

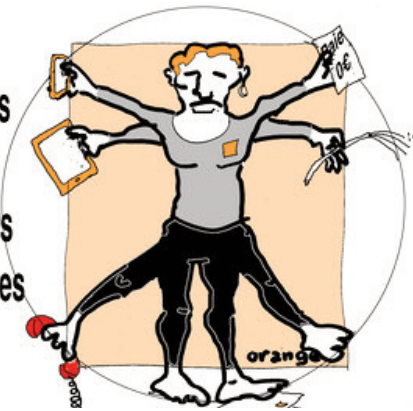
Reconnaissance des qualifications un RDV manqué !

Pourquoi Sud ne signe pas ?

CFDT FO et CGC ont été les seules à signer. Le fait de signer cet accord pose problème puisque la signature des syndicats est demandée avant même l'ouverture des négociations salariales qui déterminent la part aux promotions qui était de 0,7% au précédent exercice.

La direction est contrainte sous la pression d'afficher des modes de promotion plus lisibles, mais le budget "reconnaissance" prévu par l'accord reste trop faible pour satisfaire l'attente des salarié-es en la matière. Un budget global "reconnaissance" à 2,5 % de la masse salariale sur trois ans (0,9 % puis 0,8% les 2 années suivantes)... cela se traduira selon les prévisions d'Orange par un passage de 17300/an "reconnaitances" (promotions et MEC actuelles) à 21600/an (soit de 20 à 25% des effectifs ?). Tout ceci restera à vérifier dans la réalité, puisque la masse salariale diminuera du fait des nombreux départs à venir, entraînant donc mécaniquement la baisse de ce budget reconnaissances.

Des
qualifications
multiples ...
mais toujours
pas reconnues



Les augmentations de salaire minimum de + 2 % ou + 4 % telles que décrites dans l'accord accentuent encore les écarts salariaux. Sud demandait des augmentations uniformes de 100€ mensuels nets minimum. Par exemple, 2 %, c'est environ 50€/mois une bande C, alors qu'il s'agit de 270€/mois pour une G.

Sud continuera à revendiquer des augmentations salariales en valeur absolue et non en pourcentage qui favorise toujours les plus gros salaires !

C'est non pour un chèque en blanc !

◆ Tout d'abord, cet accord ne pourra pas être mis en place rapidement, car les directions métiers disposeront de 18 mois pour peser les métiers ... sans négociation !

Pendant ce temps, ce sera près de 10 000 départs encore. Il n'y a pas de petites économies !

◆ Budget de 2,5 % sur 3 ans pas suffisant par rapport à l'attente des salarié-es et à l'ambition affichée de cet accord.

◆ Pas de reconnaissance automatique tous les 10 ans pour tous et toutes.

◆ Perte d'une augmentation plancher par euros gagnés sur les dernières NAO.

◆ Une instabilité permanente assumée et des salarié-es à la merci des changements.

◆ La lecture, la compréhension et la mise en œuvre semblent encore trop compliquées et interprétables en l'état de cet accord.

Pourtant, l'attente est très forte !

La reconnaissance des compétences et qualifications tant salariale que promotionnelle est une attente forte des salarié-es de l'entreprise, idem pour Sud. C'est pourquoi, pendant la négociation GPEC (2014), nous avons demandé et obtenu cette négociation.

Au fil des évolutions de l'entreprise, l'ensemble des salarié-es a toujours fait preuve d'une incroyable adaptabilité dans l'entreprise dans un secteur sans cesse en ébullition.

Pour Sud, il était légitime que cet accord sur la reconnaissance des compétences et qualifications bénéficie à chacun-e. Il s'agissait de faire reconnaître toutes les qualifications acquises et à venir alors que l'entreprise et le secteur sont en évolution permanente.

“L’agilité”... encore trop récompensée !

La première phrase du préambule de l’accord est sans ambiguïté : “la transformation d’Orange, accélérée au cours des dernières années et qui se poursuivra dans les années à venir, nécessite une transformation de ses métiers et une évolution des compétences de ses salarié-es”.

Pour atteindre ses objectifs sans trop de remous sociaux, l’entreprise a besoin de donner des marges de manœuvre aux responsables locaux.

Pour Sud, l’accord donne toujours trop de prépondérances aux filières métiers avec des prérogatives énormes (définition des métiers, des critères, des compétences attendues, des niveaux etc)...

La polyvalence, polycompétence, les changements d’activités, de métiers, de planning en permanence, n’est-ce-pas déjà de l’agilité ? Alors pourquoi quelques un-unes seulement reconnu-es ?

