

Salaires 2015 : à quand l'enchantement des salarié-es ?

La négociation salariale 2015 est terminée. Orange lève désormais le voile sur ses intentions réelles : permettre aux directions de prendre la main sur les décisions salariales. A l'arraché, grâce au front syndical, une mesure générale devrait concerner tou-tes les salarié-es. Mais la plus grande partie de ce projet d'accord est consacrée à des mesures individuelles, une orientation en rupture avec le contrat social.

Mesures collectives et individuelles

- Salarié-es de droit privé B à D : 200€ annuels au 1^{er} janvier, plus 100€ annuels pour les salaires inférieurs à 27 000€ (en 2014, respectivement 320€ et 150€ pour sal. < 26 000€). Les femmes de bande B, dont la rémunération est toujours dépositionnée, auront 200€ supplémentaires (idem 2014).

- Fonctionnaires de B à D (I.3 à II.3 et reclassements équivalents) : 80€ annuels + 100€ pour sal. < 27 000€ (en 2014 respectivement 120€ et 150€).

- Salarié-es de droit privé et fonctionnaires de Dbis à F :

- une « mesure individuelle pour tous les cadres » d'un budget de 0,8% avec un montant minimum de 200€ annuels,

- à laquelle s'ajoutent 200€ annuels pour les salaires inférieurs à 33 000€ ou 100€ annuels pour les salaires compris entre 33 000 et 38 500€ (en 2014, au total : 750€ pour les sal. < 32 000€ ; 600€ pour les sal. compris entre 32 000 et 38 000€ ; 450€ pour les sal. > 38 000€).

Un point très positif dans cet accord, réclamé par tous les syndicats depuis des années, est l'application des mesures au 1^{er} janvier (sauf promotion et mesures GPEC).

Orange fait sa GPEC avec l'accord salarial

Comme nous le pressentions, avec le choix de la direction de réduire considérablement les effectifs, les moyens consacrés aux mesures emploi et compétences explosent. 0,7% des salaires pour les salarié-es et fonctionnaires B à D et 0,6% des salaires pour les Dbis à G, soit la moitié du budget de l'accord !

Pour mémoire, en 2013, c'était 0,15% des salaires et 0,5 / 0,4% en 2014. Le budget de cette mesure est donc plus de 4 fois supérieur à ce qu'il était en 2013. Totalement opaque, sans contrainte pour les directions, et sans avoir à rendre le moindre compte, les mesures emplois et compétence permettent la main-mise de tous les potentats locaux sur nos salaires, et cela ne construit pas un parcours professionnel. A cet égard, il faut se rappeler le bilan 2014, dans le tableau au verso.

trouver l'argent...

c'est possible maintenant



Mesures Emploi Compétences 2014 : augmentation selon le groupe d'emploi

Groupe d'emploi *	Nombre de personnes concernées	Augmentation moyenne attribuée	Augmentation de 3% (minimum prévu)	Augmentation $\geq 5\%$
C / II.1 ; II.2	2 383 (9% de l'effectif)	3,7%	35 % des personnes concernées	17 % des personnes concernées
D / II.3	4 159 (16% eff.)	3,6%	50 %	14 %
D Bis/ III.1 ; III.2 ; III.3	1 328 (8% eff.)	3,6%	68 %	13 %
E / IV.1 ; IV.2	2 019 (11% eff.)	3,5%	72 %	16 %
F / IV.3 ; IV.4	927 (13% eff.)	4,1%	58 %	28 %
G / IV.5 ; IV.6	86 (12% eff.)	4,7%	41 %	42 %

* pour le niveau B, les données ne sont pas communiquées car 6 personnes sont concernées

90% des effectifs n'ont rien vu des MEC, et encore, parmi celles et ceux qui ont été choisis, les écarts sont très significatifs, de 3,5% en bande E à 4,7% en bande G.

Excepté quand des revendications ont permis des attributions collectives, c'est silence radio sur les bénéficiaires. Pour la seule année 2014, 483 personnes ont bénéficié de cette mesure pour la deuxième année consécutive, pas mal !

Promotions à géométrie variable

Pour adapter son budget aux départs massifs, le budget des promotions passe à 0,45% des salaires pour les bandes B à D et fonctionnaires des classes I et II (0,35% en 2014). Orange affirme désormais que les besoins en promotion n'étant pas si élevés chez les cadres (sic), le budget sera de 0,2% des salaires pour les Dbis à G (0,25% en 2014). L'augmentation minimale pour une promotion sera de 3% avec un plancher minimum de 800€ annuels (pour info, la promotion des D en Dbis est comptée sur le budget des B à D).

Grâce aux engagements obtenus dans l'accord égalité professionnelle, un budget de 0,1% supplémentaire est cependant maintenu pour la promotion des femmes (idem 2014).

Les mesures début de carrière et femmes reconduites

Des mesures individuelles pour les salariées en début de carrière sont également reconduites pour un budget de 1% des salaires concernés de B à D et de 2% des salaires concernés de Dbis à G (âge < 29 ans et ancienneté < 4 ans). Un budget de 0,1% des salaires des femmes est consacré à la correction des inégalités salariales femmes hommes.

Les nouvelles injustices concernant les fonctionnaires (en particulier ceux et celles ayant gardé leur grade de reclassement) ne sont toujours pas prises en compte par l'entreprise !

Stéphane Richard nous a fait de grandes déclarations pour «Essentiels2020», en revendiquant «Orange, employeur digital et humain», why not ? «Orange souhaite être une entreprise à laquelle les femmes et les hommes sont fiers d'appartenir ». La fierté ne saurait s'entendre sans la reconnaissance de TOUTES les femmes et TOUS les hommes et pas seulement de certain-es «nominé-es». Agiter le patriotisme d'entreprise expose à des risques, Mr Richard, il faudrait prendre des assurances !