

CR multilatérale DRHG et inter OS du 14 Juin

Montreuil, le 18/06/2021

Cette nouvelle réunion à la demande et en présence du DRH Groupe devait nous convaincre de revenir à la table des négociations. L'ensemble des OS a dénoncé une négociation salaire 2021 inédite dans la méthode et totalement déloyale, une attitude de provocation de la direction (1^{ère} séance écourtée pour proposition indécente à 1%, 2^{ème} séance sans mandat et une nouvelle séance sans la présence des OS unilatéralement avec des propositions envoyées par mail). Force est de constater qu'une fois de plus, nous avons été invités pour rien si ce n'est que le DRHG reconnaît une maladresse et s'excuse sur l'impréparation du dialogue social, du timing de la NAO et qu'il aurait dû nous inviter avant. Il explique que le consensus social se bâtit sur une équation compliquée. Tout cela pour nous confirmer que la direction n'ira pas au-delà de 1,6% à cause du contexte économique (proposition de la dernière multilatérale et le projet d'accord envoyé par mail) à prendre ou à laisser et de rajouter que maintenant on doit aller vite.

Nous avons plus à faire au financier qu'à un DRH pour dialoguer. Il assume le fait que la politique salariale est en rupture avec les années précédentes et que les mesures sont plus basses cette année. C'est en reflet avec les défis auxquels l'entreprise est confrontée comme ceux des compétences ou l'organisationnel. Mais c'est aussi un défi économique et financier. En France, le CA n'a pas progressé (*mais la rémunération des actionnaires a explosé en 2020 2,6 Mds€*).

Pire le DRHG nous sort un argumentaire consistant à faire culpabiliser les salariés et les représentants syndicaux. *C'est scandaleux de nous faire un tel mélange des genres. C'est la démonstration que les salariés sont gérés comme une centrale de coûts et qu'ils sont une variable d'ajustement*

- Une inflation à 1,2% (*alors que la tendance est à 1,4%*) et que la proposition de 1,6% augmente le pouvoir d'achat.

Les entreprises font des négociations autour de 1,2% comme Altice 0,8% ou Bouygues C 1,6% et NC 1,2%, nous on est à 1,6% (*nous rappelons qu'à Orange on sait faire des négos à 3,1% comme à OCD-*)

- une ORP de 400€ pour tous et que c'est du pouvoir d'achat différé (nouveau concept un pouvoir d'achat différé à 5 ans)
- la prévoyance des fonctionnaires pour 35M€ 0,35% masse salariale
- le PPCR pour 8M€ Pas d'activité partiel
- le maintien des versements de la participation et de l'intéressement,
- une indemnité de télétravail,
- une prime exceptionnelle de 1000 € (à la carte pour 8 000 salariés)
- une prise en charge de l'abonnement collectif, des salariés en ASA

En concluant que le tout équivaut à un budget de 0,2%.

Concernant la politique du dividende :

- En 2019, le dividende c'était 50 cts
- En 2020, il était de 90cts (2,6 Mds€) : 70 cts 2 Mds€ + 20 cts (500M€)
- En 2021 : c'est déjà acté pour 70 cts
- 82% des salariés sont actionnaires
- la part des salaires équivaut à 41% (*sauf que la moyenne nationale c'est 60%, cherchez l'erreur*) et la part des dividendes équivaut à 8% (*à vérifier*)

Sur la crise sanitaire, le DRHG salue l'adaptation rapide des salariés pendant la crise sanitaire. *Là, c'est le pompon puisque comme reconnaissance de leurs efforts, la direction va leur offrir une nouvelle DU et moins disante en plus 1,6% vs 1,8% l'an dernier)*

La direction a la mémoire courte maintenant qu'elle doit reconnaître l'engagement et l'investissement exemplaire des salariés qui subissent simultanément dans un contexte très compliqué, la crise sanitaire inédite et anxiogène (fatigue et fragilisation des salariés), l'accélération des projets de restructuration et la tempête médiatique du dysfonctionnement des numéros d'urgence.

Sur la crise du dysfonctionnement des numéros d'urgence, il explique que nous devons assurer le bien commun mais il rajoute nous devons aussi fournir les actionnaires *surtout les actionnaires*

Proposition qui sera sûrement la DU:

On a décidé de s'adresser à tous les salariés en nous focalisant sur les bas salaires budget 1,6%

- NC ACO : 230€ 0,8%
- Cadre :
 - SGB <80 000€ 230 mini 0,45%
 - SGB >80 000€ 0,25%
- ARCQ : 0,5%
- Mobilité : 0,15%
- Egalité pro : 0,15%

Il a également été question de

- D'une assise de la rétribution :
 - La direction propose de se mettre autour d'une table pour discuter sur les structures (rémunération, prévoyance, retraite,..) en précisant « **pas sur les montants** ».
- ARCQ : Elle fait ses effets. Nous investissons sur la durée (*la direction s'en félicite même si les budgets baissent constamment alors que les demandes de reconnaissance augmentent*).
- Ne comprend pas la dégradation du dialogue social (*il dirait que ce serait presque de notre faute*)
 - On a géré la crise du mieux possible
 - Revenir aux réunions physiques dès que possible (mi-juillet)
- Etat généraux du dialogue social :
 - La direction propose un bilan de tous les accords et de la transformation.
- Sur le dispositif du protocole des mesures sanitaires pour un retour progressif sur site, la CGT a lancé une alerte et demandé au DRHG de faire urgemment un audit salarié sur l'état des lieux sur la situation sanitaire, mentale et physique avant le retour sur site progressif : le DRHG dit prendre l'alerte et revenir vers nous.

Dernière minute : La direction enfonce le clou en nous lançant une invitation à une séance de négociation pour le vendredi 18 juin dans l'unique but de faire sa DU à la suite.

Nous avons décidé d'envoyer un courrier unitaire au PDG d'Orange (le 16 Juin) pour demander une audience.