



DÉCISION UNILATÉRALE
DE LA DIRECTION

SI ON DEVAIT ÉCOUTER
TOUT LE MONDE, ON
NE SERAIT PLUS UNE
DIRECTION



La direction fait échouer LA NÉGO SALARIALE

Cette négociation salariale 2020 était clairement placée sous le signe du mépris social et de l'austérité de la part de la direction. Une austérité qu'elle n'a d'ailleurs jamais pu argumenter, compte tenu des excellents résultats de l'entreprise.

Incompréhension et colère de FOCOM :

Nous sommes signataires historiques de l'accord salarial depuis 2006 et nous avons toujours contribué fortement à de nouvelles avancées : introduction des mesures collectives garanties, égalité professionnelle, mesures jeunes, augmentation des budgets reconnaissance... FOCOM déplore l'échec de la négociation de cette année qui conduit à une Décision Unilatérale de l'entreprise alors que nous avons un accord unanime l'an dernier. Rien ne justifie des restrictions sur la rémunération alors que Stéphane Richard déclare dans une interview du 25 juin : «*La reprise globalement est là, les réalisations de croissance sur la fin de l'année seront un peu meilleures que les prévisions encore pessimistes qu'il y a. En tout cas, moi je me range plutôt dans le clan des optimistes sur l'activité.*». Des investissements massifs sont également annoncés : 5G, fibre, Afrique...

Pourtant le comité exécutif d'Orange a sciemment choisi de faire des réserves budgétaires qu'il réinjectera dans son circuit économique, en sacrifiant le pouvoir d'achat de ses salariés.

FOCOM refuse de signer et de cautionner la braderie à moins 40% des mesures salariales pour les personnels d'Orange.

Sans accord, la direction prend donc la responsabilité d'appliquer une décision unilatérale avec, notamment une diminution de 50 à 70% des augmentations collectives et un budget reconnaissance divisé par 2.

➔ **Budget global moyen de 1,8% des mesures salariales au lieu de 3% en 2019**

Un budget au plus bas avec une réduction de 40% soit une économie pour l'entreprise d'environ 58M€ euros. C'est de cette manière que la direction d'Orange félicite ses salariés pour le formidable travail accompli en 2019 et leur exceptionnel investissement depuis le début de la crise Covid-19. Pourtant, le carnet de commandes est plein, les résultats économiques sont bons et la situation financière solide : tous les objectifs 2019 sont atteints avec un chiffre d'affaire de 43 Mds, une trésorerie sans tension avec un cash-flow en amélioration de 2,3 Mds d'euros, pas d'activité partielle, pas de prêt de l'État.

➔ Des mesures d'augmentations générales à 1%, diminuées de 40%

FOCom a limité la casse en obtenant l'application rétroactive au 1^{er} janvier 2020 et le maintien des montants collectifs garantis, mais la direction a décidé de les diviser par 2:

- ✓ **Salariés de droit privé non cadres:** montant collectif garanti 230€ euros (vs 450€), **pas d'équivalent aussi bas depuis le début des négociations salariales à Orange en 2006.** Il représente 0,8% du salaire de base en moyenne, auquel peut s'ajouter une augmentation individuelle non garantie de 0,20% en moyenne.
- ✓ **Fonctionnaires non-cadres:** montant collectif garanti 120€ soit **moins 60% vs 2019**, au prétexte que la progression, non démontrée, avec le changement d'échelle indiciaire représente déjà 1% en moyenne cette année.
- ✓ **Salariés cadres:** montant collectif garanti 290€ soit moins 44% vs 2019. Il représente 0,55% du salaire de base en moyenne, auquel peut s'ajouter une augmentation individuelle non garantie de 0,45% en moyenne. **Le montant garanti cadres n'a jamais été aussi bas depuis son introduction en 2010.**

➔ Minima annuel de complément salarial des cadres fonctionnaires relevé de 0,55% avec 30€ minima

C'est moitié moins qu'en 2019, cela impacte des personnels qui ont déjà des niveaux de complément très faibles.

➔ Mesure rattrapage des premiers niveaux de salaires identiques à 2019

100€ brut annuel supplémentaires pour les non cadres avec un salaire annuel inférieur à 30k€. 200€ pour les cadres avec un salaire inférieur à 36k€ et 100€ pour un salaire compris entre 36 et 41k€. Cette mesure reste insuffisante.

