

Minable pour les salarié-es... Abondance pour les top leaders !

Paris, mars 2017

Une misère pour les salarié-es...

Le 28 mars 2017, toutes les Organisations Syndicales ont décidé de quitter la table des négociations de l'accord salarial Orange 2017 !



En effet, la direction lors de la dernière séance a proposé un budget global de 2,04% incluant le budget de l'accord reconnaissance des compétences et des qualifications :

- ◆ 1% d'augmentation pour les salarié-es de droit privé des niveaux B à D sous la forme d'une augmentation collective de 275€/an bruts.
- ◆ Un budget d'augmentation individuelle de 1% avec un minimum garanti de 325€/an bruts pour les cadres Dbis à G fonctionnaires ou de droit privé
- ◆ 0,9% prévu à l'accord reconnaissances des qualifications et compétences déjà signé
- ◆ Les mesures seuils de salaires, égalité professionnelle et début de carrière seraient reconduites du bout des doigts, devant l'insistance des organisations syndicales !
- ◆ Rien pour les fonctionnaires des niveaux B à D puisque l'évolution du point d'indice en 2017 se traduira par une augmentation de 160€/an bruts et qu'ils bénéficieront de l'augmentation de 0,6% de la fonction publique...après 6 années de gel du point d'indice. Faut-il le rappeler ?
- ◆ Rien non plus pour la correction des salaires Femmes/Hommes.

Et Byzance pour les "top leaders" !

Dans le même temps, les dividendes versés aux actionnaires augmentent de 8%, tandis que l'intéressement et la participation baissent significativement pour l'ensemble des salarié-es !

Et de leur côté, les dirigeants d'Orange viennent de décider d'un système d'attribution gratuite d'actions Orange pour 1100 cadres "top leaders" avec déclenchement à l'horizon 2020 sous conditions d'objectifs. Un gain potentiel de 20 000€ par "top leader" pour un budget global de 22M€ pour l'entreprise ! À comparer avec les 80 actions que pourront avoir tous-tes les salarié-es d'Orange pour, peut-être, un potentiel de gain de 1 000€ environ !

Cela intervient après une fuite en 2014 où les salarié-es ont découvert que ces mêmes 1100 cadres avaient bénéficié d'une intégration d'une partie de leur part variable. La pilule avait déjà eu du mal à passer chez les salarié-es, à qui on explique qu'Orange ne peut pas intégrer leur part variable lors d'une réorganisation, une mobilité ou un départ en TPS...

Y aurait-il deux poids deux mesures dans l'entreprise et une distribution inéquitable de la valeur créée par tous-tes les salarié-es au profit d'une minorité qui décide pour elle dans le secret des comités de direction ?

Pour Sud, la justice sociale ce n'est pas que de la communication. Les salarié-es, parfois petits actionnaires ne seront pas la bonne conscience des gros porteurs et des cadres dirigeants, le travail et la contribution de chacun-e doivent être reconnu-es à travers des augmentations collectives.

Pour Sud, cela doit se traduire par une augmentation de 100€ net/mois et une prime de 500€/net, pour toutes et tous ! Et tout de suite !