

PROPOSITIONS INDÉCENTES

Paris, mars 2018

LA DIRECTION NOUS EMBROUILLE

Les RH et managers trouvaient-ils les accords salariaux compliqués et demandaient-ils à le simplifier pour faciliter sa mise en œuvre ? Les salarié-es ne connaissaient-ils/elles souvent même pas les mesures auxquelles ils/elles pouvaient prétendre ?

Qu'importe, avec son projet d'accord salarial 2018 soumis à la signature le 5 avril, « l'employeur digital et humain » propose un mille-feuille salarial qui constitue un record de longueur et de complexité.

Désormais, il faut être sorti-e major de l'ENA pour le maîtriser ! L'illisibilité d'un accord salarial pour le salarié ou les managers "béotiens" n'est pas innocente de la part de la direction. **Elle vise à cacher dans une addition de mesures, voire de mesurette, une politique salariale qui segmente, accroît les inégalités et dont la mise en œuvre n'est maîtrisée que par les initié-es dans l'entre-soi des codir...**

LE GÉNÉRAL EN BERNE

Les augmentations collectives, dont l'entreprise se targue pour s'attribuer un « label social », mais qu'elle ne consent à donner que sous la pression, ne devraient pas vous faire franchir une tranche d'imposition :

ACO bande B à D	AFO classes I et II	Cadres Dbis à F ACO ou AFO
400€ bruts/an soit 33,33€/mois (1,4% en moyenne)	200€ bruts/an soit 16,67€/mois (0,6% en moyenne, hors mesures Fonction Publique)	450€ bruts/an soit 37,50€/mois (0,9% en moyenne)

Ces montants, quoique en légère hausse comparé à 2017, constitueront les seules augmentations garanties à tous et toutes en 2018.

Pour espérer gagner plus, il vous faudra maîtriser la danse du ventre pour convaincre votre chef ou faire partie des cibles de nécessiteux, de discriminé-es ou de super méritant-es.

**Augmentez
nos salaires !**

DES CIBLES À DÉCOUVERT

Aux mesures garanties peuvent s'ajouter, pour les bénéficiaires, des mesures ciblées et individuelles :

- Budget managérial cadres Dbis à F: 0,5%
- Début de carrière : budget 1,5% pour les bandes B à D et 2,5% pour les cadres Dbis à G (0,5% d'augmentation minimum)
- Bonus annuels bruts seuils de salaires :
 - SGB non-cadres <=29k€ : +100€ (0,4%)
 - SGB cadres <=35k€ : +200€ (0,6%)
 - 35k€<SGB cadres<40k€ : +100€ (0,3%)
- Promotion spécifique des femmes : budget 0,15% (4%/1200€/an minimum)
- Correction salariale femmes/hommes : budget 0,1% (3%/900€/an minimum)
- Accompagnement des mobilités individuelles : 0,1% (2%/600€/an minimum)

UN ARCQ, MAIS PAS DE FLÈCHES

L'accord « Reconnaissance des Compétences et des Qualifications de février 2017 » (ARCQ) ne sera mis en œuvre que courant 2018 sur la totalité des métiers à Orange.

L'usine à gaz du projet d'accord salarial 2018 renouvelle donc la distinction entre les « MEC et promotions historiques » pour les métiers non positionnés sur l'ARCQ et les modalités prévues pour les « métiers ARCQ ». Heureusement, les mesures financières sont alignées dans les deux situations.



