



Un accord qui ridiculise ceux qui l'ont signé !

Pour la 5^{ème} année consécutive, la CFDT et FO signent seules l'accord annuel sur les salaires, continuant de donner « carte blanche » à la Direction, qui individualise, émiette et complexifie chaque année un peu plus les mesures d'augmentation salariale... et qui ne se sent nullement tenue de dépenser l'intégralité des budgets sur lesquels elle s'est soi-disant engagée !!

En 2015, la Direction a économisé 1,8 million d'euros sur le budget prévu pour les mesures emploi & compétences (MEC) et promotions, dont les budgets dédiés au rattrapage de l'égalité femmes / hommes. 1,8 million d'euros, c'est 0,4% de la masse salariale, environ 20 € annuels pour tous... ou 500 € pour 3 500 collègues qui auraient pu bénéficier d'une mesure qu'ils n'ont pas obtenue. La Direction accuse les managers d'être « frileux » en la matière... et les soumet à une pression toujours croissante sur leur performance financière. Trop facile !

L'amélioration des résultats ne bénéficie pas aux personnels

Si le résultat net d'Orange a augmenté de 300% en 2015, le budget des augmentations salariales 2016 ne progresse que de ... 0,2% !! **Le budget moyen des augmentations est de 1,6%** (1,4% en 2015) + **0,5% pour les mesures spécifiques, soit 2,1% de la masse salariale au total...** ce que la Direction ose qualifier « d'effort exceptionnel » dans le texte de l'accord !

Les inégalités s'accroissent inexorablement

Les mesures individuelles se multiplient... mais excluent la majorité des personnels, et plus personne n'est en mesure de vérifier qu'il a bien obtenu ce à quoi il aurait pu prétendre. Les managers appartenant à des entités avec peu de cadres ont de moins en moins de marges de manœuvre pour augmenter leurs équipiers.

Au final, 90% des personnels ne percevront que la mesure collective garantie (la moitié du budget), et comme l'an dernier, les entités comportant déjà le plus de cadres à hauts revenus bénéficieront des enveloppes les plus généreuses.

Les deux Directeurs Délégués nouvellement désignés voient leur rémunération bondir à 600 000 € de fixe annuel + part variable (environ 400 000 €), et la rémunération globale du Comité exécutif ne cesse de croître (+ 6,23% en 2015). Ce n'est pas l'austérité pour tout le monde... (voir doc. de référence 2015 - http://bit.ly/DDR_Orange_2015 - page 288 et suivantes)

Mesures collectives

Le niveau de l'augmentation collective (275 € / 250 € en 2015) ou du minimum d'augmentation des cadres (325 € / 300 € en 2015) est légèrement relevé... sauf pour les fonctionnaires des classes I et II (100 € sur le Complément salarial au lieu de 180 € l'an dernier)... au motif de l'augmentation indiciaire (hausse de 0,6 % du point d'indice en juillet 2016) décidée par le gouvernement.

Dans les grandes entreprises, une augmentation est exprimée en % du salaire, ce qui permet de reconnaître l'expérience par une progression liée à l'ancienneté et de faire évoluer le pouvoir

d'achat de chacun ! Chez Orange, l'augmentation est définie par des garanties minimales quelle que soit la bande, avec une perte de salaire au fil des années.

Nouveauté 2016 : pour les fonctionnaires, revalorisation des minima annuels du complément salarial de 0,65%, avec un minimum de 35€, et extension de l'indemnité de congés payés à tous les éléments variables et non permanents de la rémunération (astreintes, travail de nuit, dimanche et fériés...).

Mesures individuelles

Pas tous à la MEC...

La mesure emploi et compétences (MEC) relève de la décision managériale validée par les RH. Elle concerne au mieux 10% des effectifs, et manque particulièrement de lisibilité.

Nouveautés 2016 :

- La mesure pourra également s'appliquer à des personnels d'un même collectif de travail qui s'engagent dans un projet commun d'évolution professionnelle résultant de la GPEC
- La miscibilité des budgets MEC et Promotions. La Direction réaffirme que la promotion n'est plus le principal mode de reconnaissance, évacuant la notion d'évolution de carrière et **effaçant au fil du temps les éléments permettant de démontrer un éventuel sous positionnement salarial.**
- Pour tenir compte de la spécificité du statut de fonctionnaire, il est rappelé que les évolutions professionnelles peuvent se traduire par une promotion intra bande.

La CFE-CGC estime essentiel de revoir les grilles de classification et la valorisation des parcours professionnels par l'application de sa [grille intelligente](#), pour l'équité entre tous les personnels, et des marqueurs clairs de l'évolution professionnelle.

... encore moins à la MAS !

La mesure ajustement salarial (MAS) qui avait disparu en 2015 revient en 2016 pour corriger... ce qui ne devrait pas exister : sous-positionnement, correction d'écart de salaire et remise à niveau suite à une mobilité au sein du groupe... Les personnels doivent se faire connaître auprès de la Direction avec des dossiers construits... sans qu'ils aient accès aux données qui leur permettraient de le faire !

