

# Nos augmentations et nos promotions sacrifiées sur l'autel des objectifs financiers

20 juillet 2020

La direction d'Orange a obtenu la décision unilatérale qu'elle recherchait depuis le début de la négociation salariale 2020 : aucune organisation syndicale n'a voulu signer son projet d'accord au budget global de 1,8% ! La crise covid-19, ses conséquences économiques putatives sur Orange ou la faible inflation évoquées par l'entreprise ont bon dos. En 2020, la direction l'a annoncé dans la presse et devant les milieux financiers, Orange maintient tous ses objectifs de CA et d'EBITDA. Déduction logique, si les augmentations de salaire et la promotion sont en forte baisse versus 2019, c'est que l'austérité salariale subventionne les objectifs 2020 maintenus. A Orange, il persiste un grave problème de répartition des richesses créées par les salarié-e-s.

### En 2020, Orange nous paie de mots

Le budget global des mesures salariales 2020 de 1,8% d'évolution de la masse salariale est en baisse de -40% comparé à 2019 ! Ces 1,8% se décomposent en :

- **1% en augmentation individuelle** avec des minimums garantis (contre 1,75% en 2020)
- **0,6%% en mesures ARCQ et...mobilité** (contre 1,05% en 2019)
- **0,2% en mesures ciblées** bas salaires, égalité professionnelle...

Les mesures d'augmentation seront mises en œuvre en **octobre 2020** avec **rétroactivité** au 1/01/2020 et les mesures de reconnaissance et de promotion en **novembre 2020**.

### Synthèse des mesures 2020 par situation et statut

Mon évolution salariale 2020	Je suis salarié-e de droit privé niveaux B à D	Je suis fonctionnaire classes I-II	Je suis cadre
Mon augmentation minimum garantie est environ de :	14€ net/mois (230€ brut/an)	8€ net/mois (120€ brut/an)	19€ net/mois (290€ brut/an)
Je prétends à une augmentation individuelle :	Budget managérial moyen de 0,2% (art. 1.1) soit +1% à un salarié sur 5	je n'ai droit à rien	Budget managérial moyen de 0,45% (art. 1.2) soit +1,5% à un cadre sur 3
Mon SGB est :	Bonus de +100€/an		je suis mal payé-e mais quand même...
inférieur à 30k€, je bénéficie de :			
inférieur à 36k€, je bénéficie de :	un jour je serai cadre		Bonus de +100€/an
de 36k€ à 41k€, je bénéficie de :			
J'ai moins de 29 ans et moins de 4 ans d'ancienneté. Je peux prétendre à :	Augmentation de +0,5% au titre du budget managérial de 1% (art. 3.3)	je suis trop expérimenté-e	Augmentation de +0,5% au titre du budget managérial de 1% (art. 3.3)
Je suis une femme, mon salaire est dépositionné, je peux bénéficier de :	Augmentation de 3%/900€ minimum au titre du budget de correction des écarts femmes/hommes (art. 3.1.2)		
Je prétends à une mesure de reconnaissance, je peux bénéficier de :	Augmentation 2%/600€ ou 4%/1200€ ou 7%/2400€ minimum au titre du budget ARCQ (art. 2.1) :		
Je suis une femme :	Augmentation de 4%/1200€ ou 7%/2400€ minimum au titre du budget additionnel pour l'évolution professionnelle des femmes (art. 3.1.1)		
Je choisis de faire une mobilité. Je peux bénéficier de :	Augmentation de 2%/600€ minimum au titre du budget mobilités et parcours professionnels (art. 2.2)		

Des réactions, des questions, des conseils ? Ecrivez-nous sur [salairesorange@sudptt.fr](mailto:salairesorange@sudptt.fr)

### **Soldes sur ARCQ et promotions : - 40% en 2020 !**

Le bousin ARCQ devait surchauffer puisque le budget reconnaissance et promotions 2020 est amputé de 40% ! **15000 mesures de reconnaissance pourraient être attribuées en 2020, contre plus de 24000 en 2019 !**

Et pourtant, les besoins sont énormes à Orange, des milliers de collègues et de managers attendaient que les budgets se débloquent et augmentent. **Fin 2019, 20911 personnes n'avaient pas eu de promotion depuis plus de 10 ans**, dont 28% de bandes D et 32% de bandes E ! Orange alimente les goulots d'étranglement sous les plafonds de verre et laisse des milliers de salarié-e-s sans perspective d'évolution de carrière, c'est irresponsable !

