

Salariés d'Orange OAB

Comment êtes-vous payés ?

Voici un premier éclairage sur les salaires dans l'entreprise à fin août, après la mise en œuvre des NAO 2015. Il s'agit de salaires mensuels bruts.

Salaires minimum, médian, moyen et maximum par coefficient conventionnel

(tatut	3; =>	' in	' ed	' o/	' a6
?3	##\$?3	?3	?3	?3
	#@\$?3	?3	?3	?3
	#&\$?3	?3	?3	?3
	#A&	% A@%,BA C	% D@E,\$\$ C	% DB&,AA C	# %@D,BB C
	@%\$	% BED,\$\$ C	% EDE,&% C	# \$@@,#F C	@ \$D#,\$# C
	@&&	% EB%,BA C	# %\$B,F% C	# %DF,%A C	# E@E,@F C
	F\$\$	% D&D,F% C	# #@#,A& C	# #D%,@# C	# D@F,\$\$ C
G3	F&\$	# %\$\$,&\$ C	# F%B,BA C	# FDB,F# C	@ &D&,BA C
	&\$\$	# @@@,@F C	# A#&,EF C	# EB@,FB C	@ E@@,@@ C
3	D&	# AED,BA C	# ADB,&% C	# E@B,EF C	# D%B,BA C
	%%\$	# @E\$,%E C	# BBB,BA C	# A%B,&B C	@ #ED,BA C
	%&\$	# B\$E,@F C	# E@@,@F C	# D@F,A% C	@ BF\$, \$\$ C
	%%&	# FDB,BA C	# D%B,BA C	@ \$\$&,#D C	F #F,%& C
	%@\$	# &#%,\$\$ C	@ ##&,@@ C	@ @B,D% C	A @&&,\$\$ C
	%%\$	# B#F,\$\$ C	@ AAE,&E C	@ EE%,&& C	B \$\$A,\$D C
	%A\$	@ &E@,@F C	F &E@,@F C	F AE%,EA C	A %D%,BB C
	#%\$	& F%&,FB C	B %A#,\$\$ C	B &%\$,#B C	E @%#,FD C
	#A\$	B \$\$D,E@ C	E \$@E,E@ C	E #E\$,AB C	%% B%A,\$\$ C

Quel que soit le coefficient, les salaires « ne volent pas haut ! ».

"our rappel, en #\$\$&, le "lafond ' mensuel de la ()curit) (ociale **** ((+ est de 3 170€.

,e "" ((est utilis) pour calculer le montant de certaines cotisations sociales *assurance -ieillesse, retraite compl)mentaire+.

. n cadre pa/) sous ce plafond ne cotise donc pas totalement pour sa retraite 0

1'o2 les re endications de la 345 : SMIC à 1 800€ et salaire minimum cadre au PMSS.

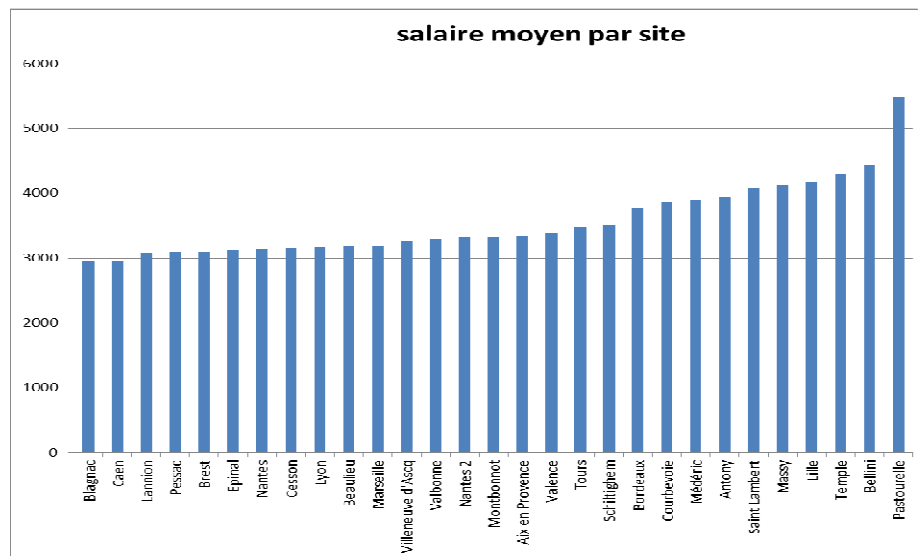
Disparité géographique des salaires

,es sites de Blagnac et Caen restent les parents pau res.

Pastourelle, site de rattachement de nombreux directeurs, est notablement au-dessus des autres.

4globalement, cette disparité salariale est mise 7 profit par l'emplo/eur pour faire e6)cuter des projets gagn)s dans une r)gion « ch9re ! dans les r)gions « 7 moindre co: t ! : c'est du dumping social.

,e propri)taire de l'entreprise, ; range, a maintenant plus loin, en d)localisant dans des pa/s o2 les tra ailleurs sont encore moins bien r)mun)r)s < c'est ce qu'ils appellent sans sourciller : le « contrat social ! ».



