



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE  
SOFRECOM

# **CFDT SOFRECOM**

## **Bulletin d'information**

Vincennes, Juin 2018

# **Salaires 2018, Tout pour les uns et les miettes pour les autres ?**

## **➤ Des négos peu concluantes**

- Les négociations salariales, point épineux du début d'année avaient commencé de façon chaotique. La direction proposait une enveloppe globale de hausse de la masse salariale (MS) de 1,5% avec seulement 1,2% pour les augmentations individuelles (AI). Devant le tollé général suscité par ce projet, la direction a vite dû refaire ses calculs.
- A mesure que les négociations ont avancé, nous avons réussi à arracher des améliorations à l'enveloppe de base et notamment d'y inclure une enveloppe spécifique pour les promotions intra-bande et une PV pour nos 3 collègues ETAM.
- Mais alors que les discussions allaient bon train et que la jauge montait petit à petit pour atteindre les 2% d'enveloppe globale, quelle n'a pas été notre surprise de découvrir à la 4ème réunion que la direction a proposé d'ajouter aux mesures MEC (emplois-compétences) une cerise supplémentaire de 0,2% de la MS sous condition d'atteinte d'un objectif d'Ebitda !
- C'est là que tout a dérapé :
  - En effet, d'une part ces mesures dites « MEC » n'allaient bénéficier qu'à une quarantaine d'heureux élus, dont les « sur-performers » et « ressources clés » (merci pour les autres...) qui allaient donc se partager la coquette somme de 0,5% de MS, soit 25% de l'enveloppe ou la somme de 99K€ !
  - D'autre part, si une partie de l'enveloppe est soumise à un objectif d'Ebitda il nous a semblé logique que la totalité des salariés en bénéficie, car l'Ebitda est le fruit des efforts collectifs, et non d'une poignée d'heureux élus.
- La CFDT en cohérence avec sa ligne d'équité et de solidarité, a donc demandé à la direction de donner ce supplément de MS (0,2%) à tous les salariés sans exception et de faire passer à 1,6% l'enveloppe des AI.
- Toujours en cohérence avec nos idées, nous avons également demandé de limiter les AI pour les salaires supérieurs à 87K€ annuel de base selon une formule à définir. Sachant qu'avec la PVM, ces salariés ont des rémunérations annuelles minimum de 97K€, nous avons considéré qu'il était normal de leur demander un minimum de solidarité avec leurs collègues affichant des salaires plus faibles.
- Refus sur toute la ligne de la DRH qui à son habitude, nous a menacé de prendre une mesure unilatérale plus dure et de ne plus octroyer que 1,8% d'enveloppe globale et seulement 1,3% pour les AI. Un des prétextes avancé a été « l'harmonisation » avec Orange, mais il n'a échappé à personne que cet argument à géométrie variable n'est utilisé que lorsque cela arrange la direction.
- Car si on parle d'harmonisation, alors ne négligeons pas tout le reste dont nos collègues d'Orange bénéficient (salaires, CP, ARTT, CCNT, budgets CE, Kiosque des salariés

\*Voir sur le site CE les différents niveaux de subventions

\*\*Voir « PV CE Ordinaire 03-03-2017 » sur le site du CE

**Le coup de Jarnac !**

**et les menaces...**

mieux disant, part patronale de la mutuelle santé supérieur, supplément de participation et d'abondement, ASA... »

