

PAS DE QUOI ÊTRE FIER !

Le fastidieux exercice de bilan de la mise en œuvre de l'accord salarial 2017 a été le préalable à la négociation d'un nouveau projet d'accord pour 2018.

Il s'agissait surtout pour la direction de convaincre a posteriori les signataires 2017 du bienfondé de leur signature... pour les préparer à signer le prochain !

Las, les chiffres et les réactions dans les services sont têtus, les élections professionnelles sont aussi passées par là et le contexte syndical évolue, le besoin d'un changement de braquet et d'une politique salariale plus juste saute plus que jamais aux yeux !

LE MIRAGE DU TAUX GLOBAL

Selon les chiffres de la direction, les ACO non-cadres ont en 2017 en moyenne été augmentés de 3,1%, les AFO non-cadres de 2,6% et les cadres de 2,1%. Par quel tour de magie cela a-t-il été possible dès lors que les augmentations garanties n'étaient respectivement que de 300€ (1,1%), 60€ (0,2%) et 325€/an (0,65%) ?

Parce que l'entreprise, dans sa stratégie d'affichage d'un taux global de l'accord (2,3% en 2017), additionne les mesures collectives qui bénéficient à tous, les augmentations du point Fonction Publique (FP) et les avancements d'échelons pour les AFO non-cadres, les mesures managériales, les mesures réparatrices pour les jeunes ou les femmes et les mesures de reconnaissance...

Un-e salarié-e peut cumuler plusieurs mesures en fonction de sa situation, un autre n'avoir que l'augmentation collective.

LES NON-CADRES AU PAIN DUR

Avec une augmentation collective des ACO non-cadres de 1,1% et une moyenne toutes mesures à 3,1%, un budget de 2% a donc été utilisé sur un petit nombre de salarié-es, même si 68% d'entre eux ont perçu le bonus de 100€/an pour salaire inférieur à 28,5k€, ce qui montre bien la faiblesse de leur salaire.

Chez les fonctionnaires, c'est pire encore, l'augmentation garantie était de 0,2% et celle du point FP de 0,6%.

Pourquoi cette différence entre statuts alors que les avancements d'échelons ne concernent qu'un fonctionnaire sur 3 environ ? Pas d'autre explication qu'une politique différenciante entre statuts.

Le « saupoudrage » ou ciblage des mesures fait rapidement monter le taux cumulé des mesures: 19% des non-cadres ont bénéficié d'une MEC (3,5% d'augmentation moyenne) ou d'une promotion (6,2%), 2,1% d'une mesure « situations particulières », notamment les non-promu-es depuis plus de 10 ans (5,3%), 2% d'une promotion égalité professionnelle (6,9%) et 1,5% d'une mesure de correction salariale (3,5%) !

Baisse du pouvoir d'achat, réel ? ou ressenti ?



LES CADRES À L'EAU CLAIRE

La direction compte évidemment sur la population des cadres pour accompagner la transformation de l'entreprise, sa digitalisation, motiver les troupes pour atteindre les objectifs commerciaux, financiers et de réduction de coûts, patin couffin... Sauf que 56% des cadres n'ont eu que l'augmentation garantie de 0,65% en moyenne, avec une

moyenne toutes mesures des cadres qui culmine à 2,1% !

Une explication ? Comme pour les non-cadres, la direction segmente les cadres, saupoudre les budgets, mais en plus individualise.

44% des cadres ont eu une augmentation individuelle de 1,6% en moyenne, 25% d'un bonus seuil de salaires, 19,2% d'une MEC (3,6% d'augmentation moyenne) ou d'une promotion (5,8%), 2,4% d'une mesure « situations particulières » (4,3%), 2% d'une promotion égalité professionnelle (6,5%) et 1,9% d'une mesure de correction salariale (3,2%) !

**Augmentez
nos salaires** !

Signez massivement notre pétition :

<http://orangenao2018.sudptt.org/>

TOUS ÉGAUX, MAIS CERTAINES MOINS QUE D'AUTRES

915 femmes ont bénéficié en 2017 d'une mesure d'égalité professionnelle (promotion additionnelle, correction salariale) chez Orange, soit moins de 3% des salariées.

