CFE-CGC Orange

Adresse postale : 10/12, rue Saint Amand - 75015 Paris
Tél : 01 46 79 28 74 - Fax : 01 40 45 51 57
E-mail : secretariat@cfecgc-orange.org

Réf. : SC/ PB /NM/27-10-2022

Globecast France
Monsieur Philippe BERNARD
9 – 15, rue Maurice Mallet
92130 Issy Les Moulineaux

Paris, le jeudi 27 octobre 2022

Monsieur le Président Directeur Général,

Selon les données communiquées par l'INSEE, en août, l'indice des prix à la consommation harmonisé sur un an atteint 6,5%.

Chez Globecast, comme chez Orange SA, comme dans l'UES OBS, la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires s'est conclue sur une décision unilatérale de l'employeur (DUE), la majorité des organisations syndicales ayant jugé les dernières propositions insuffisantes au vu des données d'inflation déjà connues.

La NAO salaires ne protège pas les personnels de l'inflation.

Chez Globecast, cette DUE était en repli de 10% par rapport aux mesures définies par la dernière séance de négociation. Une fois isolées les mesures de reconnaissance des compétences, des parcours professionnels et de la mobilité, le budget des augmentations de salaire n'est que de 2%, très inférieur au chiffre de 2,5% accordé au sein de l'UES OBS.

Orange Restricted

En fait et au vu des modalités d'application, les deux tiers des personnels perçoivent une augmentation de salaire inférieure à 2%, ce qui constitue une perte de pouvoir d'achat conséquente dans le contexte d'inflation que connaît notre pays.

Nous savons que l'inflation restera élevée pour les mois qui viennent, impactant notamment l'alimentation et l'énergie. Parallèlement, le climat social se détériore et l'engagement des salariés, tous statuts confondus, se réduit, car ils ne comprennent pas que leur employeur ne prenne pas mieux en compte la question de leur pouvoir d'achat dans le contexte actuel. Ce désengagement nuit à l'efficacité économique de l'entreprise, tandis que la politique salariale du Groupe fait obstacle à la rétention des meilleurs talents et aux recrutements sur les métiers en tension. Cela est d'autant plus prégnant dans un contexte de transformation structurelle imposée à marche forcée à l'ensemble du corps social de notre Entreprise.

Pourtant, d'autres entreprises ont rouvert la négociation salariale avec succès, notamment chez Bouygues, avec des augmentations de 4,5% à 6% selon les niveaux de salaires.

Nous souhaitons un dialogue social approfondi

Dans l'intérêt des personnels, mais aussi de celui de l'entreprise qui est notre « bien commun », nous vous demandons de bien vouloir ouvrir rapidement une négociation salariale complémentaire pour l'année 2022.

Il faut y intégrer :

D'une part :

• La revalorisation des salaires nets, mesure de protection du pouvoir d'achat dans la durée.

D'autre part, la mise en œuvre des mesures gouvernementales permettant de parer à l'urgence économique :

Orange Restricted

• Le relèvement du forfait « mobilités durables », actuellement à 200 € chez Globecast (accord du 2 Mars 2017) ;

• L'utilisation des primes de "partage de la valeur" ;

• Le rachat de RTT entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2025, selon les nouvelles modalités prévues par l'article 5 de la loi de finances rectificative pour 2022 ;

• La possibilité de racheter des jours déposés dans le compte épargne temps ;

• La valorisation monétaire des jours transférés du compte épargne temps vers le PER COL dans le respect des règles légales. Celles-ci prévoient d'utiliser le même calcul que pour l'indemnité de congés payés (ICP), incluant un certain nombre de rétributions variables actuellement non intégrées dans les calculs, au détriment de nombreux collègues ;

Optimiser la distribution du pouvoir d'achat sans obérer les comptes de l'entreprise

Au-delà des dispositifs existants depuis longtemps chez Globecast (tels que l'intéressement, la participation, les abondements de l'employeur pour versement dans les plans d'épargne salariale), le gouvernement a ajouté de nombreuses mesures qui permettent de distribuer des primes ou de monétiser de l'épargne, avec des exonérations de cotisations sociales, voire d'impôt sur le revenu pour les personnels.

Nous constatons cependant que Globecast les utilise peu ou pas : trop peu de personnels en ont bénéficié dans les années écoulées. L'entreprise n'a pas de stratégie d'optimisation permettant de préserver sa politique de réduction des coûts sans pénaliser le pouvoir d'achat des personnels.

C'est pourquoi nous demandons l'organisation d'une négociation avec les organisations syndicales, afin de mieux organiser la rétribution des personnels dans une approche gagnant-gagnant, dans un premier temps pour nous saisir intelligemment des mesures ponctuelles permettant de répondre aux urgences engendrées par l'inflation, et à plus

Orange Restricted

long terme pour simplifier la distribution des avantages monétaires, qui s'empilent au fil du temps dans la plus grande complexité, afin de permettre au plus grand nombre d'en bénéficier avec le minimum d'impact sur les comptes de l'entreprise (cf. notre courrier de juin 2021 sur ces questions)

Dans l'attente de l'ouverture de cette négociation, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président Directeur Général, l'expression de nos salutations distinguées.

Philippe Petit, Délégué Syndical Globecast

Copies :
Monsieur Laurent Aufils, Directeur des Ressources Humaines et de l'Expérience Salariés.

Orange Restricted