



Indignez-vous !

Pour la 6^{ème} année consécutive, la CFDT et FO ont signé seules un accord annuel sur les salaires qui générera une baisse de pouvoir d'achat pour la plupart d'entre nous. L'intéressement et la participation, dont les accords ont été signés par les mêmes organisations, nous infligent déjà près de 6% de baisse pour les versements effectués en 2017, et les augmentations annuelles ne prendront pas en compte les prévisions d'inflation de l'INSEE. En outre, la plupart d'entre nous ne bénéficieront pas des 2,3% affichés, pure poudre aux yeux, mais seulement de l'augmentation générale de 1,1%.

Alors qu'il est question d'augmenter le dividende versé aux actionnaires au titre de l'exercice 2017, le partage équitable des richesses produites n'est toujours pas à l'ordre du jour.

■ Un contexte a priori favorable

Résultats en hausse

Les résultats 2016 ont été jugés suffisamment bons pour que la Direction propose d'augmenter le dividende de 8% (de 0,60 à 0,65 €) au titre de l'exercice 2017.

Effectifs en baisse

En parallèle, les effectifs ont diminué de 5 500 (en équivalents temps plein) en 2016. L'économie réalisée sur la masse salariale génère donc à elle seule des marges de manœuvre pour reconnaître le travail de ceux qui restent.

Reconnaissance collective en berne

Mais dès l'annonce des résultats, les personnels ont pu constater que l'intéressement et la participation accusaient une nouvelle baisse, de près de 6%, pour les versements liés aux résultats 2016 (voir notre Lettre <http://bit.ly/2kUXVsC>).

Reprise de l'inflation

Si l'inflation a été nulle en 2016, l'INSEE annonce une prévision supérieure à 1% pour 2017.

Compte tenu de ces différents éléments, et après des années de modération salariale, on aurait pu attendre d'une Direction qui s'achète tous les ans le label « Top Employeur » un accord salarial digne de ce nom.

■ Un budget global de 2,3% : merci patron !

Il n'en est rien ! Le budget global des augmentations pour 2017 s'établit à 2,3% de la masse salariale, contre 2,1% en 2016.

Pouvoir d'achat aux oubliettes

En faisant l'hypothèse (très raisonnable) que l'inflation soit de 1,15% sur l'année, c'est la moitié du budget qui s'évapore !! Mais la Direction nous a expliqué que l'inflation est un sujet sans importance dans cette négociation. À telle enseigne qu'elle a refusé d'inclure une clause de sauvegarde protégeant le pouvoir d'achat des personnels en cas de reprise de l'inflation.

Dans les grandes entreprises, les augmentations sont exprimées 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 collective est

définie par des garanties minimales uniformes en euros, ce qui érode l'évolution du pouvoir d'achat au fil des années.

Religion de l'individualisation

Le principe d'une augmentation minimum garantie pour tous, fortement revendiquée par la CFE-CGC Orange et obtenue de haute lutte après la crise sociale, a été cette année particulièrement difficile à maintenir : la Direction voudrait revenir aux augmentations purement individuelles. Mais nous savons tous que, dans une entreprise aussi vaste, elles sont rarement équitables.

■ Trois catégories d'augmentation

1,1% pour les augmentations générales

- Le niveau de l'augmentation collective pour les salariés non cadres est légèrement relevé : 300 € / 275 € en 2016. Il est en baisse pour les fonctionnaires des classes I et II : 60 € sur le complément salarial au lieu de 100 € l'an dernier et 180 € en 2015.
- L'augmentation minimum des cadres, à 325€, est inchangée.

0,9% pour la reconnaissance des compétences et des qualifications

Ces mesures sont en lien avec l'accord « Reconnaissance des compétences et des qualifications » du 20/02/2017 (voir http://bit.ly/Tract_compences) dont les premiers effets ne seront pas visibles avant un an. Des mesures transitoires ont cependant été retenues afin de limiter les ruptures dans l'évolution professionnelle :

- 0,8 % pour permettre la reconnaissance via des mesures de reconnaissance des compétences (MEC) et des promotions.
- Un budget de 0,1% est prévu pour régler des situations particulières comme le dé-positionnement salarial, que la Direction indique vouloir régler définitivement dès cette année : **n'hésitez pas à monter votre dossier.**

0,3 % pour les mesures spécifiques

Un budget global en baisse par rapport à 2016, où il était de 0,5%. On y retrouve les mesures dédiées aux personnels en début de carrière et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (cf. tableau p. suivante).

