



Tour d'horizon

Participation Intéressement

Mais pour moi ce sera combien ?

Pour la participation, vous le savez depuis le 8 mars, pour l'intéressement si vous êtes impatients, et que vous ne voulez pas attendre jusqu'au 6 avril, utilisez le simulateur de l'intéressement :

<https://portailrh.sso.infra.ftgroup/web/guest/estimez-votre-interessement>

Bon alors, quand est-ce qu'on prend l'air avec le CE ?



Si vous rêvez de vous initier à l'orientation en forêt de Saint Germain ou de remonter le temps dans l'ancienne capitale des comtes de Champagne dans de grands battements d'ailes de rapaces...

Quelques jours de patience : Les randonnées, escapades et autres sorties sont en attente de validation. Pensez à consulter régulièrement le site.

Journée des droits des femmes

(Parce que la journée de la femme, c'est tous les jours !)

Complétez :

- 1- Claude est infidèle...
- 2 -Pour réussir Camille a couché...
- 3- Dominique fait tous les jours le ménage...

Respect, justice et bonne humeur.

Chaque jour, sans bêtise ou excès, combattons les idées reçues !

Je me marre !!!
hi hi hi



1 à une entreprise qui rémunère davantage les hommes que les femmes. 2 ses compétences sur son CV. 3 dans sa messagerie professionnelle.

Qui lit « la journée de la flemme » est :

- Une bigleuse
- Un paresseux
- Un œuf en chocolat
- Une cloche, mais pas que... ;-)



JOYEUSES FÊTES DE PAQUES A TOUS

Résultats Orange 2017

La CFDT se félicite des excellentes performances et des résultats annoncés par l'entreprise qui démontrent encore une fois l'implication et la mobilisation forte des salariés... Mais elle reste fortement préoccupée par les risques liés à la dégradation des conditions et de la charge de travail.

Il est regrettable que cette performance n'ait pas l'incidence espérée sur le montant redistribué à chaque salarié au titre de la participation.

La CFDT demande que l'entreprise reconnaisse à sa juste valeur et de manière pérenne « la formidable mobilisation des femmes et des hommes d'Orange »... comme cela sera le cas pour les actionnaires qui, en 2 ans, auront eu droit à 16,66% d'augmentation de leurs dividendes !



Feuilleton NAO (Négociation annuelle obligatoire)

(petit lexique : ACO : non fonctionnaires, AFO : fonctionnaires)

Nous vous amenons au cœur de la négociation, entre débat de marchands de tapis et défense des intérêts de tous :

Episode 1 (22 février)

Comme entrée en matière, l'entreprise refuse de mettre le budget « reconnaissance », déjà prévu dans l'accord du même nom, en dehors de la négociation annuelle obligatoire.

Allez, on vous la fait moins « chinois »...

Compte pour enfant : L'Orange de Noël

Papa Orange (qui a un excellent salaire depuis quelques années) vous a promis un vélo pour votre anniversaire. L'anniversaire est passé, vous attendez toujours la bicyclette. Pour Noël, vous lui demandez un ballon. Il vous répond : « Ah non, si tu es sage, tu auras peut-être un vélo ! ».

Même à 6 ans, l'arnaque vous noue la gorge !

Bref, l'entreprise n'est pas là pour récompenser son personnel !

Pour les non cadres ACO augmentation générale et collective de 0,7% de budget supplémentaire avec un minima de 200 euros annuels.

Pour les non cadres AFO, principe acté mais non chiffré car pas d'augmentation du point d'indice prévu !

Pour les cadres AFO et ACO : 0,7% d'augmentations individuelles.



Lors d'un tour de table rapide, tous les syndicats expriment leur déception et la direction... quitte la séance !

Episode 2 (1^{er} mars)

Pour les cadres AFO et ACO, la direction propose 325 euros minimum d'augmentation individuelle et une augmentation managériale pour une enveloppe de 1,1% (identique à l'année dernière).

Pour les non cadres ACO, une augmentation collective de 300 euros.

Pour les AFO, 120 euros dans le complément Orange.

Les syndicats demandent une interruption de séance et reviennent avec une déclaration unanime :

« De l'avis partagé par toutes les Organisations Syndicales présentes, la négociation 2018 sur les salaires à Orange repart sur une base normale, avec la reprise partielle des niveaux de 2017.

Mais il est impératif que la Direction aille bien au-delà si elle veut voir cette négociation aboutir.

L'ensemble des OS vous demande solennellement :

- *de revoir fortement à la hausse le taux directeur (le taux de l'évolution de la masse salariale) particulièrement en garantissant des augmentations collectives minimums pour tous et toutes qui prennent en compte notamment la hausse prévisible de l'inflation et la reconnaissance du travail des salariés dans les bons résultats de l'entreprise permettant enfin de mieux répartir la valeur ajoutée.*
- *de mettre en place un budget pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes mieux ciblé et plus conséquent qu'en 2017.*

• • •

- **d'augmenter significativement le budget consacré à la reconnaissance** afin, entre autre, de solutionner dès 2018 l'ensemble des situations particulières prévues dans l'accord de reconnaissance des compétences et des qualifications.

Au moment où l'entreprise se félicite des excellents résultats obtenus en 2017, réalisés par l'ensemble du personnel, non seulement cela est possible mais cela doit être une priorité. »

Episode 3 (8 mars)

Un minima d'avancées en début de journée :

Pour les cadres ACO et AFO, augmentations individuelles de 360 € minimum.

Pour les non cadres ACO, augmentation collective, 330 €,

Pour les non cadres AFO, 150 € (dans le Complément Orange).

SOYONS CLAIRS: NOUS SOMMES VENUS
AVEC DES PROPOSITIONS RIDICULES ET
UNE MAUVAISE FOI ABSOLUE.



TU PARLES
D'UN SCOOP!



S'en suivent plusieurs interruptions de séance sous forme de bras de fer car l'entreprise ne souhaite pas s'avancer sur un taux directeur global plus intéressant (donc un budget plus conséquent pour tous), ce qui fâche l'ensemble des Organisations Syndicales.

Quant aux mesures spécifiques à certaines typologies d'emploi, le risque est que ces mesures, sans budget derrière, ne concernent au final que peu de personnes ou soient de montants insignifiants.

Pour les syndicats, la défense du pouvoir d'achat est une priorité et avec une inflation plus élevée, les salariés sont encore perdants avec des propositions aussi basses.

Les OS font une nouvelle fois une déclaration unanime et solidaire :

« De l'avis partagé par toutes les Organisations Syndicales présentes, la négociation 2018 sur les salaires à Orange doit arriver à des niveaux supérieurs à ceux de 2017.

Il est donc impératif que la Direction aille bien au-delà si elle veut voir cette négociation aboutir.

Les propositions actuelles sont inférieures à celles de l'an dernier. Il est important que le budget consacré aux augmentations collectives soit recalculé en prenant en compte l'inflation prévisible, une meilleure répartition des richesses et les bons résultats de l'entreprise réalisés par l'ensemble du personnel.

Non seulement cela est possible mais cela doit être une priorité. »

Pendant un long moment l'entreprise s'applique à faire croire qu'elle ne peut proposer plus, puis en voyant les OS quitter la table des négociations, elle s'engage en fin de séance sur un taux directeur de 2,2% comme base de discussion pour la prochaine séance qui aura lieu le 15 mars.

La suite aux prochains bulletins de paie...

(ça sert à quoi la CFDT ? A défendre mon bout de gras !)

POUR CHACUN, DANS L'INTERET DE TOUS !