



Paris, le 21 mars 2016

Accord salarial 2015, c'est pas glorieux, en 2016, on fait mieux ?

Sans surprise, le bilan de l'accord salarial Orange SA 2015, signé au raccroc par seulement deux organisations syndicales, est décevant. Les femmes sont encore défavorisées, les budgets promotions et mesures emplois et compétences ne sont pas entièrement utilisés, au détriment surtout des non-cadres.

Le taux global de l'accord 2015 était en baisse par rapport à 2014 (1,4 % contre 1,8 %). Les mesures collectives ont encore diminué au profit des mesures individuelles. Ainsi, les CDI des bandes B à D (non-cadres) ont perçu 250€ d'augmentation collective annuelle (320 € en 2014). Les CDI et fonctionnaires des bandes Dbis à G (cadres) ont également eu moins d'augmentation collective associée à un seuil de salaire (100 à 200€ contre 150 à 300€ en 2014). A contrario, le budget des augmentations individuelles des cadres a été doublé de 2014 à 2015. Sur les 37500 cadres ACO et fonctionnaires d'Orange SA qui ont bénéficié en 2015 d'une mesure individuelle, 60 % ont perçu le minimum garanti par l'accord, soit 300€.

Les femmes défavorisées

Nous avons, encore cette année, constaté des inégalités de traitement entre les femmes et les hommes. Par exemple, les salariées de droit privé en bande C ont perçu en moyenne 2,3 % d'augmentation, contre 2,7 % pour les hommes. Cette différence est due, selon l'entreprise, aux mesures emploi et compétence (MEC) pour 0,2%, et à la mesure début de carrière pour 0,2% également.

Les hommes sont majoritaires dans les métiers techniques, à 84%, alors que les

femmes plus majoritaires dans les métiers client, à 59 %. Or les MEC sont réparties à 60 % pour le domaine technique et 37 % pour le domaine client. La répartition des MEC n'étant pas proportionnelle à la répartition hommes-femmes dans les métiers, les hommes en bénéficient plus souvent que les femmes.

La mesure début de carrière est dotée d'un budget de 1 % de la masse salariale des bandes B-C-D. Mais elle adresse 40 % des hommes en bande C, pour seulement 20 % des femmes. Dès leur début de carrière, les femmes sont défavorisées...

Des promotions, mais pas trop !

Le budget promotion n'a pas été entièrement dépensé ! Alors que 0,6 % étaient alloués pour les femmes non-cadres, seulement 0,51 % ont été consommés. Idem pour les femmes cadres : 0,3 % alloués pour 0,2 % consommés. Re-idem pour les hommes non-cadres : 0,50 % alloués pour 0,45 % consommés. Il n'y a que pour les hommes cadres que le budget a été dépensé. Conclusion, pour avoir une promo, mieux vaut être un homme et cadre...

Niveaux	Nombre de promotions en 2015	% moyen attribué
B	4	NC
C	538	4,1 %
D	3266	3,6 %
D Bis	2017	5,2 %
E	1053	4,4 %
F	385	5,4 %
G	28	8,3 %
Ensemble	7291	4,4 %

Mesures Emploi Compétences : augmentation selon le groupe d'emploi

Groupe d'emploi *	Nombre de personnes concernées	Augmentation moyenne attribuée	Augmentation de 3% (minimum prévu)	Augmentation ≥ 5%
C / II.1 ; II.2	2185 (10% de l'effectif)	3,7%	33% des personnes concernées	14% des personnes concernées
D / II.3	4179 (15% eff.)	3,7%	48%	16%
D Bis/ III.1 ; III.2 ; III.3	1302 (8% eff.)	3,5%	66%	15%
E / IV.1 ; IV.2	2232 (13% eff.)	3,5%	71%	15%
F / IV.3 ; IV.4	917 (12% eff.)	4%	58%	28%
G / IV.5 ; IV.6	60 (8% eff.)	4,4%	37%	37%
Ensemble	10880	3,7%	52%	16%

* pour le niveau B, les données ne sont pas communiquées car 5 personnes sont concernées

Des MEC à la main des directions

Du côté des Mesures Emploi et Compétences (MEC), bien que ce soit un dispositif crucial pour l'entreprise, celle-ci n'est pas parvenue à en utiliser entièrement le budget: 0,50% alloués aux non-cadres alors que 0,47% consommés. Par contre, le budget de 0,40% pour les cadres a été utilisé...

Ecart salarial ... en hausse

Les bilans salariaux de ces trois dernières années montrent une aggravation du creusement des écarts salariaux. Pour Sud, c'est inquiétant et inacceptable. Avec l'échelle des salaires, il existe déjà des écarts importants, entre les métiers, les fonctions. Appliquer chaque année le même pourcentage d'augmentation à ces salaires contribue à les creuser. Et si en plus, des pourcentages plus élevés sont appliqués aux salaires les plus hauts, les écarts explosent! C'est ce qui se passe actuellement à Orange SA.

Au final, cette année 2015 a vu se continuer une politique salariale inégalitaire (plus de 80000 salarié-es n'ont eu ni promotion ni MEC) au service d'une stratégie de pénurie d'emplois. Sud regrette que deux syndicats aient choisi de la cautionner.

Et en 2016 ?

Sud entre dans la négociation salariale 2016 avec la ferme intention d'obtenir des mesures collectives garanties, pour toutes et tous, quel que soit son statut et son niveau, afin d'éviter le creusement des inégalités salariales. En diminuant de 5 centimes le dividende versé par action, il est possible **d'augmenter le salaire de chaque salarié-e de 100 € par mois.**

Quant aux Mesures Emploi Compétences, Sud maintient qu'elles vont à l'encontre de la cohésion sociale dans l'entreprise et ne sont pas garantes d'une vraie progression salariale, telle que nous la réclamons. **Ces mesures ne doivent pas supplanter les mesures collectives.**

Orange : CA et bénéfices en hausse
100€/Mois net
c'est maintenant
... augmentez nos salaires !!