



Cfdt: PARTOUT POUR TOUS

ORANGE

NAO 2021 révélée



Septembre 2021

ORANGE ECONOMISE SUR LES SALAIRES : VRAI !

Le plan d'économie Scale Up prévoit 1 milliard d'euros d'économies d'ici fin 2023, dont 500 millions concernent le personnel.

La baisse de la masse salariale est composée de :

- Aux départs qui concernent majoritairement les salariés en fin de carrière, « avec des salaires plus élevés » et aux arrivées, « avec des salaires moins élevés » dont le niveau a baissé en 2020. (Ce décalage suffit à lui seul à financer une NAO, voire deux, à coût constant.)
- À l'inversion du calendrier de négociations, (repoussant les NAO en milieu d'année et non en début d'année), qui permet à l'entreprise d'annoncer un budget de promotions sur une année pleine, alors que la mise en œuvre au 3^{ème} et 4^{ème} trimestre sans effet rétroactif génère une économie réalisée sur 6 mois de plus de 50% du budget.
- En pleine crise Covid en 2020, l'entreprise nous avait renvoyé à 2021, pour mesurer les impacts réels de la crise sur Orange et a justifié ainsi une modération salariale sur 2020. Malgré les bons résultats, Orange a refusé d'intégrer comme prévu l'année 2020 lors de la négociation de 2021.

L'entreprise manipule les chiffres en affichant les mesures salariales en pourcentages et non en valeur absolue dans certains cas.



STEPHANE RICHARD : « ORANGE MAINTIENDRA LE POUVOIR D'ACHAT DES SALARIES D'ORANGE EN 2020 ET 2021 » : FAUX !

En 2020, le SMIC a augmenté de 1,2% alors que dans le même temps, le personnel recevait royalement 1%.

En 2021, le SMIC a augmenté de 0,99% alors que dans le même temps le personnel non-cadre obtient 0,90% et le personnel cadre 0,80%.

Le pouvoir d'achat des salariés d'Orange baisse !



ORANGE APPLIQUERA LA MOYENNE DU SECTEUR CONCERNANT LES AUGMENTATIONS DE SALAIRES POUR 2021 : FAUX !

Orange	Orange Cyber Défense	Bouygues	TDF
Non cadres : 0,9%	3,1%	1%	2%
Cadres : 0,8%			

Orange est moins social que Bouygues, et crée des disparités au sein même du groupe



VRAI

LES ECARTS ENTRE LES SALAIRES LES MOINS BIEN PAYES ET LES MIEUX PAYES CONTINUENT DE SE CREUSER : VRAI !

Un écart qui se creuse doucement mais sûrement :

	2018	2019	2020
Total	3,57	3,68	3,71

Cet indicateur représente le rapport de la moyenne des rémunérations des 10% de salariés percevant les rémunérations les plus élevées à celle correspondant aux 10% de salariés percevant les rémunérations les moins élevées.

VRAI

LA REMUNERATION DES CADRES LEADERS EXECUTIFS PROGRESSE PLUS QUE L'ENSEMBLE DES AUTRES CATEGORIES : VRAI !

Les effectifs baissent globalement dans chaque niveau de B à G. La masse salariale devrait donc mécaniquement baisser dans chaque niveau. Pourtant, une hausse de la masse salariale est constatée sur la bande G. Les cadres exécutifs intégrés aux bandes G ont eu une augmentation de leurs éléments de rémunération de 2,4 à 3%.

La masse salariale globale baisse d'environ 5% alors que dans le même temps la masse salariale des cadres exécutifs progresse.

Quelle serait la baisse en dehors de cette population spécifique ? Orange refuse d'y répondre !!!!!!!!!!!

VRAI

LES SALAIRES EN PREMIERE LIGNE, LES NOUVEAUX EMBAUCHES ET LES BAS SALAIRES PENALISES EN 2021 : VRAI !

