Orange SA

Salaires 2014, simulacre de négociation ?

2 avril 2014

Une négociation salariale doit être le lieu pour discuter et négocier les salaires effectifs de l'ensemble du personnel. Mais Orange y construit un budget de plus en plus soumis à ses exigences : économie et accompagnement de la « transformation ».

Les demandes, y compris intersyndicales, sont faiblement prises en compte. Si la correction de certains écarts persiste, avec des mesures pour les premiers niveaux de salaire, les jeunes et pour l'égalité femmes hommes, si les mesures générales pour les cadres Dbis à F sont maintenues, la proportion des mesures individuelles et discrétionnaires s'accroît toujours. C'est particulièrement le cas de la mesure dite « Emploi / Compétences » dont le budget ne cesse d'augmenter unilatéralement. Où en sommes-nous ?

Qui	Combien	Quand	Mesure collective / individuelle
B à D droit privé	**en augmentation :** • +270 €/an (budget 1 %) • budget de 0,2% de leurs salaires	1er janvier date anniversaire	collective individuelle
• salaire < 25 000 €	• +150 €/an	1er janvier	collective
• moins de 29 ans et moins de 4 ans d'ancienneté	• budget de 1 % de leurs salaires	date anniversaire	individuelle
Fonctionnaires I.2 à II.3 (B à D)	**en augmentation :** 100 €/an (CFT)	1er juillet	collective
• salaire < 25 000 €	• +150 €/an	1er janvier	collective
B à D droit privé	**ajustement positionnement salarial :** budget de 0,1 % de leurs salaires	?	individuelle
B à D droit privé et fonctionnaires	**par promotion :** budget de 0,35 % de leurs salaires	?	individuelle, - mini 3 % avec 800 € - accès au Dbis 5 %, 1800 €
Femmes droit privé B	**en augmentation :** + 200 €/an	1er juillet	collective
Femmes droit privé C et D et toutes Dbis à G	**correction des inégalités :** budget de 0,1 % de leurs salaires	date anniversaire	individuelle
D bis à G tous statuts	**ajustement positionnement salarial :** budget de 0,1 % de leurs salaires		individuelle
Femmes Dbis à G	**correction des inégalités :** budget de 0,1 % de leurs salaires		individuelle
Dbis à F et fonctionnaires III.1 à IV.4	**en augmentation :** • +425 €/an (budget 0,85 %) • budget de 0,35 % de leurs salaires	date anniversaire date anniversaire	collective individuelle
• salaire < 31 000 €	• +300 €/an	date anniversaire	collective
• salaire de 31 001 à 37 000 €	• +150 €/an	date anniversaire	collective
• jeune Dbis à G	• budget de 2 % de leurs salaires	?	individuelle
G et fonctionnaires IV.5 à IV.6	**en augmentation :** budget de 0,85 % de leurs salaires	date anniversaire	individuelle
D bis à G tous statuts	**par promotion :** budget de 0,25 % de leurs salaires	?	individuelle, mini 3 % avec 800 €
Femmes B à G tous statuts	**par promotion :** budget de 0,05 % de leurs salaires	?	individuelle
Toutes catégories	**emploi, compétences :** budget de 0,40 % des salaires	?	individuelle

On avance ou on recule ?

Le niveau d'augmentation collective reste bas, les écarts entre catégories sont maintenus. La direction affirme que le niveau des propositions atteint 1,7 % en additionnant… les mesures collectives (1 % ou 0,85 %), individuelles (0,2 % ou 0,35 %), de dépositionnement salarial (0,1 %) et la mesure « *emploi compétence* » (0,4 %). Si on en restait là, ce n'est pas ce qu'en verrait le plus grand nombre sur la fiche de paie.

A noter une avancée : la prime Ile-de-France des personnels de droit privé B à D sera étendue à ceux-celles venu-es dans ce bassin par mutation ou de filiale… Et deux reculs : les bandes G n'ont plus de mesure collective au motif d'une décision au plus haut niveau, au mépris des engagements antérieurs pour toutes les catégories, et pour la première fois, et à cette étape, un budget de promotion inférieur chez les cadres, au motif qu'il y aurait moins de besoins !

Les nouvelles injustices consécutives à l'attribution de l'Avmon 2013 restent sans réponse, exceptée une mesure exceptionnelle de promotion, toujours en cours de définition, réservée à de très rares II.3.

Mesure « *emploi compétence* » pour la deuxième année !

En 2013 et pour la première fois, l'entreprise a imposé cette mesure dans l'accord salarial. Il s'agit d'accompagner par une augmentation salariale sans promotion, individuellement, une personne dont « *l'évolution répond aux enjeux de l'entreprise dans le développement de son activité et nécessaires aux besoins de compétences individuelles et collectives de demain, mobilité, expertise, prise de responsabilité* ». Ouf ! L'entreprise affirme qu'elle répond aux attentes de reconnaissance des salarié-es et d'initiatives des directions.

Le bilan 2013 est riche d'enseignements : dans les services nul ne sait qui en a bénéficié, ni pourquoi. C'est encore plus secret que la promotion. Les augmentations consenties grimpent avec le niveau de fonction ; la proportionnalité du corps social n'est pas du tout respectée.

Budget « *GPEC* »

Le budget « *GPEC 2013* » était de 0,15 % des salaires ; 3 521 personnes étaient concernées. D'ores et déjà, la direction annonce un budget 2014 de 0,4 %… supérieur au budget de promotion !

Aléas et cachoteries…

Une réponse aux attentes de reconnaissance ? Pour SUD, c'est non. Oui à de vrais parcours professionnels, à une visibilité sur le devenir et l'évolution des métiers, à une juste reconnaissance des efforts consentis et des qualifications acquises dans l'entreprise. SUD demande l'ouverture d'une vraie négociation sur le sujet.

En aucun cas, le développement de mesures secrètes, aléatoires, et sans aucune règle ne répond à ces attentes légitimes. Une chose est sûre, la direction a bien la prétention que l'accord salarial réponde à ses propres attentes.

Sud refuse l'instrumentalisation de la négociation salariale au service des objectifs de transformation dont nombre de salarié-es et de responsables mesurent déjà l'étendue des dégâts.