Pourtant les écarts de salaires persistent au détriment des femmes : près de 8% d'écart salarial en 2017 entre femmes et hommes ACO des niveaux C et D, 2,4% en Dbis et 0,5% de E à G. Chez les AFO, malgré l'historique indiciaire, des écarts existent également sur certains grades : 5,5% en B, 2,4% en D et 2,1% en Dbis.

Et entre statuts, sujet tabou pour la direction, les écarts entre femmes fonctionnaires et hommes de droit privé, peuvent être beaucoup plus importants au détriment des femmes fonctionnaires, même en corrigeant de la différence de cotisation !



C'EST PLUS DU VERRE, MAIS DU PLEXIGLAS

Le plafond de verre pour l'accès des femmes aux niveaux d'encadrement est toujours aussi épais. Le budget des promotions « tous sexes » continue d'être utilisé au détriment des femmes (taux de promotion des femmes de 4,6% versus 6% chez les hommes). A l'évidence, l'existence d'un budget de promotion additionnelle des femmes (2% des femmes bénéficiaires) produit un effet d'aubaine pour les directions pour les discriminer sur le budget promotion tous sexes !



Ou comment chaque année produire la discrimination femmes/hommes qu'on essaie de régler l'année suivante. Il y a l'affichage de la politique Orange en matière d'égalité professionnelle et les pratiques !

LA RECONNAISSANCE... PAR LA PORTE

Moins d'un-e salarié-e sur 5 a bénéficié d'une MEC ou d'une promotion, 5,7% (4757 personnes) ont bénéficié d'une promotion « classique » et 544 femmes d'une promotion égalité professionnelle. A ce rythme-là, la durée moyenne entre 2 promotions est de 16 ans environ, courage les collègues !

Pire encore, pour les oublié-es qui n'ont pas bénéficié de promotion depuis plus de 10 ans (27562 personnes à la fin 2016), 900 salarié-es seulement ont été promu-es en 2017 au titre du budget spécifique prévu dans l'accord reconnaissance des compétences ! Pour traiter ce « stock » de non-promu-es à ce rythme-là, il faudra près de 30 ans...ou une multiplication du budget spécifique par 30 !

On voit bien que la politique de reconnaissance de l'entreprise est très sélective et qu'elle laisse la pyramide des âges régler la problématique des non-promu-es depuis plus de 10 ans, dont certain-es n'ont pas eu de promotion depuis 20 ou 30 ans et vont partir dans les années qui viennent, c'est tout simplement honteux !

SISYPHE ET LE 9ÈME DÉCILE

Les écarts de salaires restent très importants entre 1er et 9ème décile sur chaque niveau et chaque statut.

Et ils ne sont pas près de se résorber au regard de la politique salariale pratiquée par Orange, qui au contraire les accroît !

A chacun-e de calculer à partir de son salaire, à raison de l'augmentation garantie annuelle, dans combien d'années, tel Sisyphe qui pousse éternellement son rocher sur la colline, il/elle atteindra le sommet du 9ème décile...

Groupes d'emplois	Ensemble					
	1er décile		9ème décile		SGB 9ème décile vs 1er décile	
	SGB	Âge	SGB	Âge		
Salarié-es de droit privé	B	25 510	55	27 323	65	107%
	C	21 696	24	28 462	50	131%
	D	25 835	28	34 834	53	135%
	DB	31 747	34	44 241	57	139%
	E	40 000	31	59 266	55	148%
	F	56 681	41	87 961	59	155%
	G	96 124	46	142 889	62	149%
Fonctionnaires	B	24 421	53	29 277	63	120%
	C	29 342	51	33 866	62	115%
	D	31 933	51	36 334	62	114%
	DB	35 752	49	44 970	62	126%
	E	43 438	49	56 720	62	131%
	F	58 172	49	79 644	62	137%
	G	68 914	59	100 888	64	146%

#Aujourd'huiEtDemain,NosDroits!