

# SUD signe seul un accord sur la fin des promotions syndicales !

**4 syndicats sur 5 (CFE-CGC, CGT, FO et CFDT) d'Orange ont refusé de signer l'accord d'entreprise sur le « parcours professionnel des représentant-e-s du personnel ». Seul SUD en est signataire à ce jour ! Pourquoi ? Parce qu'ils préfèrent les conditions avantageuses du système dit de « promotion du domaine syndical » plutôt qu'un système miroir à celui auquel sont soumis-e-s les autres salarié-e-s d'Orange SA. SUD vous explique les dessous de cette mobilisation corporatiste...**

## C'est quoi la « promotion du domaine syndical » ?

Ce système en vigueur à Orange permet d'attribuer des **quotas de promotions garanties à la main des fédérations syndicales, réservées aux représentant-e-s du personnel dont le taux d'activité syndicale est au moins égal à 50%**. Ces quotas sont calculés selon les scores aux élections professionnelles (de 5 à 10 par syndicat en 2020). Les candidatures sont collectées et validées au sein de chaque syndicat selon des règles qui lui sont propres, puis présentées par les syndicats **sur les niveaux qu'ils souhaitent**. Des jurys fantoches de « regards croisés » évaluent pour la forme les candidat-e-s. Un « assessment » (en français ça frime moins 😊) est prévu pour l'accès à la bande F par le cabinet Cubik, mais son avis n'est pas bloquant... Le taux de réussite est proche de 100%, et si par exception, un-e candidat-e a réussi à échouer, le syndicat présente une autre candidature !

## Pourquoi SUD refuse ce système ?

SUD a toujours refusé les promotions qui lui étaient attribuées et continuera de le faire en 2020. Pour nous, il s'agit d'un **système très avantageux pour les élu-e-s** comparé à celui auquel sont soumis les salariés « ordinaires ». Il permet les dérives clientélistes, au détriment d'engagements actifs sur des valeurs, mais aussi les débauchages au moment des élections. Sans parler de l'incitation à « faire carrière » sur des mandats ou à rester planqué des années dans une tour d'ivoire syndicale déconnectée de la réalité de l'entreprise... Être représentant-e du personnel, ce n'est pas un métier, on ne doit être ni privilégié, ni discriminé, la progression de carrière doit être comparable aux collègues sans mandat. La promotion du domaine syndical est un système qui traite de manière différenciée et le plus souvent très avantageuse les élu-e-s détaché-e-s à 50% et plus de leur temps de travail.

## Que proposait l'accord et pourquoi seul SUD l'a signé ?

Malgré 16 séances de négociation, de nombreuses concessions aux 4 syndicats et un volet formation avancé qui permettait à des élu-e-s d'accéder au catalogue de formations managériales d'Orange, seul SUD a signé l'accord à ce jour. Pourquoi ? Parce qu'il met fin au système des promotions syndicales que ces 4 syndicats voulaient sauver ! Le système de reconnaissance des Porteurs de Mandats à 50% et plus proposé dans l'accord n'est pas parfait évidemment, car aucun système de promotion de représentant-e-s du personnel ne peut l'être. Par exemple, il ne règle pas l'historique, les dépositionnements et les discriminations subis notamment par les élu-e-s SUD. Mais, il repose sur un principe de panel national centralisé, plus juste et plus transparent. Le taux de promotion national constaté l'année n-1 appliqué à cette population donne un budget de promotions par niveau CCNT. Les critères de candidature sont connus, objectifs, les dossiers sont anonymisés sur l'appartenance syndicale, les candidat-e-s passent devant des jurys d'évaluation de leurs compétences transverses.

En 2020, le budget aurait permis 117 promotions de Porteurs de Mandats à 50% et plus sur une population de 1400 personnes environ. **Mais, pour ces 4 syndicats, 40 promotions syndicales à la main des syndicats, c'est mieux que 117 promotions ouvertes qu'ils ne contrôlent pas et des formations managériales pour leurs élu-e-s, le parti-pris défie toute rationalité !!!**

### Comment recruter, débaucher et débloquent des carrières grâce à la promotion syndicale

Les syndicats ne sont pas soumis aux taux de promotion nationaux des salarié-e-s observés à Orange dans les passages d'un niveau à l'autre, qui oscillent entre 5 et 6% pour le niveau Dbis et entre 0,5 et 3% pour les niveaux de E à G. C'est un levier considérable pour un syndicat qui a des promotions syndicales à distribuer ! Ainsi, comme au football, il se passe des choses au moment des mercatos (électoraux). Un syndicat bien doté en promotions syndicales peut attirer des salarié-e-s en panne de carrière ou des élu-e-s de syndicats concurrents, pour accroître son hégémonie ici ou exister là. En outre, il peut présenter les mêmes candidat-e-s chaque année, de D ou Dbis à F en 2 ou 3 ans ! Gare toutefois aux promesses qui n'engagent que celles et ceux qui y croient, le Père Noël est parfois une ordure...

### Quel est le budget de la promotion syndicale ?

Justement, **il n'existe pas de budget de promotion du domaine syndical**, puisque les syndicats décident des niveaux sur lesquels ils présentent des candidatures. **Orange n'a pas d'enveloppe à gérer**, contrairement aux budgets ARCQ ou de promotion auxquels soumis les salariés (budget de 0,6% en 2020) ! Un syndicat doté de 10 promotions peut présenter 10 dossiers d'accès en bande F et G, avec quasiment 100% de chances de réussite ! **Et 10 promotions en bande F ou G, ne représentent pas le même budget que 10 en bande D !** Courage collègues, bossez à fond et vous aurez peut-être 2% d'augmentation ARCQ dans 3 ans pour votre passage au niveau avancé, s'il reste du budget !

A ces promotions syndicales « officielles », il faudrait en rajouter bien d'autres qui passent sur les budgets de promotion managériale des entités et dont les critères opaques favorisent parfois l'achat de la paix sociale locale...

Rappelons que pour les augmentations de salaires annuelles et les éléments variables de rémunération, les élu-e-s ne sont, à juste titre, pas désavantagé-e-s : à partir de 30% de détachement, ils sont à la moyenne de l'enveloppe d'augmentation et à partir de 50%, à la moyenne de la PVM/PVC.



### Un système qui n'est plus tenable

L'accord signé par SUD seul n'étant pas valide, la DRH groupe a donc maintenu par décision unilatérale – une de plus ! - 40 promotions syndicales en 2020. Avec l'accord RCQ qui exclut de nombreux élu-e-s, le développement des « mandats lourds » dans les CSE, l'opacité des promotions locales et l'absence de pilotage, **le système de promotions syndicales nationales est mort**. Pour 2021, la direction a décidé de mettre en place le nouveau système, accord ou pas. SUD invite les autres syndicats à signer l'accord afin de le pérenniser et de valider le volet formation !

**A SUD, « ni privilège ni discrimination », ce n'est pas un slogan, c'est une conception du rôle des élu-e-s, celle d'un contre-pouvoir indépendant face aux dirigeants, qui ne se monnaie pas contre des promotions avantageuses !**

**Le nouveau système garantira globalement les mêmes chances de progression aux salarié-e-s avec ou sans mandat ! Rejoignez-nous, de grosses batailles avec des enjeux importants pour l'avenir de l'entreprise et du personnel, sont devant nous !**

**Sud**

Fédération des activités postales et de télécommunications

25/27 rue des Envierges 75020 Paris  
Tél : 01 44 62 12 00 - Fax : 01 44 62 12 34  
Courriel : sudpt@sudpt.fr  
Site : www.sudpt.fr

Union  
syndicale  
**Solidaires**