

FLASH INFO CFTD CSEE Fonctions Corporate

Bilan NAO 2023 dans les Fonctions Corporate

Les négociations des augmentations 2024 viennent de se terminer. On mesure encore plus l'intérêt d'un dispositif lorsqu'on n'en bénéficie plus. Prenons le temps du bilan du millésime 2023 aux bornes du périmètre Fonctions Corporate présenté par la **CFDT**.

La Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) se tient systématiquement avec les organisations syndicales représentatives (négociation 2024 : **CFDT**, CFE CGC et CGT), mais elle n'aboutit pas toujours à un accord. En 2023, après 3 années sans accord valide, les négociations se sont conclues positivement avec la signature de la **CFDT**. Le contexte était tendu, avec en particulier une hausse du coût de la vie inédite et très pénalisante. Chaque accord consolide de multiples mesures qui adressent chacune des situations différentes (collectif garanti, mesures managériales individuelles, promotions, égalité Femmes/Hommes etc.) et rares sont les personnes qui bénéficient de plus de deux d'entre elles.

Sur le périmètre Fonctions Corporate, la **CFDT** constate que les pourcentages moyens observés attestent d'un niveau nettement plus élevé que les précédents exercices mais étant entendu que les moyennes impliquent des décisions inférieures ou supérieures au cas par cas.

Les mesures collectives, à l'initiative de la **CFDT**, ont joué un rôle essentiel d'équilibrage avec les mesures individuelles, permettant de ne laisser « presque » personne hors du chemin des augmentations, alors que les salariés font face à une charge de travail élevée liée à la baisse d'effectifs ainsi qu'à des réorganisations majeures sur le périmètre.

Au-delà du collectif, les managers de proximité disposaient d'enveloppes à distribuer de 1% pour les non-cadres de droit privé et de 2% pour les cadres. Avec un tiers de non-cadres qui n'ont touché aucune augmentation individuelle, les Fonctions Corporate ont moins pénalisé que l'ensemble des autres périmètres (un non-cadre sur deux au national) mais ont moins « valorisé » en conséquence, avec très peu d'augmentations de 3% et plus. Il en va de même pour les cadres : 12% n'ont rien eu de leur management et moins d'un cadre sur dix a bénéficié d'une AI individuelle de 3% ou mieux.

	AI Non Cadres B,C,D (enveloppe 1%)			AI Cadres Db,E,F,G (env 2%)		
	Consommation	% à 0%	%>3%	Consommation	% à 0%	%>3%
Fonctions Corporate	1%	34%	3%	2%	12%	9%
ORANGE SA	1%	52%	5%	2%	18%	11%

Le « **carton rouge** » des Fonctions Corporate est cependant sorti sur les mesures de promotions, mobilités et parcours professionnels. Avec le plus faible taux de l'ensemble des périmètres, moins de 10% des salariés ont été reconnus à l'un de ces titres, sans bénéficier toutefois d'augmentations particulièrement élevées...

Quant aux promotions de femmes, pour lesquelles une enveloppe spécifique était attribuée, le constat est déplorable : les enveloppes ne sont pas utilisées sur l'ensemble des périmètres d'Orange. Constat indéfendable, qui pose la question de la volonté politique de réussir cet objectif, tout autant que celle de chercher des outils plus efficaces pour y parvenir. Certes, les Fonctions Corporate font relativement « moins mal » que les autres périmètres.... L'enveloppe honteusement non-consommée à ce titre a été utilisée pour d'autres mesures, telles que les ajustements salariaux de femmes ou les parcours professionnels.

Le bilan d'ensemble est bien meilleur que les précédents. En moyenne, les fonctionnaires classe I & II ont perçu 4,55% d'augmentation. Les Salariés de droit privé B, C et D ont perçu +6,55% et les cadres + 4.46%. Attention ! Ces moyennes incluent des mesures qui ne touchent que certaines catégories (égalité F/H ou promotions par exemple) mais on y voit l'effet majeur du collectif, qui a permis à la quasi-totalité des salariés (hors bande G) des Fonctions Corporate de percevoir +1500€, +1300€ ou +1100€ minimum, ce qui a contribué aux pourcentages élevés notamment pour les salaires les plus bas.

Qu'en est-il des autres items de l'accord Egalité Professionnelle, vie professionnelle / vie privée signé par la CFDT en décembre 2021 ?

Contrairement à d'autres périmètres, les ambitions chiffrées de l'accord sur 3 ans ne sont pas atteintes à Fonctions Corporate en ce qui concerne le visa égalité-pro et la formation à la lutte contre le sexisme (25 % pour les salariés, 50 % pour les managers et 100% pour les RRH/DRH)

La direction des relations sociales de la division Fonctions Corporate s'est engagée à mettre en place un suivi et des relances régulières sur la dernière année, et à atteindre ces objectifs avant la fin de l'accord, soit le 31 décembre 2024. La CFDT sera vigilante sur la tenue des engagements de la division.

En ce qui concerne le harcèlement sexiste et moral au travail, la direction admet que le sujet reste « tabou » et qu'on ne dispose pas de chiffres. La CFDT a demandé plus de visibilité dans ce domaine, à savoir de disposer de données concernant les cas, les mesures prises, les solutions durables proposées, et d'une communication renforcée sur les mesures prises. Orange se doit d'être exemplaire dans ce domaine et mettre en adéquation les moyens avec les objectifs annoncés. On ne peut se satisfaire sur ce sujet de simples bonnes intentions.

La CFDT a demandé de former de façon plus systématique les managers sur les thématiques du harcèlement moral et sexiste et de développer la communication. L'entreprise doit les inciter à suivre ce type de programme car leur participation reste trop faible.

Sur la partie emploi et recrutements, les objectifs sont atteints, voire dépassés comme le taux de féminisation des alternants et stagiaires à fin 2022 ou bien le taux de féminisation des recrutements en CDI d'ex-CDD (réalisé : 68,75% pour un objectif à 45%). Le périmètre Fonctions Corporate étant beaucoup plus féminisé que des DO ou des divisions plus techniques, il est indispensable de lutter contre le renforcement des stéréotypes de genre, notamment dans les fonctions RH. La CFDT demande la mise en place de programmes visant à recruter davantage d'hommes sur ces métiers pour renforcer la mixité.

Avec la CFDT, #Partout, pour Tous

Une équipe CFDT à votre service :

Sylvain COVEMAEKER (DSCO) 06 79 02 70 03 - Erik BJORK (RS CSE) 06 40 13 75 11

Aline AMOROS, Eric BEAUVERGER, Philippe BOURGEON, Samah BRAHAM, Thierry BRICAUD, Gilles BRUCHIER, Jean-Luc COHEN SOLAL, Fabrice CORIOU, Isabelle DAYRES, Olivier DIVRY, François DROCHON, Vincent DUBOIS, Jean-Christophe FETY, Patricia GARCIA, Paolo GIUDICE, Bertrand GODÉ, Armando GOMEZ, Eric GUERIN, Anita IRIART-SORHONDO, Catherine ISSARTIER-CASTAING, Sonia LAKDAR, Nathalie LEBRUN, Michel MARTIN, Clémence NARCISSE, Nadia PAKDAMAN, Philippe PELTIER, Emmanuel PLACET, Jean ROTA, Sylvie ROTA, Amar ROUANE, Jean Louis RONDEAU, Sébastien SAYN, Julie SPENGLER, Nadia TELKASS, Laurence TOURNANT, Laetitia VENTURI

