



Austérité et injustice

Juillet 2020 – IN – Orange SA

Alors qu'en 2019 la Direction avait obtenu l'unanimité des Organisations Syndicales pour la signature de l'accord salarial (avec néanmoins de [fortes réserves](#) de la CFE-CGC concernant les modalités de répartition du budget global), elle a obtenu cette année une même unanimité... contre la signature !

Après avoir expliqué à quel point l'engagement des personnels pendant le confinement avait été remarquable, à quel point notre modèle économique était résilient, la **Direction a malgré tout décrété l'austérité salariale en remerciement de la mobilisation**, arguant qu'en prévision d'une crise économique à venir, il convenait d'être prudent.

Prudence, austérité ? Pas pour tout le monde. Déjà lors des « négociations » [antérieures](#), la CFE-CGC Orange regrettait que les hauts salaires soient toujours mieux servis que les bas salaires. La Direction a toutefois persisté en prévoyant une nouvelle attribution d'actions gratuites d'en moyenne 20 000€ pour chaque cadre dirigeant. **L'injustice toujours au rendez-vous...**

Un contexte mouvant

La négociation commencée en février a été suspendue pendant la période de confinement, la visio n'étant pas maîtrisée par la DRH. La CFE-CGC Orange avait exigé qu'elle se poursuive par téléphone car les résultats et indicateurs de l'exercice précédent constituent, en temps normal, la référence, et, étant donné le caractère rétroactif des augmentations au 1^{er} janvier tout retard pénalise la trésorerie des personnels, en particulier des plus fragiles.

Surtout, la crise sanitaire impactant l'ensemble des éléments variables des salaires (PVV, PVC, PVM, mais aussi la participation et l'intéressement) versés en 2021, il était peu probable que les objectifs fixés soient atteints : **les augmentations des salaires fixes de 2020 étaient donc essentielles pour le maintien du pouvoir d'achat.**

Une enveloppe ridiculement faible

Pour justifier sa faible proposition, la Direction a convoqué une « inflation qui, ayant chuté, (elle se situe actuellement à 0,2%), il serait parfaitement déraisonnable d'aller au-delà de 1,8%. »

L'inflation ne s'est effondrée qu'en raison de la forte baisse de la consommation des Français pendant le confinement générant d'ailleurs un accroissement de l'épargne des ménages... La consommation est en train de reprendre et logiquement, l'inflation aussi.

Devant le blocage de la Direction et tant de mauvaise foi, les organisations syndicales ont fait le choix de mettre un terme à une négociation vouée à l'échec.

On est bien loin des 3% du budget 2019... Et pour cause : l'année présentait un contexte particulier puisque quelques semaines après les négociations se déroulait le procès Tapie, et quelques mois après, encore, le procès des suicides. Obtenir la signature des organisations et montrer l'apaisement social, étaient dès lors bien utiles.

En 2020, la logique financière court-termiste a repris le pas sur la richesse des savoir-faire et des talents qui assurent la croissance et la pérennité d'une entreprise. Une fois encore,

c'est le pilotage par les coûts qui prédomine : au-delà d'une véritable stratégie, les marchés financiers demandent à l'envi ce qu'a prévu Orange comme plan de réduction des coûts.

Le pouvoir d'achat : le véritable enjeu

Lors de cette négociation, rien n'interdisait que d'autres pistes soient discutées pour maintenir, à moindre coût pour l'entreprise, le pouvoir d'achat en 2020 des personnels.

Par exemple : **accroître la quote-part de l'entreprise dans le financement des régimes de prévoyance et de mutuelle**, aurait augmenté les salaires nets sans augmenter les autres charges sociales... Verser un **intéressement exceptionnel** en 2020 aurait été une autre piste !

De même, la Direction aurait pu étendre la prime Covid19, et/ou verser la prime Macron pour les bas salaires. **Primes sans charges ni impôts. Les négociateurs n'étant pas concernés, pourquoi les mettre en œuvre ?**

Décision unilatérale : budget d'augmentation de 1,8%.

La Direction a dû se résoudre à produire une décision unilatérale.

Pour les **augmentations individuelles**, il est prévu un budget de 1% avec une augmentation garantie minimale de :

- **290€** pour les cadres (525€ en 2019),
- **230€** pour les salariés « non cadres » (430€ en 2019)
- **120€** pour les fonctionnaires classe I et II (320€ en 2019).

Le budget consacré à **ARCQ** (Accord Reconnaissance des Compétences et Qualifications), parcours professionnels et mobilité est porté à **0,6%** du budget global, contre 1% en 2019. Enfin, il est prévu **0,2%** pour les **mesures spécifiques** (égalité homme / femme et repositionnement salarial).

L'attribution des enveloppes par entité sociale empêche tout rééquilibrage vers les entités où la moyenne des salaires est plus faible. **Une nouvelle fois, les managers se retrouvent sans marge de manœuvre** et doivent assumer le mécontentement de leurs collaborateurs.

→ [Cf. portail RH](#)

Taux global : 1,8%

Statut Classe Bande	Mesures générales Budget moyen : 1%		Mesures spécifiques, budget moyen : 0,2 %			
	augmentations		1 ^{er} niveau de salaire	Début de carrière	Egalité professionnelle femmes / hommes	
	collectives	individuelles			Correction salaire individuelle	Evolution profession- nelle
Salariés droit privé B, C, D	230 €/an minimum	Avis managérial	SGB < 30 000 € + 100 €	- de 29 ans et - de 4 ans chez Orange Budget : 1%	Budget : 0,1%	Budget : 0,2%
Fonctionnaires Classe I et II	120 €/an		SGB < 30 000 € + 100 €			
Salariés droit privé DBis, E, F Fonctionnaires Classe III, IV Et détachés sur un emploi IV.3, IV.4	290 €/an minimum	Avis managérial	SGB < 36 000 € + 200 € SGB > 36 000 € et < 41 000 € + 100 €	- de 29 ans et - de 4 ans chez Orange Budget : 2%		
Salariés droit privé G		Individuali- sation totale				

ARCQ, Mobilité et parcours professionnel

Budget : 0,6 %

La CFE-CGC Orange poursuivra son action sur la politique de rétribution d'Orange

► Réduire les inégalités salariales :

- ♦ Attribuer d'une part des augmentations générales, et d'autre part des mesures individuelles managériales exprimées en pourcentage (et non une enveloppe globale qui défavorise les périmètres à bas salaires)
- ♦ Simplifier l'architecture de l'accord salarial : trop de mesures concernant un faible nombre de personnels sont prélevées sur les enveloppes locales. Ce morcellement permet de donner une image sociale à l'entreprise mais empêche de corriger localement les inégalités entre les personnels et entrave les managers...

► Ouvrir les « [Assises de la rétribution](#) » :

- ♦ plus de 50 paramètres impactent la rétribution et le pouvoir d'achat des personnels du Groupe Orange, dont une trentaine sont « hors salaire ». Une remise à plat s'impose pour simplifier en redistribuant les gains sur les coûts de gestion et optimiser le pouvoir d'achat.

Vos correspondants

Hélène GERMANI – 06 86 58 77 78

Rémy FONTAINE – 06 74 88 07 75

François DECHAMPS – 06 08 14 62 42

Abonnements gratuits :

bit.ly/abtCFE-CGC

Tous vos contacts :

bit.ly/annuaireCFECCG

**Cadres ou pas,
vous pouvez compter sur nous!**

www.cfecgc-orange.org