➔ Mesures pour les salariés en début de carrière: 1% pour les non cadres et 2% pour les cadres

FOCom a obtenu sa reconduction en 2020, seule organisation syndicale à demander cette mesure. Elle a pourtant bénéficié à 85% des jeunes salariés concernés en 2019 (moins de 29 ans et au moins 4 ans d'ancienneté). **En parallèle, FOCom continue de demander la revalorisation des salaires d'embauche**, notamment celle des femmes sur certaines catégories cadre où elles sont nettement défavorisées.

➔ Un BUDGET RECONNAISSANCE à 0,6% vs 1% soit 10 000 mesures en moins qu'en 2019

C'est donc un budget divisé par 2 pour des salariés qui n'ont pourtant pas démérité bien au contraire. Ce budget n'est en fait que de 0,55%, puisque, malgré notre opposition, un item «*mobilité*» a été introduit, alors qu'il était traité en dehors dans l'accord 2019 (budget 0,05%). Sans budget spécifique, il **représente un danger réel** pour un service qui déciderait d'utiliser ce type de mesure, en lieu et place de promotions ou mesures de reconnaissance. Pour FOCom, la mobilité n'est ni une compétence, ni une qualification!

➔ **Un BUDGET EGALITE PROFESSIONNELLE constant et insuffisant**

Le budget promotion femmes à 0,2%, reconduit à l'identique ne pourra pas suffire à rétablir la structure de l'emploi. En 2019, **ce budget a été utilisé dans certaines DO et divisions pour se substituer au budget général, donc à l'inverse de l'effet recherché.** C'est le même constat pour le budget des écarts salariaux à 0,1%. Le mauvais pilotage national et local en 2019 a mis en évidence un taux d'effectif et un % moyen attribué en mesures de reconnaissance, systématiquement moins disant pour les femmes.

Seul point positif obtenu par FOCOM:

- Les montants minimums garantis ont été réintroduits et inchangés version 2019 (avaient disparu dans DU 2018): 600€ avec 2% mesure reconnaissance, pour les promotions: 1200€ avec 4% et 2400€ avec 7% passage niveau cadre.

Point de vigilance: l'entreprise affirme que 100% des salariés sont positionnés sur un métier RCQ en réponse à notre interpellation sur la disparition du dispositif de secours inscrit dans l'accord 2019, pour les **salariés hors RCQ** (plus de 3000 traités). Si ce n'était pas le cas, des salariés ne seraient donc pas couverts par le dispositif et pourraient n'avoir aucune promotion ni mesure de reconnaissance en 2020.

Des mesures à 0€ en 2020 pour creuser les inégalités

➔ **ZÉRO EURO pour les situations particulières**

La direction a refusé de reconduire le budget dédié au traitement des situations particulières: revalorisation des sous positionnements qui concernait aussi 20000 salariés non promus depuis plus de 10 ans. **Elle a donc choisi de faire disparaître 2000 mesures prises en 2019.**

➔ **ZÉRO EURO pour les fonctionnaires en fin d'échelle indiciaire**

Pour les fonctionnaires en fin d'échelle indiciaire et privés de l'application du PPCR2, la direction a refusé d'accéder à nos demandes légitimes de compensation financière.

➔ **ZÉRO EURO de prime collective pour reconnaître l'investissement de TOUS les salariés**

FOCOM proposait l'attribution d'une prime pour tous qui a été refusée. La prime covid 19 ne concerne que 10% des personnels et ses critères discriminatoires génèrent un mécontentement légitime. Nous suivons avec attention tous les recours qui seront faits pour obtenir réparation (une procédure d'accompagnement est à votre disposition via l'adresse mail dsc.ft@fo-com.com).

➔ **ZÉRO EURO de frais professionnels pour les télétravailleurs au-delà du 11 mai**

La direction a refusé d'attribuer cette prime au-delà des 2 mois de confinement, sous le prétexte (non acceptable) de la future renégociation de l'accord télétravail au 2^{ème} semestre 2020. **FOCOM continuera de demander la revalorisation de cette prime et l'attribution aux télétravailleurs jusqu'à la reprise sur site.**

➔ **ZÉRO prise en charge de la sur cotisation retraite pour les salariés à temps partiel**

FOCOM a pourtant rappelé que les salariés à temps partiel ont, pour la plupart, des petits salaires et vont subir une perte de 20% supplémentaire sur leur pension de retraite. Les femmes représentent 82% des temps partiel hors TPS et TPSA. Le taux de féminisation des salariés à temps complet est en fait de 32% vs 37% des effectifs affichés par l'entreprise. Nous poursuivons cette revendication pendant la future renégociation de l'accord égalité professionnelle.