### **La mobilité devient une compétence officielle !**

En 2019, la direction avait souhaité un budget dédié à l'accompagnement de la mobilité à l'initiative des salarié-e-s, qui avait permis à 1107 personnes de bénéficier d'une augmentation moyenne de 3,7%. En 2020, ce budget est inclus dans celui des mesures de reconnaissance et de promotion ! On savait déjà que la mobilité était une compétence-clef pour obtenir des augmentations et des promotions, surtout au niveau des patrons de directions d'ailleurs. On savait aussi qu'une partie importante des budgets ARCQ était consommée pour accompagner des mobilités entrantes. **En 2020, c'est officiel, à Orange, la mobilité devient une compétence reconnue**, au même titre que les compétences métier ou les qualifications ! Les chasseurs de primes qui sautent de poste en poste pour faire carrière se réjouiront, les autres attendront !

### **Les fonctionnaires toujours méprisé-e-s**

Quelle est la seule catégorie de salarié-e-s Orange qui n'aura pas une augmentation minimum couvrant l'inflation prévisionnelle ? Les fonctionnaires non-cadres évidemment !

L'augmentation garantie à cette population de 120€/an représente 0,35% pour une inflation attendue à 0,5%. Deux sur trois qui n'auront pas d'évolution indiciaire en 2020, soit plus de 13000 collègues, vont donc perdre du pouvoir d'achat ! Avec la réforme des grilles indiciaires qui ne sort toujours pas des cartons du Ministère de la Fonction Publique, l'absence à ce jour de participation de l'entreprise à la prévoyance ou celle de prime de départ à la retraite pour les cadres fonctionnaires, **Orange continue de maltraiter les fonctionnaires** qui ont construit les fondations de l'entreprise prospère d'aujourd'hui ! Honteux !

### **La direction pleure avant d'avoir mal**

**La négociation a été frappée d'irrationalité et d'insincérité** du fait du cadre imposé par la direction, qui l'a menée, sur la base d'éléments au doigt mouillé pour 2020, comme si Orange était une PME, un autoentrepreneur ou le commerçant du quartier, durement frappés par la crise.

Les salarié-e-s, resté-e-s fortement impliqué-e-s pendant le confinement et après, vont ainsi payer en 2020 des augmentations et promotions qui leur étaient dues au titre des excellents résultats 2019 une crise qui ne touchera pas vraiment Orange, c'est la direction elle-même qui le dit ! Si au final, par ricochets, Orange était touchée par la crise dans certains secteurs, ce que rien n'étaye à ce jour, ou si d'aventure, la direction avait maintenu des objectifs d'intéressement ou de parts variables qu'elle savait irréalisables, **nous paierons 2 fois, en 2020 et en 2021 ! Où est la garantie de maintien du niveau de vie annoncée par Stéphane Richard ?**

Pourtant, à ce jour, après avoir récemment versé l'équivalent de **8 fois le budget des mesures salariales 2020**, le dividende de 0,70€ par action en 2020 reste maintenu, c'est-à-dire près de **2 milliards d'euros à verser en 2021 !**

**Sous couvert de prudence et de solidarité, la direction joue la carte de la culpabilité des salarié-e-s de travailler et de produire l'immense richesse d'une entreprise florissante, incomparable à d'autres. La vérité saute aux yeux, l'austérité salariale est le levier d'Orange pour atteindre des objectifs financiers 2020 qui garantissent les dividendes aux actionnaires. Avec 0,70€ par action, tous les 2 ans, Orange verse en dividendes l'équivalent de la masse salariale annuelle de tous les salarié-e-s d'Orange SA ! La crise covid-19 a bon dos, à Orange, la répartition des énormes richesses produites doit être rééquilibrée au profit de la rétribution et de la reconnaissance des salarié-e-s !**