

# Votons Sud!

Oct-Nov 2017

## Les résultats, ça va... notre rémunération, c'est la cata !

### Les temps sont durs, mais pas pour tout le monde !

*C'est la crise, on compte 6 millions de chômeurs-euses, le nombre de travailleur-euses et de retraité-es, pauvres augmente. Avec la digitalisation, la robotisation, la mondialisation, l'économie a moins besoin d'emplois, les gens ne sont pas bien formés, il faut créer de la richesse avant de la partager, notre droit du travail est trop rigide, notre coût du travail trop élevé, la concurrence est intense, on n'a plus les moyens de financer les acquis sociaux... bla bla bla...*

La réalité, c'est que la richesse abonde en France et que pourtant les inégalités augmentent.

En 2016, les entreprises du CAC 40 ont versé 55,7 milliards d'euros à leurs actionnaires, 13 milliards de plus qu'en 2015, revenant quasiment au niveau de 2007 avant la crise ! La part des salaires dans la valeur ajoutée des entreprises est passée de 67% en 1981 à 53% en 2008. La part des dividendes est passée de 4,6% en 1998 à 9,5% en 2013.

### Et Orange dans tout ça ?

Le décalage entre les fanfaronnades commerciales, financières, ou devant les loups de Wall Street, et la rémunération et/ou reconnaissance pour le personnel ne dupe plus personne !

L'entreprise renoue avec la croissance, les départs de l'entreprise sont massifs et les recrutements si peu nombreux que cela constitue de fait l'un des plus grands plans sociaux d'une grande entreprise française.

La très grande majorité des formidables salarié-es d'Orange, qui sont la fierté de l'employeur « digital et humain », doivent se contenter d'augmentations générales autour de 1% par an et pour 2017, l'inflation estimée (1,1%) aura mangé totalement cette augmentation. La somme intéressement + participation 2016 est en baisse de -6,8% versus 2015.

Les négociations annuelles ressemblent de plus en plus à un scénario de mauvais film, qui finit toujours mal à la fin : la signature systématique des deux mêmes organisations syndicales (CFDT, FO) et ce depuis 6 années consécutives !

Pourtant, les dividendes versés aux actionnaires progressent de +8,3% ! Dans les négociations salariales, on entend la direction dire que comparé aux autres



opérateurs ou à d'autres grandes entreprises, on serait bien payé chez Orange, sauf...le top management d'Orange qui serait notoirement moins bien payé qu'ailleurs !

Avec la politique de dividendes, le scandaleux plan d'actions gratuites pour les top managers et les pratiques salariales qu'on constate dans tous les périmètres, on comprend vite la tendance qui se dessine pour les années qui viennent !

Le sentiment d'injustice est largement partagé chez les salarié-es, puisque 10 000 signataires l'ont exprimé à travers la pétition de Sud " 500 € tout de suite !", qui a été remise au PDG le 29 juin.

## #Aujourd'huiEtDemain,NosDroits!

Nous suivre



# La rémunération chez Orange, en quelques chiffres...

Groupes d'emplois		Femmes			Hommes			Ensemble			Femmes vs Hommes		Différence de SGB proportionnée à la différence d'âge
		SGB moyen	Age moyen	Effectifs	SGB moyen	Age moyen	Effectifs	SGB moyen	Age moyen	Effectifs	SGB moyen	Age moyen	
Salarié(e)s de droit privé	B	25 885	58	17	ns	ns	4	25 736	58	21	--	--	--
	C	25 030	37	3 081	24 281	33	4 222	24 597	35	7 303	103%	112%	92%
	D	29 913	42	4 244	29 283	38	4 827	29 577	40	9 071	102%	111%	92%
	DB	37 417	46	2 458	37 870	46	2 792	37 658	46	5 250	99%	100%	99%
	E	47 630	43	4 552	48 865	43	8 246	48 426	43	12 798	97%	100%	97%
	F	69 014	48	1 902	70 778	49	3 749	70 184	49	5 651	98%	98%	100%
	G	111 910	53	157	115 785	54	469	114 813	54	626	97%	98%	98%
Fonctionnaires	B	26 832	58	18	27 065	58	72	27 019	58	90	99%	100%	99%
	C	31 231	57	3 230	31 165	57	6 069	31 188	57	9 299	100%	100%	100%
	D	33 438	58	7 460	33 806	57	11 888	33 664	57	19 348	99%	102%	97%
	DB	39 019	57	2 757	39 884	57	7 331	39 648	57	10 088	98%	100%	98%
	E	49 000	56	1 641	49 699	57	4 553	49 514	56	6 194	99%	98%	100%
	F	67 558	54	545	67 250	56	1 390	67 337	56	1 935	100%	96%	104%
	G	81 079	60	27	81 600	61	120	81 504	61	147	99%	98%	101%

