

ORANGE: EN DIRECT DES NAO POUR UNE NÉGOCIATION SALARIALE À LA HAUTEUR DU TRAVAIL DES SALARIÉS

Montreuil, le 15 juin 2020

SYNTHÈSE DES PROPOSITIONS DE LA SÉANCE DU 5 JUIN

UNE AUTRE RÉPARTITION DES RICHESSES S'IMPOSE !

Le budget proposé lors de cette 1^{ère} séance s'élève à 42,5 M€, soit 38,6% des 110 M€ du budget NAO 2019 et 8% des 530M€ versés en dividendes.

La crise sanitaire ne doit pas être un prétexte pour faire des économies sur le dos des salariés. La direction doit cesser de tenir un double discours. Parler d'une crise à la marge lorsqu'il s'agit de justifier la poursuite de la stratégie de l'entreprise..... et parler d'une grave crise à venir lorsqu'il s'agit de la rémunération du personnel. Ce ne sont pas les remerciements qui permettent aux salariés de répondre à leurs besoins.

		NAO 2020 Budget global 1,5% 42,5 M €	NAO 2019 Budget global 3% 108 M €
		NAO 2020	NAO 2019
	Taux directeur	1,5%	3%
Mesures collectives + Mesures AI Augmentations Individuelles	Non cadres de droit privé	Budget Total 0,9% 0,6% - mini 175€ + 0,3% budget AI	1,75% - mini 450 €
	Non cadres fonctionnaire	0€ <i>car il y a 1% de GVT</i>	1% - mini 320 €
	Cadres bande Dbis à F	Budget Total 0,9% 0,45% - mini 240€ + 0,45% budget AI	1,75% - mini 525 €
ARCQ	Accord ARCQ	0,50%	0,80%
	Rallonge ARCQ	-	0,05%
Mesures situations particulières	Pas de promotion depuis + de 10 ans	-	0,10 %
Mesures égalité professionnelles	Promotions	-	0,20%
	Réductions des écarts salariaux	0,10%	0,10%
Mesures 1ers niveaux de salaire	Non cadres	-	100€ pour SGB ≤ 30 000€
		-	200€ pour SGB ≤ 36 000€
	Cadres	-	100€ pour les SGB >36 000€ et ≤ 41 000€

MOBILISONS-NOUS POUR PESER ET GAGNER :

- Des augmentations collectives de 6 % minimum pour tous correspondant aux gains de productivité réalisés par le numérique. Cela doit se traduire pour les fonctionnaires par une revalorisation de leur point d'indice.
- Le 13^e mois pour tous en plus des rémunérations actuelles.
- Une prime exceptionnelle de 1 000 € pour tous
- La suppression définitive des écarts salariaux femmes/hommes selon le principe « à travail de valeur égale, salaire égal »
- La régularisation immédiate de tous les sous-positionnements.
- La reconnaissance des qualifications des métiers par des promotions.
- Un SMIC à 1 800€ bruts à l'embauche et sans qualifications.
- Aucun salaire cadre en dessous du plafond de la sécurité sociale (3 428€/mois en 2020).

Les salariés d'Orange ne seront pas épargnés par la crise sanitaire!

La crise sanitaire du Covid-19 touche de plein fouet de nombreux secteurs d'activité. Le secteur des télécommunications sera particulièrement épargné. Face à la crise économique qui se profile, les vieilles recettes et les dogmes néolibéraux, oubliés deux mois durant, sont toujours l'idéologie dominante.

Malgré 5 milliards d'aide l'état Renault supprime près de 5000 emplois et ferme l'usine la plus rentable du territoire, Thales prévoit de fermer son usine de carte SIM, il en va de même pour de nombreux pan de l'économie. Une nouvelle vague de chômage de masse et d'opération de désindustrialisation se prépare avec une seule boussole, baisser les coûts, restreindre les investissements pour préserver les revenus du capital.

Orange n'est pas en reste en restreignant ses investissements, en mettant la pression sur l'emploi et les salaires tout en s'engageant auprès des marchés financiers sur un versement à 70 centimes d'euros de dividende pour l'exercice 2020.

