



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
ORANGE

NEWSLETTER CADRES

Avril 2023

ÉDITO

La création de valeur d'une entreprise n'est durable que si elle est partagée avec l'ensemble de ses parties prenantes. Pour la CFDT, ce partage de richesse doit se faire sur la base d'un dialogue social constructif et responsable en respectant, certes les parties prenantes, mais avec comme priorité la première d'entre elles : le personnel ! Dans le cadre des accords salariaux, il est préférable de croiser le fer avec la direction pour obtenir des avancées et rendre des signatures possibles pour intégrer ces éléments de justice sociale et d'équité dans la rémunération des salariés. Cela nous a permis d'obtenir enfin un dénouement acceptable à 4,84 % pour le taux directeur de la NAO pour 2023. De même, l'accord dérogatoire relatif à la participation permet d'augmenter significativement les primes de participation : À Orange la prime à distribuer cette année est de 127 millions grâce à l'accord valablement signé... sans accord, la

Répartir du travail pour défendre les rémunérations

Derrière les nécessaires ajustements à l'inflation et la hausse du salaire minimum, chez Orange comme dans toutes les entreprises, il faut une politique ambitieuse de partage de la valeur ajoutée au plus près de l'activité et renforcer les mécanismes de solidarité entre salariés. Au-delà, il faut également renforcer la solidarité entre entreprises d'une même chaîne de valeur.

Contexte

Lors de son congrès 2022 la CFDT a posé ainsi son socle politique de partage de la valeur : « Les richesses créées par l'entreprise doivent être mieux réparties ; elles doivent mieux rétribuer les travailleurs, permettre à l'entreprise d'investir et notamment dans les compétences ».

Cependant, depuis fin 2021, les prix augmentent plus vite que les salaires. La forte inflation actuelle, liée à la reprise économique post-pandémie et à la guerre en Ukraine, ne devrait pas durer à moyen terme. Mais les chocs inflationnistes vont se multiplier sous l'effet des changements environnementaux. En parallèle, nous constatons que d'un côté, le top management bénéficie d'une rémunération très largement individualisée et soutenue par l'employeur, dans un rapport qui échappe à la régulation interne et de l'autre, les plus bas salaires sont pris en charge « par l'extérieur de l'entreprise » avec les minima de branche et le niveau du Smic notamment. Reste qu'entre les deux, une majorité de salariés attendent beaucoup des négociations d'entreprise, alors que les employeurs ne sont pas très portés à discuter du partage de la valeur ajoutée.

Répartir du travail pour éviter le piège du deal travail/pouvoir d'achat

L'indexation du salaire minimum sur l'inflation permet aux plus faibles salaires d'être relativement protégés face aux hausses de prix. En revanche, cela induit un tassement vers le bas des niveaux de classification des branches professionnelles. La proportion de salariés concernés par la revalorisation du Smic continue de croître depuis la précédente crise économique (2008-2009).

La classification professionnelle d'un salarié définit le niveau du salarié en fonction de ses compétences et de son ancienneté dans le poste. Les conventions collectives font correspondre à chaque qualification professionnelle une description des tâches pouvant être demandées au salarié. Ce travail d'expertise syndicale sur les métiers et leurs évolutions est très technique et demande beaucoup de ressources militantes, mais il est passionnant et la CFDT y prend toute sa part. Cela permet d'aller plus loin que l'approche quantitative, de la discussion sur le taux d'inflation et le résultat net de l'entreprise. D'une certaine manière, nous nous sommes collectivement acculturés en France à la défense de l'emploi contre une acceptation de la modération salariale ces vingt dernières années. Il faut répartir du travail pour défendre les rémunérations. Idem côté employeur, où les DRH se voient trop souvent contraints par les directions financières qui leur allouent une enveloppe de maîtriser la masse salariale à court terme, sans donner les moyens de rémunérer les investissements en compétences. Mise à part la politique sur les salariés taggués comme talents, les politiques RH de rémunérations manquent de créativité et de marges de manœuvre, ce qui se ressent pour les salariés à tous les niveaux de management. Le résultat est que les négociations annuelles obligatoires – qui embarquent le sujet des rémunérations – tendent à s'appauvrir dans une sorte de deal coût du travail contre-pouvoir d'achat. Deux sujets évidemment essentiels, mais mal discutés. Ce statu quo n'est pas possible dans un contexte inflationniste.