■ Que ceux qui auront 2,3% lèvent la main !

En réalité, la plupart d'entre nous ne touchera que l'augmentation collective de 1,1%... soit une augmentation réduite à néant si les prévisions de l'INSEE se réalisent. En effet, l'accord 2017 supprime plusieurs marges de manœuvre aux managers :

- le budget des mesures spécifiques est en baisse de 0,2% ;
- les mesures d'ajustement salarial, qui représentaient 0,2% du budget des augmentations individuelles et collectives en 2016 (voir http://bit.ly/Tract_NAO2016) ont disparu ;
- la mise en œuvre des mesures transitoires prévues avant que l'accord « Reconnaissance des compétences et des

qualifications » produise ses effets n'est pas explicite, et la plupart des managers ne disposent pas des informations suffisantes sur la manière de débloquer les enveloppes.

Il y a donc fort à parier que, comme cela s'est déjà produit les années précédentes, les enveloppes liées à l'évolution professionnelle ne seront pas entièrement consommées. Afficher une augmentation de 2,3% est donc de la pure poudre aux yeux !

La déloyauté de la négociation a de plus conduit la CFE-CGC Orange à formuler un droit d'opposition, dont vous pouvez retrouver le texte sur notre site web, sur la page de ce tract.

■ Une structure d'augmentations toujours complexe

- Les montants sont bruts annuels pour un travail à temps complet, avec effet au 1/01/2017.
- SGB = Salaire Global de Base (retrouvez le vôtre dans anoo / mon dossier / ma rémunération).
- Les budgets sont exprimés en % de la masse salariale (salaires de base bruts) de la population concernée par chacune des mesures.
- Les mesures individuelles de reconnaissance des compétences ne sont pas incluses dans ce tableau.

Texte intégral de l'accord sur anoo : http://bit.ly/Accord_NAO_2017 - Vidéo de présentation CFE-CGC Orange : http://bit.ly/Clip_NAO2017

	mesures générales budget moyen : 1,1%		mesures spécifiques budget moyen : 0,3%			
	augmentation		1er niveau de salaire	début de carrière	égalité professionnelle femmes/hommes	
	collective	individuelle			correction salariale individuelle	évolution professionnelle
Salariés droit privé B, C et D	300 € / an, soit 25€ / mois		SGB ≤ 28 500 € : + 100 € progression moyenne : 0,4 % salaire de base minimum après augmentation 28 600 €	- de 30 ans et - de 5 ans chez Orange budget : 1 % augmentation minimum de salaire : 0,5%	budget : 0,05% augmentation : 3% avec un minimum de 900€	budget : 0,1% changement de bande ou de grade l'accès Dbis /III.2, E/IV.1 et G/IV.5 est à examiner en priorité
Fonctionnaires I et II	60 € <i>(hors augmentation du point d'indice de 0,6% intervenu en 2017 pour 160 € en moyenne)</i>					
Salariés droit privé Dbis, E, F Fonctionnaires III, IV et détachés sur un emploi IV.3 et IV.4	325 € /an minimum, soit 27 € / mois Fonctionnaires : les minimas du complément salarial sont relevés de 35 € brut annuel		SGB ≤ 34 500 € : + 200 € salaire de base minimum après augmentation : 34 600 € prog. moyenne : 0,6 % SGB > 34 500 € et ≤ 39 500 € : + 100 € salaire de base minimum après augmentation : 39 600 € prog. moyenne : 0,3 %	budget : 2 % augmentation minimum de salaire : 0,5%		
Salariés droit privé G		individualisation totale				

N'hésitez pas à vous faire accompagner par vos représentants CFE-CGC Orange si vous ne parvenez pas à bénéficier des mesures prévues.

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/CFECCGOrange



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/annuaireCFECCG