



Bilan salarial 2020

EN CHUTE LIBRE



Profitant d'une crise sanitaire naissante et malgré d'excellents résultats de l'entreprise, la direction avait pourtant décidé unilatéralement de ne pas récompenser ses salariés à la hauteur de leur engagement. C'est la première fois que FOCom refusait de signer un projet d'accord salarial, depuis 2006. Le bilan des mesures 2020 nous a donné raison.

AUGMENTATIONS SALARIALES bradées

Le montant des augmentations salariales a été divisé par 2 par rapport à ce que nous avons obtenu pour l'accord salarial 2019. Le taux moyen appliqué était de 0,8% en moyenne vs 1,6% pour les salariés non cadres et 0,6% vs 1% pour les cadres.

77% des salariés contractuels non cadres et un cadre sur deux n'ont bénéficié d'aucune augmentation individuelle l'année dernière, le pire a été évité, grâce au collectif garanti pour tous, obtenu par FOCom depuis 2006.

Absence de RECONNAISSANCE

La reconnaissance de l'entreprise s'est traduite par l'application d'un budget fictif affiché à 0.6% vs 0.9% de l'année 2019.

14% des effectifs seulement dans chaque catégorie cadre et non cadre ont perçu une mesure reconnaissance (hors mobilité), soit moins 5% d'effectifs non cadres vs 2019 et moins 12% pour les cadres.

Le budget réellement consommé pour les mesures et les promotions est en fait de 0,35%, En 2020, l'entreprise a reconnu ses cadres essentiellement sur leur capacité à la mobilité (budget inscrit à part dans l'accord 2019) aux dépens du développement de leurs compétences. Retour du tristement célèbre « Time to Move » des années 2010 ?



IN-Égalité professionnelle

«Orange dans le Top 10 mondial des entreprises qui respectent le mieux l'égalité professionnelle»... Ce classement, basé sur des indicateurs mal pensés, fausse la réalité.

Le bilan salarial montre une discrimination flagrante des mesures reconnaissance envers les femmes non cadres pour certaines divisions et DO. Parmi les écarts les plus importants, on peut souligner que 11% des femmes non cadres étaient bénéficiaires vs 21% des hommes à WIN, 12% de femmes vs 18% d'hommes pour FSF et 11% de femmes vs 20% d'hommes pour la DRR Corse!

Les taux moyens attribués pour les femmes non cadres et cadres ont subi le même sort.

Le budget spécifique promotion a souvent été utilisé à la place du budget général. Nous dénonçons également les directions des divisions TGI, DTSI et SCE ainsi que DOGNE et DOGSO qui n'ont même pas consommé tout leur budget.



Négociation salariale 2021: RETROUVER UNE DIGNITÉ

La première séance de négociation salariale 2021 a lieu le 5 mai.

Pour compenser les pertes de pouvoir d'achat en 2020 et récompenser la richesse produite par les salariés, FOCOM revendiquera prioritairement:

- ◆ Un 13^{ème} mois pour tous avec un montant minimal de 2 800 euros bruts garanti,
- ◆ Une reconnaissance dédiée entièrement aux compétences et aux qualifications des salariés avec un budget de rattrapage,
- ◆ La mise en œuvre d'un équilibre total des promotions par effectif Femmes et Hommes et un budget conséquent pour dissoudre les écarts salariaux.

Après avoir affiché un mépris social en 2020, la direction doit retrouver son bon sens de 2019 qui avait pu conduire à un accord salarial digne du professionnalisme des salariés.



J'adhère à FOCOM
en ligne

