

Pouvoir d'achat en baisse Inégalités en hausse

Paris, le 19 février 2019

En 2018, pour la première fois depuis 13 ans, aucune organisation syndicale n'avait signé le projet d'accord salarial au rabais proposé par la direction d'Orange. Une « décision unilatérale » (comprendre les décisions de l'entreprise non cautionnées par un prétendu dialogue social) avait été mise en œuvre. Avant les négociations salariales qui s'ouvrent prochainement, dans un climat social tendu en France et de fortes attentes des salarié-es d'Orange, c'est l'heure du bilan. Et il n'est pas digne d'un TOP EMPLOYEUR 2019...

2018, annus horribilis pour le pouvoir d'achat

Les chiffres de la direction parlent d'eux-mêmes :

- **76% des salarié-es de droit privé des bandes B à D** ont dû faire avec l'augmentation minimum garantie de **325€/an** (1,1% en moyenne)
- Près de **25000 fonctionnaires des classes I et II**, dont sans doute autour de 70% n'ont pas eu de changement d'indice dans l'année, ont dû faire avec **200€/an** (0,6%)
- **40% des cadres** ont eu **0** ou l'augmentation minimum garantie de **325€/an** (0,65%)

Avec une **inflation constatée autour de 1,9%** (IPCH INSEE ou France Inflation), les nombreux salarié-es Orange augmentés au minimum, nombre passé sous silence par la direction d'Orange, ont ainsi connu une **baisse de pouvoir d'achat** importante !

L'accord SCELER-ARCQ pire que les MEC !

L'accord ARCQ n'est pas encore mis en œuvre sur tous les métiers (SUD ne l'a pas signé) et sa nocivité salariale saute déjà aux yeux. En effet, les **3477 passages au niveau avancé** au titre de l'ARCQ, ont été accompagnés d'une augmentation moyenne de **2,6%**. En revanche, les **8520 MEC** (mesures emploi et compétences) hors ARCQ ont été accompagnées d'une augmentation moyenne de **3,6%**. Pour la promotion, même constat : **5,7%** en moyenne d'augmentation pour les **1769 promu-es ARCQ**, **5,9%** pour les **3381 promu-es hors ARCQ**. En résumé, pour avoir plus de chances d'être reconnu-e ou promu-e en 2018, il valait mieux que son métier ne soit pas passé à la lessiveuse de l'ARCQ ! Car à l'évidence, les lignes managériales et les DRH préfèrent les MEC ☺

Cependant, ARCQ ou MEC, **plus d'un-e salarié-e Orange sur quatre** n'ont toujours pas eu de promotion depuis plus de 10 ans !

L'individualisation inefficace et injuste

24% des salarié-es bandes B à D de droit privé et **57% des cadres** au salaire annuel inférieur à 60k€ ont eu une augmentation individuelle moyenne de **2%** (incluant le minimum garanti), tout juste au-dessus de l'inflation 2018. Bien sûr, chez les cadres, l'augmentation croît avec le niveau, **1,9% en moyenne en Dbis**, **2,4% en F**, plus t'es payé-e, plus t'es augmenté-e en %, c'est l'équité à la sauce Orange !

« Nous restructurons, nous nous augmentons »

61 bandes G ont bénéficié d'une MEC de **6% d'augmentation** en moyenne (4,9% pour les femmes mais 6,4% pour les hommes !), contre 3,4 à 3,9% pour les niveaux C à F ! La MEC de 6% d'un dirigeant payé 150k€ par an coûte 9000€ au budget MEC, soit plus de **10 fois la MEC moyenne d'un-e bande C** ou **7 fois celle d'un cadre Dbis** ! Et comme les MEC accompagnent souvent des restructurations qui ne sont pas décidées par les salarié-es des petits niveaux, un **système Orange** prospère où, dans l'entre-soi des CODIR, des décideurs de restructurations sont aussi les décideurs de leurs MEC ! Une explication des restructurations incessantes ?

Arnaque sur l'égalité professionnelle ?

714 femmes ont été promues sur le budget de promotion spécifique à l'égalité professionnelle, thème qui fait partie de l'ADN de SUD. Cependant, alors qu'elles pèsent **37% de l'effectif total**, elles ne représentent que **28% des promotions ARCQ** et **27% des promotions hors ARCQ** ! L'existence de ce budget cautionne manifestement des pratiques managériales discriminatoires sur les budgets hommes/femmes. De même pour la **correction salariale** dont ont bénéficié 725 femmes avec une augmentation moyenne de 3,3% : impossible de savoir si dans le même temps elles n'ont pas eu 0 ou le minimum sur les autres budgets. Impossible d'affirmer non plus que, dans la durée, leur salaire aura progressé plus vite que celui des autres femmes ou hommes qui n'en ont pas bénéficié, ce qui est pourtant l'objet de ce budget !

Le millefeuille des budgets spécifiques

Outre les budgets d'égalité professionnelle, tout à sa stratégie de marketing social, depuis des années, Orange adore empiler différents budgets spécifiques afin d'afficher un **taux global trompeur** puisque tout le monde n'en bénéficie pas : mesures « début de carrière », mesures « seuils de salaires », accompagnement de la « mobilité à l'initiative du salarié »...

