



MARS 2019

FOCOM \ ORANGE

SALAIRES : J'ACCÈLÈRE



Les mesures issues de la Décision Unilatérale de l'entreprise en 2018 ont donné lieu à un saupoudrage avec des augmentations mineures. Compte tenu du taux d'inflation exceptionnel de 1,8 % en 2018 jamais atteint depuis 2011, et une augmentation des prix à la consommation de 2,3 %, ces mesures salariales ont été quasi invisibles pour les salariés. Le volume de promotions a été insuffisant et les « mesurette » octroyées n'ont servi à régler qu'un pourcentage extrêmement faible de situations particulières.

Même le management chargé de la redistribution de ce budget salarial, avoue ne pas savoir comment faire avec si peu, notamment pour l'application de l'accord Reconnaissance des compétences et des qualifications.

Résultat : les salariés sont déçus et ne sentent pas reconnus.

Parole salarié : « *Les salariés sont les parents pauvres d'Orange.* »

La négociation salariale démarre avec une lueur d'espoir suite aux déclarations de Stéphane Richard lors du CNSHCT de février 2019 :

« Je crois qu'il va falloir qu'on entende la colère qui s'est manifestée, la frustration qu'elle exprime aussi, que ce soit à l'occasion de la fin de l'année 2018 ou des négociations salariales qui doivent se tenir, il va falloir qu'on prenne en compte ce qui se passe.

Il y aura aussi l'intéressement et la participation qui ont leurs propres leviers. J'entends que vous êtes très ambitieux pour les salariés, j'espère que nous trouverons un point d'équilibre.»

Banco ! La Direction ne devrait donc pas reproduire en 2019 les mêmes erreurs qu'en 2018 qui ont conduit au blocage de la négociation et à une grande frustration des salariés.

MAIS FAISONS ENSEMBLE AUJOURD'HUI LES COMPTES :

- Attribution d'une prime : oui mais uniquement une prime solidarité versée à 21 % des salariés.
- Attribution d'une prime performance : oui, mais uniquement à des hauts dirigeants et avec des montants entre 260 000 et 300 000 euros, ce qui crée un fossé entre le haut de la hiérarchie et le reste des salariés.

Parole salarié : « *Les salariés sont floués et les cadres de haut rang se régale.* »

- Augmentation intéressement et participation : oui à hauteur en moyenne de 50 euros par rapport à 2018 !

Parole salarié : « *Je viens de voir les propositions de l'intéressement et de la participation de l'entreprise, j'espère que c'est une plaisanterie.* »

PAR CONTRE :

- Demande de FOCOM d'étendre la prime de performance à tous les salariés d'Orange : refusé avec un mépris total de la Direction pour les milliers de signataires de la pétition remise fin janvier 2018.

Pourtant l'entreprise a vécu « *une année 2018 riche de croissance ininterrompue, ce qui ne s'était jamais vu depuis 2009* », ce sont les propos de la directrice Orange France.

Les résultats sont exceptionnels : +1,3 % de croissance groupe, + 0,9 % pour la deuxième année consécutive en France et +2,7 % pour l'EBITDA.

Parole salarié : « *En espérant que tous ces bons résultats aient un impact sur notre porte-monnaie et non pas à 100 % dans celui de nos actionnaires.* »



Le mécontentement des salariés vis-à-vis de la politique salariale de l'entreprise n'a jamais été aussi fort.
Parole salarié: « *Comment considérer une politique de rémunération qui n'assure pas a minima la défense du pouvoir d'achat des salariés alors même qu'ils produisent des bénéfices?* »

COMMENT DIRE MERCI EN 2019 AUX SALARIÉS POUR LEUR CONTRIBUTION AUX EXCELLENTS RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE EN 2018 ?

En donnant satisfaction aux demandes qu'ils ont confiées à FOCom c'est-à-dire :

- **Une augmentation collective avec un 13^e mois** pour tous incluant un niveau seuil minima.
- **Un budget reconnaissance en forte augmentation** pour reconnaître réellement les compétences et les qualifications avec maintien du double système RCQ et hors RCQ, compte tenu du retard pris pour la mise en œuvre de l'accord.
- **Un budget spécifique et conséquent pour financer toutes les mesures correctives** en 3 points :
 - l'égalité professionnelle : un budget promotion pour continuer à rééquilibrer la structure de l'emploi + un budget pour continuer à corriger l'écart salarial,
 - le traitement des situations particulières : plus de 22 000 salariés sans promotion depuis plus de 10 ans, remise à niveaux des salaires, passage des 62 salariés catégorie B en catégorie C, les mesures début de carrière,
 - un budget Promotions par Reconnaissance de l'Ancienneté (PRA).

Nous demandons aussi :

- Un pilotage national serré pour tous les établissements principaux quant à l'application stricte des accords RCQ, égalité professionnelle et intergénérationnelle en lien avec l'accord salarial.
- La prise en charge de la sur-cotisation retraite des temps partiels.
- La poursuite de la prise en charge du jour de carence pour tous.
- L'Intégration du nuage de points dans le Bilan Social Individuel.

L'enveloppe budgétaire nécessaire à ce véritable plan salarial, à la hauteur des ambitions de l'entreprise, restera de toute façon inférieure aux 500 millions d'euros de réduction de la masse salariale réalisée par Orange depuis 2015 et aux 3,5 milliards d'économie, résultat supérieur à l'objectif.

EN CONCLUSION NOUS CITERONS À NOUVEAU LES PAROLES DE STÉPHANE RICHARD :

« Je ne pense pas qu'on puisse opposer le mur du système, le mur de la compétitivité, des équilibres financiers. Je crois qu'aujourd'hui on ferait une grave erreur si on ignorait ce qui se passe autour de nous (...) Il va falloir qu'on lâche du lest. »

Ne faites donc pas d'erreur et ne prenez pas le risque que le mécontentement grandissant du personnel mène à une colère générale que vous ne pourrez plus ni maîtriser ni apaiser.

FOCom exige le respect des promesses et de l'ensemble des salariés d'Orange en leur attribuant une reconnaissance financière qui soit enfin à la hauteur de leur investissement et de leurs attentes.

FAITES DE CETTE ANNÉE 2019 UNE ANNÉE SALARIALE AMBITIEUSE !

*(Déclaration de FOCom en préalable
à la négociation salariale du 28 février 2019)*