formule légale aurait été de tout juste 10 millions d'€uros ! Que dire de l'intéressement, sans accord négocié avant le 30 juin, il n'y a pas d'accord et donc pas de prime d'intéressement représentant près d'un mois de salaire pour les salariés ! Dans le prolongement, on ne peut demander des suppléments d'intéressement, s'il n'y a pas d'accord d'intéressement. La CFDT s'engage donc de façon très responsable dans cette dynamique de négociation et sait à quoi sert sa signature pour conforter et défendre votre pouvoir d'achat ! Quant aux dividendes, exit le dialogue social ! Cela reste à la main de la gouvernance avec les investisseurs et les réflexes du capitalisme financier du monde d'avant où le libéralisme est obnubilé par les marges avant toute considération des enjeux sociétaux et environnementaux du monde de demain.

Pour la CFDT

La CFDT a toujours pour objectif que la loi fixe le rapport maximal entre les plus hautes et les plus basses rémunérations dans l'entreprise ou dans un même groupe, incluant les rémunérations globales des mandataires sociaux (gérants, présidents, directeurs...). Par exemple, dans le secteur de la banque, cet écart était de 1 à 400 il y a quinze ans. Il est estimé à 10 fois plus aujourd'hui.

Dans ce contexte, il convient de s'intéresser au développement du ratio d'équité propulsé par la loi PACTE en 2020 qui compare la rémunération de chaque dirigeant avec la rémunération moyenne et médiane des salariés de l'entreprise.

Cette comparaison ouvre des perspectives au sein des entreprises pour objectiver les inégalités de revenus, freiner des augmentations de dirigeants déconnectées de la réalité et rééquilibrer le partage de la richesse entre toutes les parties constituantes de l'entreprise. Elle est à l'origine des réflexions sur la politique fiscale des hauts revenus notamment aux États-Unis et en Europe.

Aussi, la CFDT demande la création d'une Commission nationale « salaires décents » qui travaille sur les bas salaires, les inégalités, le temps partiel subi, et ce, branche par branche. Cette réflexion doit également porter sur le traitement indiciaire dans la fonction publique.

La CFDT revendique également que les critères de fixation des éléments de la part variable soient négociés comme l'est la part fixe. C'est un enjeu d'égalité et de principe « à travail égal, salaire égal » consacré par le droit du travail mais très mal appliqué. Récemment la première banque française a été condamnée en première instance suite à une plainte de la CFDT et cela pourrait faire jurisprudence. Le tribunal lui a imposé de prendre en compte le salaire variable dans le calcul des écarts salariaux liés aux genres.

Autre enjeu, celui de la participation et de l'intéressement, dispositifs bien distincts, avec pour objet d'associer les salariés aux performances de leur entreprise : le bénéfice pour l'un et le gain de productivité pour l'autre. Ce ne sont pas des salaires mais des compléments aléatoires de rémunération.

Enfin, la fixation des dividendes doit, elle, être conditionnée au respect des aides publiques, au respect de ce qui est versé aux salariés, et aux limites de l'optimisation fiscale qui coûte plusieurs dizaines de milliards d'euros à l'État. Les grands patrons sont toujours prêts à discourir sur le coût du travail en France, rarement sur celui du capital et la transparence financière, et encore moins sur le partage de la richesse créée au niveau de la chaîne de valeur. C'est un grand enjeu syndical, même s'il est difficile à porter au sein d'une entreprise donneuse d'ordre comme Orange. La CFDT revendique davantage de régulation dans les relations entre l'entreprise et ses sous-traitants, afin de garantir une véritable solidarité salariale.



Olivier BERDUCOU

Délégué Syndical Central Adjoint UES Orange



Nadia ZAK-CALVET

Déléguée Syndicale Centrale Adjointe UES Orange



Thierry Riedinger

Délégué Syndical Central Adjoint UES Orange

CONFÉRENCE

« *Repartir du travail pour défendre sa rémunération* » avec Luc Mathieu, secrétaire national confédéral responsable notamment de la politique des garanties collectives en matière de salaires, de pouvoir d'achat et de la politique d'épargne salariale.

20 avril de 13h à 14h

ADHÉREZ À LA CFDT !



Pour aller plus loin, recevoir les tracts sous forme électronique, discuter, poser une question : com-nat.cfdt@orange.com