un cocktail explosif ?

Partout dans les services, le personnel compe les nombreux départs, par de la polycompétence et de la polyvalence, avec une charge de travail de plus en plus accrue, qui on le sait aujourd'hui ne sera valorisée ni par la promotion, ni par les augmentations salariales 2016.

Cette équation nous paraît être dangereuse pour un climat social apaisé sur le moyen ou long terme.

On réalisera au moment de l'AG des actionnaires, la volonté de l'entreprise à partager les richesses d'Orange, essentiellement créées par ses salarié-es. À comparer au partage qui sera distribué aux 4 Directeurs Généraux délégués (on annonce déjà +17%) et celui qui ira dans la poche des actionnaires, déjà bien remplies !

Une entreprise qui fait 2,6 milliards de bénéfice et qui verse 1,6 milliards de dividendes a les moyens d'attribuer une augmentation de 100 euros nets par mois pour toutes et tous.