

Accord salarial 2015 : le personnel bien mal considéré !

Le communiqué de presse annonçant les résultats du 1^{er} trimestre 2015, est explicite : «*très bonne performance commerciale*». Le personnel d'Orange SA peut ainsi constater l'écart qui existe entre les performances de l'entreprise et sa politique salariale.

D'un côté, Orange va distribuer 1,85 milliards d'euros aux actionnaires, de l'autre, certains salaires à Orange SA vont certes augmenter, mais moins que l'an dernier, au point qu'ils risquent d'être rattrapés par l'inflation.

Pour couronner le tout, les mesures individuelles sont à nouveau en hausse, au détriment des mesures générales, celles des cadres en particulier.

Un accord signé *in extremis*

La négociation 2015 à Orange SA s'est achevée dans une certaine confusion. SUD n'a pas signé l'accord, le jugeant trop déséquilibré.

Pourtant un front syndical s'était dessiné et avait obligé la direction à quelques concessions. Malheureusement, ce front s'est trop rapidement fissuré, mais pas suffisamment pour la direction, embarrassée de n'avoir qu'un seul signataire et donc un accord

minoritaire non valable.

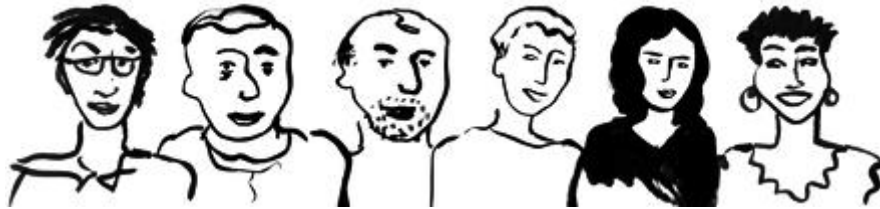
Qu'à cela ne tienne, le texte de l'accord a été modifié pendant la séance de signature ! Et ça a marché : une deuxième organisation syndicale a dégainé le stylo, sans doute pour éviter à l'entreprise la honte de ne pas signer cet accord «*pour la 10^{ème} année consécutive*» (dixit le communiqué de presse Orange).



Un point positif quand même dans cet accord, réclamé par tous les syndicats depuis des années, est l'application des mesures au 1^{er} janvier (sauf pour les promotions et les mesures emploi & compétences).

Il faudra se souvenir que cet accord 2015 met fin au principe d'une mesure générale pour toutes et tous. Le grand rêve du patronat !





Un accord *a minima*

L'accord final change la répartition entre les mesures collectives et les mesures individuelles.

Ainsi, les mesures emploi et compétences ont été ramenées aux mêmes niveaux qu'en 2014 (0,4 % pour les cadres et 0,5 % pour les non-cadres) et les promotions des non-cadres sont passées de 0,45 à 0,50 %.



L'augmentation collective pour les CDI non-cadres est passée de 200 à 250 € par an (soit une différence de 4,16€ par mois). L'augmentation du complément salarial des fonctionnaires non-cadres est passée de 80 à 180 € (8,33€ par mois) et enfin l'augmentation «*individuelle minimum garantie*» pour les cadres est passée de 200 à 300 € (8,33€ par mois).

Tout ça sans coûter un euro de plus à l'entreprise, puisque le budget moyen de l'accord reste à 1,4 % (1,8 % en 2014). Le DRH ne s'y est pas trompé, fier d'annoncer que cet accord salarial a coûté 17 % de moins que l'an dernier...

Mélange des genres

L'entreprise a essayé d'augmenter encore la part des mesures emploi & compétences dans cet accord salarial, malgré l'opposition de toutes les organisations syndicales. Dans la version à signer, elles atteignent 0,7 % pour les non-cadres et 0,6 % pour les cadres, soit largement plus que les promotions (0,45 % et 0,2 %)!

Même si l'accord final a ramené ces mesures aux mêmes valeurs qu'en 2014, la direction s'en sert bel et bien pour accompagner ses impératifs sur l'emploi, accentuer l'individualisation et placer entre les mains des directions des budgets de plus en plus importants.

A SUD, nous estimons que les mesures emploi & compétences doivent se discuter dans la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC). Elle est faite pour cela !

BUG!