**Promesses  
à pas  
cher...**

- Nos collègues d'I&D ont été séduits par une « promesse » de dernière minute de la direction : négocier avec le groupe pour 2019 et sous une ribambelle de conditions, une AI supérieure à celle d'Orange... Ils en ont été pour leurs frais.
- A la CFDT nous n'avons pas cédé devant ces tentatives de chantage et de promesse de raser gratis. Nous sommes restés fermes sur nos demandes et avons donc refusé de signer contre nos valeurs. Au final l'entreprise a été obligée d'établir un procès-verbal de désaccord qui a été signé par toutes les organisations syndicales sans même reprendre la « promesse » faite à I&D.
- Et les menaces me direz-vous ? Elles ont fait pschitt, car au final, la direction a lâché l'enveloppe globale de 2% et maintenu le taux d'AI à 1,4%. Cependant elle a pu prélever un quart de l'enveloppe totale pour récompenser ses « ressources clés » et autres favoris. Cela donne une bonne appréciation de la notion d'équité à la sauce DRH...
- Nous ne reviendrons évidemment pas sur la « conférence salariés », ou plutôt monologue, car il n'y avait pas la moindre possibilité d'expression ou de questionnement pour les salariés, ni même sur les élucubrations de la direction avançant que 2 organisations sur 3 avaient validé l'accord salarial. C'est évidemment une tentative de désinformation grossière car depuis le 1er mai 2018 il faut 50% des votes pour signer un accord et aucune OS n'est actuellement en capacité de signer seule.

**...et contre-  
vérités**

➤ Nous vous communiquons ci-dessous les grilles salariales à Sofrecom au 31/12/2017...

Syntec	Coeff	Effectif		Age moyen		SAT Mini 2017		SAT Maxi 2017		Moyenne annuelle SAT 2017		
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F/H
CA11	95	12		50,20		33 756		46 640		39 833		39 833
CA12	100											
CA21	105-115	26	33	30,85	31,35	38 000	38 000	48 000	44 224	40 089	39 625	39 830
CA22	130	27	27	39,20	34,68	40 218	39 918	54 760	52 676	44 931	43 626	44 279
CA23	150	13	53	47,97	48,54	46 446	44 908	63 734	69 820	56 469	54 431	54 832
CA31	170	25	52	49,14	48,57	53 583	54 219	86 659	102 000	69 974	67 620	68 384
CA32	210	8	21	54,80	51,81	63 407	64 512	96 502	97 028	80 821	78 829	79 379
CA33	270	1	5		53,26		85 604		114 000		103 714	105 224
		112	191	45,36	44,70							

303

➤ ... et celles en vigueur au sein de Orange SA au 31/12/2017 (salaire global brut moyen pour une activité à temps complet en CDI, montant brut annuel) :

Groupes d'emplois		Femmes			Hommes			Ensemble			Femmes vs Hommes		Différence de SGB proportionnée à la différence d'âge	Rappel 2016 (tenant compte de la différence d'âge)
		Effectifs	SGB moyen	Age moyen	Effectifs	SGB moyen	Age moyen	Effectifs	SGB moyen	Age moyen	SGB moyen	Age moyen		
Salarié-e-s de droit privé	B	9	26 366	59	1	ns	ns	10	26 397	59	-	-	-	-
	C	2 747	25 122	37	4 053	24 577	33	6 800	24 797	35	102%	112%	91%	92%
	D	4 493	30 132	42	5 263	29 402	38	9 756	29 738	40	102%	111%	93%	92%
	DB	2 575	37 672	46	2 986	37 771	45	5 561	37 725	46	100%	102%	98%	99%
	E	4 749	48 007	43	8 535	49 336	44	13 284	48 861	44	97%	98%	100%	97%
	F	2 012	69 614	49	3 851	71 390	50	5 863	70 781	50	98%	98%	100%	100%
	G	161	112 714	53	449	117 605	55	610	116 314	54	96%	96%	99%	98%
Fonctionnaires	B	9	26 416	59	32	27 490	58	41	27 254	58	96%	102%	94%	99%
	C	2 295	31 688	58	4 507	31 657	58	6 802	31 667	58	100%	100%	100%	100%
	D	6 938	34 074	58	10 646	34 319	57	17 584	34 222	58	99%	102%	98%	97%
	DB	2 684	39 342	57	6 790	40 197	57	9 474	39 955	57	98%	100%	98%	98%
	E	1 692	49 414	56	4 513	50 145	57	6 205	49 945	57	99%	98%	100%	100%
	F	550	68 194	55	1 312	68 105	57	1 862	68 131	56	100%	96%	104%	104%
	G	34	79 963	60	136	80 700	62	170	80 552	61	99%	97%	102%	101%

# Intéressement 2018, parlez-moi d'ambitions

## ➤ ***L'ultimatum comme tactique de négos***

- Les choses n'avaient pas vraiment bien commencé face à une direction qui avait pour argument « *nous ne pouvons pas vous proposer autre chose sinon où est la cohérence* ».
- Donc au nom d'une pseudo cohérence qui est invoquée à chaque fois que cela arrange la direction les OS ne devraient pas discuter, réclamer ? Mais à quoi servent donc les IRP si au nom de la « cohérence » des OS ne peuvent pas remettre en cause les décisions de la direction ? A quoi servirait donc de voter car cela risquerait de remettre en cause la cohérence de l'action des puissants qui nous gouvernent !