Quand plus de 12000 non-cadres et 10000 cadres bénéficient de mesures seuils ou 76% des salarié-es B à D de droit privé de mesures début de carrière, c'est bien qu'il y a un **problème général de salaires à Orange** ! Surtout, il est impossible de prouver que, dans la durée, ces mesures font plus progresser le salaire des bénéficiaires que celui des non-bénéficiaires ou qu'ils ne sont pas discriminés sur les autres budgets. A l'inverse, il est possible que ce soit toujours les mêmes qui cumulent les mesures, ou que certains bénéficiaires de mesures seuils indexées sur le seul SGB, doublent par ailleurs leur SGB avec la PVC... Autant d'interrogations qui ne trouvent pas de réponses dans l'écran de fumée des bilans salariaux formatés de l'entreprise !

L'ère des « chasseurs de primes » de mobilité

En dépit des multiples dispositifs d'incitation à la mobilité qui existent déjà à Orange (décision 14, MEC...), la direction avait tenu à ajouter un budget spécifique pour accompagner la mobilité « à l'initiative des salarié-es », celle-ci étant à distinguer dans son esprit des mobilités non souhaitées par les salarié-es... Cette mesure a bénéficié à 1218 salarié-es avec un taux moyen de 3,7% d'augmentation. Cependant, chacun sait qu'un % important du budget MEC ou ARCQ des directions a été utilisé pour accompagner des mobilités entrantes, au détriment de la reconnaissance des compétences des salarié-es dans

les directions prenantes, ce que SUD dénonce vivement. Ces budgets discrétionnaires d'incitation à la mobilité risquent de faire émerger une catégorie de salarié-es, les « **chasseurs de primes** », dont la compétence-clef est surtout la mobilité et qui sauteront de poste en poste...

En 2019, on veut des augmentations générales !

La politique salariale pratiquée unilatéralement par Orange est mauvaise, saupoudre les budgets, creuse les écarts et inégalités en prétendant les régler. Elle mésestime une **problématique d'augmentation générale des salaires et de progression du pouvoir d'achat à Orange**. La prime « Macron » de fin d'année, accordée à moins de 15000 salarié-es titulaires sur des critères très discutables, a généré une incompréhension et une grande frustration chez de nombreux/euses salarié-es.

L'opacité qui entoure l'utilisation d'un millefeuille budgétaire en trompe-l'œil fait planer de forts soupçons sur l'efficacité de certaines mesures et favorise les augmentations à la « gueule du client », le creusement d'écarts injustifiés et les risques sur le climat social de jouer l'individu contre le collectif.

SUD revendiquera donc une nouvelle fois lors des négociations salariales 2019 :

- un rééquilibrage de la répartition des richesses créées par l'entreprise avec des augmentations générales significatives pour tous et toutes
- une progression du pouvoir d'achat à la hauteur des résultats de l'entreprise,
- un relèvement des salaires d'embauche
- et des mesures d'égalité professionnelle efficaces

Le bonus SUD : situez votre SGB* 2018 par rapport aux moyennes nationales !

Groupe d'emplois	Femme					Homme					
	SGB moyen	Moyenne SGB 1er décile	Moyenne SGB 3ème décile	Moyenne SGB 7ème décile	Moyenne SGB 9ème décile	SGB moyen	Moyenne SGB 1er décile	Moyenne SGB 3ème décile	Moyenne SGB 7ème décile	Moyenne SGB 9ème décile	
Salarié-e de droit privé	B	26 909	25 639	26 605	27 328	27 631			27 102	27 102	
	C	25 341	22 000	23 500	26 640	29 326	24 958	22 176	23 583	25 921	28 007
	D	30 491	26 500	28 558	31 620	35 172	29 620	25 934	27 380	30 251	34 695
	DB	38 210	32 596	35 472	40 096	44 247	37 833	31 224	33 859	40 389	45 875
	E	49 064	40 043	44 638	52 369	59 298	50 807	40 846	45 458	54 555	62 458
	F	70 438	57 465	63 017	75 085	86 255	72 991	57 788	64 614	78 000	91 027
	G	113 901	94 050	104 009	120 675	134 227	119 418	97 992	106 659	126 033	146 492
Fonctionnaire	B		27 172			29 482	27 362	24 038	26 485	28 258	30 823
	C	32 193	29 782	31 254	33 249	34 546	32 106	29 964	31 356	32 947	34 225
	D	34 564	32 422	33 847	35 449	36 576	34 752	32 470	33 981	35 706	36 872
	DB	39 881	36 117	37 894	41 300	44 225	40 545	36 430	38 346	42 131	45 491
	E	50 115	43 813	47 108	52 530	57 230	50 679	43 927	47 542	53 324	57 604
	F	69 542	59 245	64 191	72 598	82 242	69 189	59 095	63 968	72 125	81 026
	G	81 237	69 863	72 082	82 796	103 444	80 905	69 377	73 382	82 464	97 737

*SGB : Salaire Global de Base brut annuel pour un temps plein, hors éléments variables

Décile : effectif divisé en 10 groupes égaux



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

