

NAO Orange Caraïbe 2020

Infamie au maximum !

Malgré avoir déroulé tout au long de cette négociation à la Direction, à quel point l'**engagement des personnels** pendant le confinement **avait été remarquable**, nous ne pouvons que constater que la Direction **décète l'austérité salariale** en remerciement de votre mobilisation.

La négociation NAO s'est faite sur deux sujets principaux : Les Augmentations Individuelles et les aspects hors rémunération. Concernant les aspects hors rémunération : Une réponse **quasiment négative** à toutes les demandes.

Les négociations se sont donc arrêtées là. 1,8% c'est le budget global que la Direction consacrera définitivement...

Ci-dessous, les dernières propositions de la Direction :

■ Augmentation Individuelle moyenne par bande :

- ⇒ Bande C : **1,20%** de la masse salariale de la bande dont **290** € annuels garantis
- ⇒ Bande D : **1,20%** de la masse salariale de la bande dont **290** € annuels garantis
- ⇒ Bande DBIS : **1,20%** de la masse Salariale de la bande dont **230** € annuels garantis
- ⇒ Bande E : **1,20%** de la masse Salariale de la bande dont **230** € annuels garantis
- ⇒ Bande F : **1%** de la masse Salariale de la bande dont **230** € annuels garantis

La direction proposant un minima de 230 € brut. Ce montant annuels représentant 17€ brut soit moins de 15€ net par mois et **cela ne nous semble pas acceptable!**

Alors que nous défendions un minima garanti d'augmentation de 600€ pour les bandes C a E et 400€ pour les bandes F.

■ Reconnaissance professionnelle et mesure de d'ajustement salarial dont égalité Femmes/Hommes :

- ⇒ **0,6%** de la masse salariale pour la promotion des salariés et accompagner les évolutions professionnelles.

Nous avons eu la confirmation que le reliquat du budget NAO 2019 pour reconnaissance professionnelle servira pour les mesures d'accompagnement du projet HERMES.

Un grand BRAVO aux salariés d'orange Caraïbe qui ont réussi à mettre en place ce projet pour faire converger les offres fixes et mobiles en offres OPEN CARAIBE !

■ Revalorisation de la prime d'astreinte :

La CFE CGC avait réclamé de passer la prime d'astreinte à **500 €** brut par mois.

Réponse de la Direction :

La Direction souhaitant maintenir le montant actuel de la prime de la permanence statistique. La Direction refusant systématiquement la possibilité de prime pour les salariés OCA.

■ Accès Haut Débit au domicile salarié :

La demande de la CFE CGC était d'une ligne Haut Débit (Fibre ou VDSL) pour les salariés en Télétravail ou d'astreinte (si éligible).

Réponse de la Direction :

L'avenant n°1 à l'accord sur le télétravail prévoit une indemnisation pour les télétravailleurs :

- 120 euros (inférieur ou égal à 2 jours ou l'équivalent de 8 jours maximum mensuels)
- 180 euros (supérieur à 2 jours ou l'équivalent de plus de 8 jours mensuels)

Une négociation au niveau du groupe débutera prochainement sur le thème du télétravail.

La CFE CGC trouve qu'il n'y a pas de rapport direct avec notre demande mais la direction ne proposant rien de plus.

■ Mobile Offre salariés :

la CFE CGC avait demandé de passer le montant de la subvention à hauteur de :

- ⇒ **500€** (tous les 18 mois) pour les mobiles PRO,
- ⇒ **450€** (tous les 18 mois) pour les mobiles perso.

Réponse de la Direction:

Pour rappel, la politique mobile permet à chaque salarié de bénéficier:

- ⇒ **320€** pour l'acquisition d'un terminal mobile ligne pro (valable tous les 18 mois -quota: 1)
- ⇒ **250€** pour l'acquisition d'un terminal mobile ligne perso (valable tous les 18 mois -quota: 1)

La Direction maintenant les montants de subvention actuelle.

■ RSE : Responsabilité sociale d'entreprise - Transport et accompagnement vers les véhicules propres :

La CFE CGC avait demandé:

- ⇒ Installation de places de rechargement pour les véhicules électriques (ex stationnement recouvert de panneaux solaires) sur tous les sites.
- ⇒ Participation à l'achat voiture (**2000 €**) ou scooter électrique (1000€).
- ⇒ Mise en place d'une prime vélo électrique (**200 €** d'acquisition + **200 €** d'IKV)
- ⇒ Création de parking pour 2 roues sur tous les sites.
- ⇒ Présenter un plan en Q1 2021 des projets dans ce domaine pour les 5 années à venir.

Réponse de la Direction :

La Direction rappelle les dispositions de l'application de l'accord portant sur le plan de mobilité 2018-2021 applicable à Orange Caraïbe. Les engagements de l'entreprise en thème de RSE sont précisés dans Engage 2025, disponible sur Anoo.

Analyse de la CFE-CGC

Nous pensons que la stratégie de l'entreprise est de ne plus rien mettre en œuvre pour les salariés de la filiale, à l'approche de la négociation concernant la fusion.

Nous pouvons constater que les réorganisations vont à tout va et que les promotions avec changement de contrats (OCA vers DOC) sont d'actualité. Cela laissant présager que l'entreprise veut englober la filiale en faisant table rase de la rentabilité et du travail fournis par les salariés d'Orange Caraïbe.

La Direction DOAG a négocié ces NAO avec des personnels sous contrats Orange SA. Une seule personne des Ressources Humaines salarié d'Orange CARAÏBE n'a fait que quelques brèves interventions. **On a vraiment l'impression qu'Orange Caraïbe fait déjà parti du périmètre ORANGE SA !**

La Direction applique la même enveloppe globale (1.8%), et ne veut surtout pas de mesures pour les salariés d'orange Caraïbe qui seraient pas applicables à orange SA (comme des avantages sur les Mobiles, Air Box qui sont bien liés pourtant au périmètre Mobile d'Orange Caraïbe), ... et encore moins d'une prime !!

La Direction a maintenu **une stratégie de pleutre** où aucune marge de manœuvre n'a été permise en dehors des éléments de NAO déjà actés en décision unilatérale à Orange SA.

Alors que ces négociations étaient a priori les dernières d'OCA et malgré les très bons résultats de 2019 (chiffres CA et autres à donner !), la direction a décidé de maintenir **une fermeté rigide** renforçant le climat de morosité générale créé par la crise sanitaire que nous traversons.

En effet, la Direction a refusé de réévaluer sa proposition de taux directeur à 1,8% au motif que l'inflation avait brutalement chuté au point de devenir quasi nulle. **L'argument est assez choquant dans la mesure où l'inflation a été de 1,2% en 2019** et que les données actuelles traduisent essentiellement la baisse de la consommation qui a fait suite à la crise sanitaire.

Mais comment expliquer que l'effort demandé aux salariés soit plus important que celui demandé aux actionnaires (baisse du dividende de 28%) : pourquoi sacrifier le pouvoir d'achat ? Au vu de ces propositions de la Direction, la CFE CGC ne signera pas cet accord.

Merci encore pour votre confiance ! Nous travaillerons dur pour en être dignes.

N'hésitez pas de contacter vos négociateurs, pour de plus amples informations.

Rodolphe **CALONNE** – Eric **DRANE** – Olivier **GOURLAY** – Régine **PRUDENT GRATIEN**



La CFE CGC reste disponible
pour toute information complémentaire.
N'hésitez pas à contacter vos élus,

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !



www.cfecgc-orange.org

abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