POUR L'ÉGALITÉ DES DROITS

Accord salarial Orange SA		
Mesure	2014	2015
Budget moyen de l'accord (augmentation collective + augmentation individuelle + mesures emploi & compétences)	1,8 %	1,4 %
Augmentation collective CDI B, C, D	320 €	250 € (20,83 € par mois)
Augmentation collective fonctionnaires I et II	complément salarial 120 €	complément salarial 180 € (15 €/ mois)
Augmentation collective CDI B, C, D et fonctionnaires I et II	150 € pour les salaires < 26 000 €	100 € (8,33 €/ mois) pour les salaires < 27 000 €
Augmentation collective CDI Dbis à F et fonctionnaires III, IV et IV3-4	450 €	supprimée , voir ci-dessous
Augmentation collective CDI Dbis à F et fonctionnaires III, IV et IV3-4	150 à 300 € pour les salaires < 38 000 €	200 € (16,66 €/ mois) pour les salaires < 33 000 € 100 € (8,33 €/ mois) pour les salaires compris entre 33 000 et 38 500 €
Augmentation individuelle pour tous les CDI Dbis à F et fonctionnaires III, IV et IV3-4	0,4 % bande G : 0,9 %	1 % avec un minimum de 300 € (25 €/ mois) y compris bande G
Mesure individuelle : emploi & compétences	0,4 % cadre 0,5 % non cadre	cadres : budget de 0,4 % non cadres : budget de 0,5 % (si attribution, augmentation minimum de 3% du SGB ou 800€)
Mesure individuelle : promotions	0,25 % cadre 0,35 % non cadre	cadres : budget de 0,2 % non cadres : budget de 0,5 % (si attribution, augmentation minimum de 3% du SGB ou 800€)
Egalité Femme-Homme CDI bande B CDI C, D CDI Dbis à G et fonctionnaires III, IV et IV3-4 Evolution Professionnelle	200 € 0,1 % 0,1 % 0,1 %	200 € (16,66 €/ mois) budget de 0,1 % (si attribution, mini 3% ou 800€) budget de 0,1 % (si attribution, mini 3% ou 800€) budget de 0,1 %
Début de carrière CDI B, C, D CDI Dbis à G	1 % 2 %	budget de 1 % budget de 2 % (si attribution, augm. mini de 0,5%)

Les mesures collectives et individuelles de cet accord prennent effet au 1^{er} janvier 2015, sauf les mesures emploi & compétences et les promotions.

Egalité pro et début de carrière

Absentes au début de la négociation, les mesures égalité femme-homme et début de carrière ont finalement été reconduites à l'identique.

Concernant cette question, SUD a écrit au PDG en mars dernier pour lui demander de respecter les engagements de l'accord égalité professionnelle signé par SUD en 2014, en soulignant que le budget promotion des femmes n'a pas été entièrement utilisé.

Concernant les jeunes embauché-es, la direction commence à se rendre compte que les salaires qu'elle leur propose ne permettent pas toujours de les retenir...



Au final, une cuvée acide

Nous retiendrons de cette cuvée 2015 qu'elle était plate en bouche, peu corsée, et qu'on n'en fera certainement pas un millésime.

Avec l'emploi, la rémunération est essentielle et, à ce titre, mériterait une attention plus soutenue de la part d'Orange « employeur digital et humain » (dixit Essentiels2020).

Depuis plusieurs années, l'accord salarial Orange SA est signé par une minorité d'organisations syndicales. Il est temps que la direction prenne conscience que le personnel est la première richesse de l'entreprise.

A ce titre, le travail des femmes et des hommes d'Orange doit être justement reconnu et rémunéré.

Et ailleurs dans le groupe ?

Par exemple, à Sofrecom, filiale d'Orange, les années se suivent et ne se ressemblent pas. En 2014, SUD avait signé l'accord salarial car, après plusieurs années de disette, il assurait un minimum d'augmentation générale pour tous et toutes.

En 2015, la NAO a très mal démarré. Trois séances et 0% d'augmentation générale, rien pour les bas salaires, rien pour l'égalité professionnelle. Par contre, la direction se réserve 0,5% pour gratifier des salarié-es référents dans un domaine stratégique et ceux et celles qui ont pris des responsabilités, le tout dans l'opacité la plus complète.

Ce n'est pas ça qui va corriger les dérives constatées entre 2010 et 2014, où les salaires ont baissé de 5% pour les cadres de premier niveau, alors qu'ils ont augmenté de 15% pour les cadres supérieurs !

Aussi, SUD et les autres organisations syndicales ont quitté la table des négociations, mettant la direction face à ses responsabilités. A suivre...