Aujourd'hui, «qui s'écrit aujourd'hui», le comité exécutif d'Orange a raté son rendez-vous salarial 2020 avec les personnels d'Orange, ce qui n'augure rien de bon pour les négociations du second semestre 2020: Gestion Prévisionnelle Emplois et Compétences, Transformation Responsable, Télétravail, Egalité Professionnelle...

FOCom, défenseur de la fiche de paie est présent pour vous conseiller et vous accompagner, n'hésitez pas à contacter vos représentants ou écrire à dsc.ft@fo-com.com

Nous continuons, à vos côtés, à faire preuve de détermination pour préserver vos droits et améliorer votre travail quotidien.

	ACCORD SALARIAL 2019	ÉVOLUTION DES PROPOSITIONS EN NÉGOCIATION SALARIALE 2020				Décision Unilatérale 2020
		10 juin		18 juin	25 juin	
Budget global	3%	1,30%	1,50%	1,65%	1,80%	1,80%
AUGMENTATIONS collective + individuelle en taux moyen	1,75%	0,80%	0,90%	0,95%	1%	1%
ACO NC Collectif garanti	450 €	145 €	175 €	200 €	230 €	230 €
Augmentation individuelle non garantie	0,40%	0,30%	0,30%	0,25%	0,25%	0,25%
AFO NC Collectif garanti	320 €	0 €	0 €	100 €	120 €	120 €
Estimation moyenne avants indiciaire		1%	1%	1%	1%	1%
CADRES Collectif garanti (Dbis à F)	525 €	210 €	240 €	265 €	290 €	290 €
Augmentation individuelle non garantie	0,60%	0,40%	0,45%	0,40%	0,45%	0,45%
MESURES SEUILS premiers niveaux de salaire						
salariés Non cadres SGB <= 30 k€	100 €			100 €	100 €	100 €
salariés cadres : SGB <=36 k€	200 €			200 €	200 €	200 €
SGB>36k€<41k€	100 €			100 €	100 €	100 €
<u>Application rétroactive</u>	1 ^{er} janvier 2019			1 ^{er} janvier 2020	1 ^{er} janvier 2020	1 ^{er} janvier 2020
RECONNAISSANCE BUDGET GLOBAL	0,9%	0,4%	0,5%	0,5%	0,6%	0,6%
Passage niveau avancé sans promo	2% minima 600 €			2% minima 600 €	2% minima 600 €	2% minima 600 €
Promotion	4% minima 1200 €			4% minima 1200 €	4% minima 1200 €	4% minima 1200 €
Promotion passage au niveau cadre DBIS/III.2	7% minima 2400 €			7% minima 2400 €	7% minima 2400 €	7% minima 2400 €
Mobilité et Parcours professionnels ⁽¹⁾	budget 0,05% à part			non défini et inclus	non défini et inclus	non défini et inclus
Traitement des situations particulières ⁽⁴⁾	budget 0,1%				non reconduit	non reconduit
ÉGALITE PROFESSIONNELLE						
BUDGET ÉVOLUTION CARRIÈRE	0,2%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%
BUDGET CORRECTION SALARIALE	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
MESURE DÉBUT DE CARRIÈRE						
Non cadres	1%			1%	1%	1%
Cadres	2%			2%	2%	2%
Budget Consolidation fonctionnaires ⁽²⁾	0,1%			0,1%	0,1%	0,1%
Médecins du Travail ⁽⁵⁾	2,25%				1,35%	1,35%
Minima complément salarial fonctionnaires cadres revalorisé	1% avec 50 € minima				0,55%	0,55% avec 30 € minima
Revalorisation prime de sur rémunération et seuils minimaux TPS ⁽³⁾	2,25%				1,35%	1,35%

**Refus de la direction d'une évolution des propositions
Fin de la négociation**

⁽¹⁾ Cet item était traité en 2019 hors budget Reconnaissance, en mesure spécifique selon la demande de FOCom, la mobilité n'étant pas une compétence. Dans l'absolu, sans budget défini pour cet item, un établissement pourrait décider de consacrer la totalité du budget reconnaissance à la mobilité

⁽²⁾ Consolidations issues pour les fonctionnaires, des accords sociaux 1990, 1997 et des accords salariaux 2013, 2014

⁽³⁾ Déclinaison de l'accord intergénérationnel de 2018

⁽⁴⁾ En 2019, 2000 cas de salariés en sous positionnement ou non promus depuis plus de 10 ans avaient pu être traités avec ce budget

⁽⁵⁾ Défini par la direction et non négocié