

Un accord salarial pour les riches !!!

La Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires devient un exercice de plus en plus grotesque chez Orange ! Si la négociation est obligatoire, rappelons que la signature d'un accord ne l'est pas. Elle n'est recherchée par la Direction que pour afficher la soi-disant qualité de son dialogue social dans sa communication externe... et pour assurer la part variable des négociateurs de la Direction.

Mais cette année, les mesures proposées étaient si indigentes que seule la CFDT était prête à signer... ce qui ne permettait pas à la Direction d'obtenir la majorité nécessaire pour afficher un accord. A la va-vite, elle a donc proposé quelques aménagements (petite amélioration des augmentations pour tous et mesures de promotions et de rattrapage en sus du budget des augmentations), afin d'obtenir la signature de ... FO, qui se targue aujourd'hui d'avoir, à elle toute seule, sensiblement amélioré l'accord. Un renvoi d'ascenseur ?

Alors que la Direction se félicite des « excellents résultats » de 2014, le budget des augmentations (1,4% hors promotions et mesures correctives) a fondu de près d'un tiers comparé à l'an dernier, rapporté à une masse salariale en baisse dans un contexte de départs massifs, tandis que le nouvel accord marque le retour en force de l'individualisation des augmentations. Les budgets d'augmentations individuelles étant répartis au pourcentage de la masse salariale de chaque entité, c'est là où les équipes sont les mieux payées que les budgets d'augmentation sont les plus importants, creusant encore les injustices.

La Direction semble n'avoir tiré aucun enseignement de la crise sociale de 2010 ! Le manque d'effectifs conjugué à une rémunération arbitrairement discriminante créent les conditions d'un nouveau malaise social chez Orange.

■ Structure des augmentations 2015

Les montants sont bruts annuel pour un travail à temps complet.

	Budget moyen 1,4% de la masse salariale (des personnels qui restent)				Promotion	Egalité pro femmes/ hommes	
	Augmentation collective		Augmentation individuelle	Mesures Emploi Compétences		mesure collective	mesure individuelle
	pour tous	liée à un seuil de salaire					
Salariés droit privé B, C et D	250 € (au 1/01/2015) progression moyenne 0,9 %	SGB < ou = 27 000 € : 100 € (au 1/01/2015) progression moyenne 0,4 %		0,5% progression minimum 3% ou 800 €	0,5% progression minimum 3% ou 800 €	femmes salariées groupe B : 200 €	femmes salariées groupes C et D : 0,10% minimum 3% ou 800 €
Fonctionnaires de classe I et II	180 € sur Complément Salarial						
Salariés droit privé Dbis, E, F		SGB < ou = 33 000 € : 200 € progression moyenne 0,6 %	1,0% avec un minimum de 300 € (pour tous)	0,4% progression minimum 3% ou 800 €	0,2% progression minimum 3% ou 800 €		0,10% progression minimum 3% ou 800 €
Fonctionnaires III, IV et détachés sur un emploi supérieur IV.3 et IV.4 SGB brut au 31/12/2014		SGB > 33 000 € et < ou = 38 500 € 100 € progression moyenne 0,3 %					
Salariés droit privé G			1,0%				

- [Texte intégral de l'accord sur anoo.](#)
- Conseils pratiques pour surveiller son augmentation à suivre [sur le site de la CFE-CGC Orange](#)

Morcellement et individualisation renforcée

Si la CFE-CGC s'est battue pour des mesures collectives, la Direction n'a quasiment rien lâché.

- Les seules mesures collectives sont :
 - 250€ / an pour les salariés de droit privé B, C et D,
 - 180€ / an sur le complément salarial pour les fonctionnaires classes I et II, toujours aussi mal traités.

Alors que le point d'indice est gelé depuis maintenant 5 ans... et le restera au moins jusqu'en 2017, la Direction pratique l'aumône sur le complément salarial. A telle enseigne qu'il est nécessaire de définir une grille des minimas annuels (annexe II de l'accord, p. 12) de ce complément, qui baisse à chaque changement d'indice, neutralisant les augmentations à l'ancienneté.

- Pour les cadres, la Direction a supprimé les augmentations collectives, en les remplaçant par des augmentations individuelles avec un minimum garanti de 300 € / an

Seule mesure positive de l'accord : la date d'effet des augmentations (sauf emploi-compétences et promotions) sera dorénavant au 1^{er} janvier et non à la date anniversaire du contrat de travail, ce qui bénéficie à tous. Il était illogique que les effets de la négociation annuelle n'interviennent pour certains qu'en fin d'année ! C'est cependant la mesure la moins onéreuse pour la Direction : la simplification permet des économies de gestion qui compensent ce qui sera reversé aux équipes.