Mesures spécifiques (0,5% du budget)

Les promotions :

- Les évolutions professionnelles** : accroissement significatif des compétences, prise de responsabilité élargie permettant l'accès à un poste de classification supérieure, etc.
- L'évolution professionnelle des femmes** : correction des déséquilibres constatés au niveau local dans l'accès des

femmes à certains niveaux d'emplois, en priorité de D vers Dbis ou III.2, Dbis/III.3 vers E /IV.1, et F/IV.3 vers G/IV.5. Notons qu'il n'existe pas de structure de recours pour les hommes sous-positionnés.

- **les PRA** (promotions reconnaissance ancienneté) sont actées par le CSRH au moment du départ en retraite des fonctionnaires, pour corriger notamment les effets des promotions perdantes sur le traitement indiciaire pris en compte pour le calcul des pensions. Malgré notre demande, elles continuent d'être intégrées au budget des promotions, au détriment des personnels en activité, car elles pèsent jusqu'à 30% du budget dans certains établissements.
- **Les PRP** (promotions reconnaissance du parcours professionnel) visent aussi l'amélioration du traitement indiciaire des fonctionnaires en fin de carrière, mais sur

décision managériale. Elles seront de plus en plus rares... faute de budget suffisant pour promouvoir ceux qui restent.

Nouveautés 2016 :

- La miscibilité entre les budgets promotion et mesure emploi & compétences.
- La valorisation des promotions de D vers Dbis : augmentation de 7% avec un montant minimum de 2 400 €. Cette promotion est affectée sur le budget non cadre.
- Le non report du budget promotion des femmes non consommé en 2015 bien que l'accord égalité entre femmes et hommes soit triennal !
- Aucun accès prioritaire des femmes de la bande E /IV.2 vers la bande F/IV.3. Dans le bilan 2015, la Direction constate qu'il n'y a pas de femmes à promouvoir. Dans l'accord 2016 elle les exclut de la promotion de E vers F. Qui dit mieux ?

■ Une structure d'augmentations de plus en plus complexe

Texte intégral de l'accord sur anoo (http://bit.ly/NAO_2016). Les montants sont bruts annuels pour un travail à temps complet, avec effet au 1/01/2016, **sauf** pour les promotions et les mesures emploi & compétences (au moment de l'événement), et l'augmentation indiciaire des fonctionnaires (0,6 % d'augmentation du point d'indice en juillet 2016), non mentionnée dans le tableau car indépendante de l'accord.

Statuts	Budget moyen 1,6% de la masse salariale (des personnels qui restent)				mesures spécifiques : 0,5% de la masse salariale					
	Augmentation		Mesures		Promo	1er niveau de salaire	début de carrière droit privé	Égalité pro femmes/ hommes		
	collective	indiv.	Ajustement Salarial	Emploi Compétences				mesures		évolution professionnelle des femmes
Salariés droit privé B, C et D	275 € +1% en moyenne	-	0,20% +3% mini ou 800 €	0,40% +3% mini ou 800 €	0,50% +3% mini ou 800 €	SGB ≤ 28 000 € : 100 € + 0,4 % en moyenne	1 %	femmes salariées B : 200 €	femmes salariées C et D : 0,10% +3% mini ou 800 €	
Fonctionnaires I et II	100 € Complément Salarial		-	Reports possibles entre les 2 budgets, dans la limite de 10% du budget		SGB ≤ 34 000 € : 200 € + 0,6 % en moyenne				
Salariés droit privé Dbis, E, F		1% au total dont 325 € mini	0,20% +3% mini ou 800 €	0,40% +3% mini ou 800 €	0,20% +3% mini ou 800 €	SGB > 34 000 € ≤ 39 000 € : 100 € + 0,3 % en moyenne	2 %		0,10%	
Fonctionnaires III, IV et détachés sur un emploi IV.3 et IV.4 SGB brut au 31/12/2015	-	pour tous soit 27 € brut par mois (0,65% du budget)	sauf D vers Dbis : 7% mini 2 400€	Reports possibles entre les 2 budgets, dans la limite de 15% du budget						Budget promo de 0,10% priorité donnée à l'accès des femmes sur les niveaux Dbis/III.2 E/IV.1, G /IV.4
Salariés droit privé G		1%								

D'année en année, la politique de rétribution définie par la Direction s'éloigne du partage équitable des richesses produites avec ceux qui les créent, et bafoue le dialogue social.

Après avoir décidé seule de l'intéressement exceptionnel, la Direction propose un accord salarial médiocre... qu'elle se gardera la liberté de ne pas appliquer. Est-il encore utile d'aller s'asseoir à la table des négociations ???

Employés, maîtrises et cadres, toutes vos infos sur www.cfecgc-orange.org

Version électronique avec liens actifs

www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/

Vous abonner gratuitement à nos publications

bit.ly/abtCFE-CGC

Nous suivre



facebook.com/cfecgc.orange

twitter.com/CFEFCGOrange



Vos correspondants CFE-CGC

François Dechamps - 06 08 14 62 42

Hélène Germani - 06 86 58 77 78

Rémy Fontaine - 06 74 88 07 75

Michel Armier - 06 73 68 03 23

Tous vos contacts CFE-CGC dans l'annuaire du syndicat

bit.ly/annuaireCFEFCGC