Ancienneté non valorisée

(statut)	Coefficient	Ancienneté					
		0-2 ans	3-5 ans	6-10 ans	11-15 ans	16 ans et plus	
Non-cadres	220	?	?	?	?	?	
	230	?	?	?	?	?	
	250	?	?	?	?	?	
	275	#A&	# \$FB,@ C	% AED,FD C	% DD#,AF C	% D@A,BA C	# #&E,D# C
	310	@%\$	% DB\$,FD C	% EA@,%& C	# %&&,@B C	#%#\$,E#&	@ \$%#,#@ C
	355	@&&	# \$@A,D# C	# %%,D# C	# %%,%\$ C	# F@%,AF C	# %BA,\$& C
	400	F\$\$	# %%,@A C	# %DE,DB C	# @%#,\$% C	# &FB,EB C	# &@%,%# C
Similaires cadres	F&\$	# FEB,F\$ C	# @@E,#A C	# &#\$,EB C	# FBA,B# C	@ &D&,BA C	
	&\$	# B%B,BA C	# &AE,BA C	# DF#,%A C	@ \$\$&,%B C	@ E@@,@@ C	
Cadres	D&	# D\$@,%A C	# AD\$,BA C		# ADB,%& C		
	%\$\$	# A\$D,%A C	# AFD,## C	# B%E,A\$ C	# D%E,E@ C		
	%\$&	# D#@,%\$ C	# D#&,B@ C	@ FA#,@\$ C			
	%%&	@ \$#@,&D C	# D#%,&D C	@ \$E\$,%\$ C	@ F%\$,EB C	@ #D#,BB C	
	%@\$	@ #DF,D@ C	@ #@A,D% C	@ #AF,&% C	@ B%#,F% C	@ EB#,#F C	
	%&\$	@ EFE,D% C	@ E&E,BA C	@ E##,&@ C	@ D#%,@@ C	F @%B,A\$ C	
	%A\$	& \$EF,&B C	F BF@,F\$ C	F E#%,A% C	F ABB,F@ C	F A\$@,A\$ C	
	#%\$			& AD@,A@ C	B AA%,A@ C	B %E\$,A& C	
	#A\$		E &BF,B@ C	B %D\$,\$E C	E AF\$,\$D C	E BA&,\$& C	

Pour la plupart des coefficients, l'ancienneté de 3 à 5 ans est **moins bien rémunérée** qu'une ancienneté de 0 à 2 ans.

En outre, pour les coefficients cadres D et *d)butants+ et %A\$ *e6 : chef de projet/architecte, c'est à dire une ancienneté inférieure 7 @ ans qu'on est le mieux pa) 0

L'expertise, la qualification et l'expérience ne sont pas valorisées dans une entreprise « numérique ! cens) e l tre le fer de lance de l'15 dans le groupe ; range 0

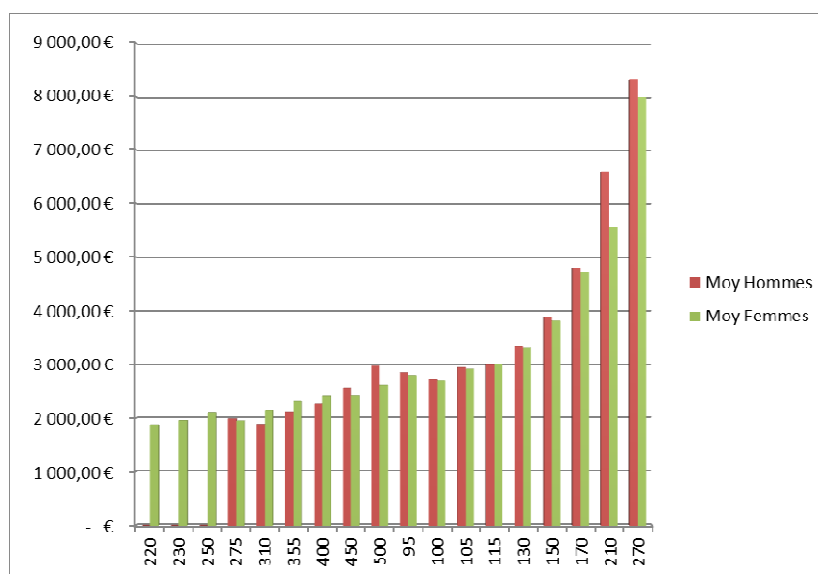
On ne voit pas seulement les salariés subissent quotidiennement des fonctions contradictoires, mais la stratégie de reconnaissance des salariés est aussi contradictoire : atteindre la performance technique et technologique 7 moindre frais et en organisant la fuite des salariés s ép) riment) s 0

Entre le capital financier et le capital humain, force est de constater qu' ; range et ; GJ ont choisi.

Comparaison H/F par coefficient

Pour les coefficients supérieurs de chaque statut (non-cadres, cadres), des différences notables existent entre hommes et femmes, au détriment de ces dernières.

La plus grande disparité est visible pour les femmes managers.



La prochaine communication traitera des salaires en fonction des « métiers ».

Rejoignez-nous, adhérez à la CGT NRS

Email : contact@cgt-nrs.info - Liste de diffusion : infos-nrs-subscribe@cgt-nrs.info

<http://www.twitter.com/cgtnrs/>