Les mesures proposées par Orange en 2021 impacteront différemment les salariés !

Les salaires à l'embauche sont en baisse sur certains niveaux. Les mesures jeunes compensatrices viennent gonfler (artificiellement) le budget NAO. C'est pourquoi la CFDT a demandé depuis des années à ce qu'une grille des salaires soit négociée avec les organisations syndicales pour éviter ce type de dérives et les écarts à l'embauche.

Une partie des bas salaires seront plus pénalisés en 2021 qu'en 2020 du fait des effets de seuils. Les mesures s'arrêtent aux salaires jusqu'à 27 000€ par an au lieu de 30000€ en 2020. Ce seront à minima deux fois moins de non-cadres qui bénéficieront d'une moindre augmentation (tous ceux dont le salaire annuel est compris entre 27K et 30K).

Concernant les bas salaires des cadres, le seuil est de 38 000 euros, le nombre de cadres adressé est lui aussi divisé par 2 avec un budget presque 3 fois moins important.

UN TAUX DE PROMOTION EN TROMPE L'ŒIL : VRAI !

Des promotions qui n'en sont pas :

Orange mêle les promotions classiques de reconnaissance des compétences, avec des rattrapages de situations de discrimination :

- Les « rattrapages mécaniques » des fonctionnaires (process en deux étapes dû à leurs statuts)
- Le rattrapage femmes/hommes
- Le rattrapage dû à l'ancienneté
- L'accompagnement à la mobilité (hors promotion)
- Augmentation de salaire importante sans changement de niveau (ou de grade)

Si on retire ces cas (ci-dessus), on passe de 5480 promotions affichées dans le bilan social, avec un taux de promotion de 7,7 % à 2904 vraies promotions avec un taux de promotion à 6%.

L'indicateur du bilan social est donc faux... depuis 3 ans !

Par ailleurs, le budget reconnaissance est calculé et affiché pour des mesures mises en œuvre dès le 1^{er} janvier pour une année entière. Or, la majorité des promotions se font au 3^{ème} et 4^{ème} trimestre sans effet rétroactif. L'entreprise économise en réalité plus de la moitié du budget promotion en retardant leurs mises en œuvre dans l'année. Les budgets non dépensés ne sont plus reportés l'année suivante.

Pourquoi ne pas réinjecter cette part de budget dans le pouvoir d'achat des salariés les plus modestes ?

ORANGE A UNE POLITIQUE ACTIVE DE REDUCTION DES INEGALITES SALARIALES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : FAUX !

La négociation sur cette thématique est obligatoire et ne tient pas de la bonne volonté d'Orange.

Les femmes représentent 37% des effectifs d'Orange SA, or leur taux promotions n'est que de 25,98% !

Dans son bilan social, Orange affiche un taux de féminisation des promotions à 38,3% en ajoutant des « promotions » artificielles comme

- Les corrections des inégalités passées entre les femmes et les hommes (qui sont l'objet d'un budget spécifique)
- Des Promotions Reconnaissance Ancienneté (PRA) pour les fonctionnaires
- Les mesures salariales sans changement de niveau.

Le budget spécifique dédié à « l'évolution professionnelle des femmes » est prévu pour corriger la structure de l'emploi chez Orange, sur chaque niveau de classification, en rééquilibrant le nombre de femmes et d'hommes. Il ne sera possible qu'en fonction de deux impératifs conjoints :

1/ le budget ARCQ doit servir à promouvoir à minima un pourcentage de femmes équivalent à celui des femmes dans les effectifs (soit 36,9%) ;

2/ le budget spécifique dédié à « l'évolution professionnelle des femmes » et le budget PRA doivent servir à rééquilibrer la structure de l'emploi et à réparer le passé

La promotion de 25,9% des femmes en 2020, au lieu de 37%, la direction rend inopérant le budget de rattrapage prévue pour rééquilibrer la structure de l'emploi... En attendant, cette discrimination continue.

