

## FIN DES NEGOCIATIONS SALARIALES



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE  
ORANGE

# ☑ Pas du tout satisfaits

**Au terme de la négociation salariale, la CFDT estime les propositions de l'entreprise insuffisantes. En l'absence de signataires, il n'y aura pas d'accord cette année.**

**Malgré les efforts considérables fournis par le personnel, des indicateurs financiers au vert, une inflation qui perdure et de belles économies réalisées fiscalement par l'entreprise, Orange a fait le choix de récompenser ses actionnaires plutôt que de valoriser ses salariés.**

La revalorisation du SMIC décidée par le gouvernement tenant compte de l'inflation sera de 1,24% en 2018.

## AUGMENTATIONS 2018

Les salariés d'Orange, eux, se voient ainsi proposer un budget global de 2,5% de masse salariale malgré leurs efforts et la bonne santé de l'entreprise : l'année dernière, on leur proposait 2,3% de budget alors que les résultats ne sont pas comparables. Pour la CFDT, 0,2 point de plus de budget global par rapport à l'année passée est insatisfaisant.



**La CFDT réclamait un partage des richesses réellement équitable entre actionnaires et salariés.**

**La CFDT réclamait une véritable hausse de pouvoir d'achat pour tous les salariés.**

Retrouvez ce tract et nos informations CFDT sur [Intr@noo](mailto:Intr@noo) / [Espace syndicats](#)

Et sur Internet:

<http://www.f3c-cfdt.fr/entreprises/orange>  
<http://www.facebook.com/dsccfdt.orange>  
[http://twitter.com/CFDT\\_FTOrange](http://twitter.com/CFDT_FTOrange)





## Un contexte pourtant très favorable

La CFDT trouve ces propositions insuffisantes : celles-ci laissent entendre que les efforts des salariés ne sont pas considérés comme méritoires aux yeux de l'entreprise.

Orange a par contre choisi d'augmenter le dividende des actionnaires : 5 centimes supplémentaires par action représentent à eux seuls un budget de 133 millions d'euros.

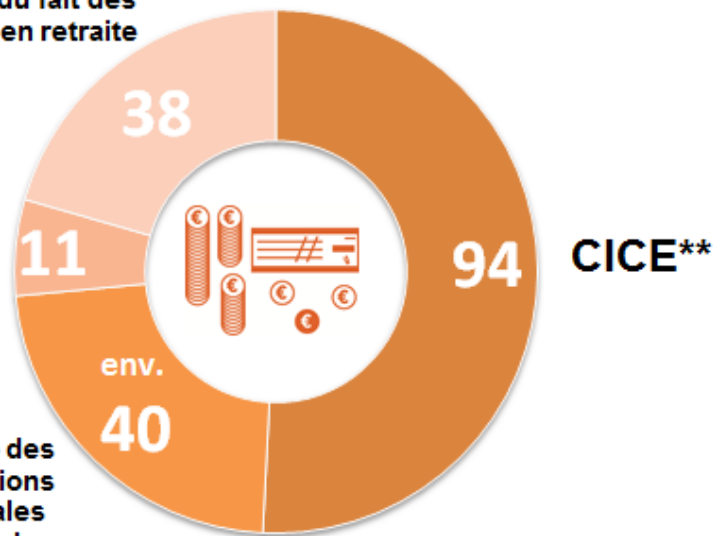
Un budget d'augmentation de 3% aurait véritablement permis de reconnaître les salariés, y compris les cadres dépositionnés et pas seulement les 150 TOP managers.



Economies réalisées sur la Masse Salariale\* entre 2016 et 2017 du fait des départs en retraite

Mesures de réduction fiscales Fillon sur les bas salaires

Baisse des cotisations familiales patronales



\*Somme des rémunérations brutes versées aux salariés de l'entreprise

\*\*Crédit d'Impôts Compétitivité Emploi

- L'entreprise peut remercier doublement ses salariés, puisqu'elle dégage presque 185 millions d'euros de ressources, liées aux salaires.

### Quel juste prix pour votre travail selon l'entreprise?

Dans sa décision finale prise unilatéralement, l'entreprise, prévoit un budget de 2,5% et notamment une mesure de 1,4% de budget d'augmentation, soit environ 37 millions d'euros (hors charges) à répartir pour des mesures uniquement individuelles, sur avis managérial. D'autres dispositions également attribuées individuellement risquent encore de creuser les écarts : le maintien du pouvoir d'achat de tous les salariés ne sera clairement pas assuré dans notre entreprise malgré ses excellents résultats, fruits des efforts de tous et non seulement de peu d'entre eux. L'écart entre les rémunérations risque d'augmenter, **ce que la CFDT ne peut accepter.**

### Et la Reconnaissance des Compétences des salariés?

En 2017, l'entreprise s'était engagée à mettre en œuvre un budget pour résoudre les situations de dépositionnement salarial, de sous-positionnement et aussi de correction pour les salariés n'ayant pas eu de promotion depuis plus de 10 ans :

- d'après les bilans, ce budget s'est avéré très insuffisant puisqu'il a permis de corriger la situation de seulement 2000 salariés sur plus de 27 000 recensés.

Malgré les demandes répétées de la CFDT d'augmenter ce budget en 2018 pour résoudre beaucoup plus de situations individuelles, l'entreprise a préféré le diviser de nouveau par 2 ! Une dernière raison pour la CFDT d'être insatisfaite des propositions finales de l'entreprise.