Source : Orange NAO 2017, chiffres au 31/12/2016

## Les inégalités salariales persistent

À âge égal, les femmes sont globalement moins bien payées que les hommes, en particulier sur les niveaux C et D des contractuels. Chez les fonctionnaires, la différence F/H est moins évidente du fait de l'historique fonction publique. Et si on compare les SGB bruts entre statuts, avec leur mode de rémunération fonction publique, les non-cadres fonctionnaires sont mieux payés que les contractuels, mais en ayant jusqu'à 16 ans de plus en moyenne (bande D) ! Et chez les cadres, un ACO gagne à peu près la même chose qu'un AFO, mais en étant plus jeune en moyenne de 6 à 13 ans ! Et cette réalité ne disparaît pas si on prend en compte les différences de nets à bruts égaux...

### L'égalité Salariale est de droit, mais... pas toujours dans les faits !

Les inégalités salariales continuent de se réduire. La direction déclare « qu'à même bande CCNT et âge comparable, la rémunération moyenne ou médiane ne présente pas de différence significative entre les femmes et les hommes dans la plupart des bandes CCNT ». Toutefois des inégalités persistent notamment parce que le déséquilibre de la structure de l'emploi entre femmes et hommes se retrouve dans l'éventail des rémunérations : les femmes sont plus nombreuses sur les bandes C et D, leur présence décroît quand le niveau des emplois s'élève et par conséquent les femmes ont un SGB moyen et médian plus bas.

	ACO		AFO	
	F	H	F	H
SGB médian annuel	39559 €	42950€	36807€	38490€
Age moyen	46 ans	45 ans	58 ans	58 ans

De même, les recrutements féminins sont majoritairement (niv C et D) sur des métiers clients et vente, ceux masculins sur les mêmes niveaux sont majoritairement sur des métiers techniques (65%).

Le salaire médian des recrutements sur les métiers de vente est plus bas que celui des métiers techniques, cela impacte défavorablement la rémunération des femmes.

### Les parts variables commerciales, inégalité inégalée !

Domaines Métiers (tous nvx)	ACO		AFO	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Réseau de distribution grand public	8633 €	9123 €	7693 €	7748 €
Relation Cial par téléphone grand public	6850 €	7221 €	6446 €	6555 €
Professionnels et PME	9547 €	11663 €	7707 €	7803 €
Entreprises et grands clients	15240 €	15709 €	14110 €	14390 €

Part variable commerciale – montant moyen annuel – Calcul sur les versements de l'année 2016

La PVC dans les métiers commerciaux reste toujours un des facteurs d'inégalité les plus criants dans l'entreprise Orange, surtout sur les niveaux C et D de tous les métiers conseillers commerciaux où les écarts sont importants. Tiens, il s'agit d'une majorité de conseillères clients de SCO et boutiques déjà soumises aux nombreuses réorganisations, fermetures et changement de métiers...

Et demain Orange Bank ! Belle récompense !