VRAI

Faux

FAUX

ORANGE RECONNAIT SES SALAIRES PAR UN JUSTE PARTAGE DES RICHESSES : FAUX !

La récupération récente des 2,2 milliards, ou encore pour la baisse progressive de l'impôt sur les sociétés qui est passé de 33,3% à 25% n'a pas fait l'objet d'un partage avec les salariés d'Orange. Rien dans les deux décisions unilatérales de 2020 et de 2021 sur les salaires ne vont dans le sens du partage équilibré des richesses avec les salariés.

On constate aujourd'hui que le partage des richesses est davantage dirigé vers les hauts salaires du groupe (salariés leaders et cadres exécutifs). Et toutes les opérations tournées vers un dividende et un rendement de l'action élevé vont vers des actionnaires non-salariés.

FAUX

ORANGE A NEGOCIE LOYALEMENT AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES : FAUX !

Qu'est-ce qu'une négociation loyale selon la jurisprudence ? : une négociation est dite loyale quand elle s'appuie sur la communication totale des informations concernant la masse salariale, son évolution, les effets liés aux départs et aux entrées de salariés par statut en amont de la négociation.

Orange ouvre les discussions avec deux mois de retard par rapport aux délais légaux : La CFDT a demandé le 15 février l'ouverture de la NAO, qui devait s'effectuer de droit, dans un délai de 8 + 15 jours. Orange a foulé aux pieds le code du travail. Elle a finalement ouvert la NAO avec deux mois de retard par rapport aux délais légaux.

Orange a changé le cadre de référence : l'entreprise a, depuis 2020, modifié le cadre de référence habituel en s'appuyant sur l'inflation en cours au lieu de s'appuyer, comme avant, sur le taux d'inflation vérifié de l'année précédente. Elle spéculé ainsi avec les salaires.

Orange masque des chiffres pour éviter un affichage défavorable : Malgré nos demandes répétées, nous n'avons jamais reçu les informations concernant les détails des promotions, ni d'information concernant la constitution de la masse salariale. Les informations transmises restent parcellaires et ne nous permettent pas d'avoir un bilan intelligible et complet.

Le manque de transparence, de loyauté et le mépris des négociateurs de la direction ont convaincu l'ensemble des organisations syndicales de suspendre leur participation en attendant que les conditions d'une négociation loyale et sincère soient rétablies.

VRAI

UNE PETITION DE 15 000 SIGNATAIRES CONTRAINT ORANGE A RENONCER A UNE NAO A 1% EN 2021 : VRAI !

La direction a proposé initialement (et avec insistance) un taux directeur de 1%, toutes mesures confondues. Ce taux est décalé de la réalité économique, indécent et méprisant envers le corps social de la part d'une entreprise qui a réalisé 5 milliards d'euros de bénéfices en 2020.

La CFDT et l'ensemble des organisations syndicales représentatives ont lancé une pétition à destination des salariés. Celle-ci a recueilli 15 000 signataires (M-E-R-C-I !!) et l'entreprise, n'a eu d'autre choix que de revoir sa copie !

Le niveau final reste décevant et équivalent à celui de 2020. Aucune organisation syndicale n'a alors signé ... Rappelons que les 1,8% de 2020 n'ont pas permis de maintenir le pouvoir d'achat de tous les salariés ni de reconnaître leurs efforts et ont amené à financer environ 10 000 mesures ARCQ de moins en 2020, preuve que ce niveau n'était pas adapté. Malheureusement, elle sera mise en œuvre unilatéralement par l'entreprise.

Question sur la mobilité des salariés : enfin, sur les 2,2 milliards reçus l'an dernier de l'administration fiscale, il a été annoncé que 500 millions seraient dédiés à l'accompagnement des réorganisations, des mobilités et à la formation, or la mobilité est budgétisée dans le projet NAO : nous sommes en droit de nous demander à quoi vont exactement servir ces 500 millions ?