Le coût du travail à nouveau dans le viseur du MEDEF

Les attaques sont multiples : facilitation des licenciements, remise en cause des 35H, ordonnances s'attaquant aux congés et aux temps de travail, accord d'entreprise permettant les baisses des salaires.

Ceux qui rêvaient du « monde d'après » risquent d'en être pour leur frais, sans mobilisation du monde du travail, c'est une nouvelle vague de paupérisation et de désindustrialisation qui est devant nous. Ce sont ces politiques d'austérité et de démantèlement de notre modèle social qui ont détruit l'Hôpital, qui ont fait que la France ne sait même plus produire des masques et des blouses.

A Orange, le coût du travail, l'emploi et les salaires sont dans le collimateur.

Tout d'abord l'emploi, la politique du non-remplacement mis en place depuis Août dernier va supprimer près de 4 000 emplois en France.

Dans toutes les unités, les budgets sont en bernés, impactant de fait les emplois indirects (prestataires, Intérim, sous-traitants, CDD).

L'augmentation du temps de travail est un autre levier pour accroître la productivité. La décision unilatérale issue des ordonnances Covid-19 et la neutralisation de 3 à 10 JTL. L'augmentation de la charge de travail même en confinement, notamment pour les CEA, est aussi une réalité dans notre entreprise.

Le troisième levier est la rémunération. La part variable commerciale garantie jusqu'en Mai va décliner au second Semestre. Malgré de nombreuses demandes nous n'avons à ce jour aucune information sur les niveaux de PVM, qui risque d'être elle aussi une variable d'ajustement pour « contenir » la masse salariale.

En état, l'intéressement et la participation pour l'an prochain seront fortement impactées par les effets de la crise que nous connaissons.

C'est dans ce contexte qu'a commencé la NAO (négociation annuelle obligatoire sur les salaires). L'an passé avec un taux directeur à 3% et une enveloppe à 110 M€, toutes les organisations représentatives avaient signé cet accord. Cette année, la direction propose un budget de 1,3% qui sera probablement inférieur à l'inflation, et une enveloppe de 42 M€

Ce qui est clair c'est que la direction annonce la couleur pour 2020. C'est le maintien du dividende pour un total de 2 Mds € et des objectifs financiers ambitieux. Par contre, pour les salariés, c'est la poursuite de la baisse des effectifs et la NAO en cours annonce le retour de l'austérité salariale.

Il est urgent d'augmenter les salaires !

La crise sanitaire a mis en avant l'importance du travail des salariés pour répondre aux besoins de la population et de la société. Elle a mis également en exergue la non reconnaissance du travail et des travailleurs seuls créateurs de richesses.

Il y a urgence à reconnaître le travail des salariés, ce doit être le seul objectif de cette négociation !

La direction qui a fait le choix des actionnaires voudrait imposer l'austérité salariale !

La direction a entamé la négociation en proposant des budgets en fortes baisses (voir tableau ci-contre). C'est une provocation !

Le budget global proposé est de 1,3%. Face au tollé général, elle propose un budget global de 1,5%.

Toutes les mesures sont très loin des attentes et des besoins des salariés.

La direction doit changer de cap !

La CGT travaille d'arrache pieds pour avoir une unité syndicale pour mettre la pression sur la direction pour que la négociation soit de haut niveau.

**QUI VA PAYER LA CRISE ? POUR LA CGT CE N'EST PAS AUX SALARIÉS DE PAYER !
ENSEMBLE CONSTRUONS LE MONDE DE DEMAIN, PLUS JUSTE, PLUS SOLIDAIRE ET DURABLE !**

MOBILISONS-NOUS LE 16 JUIN
LES SALARIÉS DOIVENT FAIRE ENTENDRE LEURS VOIX
POUR NE PLUS JAMAIS ÊTRE LES VARIABLES D'AJUSTEMENT

Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom	Prénom
Adresse	
Code Postal	Ville
(Facultatif) Téléphones → (perso)	→ pro
Grade/Classification	Métier
Service/Bureau (nom et adresse)	