Mesure emploi et compétence : circulez, y'a rien à négocier !

La mesure emploi et compétences (MEC) ne relève pas de la négociation... mais de la décision managériale validée par les RH. Contre l'avis de toutes les organisations syndicales, la Direction avait augmenté son budget de 40%, pour le ramener finalement à son niveau de 2014 de 0,5%.

Une individualisation contre-productive

Le budget des augmentations à la main des managers (augmentations individuelles, mesure emploi & compétences), en croissance, est réparti au pourcentage de la masse salariale dans chaque entité. **Du coup, c'est là où les personnels ont été le mieux payés par le passé que le budget des augmentations est le plus important, les faisant pleuvoir sur ceux qui sont déjà bien arrosés.** L'accord supprime des mesures compensatoires qui permettaient l'an dernier de réduire les injustices.

Par ailleurs, de nombreuses recherches universitaires ont démontré l'inefficacité d'une rémunération basée sur la seule performance individuelle, en particulier dans les grands groupes. Enfin, les augmentations individuelles ne peuvent produire des effets positifs que si elles sont distribuées avec tout le

discernement nécessaire. Mais, alors que l'exercice devient de plus en plus complexe pour les managers, la plupart d'entre eux n'ont pas la disponibilité nécessaire pour traiter correctement les Entretiens Individuels. La décision d'augmentation est donc souvent arbitraire. Comment ne le serait-elle pas quand un Comité Directeur restreint doit prendre des décisions pour 1 000 personnes et plus dans certains établissements ?

Seul un bon équilibre entre augmentations collectives et individuelles protège les personnels des injustices et renforce la cohésion sociale. Les mesures proposées dans l'accord 2015 vont à l'encontre, et vont fragiliser les collectifs de travail déjà menacés par les nombreux départs, démotivant tous ceux auxquels on demande plus sans rien leur donner en échange.

Promotions peau de chagrin pour les personnels qui restent

Là aussi, la Direction seule fixe les règles... sans se sentir engagée par leur mise en œuvre : les bilans de suivi montrent que les budgets de promotion et de rattrapage ne sont pas entièrement consommés.

En 2015, non seulement le budget des promotions est réduit, mais la Direction y intègre :

- les promotions que la Direction donne pour inciter les collègues à partir plus vite en TPS,
- la « **Reconnaissance par ancienneté** » (PRA) des fonctionnaires partant en retraite, qui compense en partie le fait que le complément salarial ne compte pas pour le calcul des retraites,
- les **compensations financières des promotions « perdantes »**,
- la **compensation de l'absence de promotion pendant plus de 25 ans** (AVMON ou 15 points d'indice).

Outre que l'intégration de telles mesures dans l'accord salarial est totalement anormale, l'importance des départs dans les Directions Orange absorbera l'essentiel des budgets de promotion. Les personnels qui restent et qui assument l'activité avec des effectifs restreints devront attendre des jours meilleurs ! La correction des injustices passées se fait au détriment de ceux qui restent.

Par ailleurs, [la grille des classifications n'a toujours pas été harmonisée entre fonctionnaires et salariés de droit privé](#), ce qui continue de limiter l'opportunité d'être promu pour les salariés.

La CFE-CGC constate une baisse régulière des rétributions variables, incontestable sur l'intéressement et la participation, mais qui se pose aussi sur les Parts Variables, commerciales ou managériales, dont se plaignent de nombreux collègues. Cela renforce notre volonté de nous battre pour les salaires fixes, mais la route est visiblement longue !!

Employés, maîtrises et cadres, toutes vos infos sur www.cfecgc-orange.org

Vos correspondants CFE-CGC

François Dechamps - 06 08 14 62 42
Hélène Germani - 06 86 58 77 78
Rémy Fontaine - 06 74 88 07 75
Michel Armier - 06 73 68 03 23

Tous vos contacts CFE-CGC dans l'annuaire du syndicat

bit.ly/annuaireCFECCG

Version électronique avec liens actifs

www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/

Vous abonner gratuitement à nos publications

bit.ly/abtCFE-CGC

Nous suivre



facebook.com/cfecgc.orange



twitter.com/CFECCGOrange

