

**CARTA UGT A FRANCIA****IGUALDAD OSP****EXIGENCIAS DE UGT**

Suscríbete: canal WhatsApp de MASORANGE, ACTIVA LA CAMPANA DE NOTIFICACIONES, verás el canal en el apartado NOVEDADES de WhatsApp. Todos los comunicados en <https://nosotros.masorange.es/group/nosotros/ugt>

**CARTA DE UGT A LA DIRECCIÓN FRANCESA**

UGT como uno de los sindicatos más representativos en MASORANGE, y miembro de UNI Global Union que integra la Alianza Mundial Orange con un representante de nuestro sindicato tanto en esta alianza mundial como en el Comité de Empresa Europeo, ha remitido a **Christel Heydemann y Vincent Lecerf** una comunicación oficial con motivo de su toma de control sobre MASORANGE, donde ponemos en su conocimiento, como mandatarios del Grupo Orange, lo duro que han sido estos años, la sensación de absoluto abandono por su parte, y la necesidad de que recibamos parte de los beneficios que se están obteniendo junto a varias mejoras y avances.

[Texto íntegro: VER CARTA DE UGT A FRANCIA – Christel Heydemann y Vincent Lecerf.](#)

IGUALDAD OSP

En la reunión de este jueves tanto **UGT** como USO hemos hecho varias aportaciones al plan de igualdad que se van a adjuntar al acta de la reunión, pero queremos destacar que **UGT** ha planteado que la bolsa para reducir las diferencias salariales se ha demostrado insuficiente, y hemos exigido que se eliminen YA esas diferencias con una bolsa personalizada para cada caso, de tal manera que se cumplan los objetivos de los acuerdos de la Alianza Mundial Orange de **DIFERENCIA SALARIAL “CERO” EN 2025**. Diferencias salariales en retribución total comparada:

	DIFERENCIAS SALARIALES			Evolución
	2023	2024	2025	
GLOBAL	13,80%	12,40%	10,20%	Se reduce
Fuera Convenio	7,30%	11,50%	12,10%	Aumenta
Grupo 0	7,30%	7,20%	5,60%	Se reduce
Grupo 1	7,40%	6%	5,80%	Se reduce
Grupo 2	8,10%	6,10%	3,50%	Se reduce

EXIGENCIAS DE UGT

UGT sigue insistiendo a la empresa en que se constituyan YA las comisiones del convenio, no podemos seguir sin avances en igualdad, en renting comercial, en salarios, en teletrabajo, en una evaluación de riesgos psicosociales, etc... La empresa nos indica que, aunque **UGT** designó sus miembros hace meses, otros sindicatos no lo han hecho, y por ello los avances que queremos conseguir en esas comisiones del convenio están parados. Estos son algunos:

REVISIÓN SALARIAL, BONOS EXTRAORDINARIOS, ETC...: queremos garantizar el poder adquisitivo en este 2026 y que los bonos y gratificaciones sean universales sin discriminación.

HORARIOS Y DIAS LIBRES: por no dar más días de ajuste horario, una auténtica cutrez, podemos salir los viernes a partir de las 13:50, y por ello podríamos salir antes de las 17h de L-V, por ejemplo, entrar a las 7:30 y comer en media hora saliendo a las 16:30 (sería el caso más extremo). También hay que adaptar los cambios normativos, directrices de Bruselas, etc... para contar con permisos retribuidos por cuidados y situaciones de gravedad.

LANZADERAS: deben cubrir los horarios en intensiva y dotar de suficientes autobuses.

TELETRABAJO: quitar la obligación del viernes, que las tardes puedan teletrabajar un día completo adicional y que se amplíe a personas con convivientes a cargo/cuidados. Además, la situación actual con los conflictos bélicos nos ha hecho plantear a la empresa que incremente el teletrabajo para aliviar los gastos.

PARKING: incrementar las plazas de parking (tanto dentro como fuera del centro de trabajo), y potenciar la movilidad sostenible junto a los incentivos económicos.

IGUALDAD: las bolsas se han demostrado insuficientes, exigimos eliminar inmediatamente las diferencias salariales injustificadas en todos los ámbitos. También deben potenciarse las oportunidades de promoción profesional.

RIESGOS LABORALES: exigimos la implementación de una nueva evaluación de riesgos psicosociales que permita tomar medidas sobre el estrés, la sobrecarga de trabajo, el acoso, etc...

RELEASES-TPs-GUARDIAS: no aceptaremos que se pague menos, y exigimos una herramienta transparente que contabilice los días/horas de descanso generados y consumidos.

COMERCIAL: es imprescindible unificar la política de renting con coche equipado y tarjeta de gasolina, con voluntariedad de upgrade y de serigrafía. Además, proponemos que quien quiera pueda consolidar en fijo parte del objetivo de Compañía.

IGUALDAD, ORANGE=MASMOVIL: para no tener que esperar 1, 2... años a igualar condiciones, en tener las mismas ayudas, plan familia, beneficios, etc...

TRÁFICO TELEFÓNICO: incrementar el importe por línea.

AYUDA A COMIDA LOS VIERNES: se venía pagando en mundo MásMóvil (o en buena parte), y queremos implantarlo en MASORANGE.

OBJETIVOS: estamos aún esperando a la empresa para ir al notario y depositar los objetivos 2026.