

Résultats en hausse, rému en baisse...

INACCEPTABLE!

Des budgets Participation et Intéressement sans augmentation notable, des Parts Variables Managériales versées au titre du 2^e semestre 2018 inexplicablement sous-valorisées... au terme de la négociation salariale 2019, le compte n'y est pas pour les cadres.

Participation et Intéressement

- L'enveloppe de la participation diminue de 1,3 % avec 148 M€, mais du fait de la baisse des effectifs, chacun devrait s'y retrouver (comptez +20 € par rapport à 2018).
- L'intéressement, par contre, chute lourdement de 10 % par rapport à 2018, en passant de 200 M€ à 180 M€ ce qui, ramené aux effectifs, revient à une baisse de 4,4 % par rapport à 2018, soit 130 € à 220 € en moins selon votre revenu annuel. La baisse de l'intéressement est telle que Stéphane Richard a dû consentir, unilatéralement, un supplément d'intéressement allant de 170 à 250 € qui compensera tout juste cette perte.

Au total les salariés ne toucheront en moyenne que 50 € de plus en 2019 par rapport à 2018 au titre de la participation et de l'intéressement.

Augmentations annuelles

Faut-il rappeler l'échec de la négociation salariale l'an dernier, sanctionnée par la non-signature unanime des syndicats représentatifs? Échec compréhensible, car comment accepter un budget pour les augmentations générales de 1,4 %, très inférieur à l'inflation (1,8 % selon le très contesté indice INSEE). Pour 2019, à ce stade de la négociation (la dernière séance est fixée au 3 avril), nous en sommes à 1,7 % pour le budget d'augmentations générales, et 500 euros bruts annuels de minima garantis pour les cadres. Nous attendions beaucoup plus au vu des résultats d'Orange. D'ailleurs Stéphane Richard avait déclaré à la presse, le 8 décembre dernier en pleine crise des Gilets Jaunes: « *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 d'année ou des négociations salariales qui doivent se tenir* »...

Abondements PERCO et PEG

Il n'y aura pas un centime de plus en 2019 qu'en 2018, seulement 1 000 €. Mais il faut verser plus sur le PERCO (600 € contre 500 en 2018) pour pouvoir en bénéficier pleinement.

Parts Variables Managériales

Étant donné les excellentes performances du Groupe, les cadres bénéficiaires de la PVM pouvaient espérer un montant plus élevés qu'en 2018. Or, la plupart ont eu la surprise de voir son montant diminuer fortement. Ainsi à IMTW (mais ce n'est pas un cas isolé) l'indicateur Division/Groupe passe de 115 à 85 en un an, soit -26,3 % et, pire, de 125 à 85 si on le compare avec le S2 2018. Cette dégringolade n'est pas anecdotique: cet indicateur compte pour 20 % de la PVM qui se voit donc amputée de 5,2 % de sa valeur totale. Concrètement, pour un salarié en bande E au salaire global de base de 45 000 € annuel, la perte est estimée à 156 € bruts pour le semestre!

Les premières explications obtenues lors du CCUES de la semaine dernière sont bien vagues: des objectifs budgétaires n'auraient pas été atteints... Lesquels? Et pourquoi? Mystère! ♦

Cette désastreuse politique salariale est inacceptable, surtout quand on la rapproche des 2,1 milliards d'euros versés aux actionnaires et du montant des actions de performance attribuées au top management dès cette année. Tous les salariés, les cadres comme les non-cadres, veulent et doivent être respectés. Nous attendons des explications et des mesures correctives rapides pour mettre fin à ces injustices.

3 questions à...

... Laurent, négociateur de l'accord reconnaissance des compétences et qualifications

Comment a été mis en place le nouveau référentiel « métiers » ?

Après des années de baisses constantes d'effectifs, de réorganisations perpétuelles et l'absence de promotions et d'évolutions professionnelles pour bon nombre de ses salariés, FOCom a obtenu qu'Orange ouvre le dialogue sur les qualifications et les compétences, laissées en friche depuis la reclassification en 1993. Un accord a été conclu en 2017. Il a pour objectif de reconnaître des qualifications et des compétences et de valoriser les efforts d'adaptation et de charge de travail selon des critères clairs, communs et connus a priori. Sa mise en œuvre, complexe et limitée par des moyens financiers insuffisants, est chaotique. Nous regrettons également que la direction lui ait adossé, de façon unilatérale, la révision de son référentiel « métiers ». Le but affiché est de répondre aux enjeux et aux nouveaux défis auxquels l'entreprise est soumise. Nous pensons qu'il a surtout vocation à poursuivre une politique d'emploi restrictive, demandant toujours plus à des salariés de moins en moins nombreux.

En quoi consiste le nouveau référentiel « métiers » ?

Le nouveau référentiel accompagne insidieusement une nouvelle organisation du travail qui vise à accentuer encore la pression sur la masse salariale, par différents canaux. La direction se désengage de ses responsabilités de gouvernance en les transférant aux équipes. Ce faisant, elle allège sa structure en réduisant les échelons hiérarchiques et les métiers qui avaient en charge de définir la stratégie, de contrôler l'application de ses directives et d'accompagner les salariés. De nombreux emplois des fonctions support, d'encadrement ou d'innovation disparaissent ainsi, leurs missions étant dorénavant réparties sur l'ensemble des collaborateurs.

L'entreprise revoit la définition de ses besoins en ressources humaines non plus à partir de la liste d'activités et de tâches à réaliser mais en partant des compétences nécessaires pour être autonomes et contribuer à sa transformation. D'ailleurs, elle réduit le nombre de métiers de 400 à 130, en gommant autant que possible la notion de domaine d'activité. Ce qui lui permet de les déplacer au gré de ses besoins et qui réduit les possibilités d'évoluer. Une compétence étant définie par l'acquisition de connaissances, d'un savoir-faire et d'un savoir-être, tous les champs des possibles sont ouverts dans la gestion de l'emploi et des efforts exigés des salariés auxquels il est demandé toujours plus de flexibilité, de mobilité et d'agilité. Ayant dorénavant le même métier, ils deviennent polyvalents et peuvent être affectés sur des domaines d'activité différents au gré des besoins.

Quelles en sont les conséquences ?

Cette nouvelle organisation impose aux salariés une charge de travail et mentale accrues sans leur assentiment et sans être reconnues à leur juste niveau. Au-delà de leur activité opérationnelle proprement dite, les salariés doivent dorénavant assumer les nouvelles missions liées à la transformation de l'entreprise et à l'animation du collectif.

FOCom dénonce un transfert insidieux des responsabilités de l'organisation et du fonctionnement de l'entreprise sur les collaborateurs. Et ceci sans en préciser les moyens en temps et en formation pour les maîtriser et les assumer. ♦

LE CHIFFRE DU MOIS

2018

C'est l'année de toutes les réussites pour Orange. Ces résultats nous conduisent à attendre une politique salariale et sociale à la hauteur de notre implication. Beaucoup, beaucoup plus ambitieuse... ♦