Face à de telles absurdités il est clair que la CFDT n'a pas souhaité entrer dans ce genre de débats. Nous avons clairement exprimé ce sur quoi nous pouvions converger et les points de désaccords.

- Si nous pouvions admettre l'objectif de CA global pour Sof SA à 49,45M€ (49,46M€ en 2017 hors éléments exceptionnels) et celui d'OCF à -13,63M€ (-8,63M€ en 2017), nous contestons (comme les autres OS) celui de la prise de commande HG estimé à 19M€ par la direction (16M€ en 2017), celui de l'Ebitda qui est un bonus ainsi que celui du taux d'excellence de la relation client.
- Sur ce dernier indicateur, la discussion a été la plus vive car la direction voulait le placer à 77% pour cette année alors que l'an dernier il s'était écroulé de 10% passant de 84% en 2016 à 74%. Déjà l'an dernier nous avons âprement bataillé sur celui-ci pour lequel la direction avait de (trop) grandes ambitions, Une fois de plus nos craintes étaient fondées...
- Sur la prise de commande HG, même son de cloche car les performances de l'an dernier avait déjà été difficiles à atteindre et la marche de +18% « ambitionnée » par la direction pour 2018 nous semble trop haute. Nous avons trop souvent été échaudés par les « pipes » commerciaux mirifiques et les espoirs de contrats qui s'évanouissaient dans les sables du désert pour nous laisser séduire par les images d'Epinal que la direction veut nous vendre.
- Lors de la dernière séance de négociation, toutes les OS ont exprimé leurs mécontentements et exigé des améliorations sur le taux d'excellence... Réponse de la direction : « *c'est notre meilleure offre, nous nous retrouvons la prochaine fois pour signer !* »
- Bien entendu nous avons été menacés d'appliquer l'accord de l'an dernier en cas de refus afin de mieux tenter de nous culpabiliser. Cependant on ne peut qu'être étonné devant de telles pratiques et un tel manque de considération pour les IRP. En effet, il semble que pour nos RH, négocier signifie remettre en cause la doxa et les principes managériaux les plus sacrés.
- Au final la direction ayant refusé de concéder quoi que ce soit et devant un tel mépris, nous avons donc refusé de signer. Ce sont les objectifs de 2017 qui s'appliqueront en 2018 avec l'espoir d'avoir au final une redistribution au moins équivalente à celle versée pour 2017. En effet, nous estimons que sur les 4 indicateurs qui comptent véritablement, 3 seront déclenchés.

## Et sur les autres fronts ?

### ➤ ***La politique sociale***

- Devant une ambiance si délicieuse et avec en mémoire la façon dont les négociations passées s'étaient déroulées que ce soit sur les salaires, l'intéressement, nos demandes répétées sur les ARTT depuis 2014 qui ne seront à l'agenda qu'en septembre 2018 ou rejetées sans même avoir été discutées comme le comité de

Cohérence?  
Cohérence  
pour qui ?

Après  
discussions

**Un vote négatif !**

groupe ou le droit d'expression, les votes « contre » du CE et CHSCT foulés au pied par la direction sur le dossier du transfert de nos collègues du département Comptabilité au CSPCF d'Orange, sans même parler des évènements du début d'année relatés dans notre dernier tract, nous avons décidé de voter CONTRE la politique sociale de Sofrecom lors du CE de mai 2018. Les autres votes ayant été l'abstention, en vertu des règles de votes, la politique sociale de Sofrecom a fait l'unanimité contre elle en séance !

