

# 2016, des cacahuètes ! 2017, la disette ?

Paris, mars 2017

## Individualisme et opacité !



Nombre de salarié-es avaient pu le constater sur leur fiche de paie, le budget total de 2,1% de l'accord salarial Orange SA 2016, signé par seulement deux organisations syndicales (CFDT et FO), s'est bien traduit par des augmentations minimales pour le plus grand nombre !

La politique salariale d'Orange repose de plus en plus sur des enveloppes à la distribution opaque voire discrétionnaire comme les MEC, au détriment des augmentations collectives qui reconnaissent la contribution de tous.

A l'arrache, lors de la séance de relecture de l'accord en 2016, l'entreprise avait lâché quelques euros de plus par an par salarié-e pour obtenir des signatures d'organisations syndicales (CFDT, FO).

Globalement, et par niveau en 2016, la politique salariale de l'entreprise serait presque flatteuse au premier abord : 3% d'augmentation pour les salarié-es des bandes B à D de droit privé et 1,9% pour les cadres Dbis à G, certain-es seraient (presque) tenté-es de dire « merci patron » !

Sauf que derrière le miroir (aux alouettes) des taux globaux, Orange a en fait distribué en minimums garantis ou mesures collectives : 1% aux salarié-es de droit privé B à D (275€/an bruts soit 22,92€/mois), 0,3% (hors dispositions liées au statut) aux fonctionnaires des classes I et II (100€/an bruts soit 8,33€/mois) et 0,65% pour les cadres Dbis à G (325€/an bruts soit 27,08€/mois) !

## Peu pour beaucoup, mais beaucoup pour peu...

Sud s'était battu pour obtenir ou reconduire des mesures spécifiques nécessaires comme les augmentations liées à des seuils de salaires chez les cadres (+100€ ou 200€/an bruts) et non-cadres (+100€/an bruts), les mesures début de carrière (0,5% d'augmentation supplémentaire) et la mesure de correction d'écart salarial Femmes/Hommes (budget de 0,2%).

Cependant, les taux globaux affichés par l'entreprise sont gonflés par le poids d'enveloppes qui ne bénéficient pas à tous-tes, certaines dites « managériales »... 11% des salarié-es ont bénéficié d'une MEC, 8% d'une promotion et seulement 35% des cadres Dbis à F ont eu une augmentation individuelle...

## Les cadres cloués au pilori

Un budget de 1% d'augmentation individuelle était prévu pour les cadres Dbis à F avec le minimum garanti de 325€/an bruts, obtenu par 65% des cadres. Les 35% restants ont perçu une augmentation individuelle de (seulement) 1,6% en moyenne. Hasard des statistiques sûrement, plus le niveau est élevé, plus on a de chances d'avoir une augmentation supérieure au minimum garanti et plus cette augmentation est importante !

Les CODIR se sucreraient-ils ??? Chiffre édifiant encore, 34,5% des cadres Dbis à F d'Orange n'ont eu que le minimum garanti à l'exclusion de toute autre mesure prévue à l'accord salarial 2016 !

Résultat, avec des enveloppes aussi faibles, dans les services, aucun cadre n'a l'impression d'avoir été réellement augmenté, ni ceux qui ont perçu le minimum, ni ceux qui ont eu plus, chapeau bas !

Évidemment, Orange comptera sur eux pour mettre en place l'accord reconnaissance des compétences et des qualifications...

Inscrivez-vous à  
notre Newsletter



## #AdopteUneMecOrange

Les budgets MEC 2016 ont globalement été utilisés, sauf chez les cadres hommes.

**Seulement 11% des salarié-es ont bénéficié d'une MEC. 12% des femmes et 10% des hommes en ont bénéficié pour une augmentation moyenne de 3,7%. Mais, 45% des niveaux B à D et 65% des Dbis à G n'ont eu que le minimum d'augmentation de 3%. À l'inverse, 15% des niveaux B à D et 20% des Dbis à G ont eu au moins 5%... Surprise !**

**Plus on monte en niveau chez les cadres, plus on a de chances d'avoir des augmentations MEC supérieures à 5% : de 15% chez les Dbis, on passe à 28% chez les F et 55% chez les G ! 60 bandes G ont bénéficié d'une MEC et de 6,1% d'augmentation en moyenne !**

**Une question s'impose : des décideurs de MEC décideraient-ils pour eux-mêmes ou leur CODIR, par exemple au moment de réorganisations qu'ils engagent ???**

Quant aux motifs d'attribution des MEC (27% pour «Engagement vers compétences additionnelles », 26% pour « Mobilité transverse filière métier », 19% pour « Responsabilités nouvelles »...), chacun a des exemples autour de soi d'imputation de complaisance pour faire passer des dossiers !