## Des écarts de salaires énormes, que la politique salariale actuelle de l'entreprise ne comblera jamais !

L'entreprise et ses signataires habituels des accords salariaux ont beau communiquer sur les taux globaux des accords salariaux, là encore, les chiffres le montrent et nous le vivons toutes et tous, les augmentations générales garanties pour toutes et tous, celles dont bénéficient la grande majorité des salarié-es, culminent autour de 1% chaque année.

Orange accentue sa politique d'individualisation et creuse les écarts au moyen des enveloppes managériales des cadres ou des Mesures Emploi et Compétences dont chacun sait les conditions nébuleuses dans lesquelles elles sont attribuées ! Les écarts de SGB moyens entre 1er et 9ème décile des niveaux C à G vont de 35% à 49% pour les salariés de droit privé et de 16% à 48% pour les fonctionnaires.

Autrement dit, si on est ACO de 30-40 ans, bande E ou F, si on ne dispose pas d'un solide réseau ou si on n'est pas sur un métier en visibilité, on n'a quasiment aucune chance de finir dans le 9ème décile où naviguent nos aîné-es !

Au passage, ces écarts mettent en évidence l'iniquité de tableaux prétendument magiques de certains CE qui attribuent la même aide que l'on soit dans le 1er ou dans le 9ème décile de salaire d'un même niveau. Encore un grand sens de la justice sociale !

## La promotion, c'est bidon !



Taux de promotion 2016 (niveau avant promotion)			
Niveaux	Femmes	Hommes	Ensemble
B	20%	12%	14%
C	20%	16%	18%
D	6%	6%	6%
Dbis	8%	8%	8%
E	4%	3%	3%
F	2%	2%	2%
G	-	-	-
Tous	9%	7%	8%

Fin 2016, les salarié-es d'Orange avaient en moyenne une chance d'avoir une promotion tous les 12 ans et demi (8% de l'effectif) !

Ce délai passe en moyenne à plus de 33 ans pour un passage en F et à 50 ans pour un passage en G.

Qu'en déduire en matière de perspectives de promotion dans la carrière des plus de 18 000 ACO niveaux E et F dont l'âge moyen est respectivement de 43 et 48 ans ?

C'est une des raisons pour lesquelles Sud s'est battue pour tenter de négocier une vraie politique de reconnaissance des compétences et des carrières des salarié-es.

**Il s'agissait de faire reconnaître toutes les qualifications acquises et à venir alors que l'entreprise et le secteur sont en évolution permanente ; c'est pourquoi nous proposons une promotion et/ou une augmentation systématique tous les 10 ans pour toutes et tous !**

Au final, l'accord « reconnaîtra » les plus « agiles », et quelques un-es, parmi celles et ceux qui n'ont pas eu de promotion depuis 10 ans, tout cela à la main du management et en fonction des nombreux changements de priorité de l'entreprise...



**#Aujourd'hui Et Demain, Nos Droits !**



## Des oublié-es chez Orange... Serait-ce une stratégie ?

### C'est quand la PPCR pour les fonctionnaires d'Orange ?

Le principe de la transposition de certaines dispositions contenues dans le protocole «Parcours Professionnel, Carrières et Rémunération» (PPCR) de la Fonction Publique a été (enfin) acté lors du conseil paritaire de septembre 2016. Sud demandait cette transposition et était intervenue en ce sens auprès de la direction d'Orange, du Ministère de Tutelle et des parlementaires, ainsi que lors des conseils paritaires.

L'entreprise a décidé de procéder en 2 étapes : un premier transfert indiciaire mis en œuvre de façon unilatérale par l'entreprise et qui s'est effectué de juin à septembre 2017 ; une 2ème partie consistant en une révision des grilles indiciaires de tous les grades d'Orange, qui s'effectuerait en concertation avec les organisations syndicales et dont le début des négociations devait avoir lieu au 1er semestre 2017 avec application cible début 2018. Sud avait demandé une négociation globale, refusée par Orange.