Ma situation	Promotion et reconnaissance 2018	Je bénéficie d'une augmentation de
Je suis positionné-e sur un métier pour lequel l'ARCQ s'applique	Je passe au niveau de compétences "avancé" hors promotion	2% minimum (600€ bruts/an minimum)
	J'ai une promotion sur mon métier ou sur un nouveau métier	4% minimum (1200€ bruts/an minimum) 7% en cas d'accès au niveau III.2 ou Dbis (2400€ bruts/an minimum)
Je suis positionné-e sur un métier pour lequel l'ARCQ ne s'applique pas	Je bénéficie d'une MEC	2% minimum (600€ bruts/an minimum)
	J'ai une promotion	4% minimum (1200€ bruts/an minimum) 7% minimum en cas d'accès au niveau III.2 ou Dbis (2400€ bruts/an minimum)

Et si je ne sais pas si mon métier est positionné sur l'ARCQ ou pas, il y a fort à parier qu'il ne le soit pas ! Le budget de 0,8% prévu par l'ARCQ mentionné dans les accords salariaux n'est hélas qu'une goutte d'eau dans l'océan des besoins en matière de reconnaissance des salarié-es !

LES LÉSÉ-ES COMPTEZ-VOUS

Aux attentes fortes des salarié-es de reconnaissance de leur contribution aux résultats à travers une progression du pouvoir d'achat et des augmentations collectives pour tous et toutes portées par SUD, l'entreprise répond en assumant une politique globale qui additionne des choux et des carottes, des mesures collectives, des mesures discrétionnaires et des mesures réparatrices.

Une politique qui assume sans état d'âme la perte de pouvoir d'achat programmée pour tous les fonctionnaires des classes I et II et près de 30% des cadres. L'inflation prévue à 1,2% en 2018 fera perdre du pouvoir d'achat à ces milliers de salarié-es dont les augmentations garanties ne sont que de 0,6% et 0,9% !

C'est inacceptable, tous les salarié-es contribuent aux bons résultats de l'entreprise, tous devraient voir leur pouvoir d'achat progresser dans une entreprise aux résultats florissants ! A côté de cela, il faudrait presque organiser une Richard-thon pour le PDG qui se plaint de son salaire et les top managers (1100) de l'entreprise sont gavés d'actions gratuites faciles à gagner ! Est-ce que nos dirigeants sont sérieux ???

UN RENDEZ-VOUS RATÉ

Alors que le champagne coulait à flots dans les séminaires et que les dirigeants se gargarisaient des excellents résultats 2017, promettant au passage une augmentation de 8% des dividendes aux actionnaires quels que soient nos résultats 2018 à venir, l'entreprise négociait nos augmentations à coups de 40€ par an par salarié-e et par séance d'une journée.

Avec le résultat final qu'on connaît. Dans un contexte d'alignement parfait des planètes qui ne se reproduira pas chaque année, la direction rate une nouvelle fois l'occasion de marquer une vraie rupture dans la politique de modération salariale qu'elle pratique depuis des années, avec la complicité, hélas, d'organisations signataires.

Tout à son obsession d'enchanter actionnaires, top managers et politiques, l'entreprise néglige celles et ceux qui produisent la richesse au quotidien et mène une politique de désenchantement des salarié-es.

REFUSER ET EXIGER

En l'état, la direction prend le risque sérieux de ne pas avoir de signataires et donc pas d'accord salarial valide en 2018.

SUD appelle toutes les organisations syndicales à rester cohérentes avec les revendications unitaires qui ont longtemps été portées pendant les négociations et donc à refuser de signer ce projet d'accord ! Parfois, il faut savoir refuser de signer pour justement donner de la valeur à sa signature.

Exigeons ensemble la réouverture des négociations, Orange doit et peut faire mieux, notamment sur les augmentations collectives, l'égalité professionnelle et la promotion, elle en a les moyens plus que jamais cette année ! SUD appréciera le projet d'accord à l'aune des augmentations que 100% des salarié-es perçoivent. Celles-ci doivent garantir une progression du pouvoir d'achat pour tous et toutes. Si Orange n'a pas les moyens de faire du managérial au-delà du collectif, à SUD ça nous va bien !

Pour faire pression sur l'entreprise, SUD vous invite à signer massivement la pétition en ligne ou les cartes postales disponibles auprès de nos militant-es.

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



#Aujourd'huiEtDemain,NosDroits!