- C'est également une forme de réponse des IRP face à l'attitude et à la dureté d'une direction qui considère la négociation comme inutile et qui sous les oripeaux d'un dialogue social de façade tente d'imposer par la force ses options, toujours au détriment de l'immense majorité des salariés.

## ➤ **Les TPS**

- Les délégués syndicaux centraux CFDT qui négocient avec les RH Groupe Orange ont pu avancer sur le sujet des TPS et leurs efforts ont payé. Ainsi les TPS 3 sont garantis et seront reconduits en l'état jusqu'au 31/12/2024.
- Si les nouveaux dispositifs de TPS ne prévoient plus QUE des « type 3 », les dispositifs de TPS4 et TPS5 continuent de fonctionner jusqu'au 31/12/2018 et il est encore possible de s'y inscrire et d'en bénéficier pour ceux qui sont concernés et remplissent les conditions (15 ans d'ancienneté et départ à la retraite à taux plein dans 4 ou 5 ans).

## ➤ **Sofrecom et ses projets**

- Les résultats de la société pour 2017 n'ont pas été à la hauteur des espoirs avec -17,4M€ de RN et un CA scotché sous la barre des 50M€. Les ambitions 2018 sont fortes comme on vient d'en parler et les seules valeurs sûres restent pour nous le CA en provenance du groupe qui a augmenté de façon significative en ce S1 et l'arrivée prochaine de 48 recrutés externes, sans compter les quelques arrivées du groupe. Nous verrons bientôt les résultats du S1 et les perspectives du S2.
- Le logiciel SkillsUp est censé apporter un remède à la plupart des maux de Sofrecom. Sur ce sujet, la CFDT a exprimé ses craintes et ses réserves. Craintes que ce logiciel soit utilisé à mauvais escient pour « pister » les salariés et amasser des pièces pouvant être utilisées contre eux dans des procédures contentieuses ou monnayées contre des RCH à pas cher. En effet, plusieurs dérapages sont possibles, par exemple le cas où un salarié n'accepterait pas des missions proposées par l'outil, celui ou un salarié avec son cv à jour ne se verrait pas proposer de missions durant une longue période, ou encore celui où la proposition de mission serait en inadéquation avec ses compétences (ex. vendeur en boutique). L'outil étant alors un bon prétexte derrière lequel des politiques RH moins avouables pourraient avancer masquées.
- Même si les RH se sont officiellement engagées à ce que l'utilisation de cet outil soit purement volontaire et ne puisse faire l'objet d'aucune obligation d'inscription, connexion ou de mise à jour, nous demandons qu'une Charte d'Utilisation de SkillsUp soit mise au point et signée entre la direction de Sofrecom et les OS afin de préciser par écrit les limites d'utilisation de cet outil.

**Attention aux dérives !**

## ➤ **La suite de la fois dernière**

- A la suite de notre dernier tract relatant les pressions au départ sur les seniors et le « malaise » au sein de la DAF, la CFDT a lu une communication sur ces deux sujets, qui a fait forte impression lors du conseil d'administration de Sofrecom le 10/4 en présence de Marc Rennard, Bruno Mettling, Maï de la Rochefordière, Gérald Mazziotto, G. Boudin, J-B. Dutreix, D. Michelet-Patry.
- Nous avons eu connaissance que toutes ces pratiques néfastes n'ont pas encore cessé et que des collaborateurs subissent toujours les méfaits de ce DAF. Nous attendons que la direction de Sofrecom prenne enfin ses responsabilités face à ce grave problème de souffrance au travail.

**Nous ne baissons pas la garde !**

### **ENSEMBLE ON EST PLUS FORT – NE RESTEZ PAS SEUL – REJOIGNEZ LA CFDT**

- **Des questions ? Interrogations ? 08.92.70.23.92** un service pour les non-adhérents : des spécialistes du droit du travail pourront répondre à vos questions. Et pour les adhérents, Réponses à la Carte au **09.69.39.19.39**
- Adhérer à la CFDT. L'adhésion donne droit à 66% de crédit d'impôt, soit une cotisation nette de 8,18€/m pour un brut de 50K€/an. Pour nous contacter : **cdt.sofrecom@yahoo.fr** et en direct (Bureau 127)