De plus, pour chaque métier, les compétences attendues peuvent évoluer au fil des années, en fonction par exemple des priorités du métier, de la stratégie de l’entreprise ou d’un contexte particulier, de marchés ou autres, ce qui induit une grande instabilité, et des salarié-es à la merci des changements (comme ce que l’on trouve dans la gestion des Parts Variables) et encourage la soumission des salarié-es à la stratégie de la direction... Tout ceci dans un contexte de contraintes générées par l’absence de recrutement.

L’agilité, c’est le nouveau langage des entreprises pour nous imposer toujours plus de flexibilité et contraintes avec le moins de reconnaissance financière possible !

Sud, s’est battu jusque dans les détails !

Même si la direction a refusé de nous entendre sur notre revendication légitime de reconnaissance automatique tous les 10 ans pour tous et toutes, nous avons gagné la possibilité d’être candidat-e sur un poste en fonction de ses compétences et/ou qualifications, même si le niveau du métier concerné est supérieur au niveau actuel du candidat.

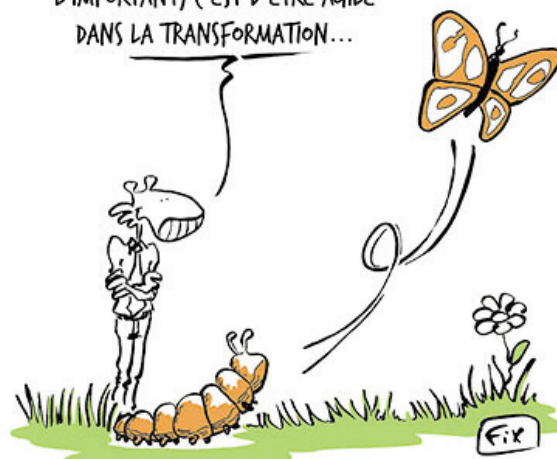
Par exemple : un-e salarié-e en bande C pourra dans l’avenir postuler sur un Dbis, E ou F ou plus...

De même, nous avons fait de nombreuses propositions visant à diminuer fortement et tendre peu à peu vers la disparition des situations particulières, dites « discriminantes » : Femmes/Hommes, sous-positionnements, dépositionnements, et reclassé-es... Notamment en proposant que chacun-ne puisse se comparer avec un « panel » de collègues de même ancienneté et formations égales.

S’inscrire à notre Newsletter



L’IMPORTANT, C’EST D’ÊTRE AGILE
DANS LA TRANSFORMATION...



Sur ce sujet, la direction s’est engagée à recenser et traiter dans le cadre d’un plan d’action au sein de chaque DO et division des situations pouvant bénéficier de mesures d’ajustement salarial :

- ◆ sous-positionnement par rapport au niveau d’emploi
- ◆ mise ou remise à niveau du salaire à la suite d’une mobilité au sein du Groupe, d’une interruption durable d’activité (par exemple CLM, CLD...)
- ◆ situation de personnes positionnées sur le niveau DA ou le grade 3.1
- ◆ situation de personnes positionnées sur le niveau B

On peut regretter que cela reste à la main des directions et différencié selon les endroits.

En finir avec les beaux discours !

De fait, l’accord n’embarque pas de mesures systématiques.

Il y a fort à parier que la frustration de beaucoup de salarié-es s’exprime encore longtemps. Trop de salarié-es sont excédé-es par « avoir le titre et les félicitations, et parfois les chocolats... » sans contrepartie financière. Les nombreux départs ont accéléré la productivité, la polycompétence et des conditions de travail qui se dégradent... un simple « bravo » ne suffit plus ! et Sud continuera aux côtés de salarié-es à exiger une juste reconnaissance des qualifications acquises !

Cet année encore, les résultats d’Orange sont positifs, la direction et l’État ont décidé, d’augmenter le dividende de 5 cts/action, c’est plus de 8% pour les actionnaires ! Peu de salarié-es sont augmenté-es de 8% ? Pour la participation et intéressement (avec le supplément exceptionnel), c’est encore -5 %, par rapport à 2016 !

La négociation salariale (NAO) s’ouvre... Pour Sud, il est impératif que l’entreprise reconnaisse enfin les efforts des salarié-es. Il faut en finir avec les beaux discours et les destructions d’emplois. Les salarié-es doivent avoir leur part du gâteau...

Le travail ne se paie pas que de mots !