D'ailleurs, 8% des bénéficiaires ont cumulé une MEC en 2015 et en 2016... Adopter une MEC chez Orange, c'est l'assurance d'une belle rencontre salariale, surtout si vous la décidez pour vous-même !

## Pour les promotions, l'inégalité continue

**9% des femmes et 7% des hommes ont bénéficié d'une promotion en 2016 avec une augmentation moyenne de 5,3%. 40% des promus étaient des femmes alors qu'elles représentent 37% des salarié-es. Les budgets promotions des niveaux B à D et des hommes cadres Dbis à G ont été entièrement consommés, mais pas celui des femmes cadres !**

Comme pour la correction des écarts de salaires hommes/femmes, on a bien compris que certaines directions avaient du mal à trouver des femmes méritantes à leurs yeux et préféreraient ne pas utiliser les budgets pourtant prévus à l'accord salarial, ce qui est proprement scandaleux ! Serait-ce étranger au fait que ce sont souvent des hommes dans les CODIR qui décident pour les femmes ???

Promotions 2016 (niveau avant promo-)	Nb de bénéf.	% moyen attribué
B	52	4,7%
C	3427	4,4%
D	1578	7,5%
DB	1273	4,8%
E	628	5,5%
F	147	4,9%

## Le grand écart salarial

6% des salarié-es Orange ont bénéficié d'une mesure d'ajustement salarial, avec une augmentation moyenne de 3,9% ; 3% des femmes d'une mesure d'égalité professionnelle avec une augmentation moyenne de 3,5%.

Des écarts importants demeurent à situation comparable sur un même niveau et entre hommes et femmes et sont nourris par la structure même des accords salariaux de ces dernières années.

D'un côté, Orange creuse ces écarts par des enveloppes discrétionnaires distribuées dans la plus grande opacité et l'entre-soi... et de l'autre, les comblent avec des mesures spécifiques !

Avec la politique de modération salariale et les écarts qui perdurent, des milliers de salarié-es n'ont quasiment aucune chance de voir leur salaire atteindre un jour la moyenne de leur niveau, sans parler du 9ème décile ! Dire que certains CE attribuent les mêmes montants d'aides culturelles et sportives par niveau quel que soit le salaire...

ENSEMBLE						
Groupes d'emplois	1er décile		9ème décile		SGB 9ème décile vs 1er décile	
	SGB	AGE	SGB	AGE		
Salarié-es de droit privé	B	24813	53	26728	64	108%
	C	21000	24	28375	50	135%
	D	25492	28	34947	53	137%
	DB	31791	35	44197	57	139%
	E	39661	31	58763	55	148%
	F	56138	40	87371	59	156%
	G	94938	45	141401	62	149%
Fonctionnaires	B	25547	53	28965	62	113%
	C	28762	51	33463	62	116%
	D	31212	50	35745	62	115%
	DB	35203	48	44954	62	128%
	E	42973	48	56243	62	131%
	F	57646	48	78616	62	136%
	G	68209	58	100751	63	148%

## Notre travail, leurs dividendes

La majorité des salarié-es d'Orange voient leur salaire stagner, ils découvrent que leur intéressement et leur participation sont en baisse sensible, le retour de l'inflation est annoncé en 2017... mais la direction annonce une hausse du dividende aux actionnaires de 8%. Tout cela justifie d'autant plus notre revendication d'une prime uniforme de 500€ tout de suite !

**La valeur créée par tous les salarié-es d'Orange ne profite pas à tous et les salarié-es actionnaires ne sauraient être la bonne conscience des gros porteurs et des dirigeants ! Sud demande des augmentations collectives en montants pour tous et rappelle sa revendication de 100€ nets/mois pour tous !**