### Mise en œuvre phase 1 : transfert de points d'indice et ajustement du complément salarial

- 6 points à tous les échelons des grilles indiciaires équivalentes à celles des grades de catégorie B et C de la Fonction Publique
- 9 points à tous les échelons des grilles indiciaires équivalentes à celles des grades de catégorie A de la Fonction Publique
- ajustement du complément salarial afin que la rémunération nette du fonctionnaire soit maintenue à la date d'application du transfert "indemnitaire / indiciaire"

### Phase 2 : elle consisterait en une révision de l'ensemble des grilles indiciaires, et pourrait comprendre également un autre transfert indemnitaire / indiciaire

La direction d'Orange traîne visiblement les pieds pour commencer la phase de concertation.

Celle-ci, qui devait être engagée au 1er semestre 2017, ne devrait finalement l'être que début décembre, ce qui va très certainement avoir un impact sur la mise en œuvre annoncée initialement début 2018.

**Sud dénonce ces incessants reports de calendrier dont l'entreprise est seule responsable, la mise en œuvre de la révision des grilles indiciaires étant attendue par de nombreux collègues fonctionnaires. Pendant ce temps de nombreux départs en TPS et retraites de ces populations... pour Orange, c'est toujours ça d'économisé !**

Sud demande une équivalence de carrière par rapport à la Fonction Publique, et que par exemple les indices terminaux des grilles appliquées à Orange soient amenés au même niveau.

### Aucun privilégié, chez Orange !

Des milliers de fonctionnaires d'Orange sont à l'indice terminal de leur grille indiciaire depuis des années parce qu'ils n'ont pas eu de promotion. Les « plus jeunes » fonctionnaires en approchent et ont encore de nombreuses années à travailler avant la retraite. Les chances de changer de grille indiciaire grâce à une promotion avant la retraite, et donc de partir avec une pension plus élevée, sont quasi nulles à un certain âge ou sur certains niveaux.

Au final, à travers sa politique RH, la « machine à démotiver » Orange fonctionne quel que soit le statut et quel que soit le niveau !

### Et les reclassés-es ?

Depuis les reclassifications, Sud défend ardemment les droits des salarié-es reclassés-es, et n'a de cesse de réclamer à la direction d'Orange la réparation du préjudice subi par cette population (2900 salarié-es au 31/12/2016). On ne lâchera rien !

## Pour en finir avec l'austérité salariale !

Tous les voyants économiques de l'entreprise sont au beau fixe ; d'ores et déjà, l'entreprise a satisfait la gourmandise des actionnaires en augmentant leurs dividendes de 8%. Pendant ce temps, les salarié-es qui font la richesse d'Orange doivent se contenter de quelques miettes et ont vu leur participation et intéressement diminuer. Pour compenser, elle prévoit une version haut de gamme de distribution d'actions gratuites pour quelque 1 000 "leaders", de 15 000 à 30 000 €... Et pour tous-tes les autres, 35 à 70 actions gratuites (500 à 1000€) en mars 2020, et sous conditions de résultats et de cours de bourse.

**Ces injustices ont conduit Sud à lancer une pétition dès fin avril 2017 pour exiger une prime de 500€/net pour tous-tes tout de suite qui a réuni plus de 10 000 signataires. Même si la direction a été contrainte de reconnaître toute l'importance du nombre de signataires, elle nous a entendu-es, mais pas écouté-es. Ce succès d'une mobilisation collective en appelle d'autres, et nous inviterons les autres organisations syndicales à s'associer à des initiatives communes pour obtenir la juste rémunération du travail des salarié-es.**

### Sud défend nos droits, aujourd'hui et demain !

- Des mesures salariales générales uniformes en euros pour réduire les écarts salariaux
- Des budgets annuels significatifs de promotion
- Une augmentation de 100€ nets/mois
- Un salaire minimum net à 1700€
- Une réelle reconnaissance avec une promotion ou/et augmentation à minima tous les 10 ans.
- La suppression totale des discriminations salariales (femmes/hommes, dépositionné-es, au sein d'un statut ou entre statuts, reclassés-es...)

