



L'essentiel

Partager ce que nous avons compris

Plusieurs sujets importants traités lors de ce CCUES, les abondements Perco et PEG, l'accord salarial 2015 dont vous recevrez prochainement l'analyse complète dans notre lettre Comprendre & Agir, la régularisation du calcul des indemnités de congés payés et enfin, la suite de la présentation par Stéphane Richard des orientations stratégiques du Groupe.

■ Informations consultations sur le projet d'avenant à l'accord du 6 avril 2006 instituant un plan d'épargne pour la retraite collectif dans le Groupe Orange et sur le projet d'abondement concernant le Plan d'Épargne Groupe

Par accord du 6 avril 2006, le Groupe et ses partenaires sociaux ont mis en place un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif dans le Groupe Orange. Son article 5.2.1 prévoit la possibilité de rediscuter chaque année les modalités de l'abondement afin d'augmenter éventuellement le montant de l'abondement prévu au même article. Il est décidé de faire usage de la faculté d'augmenter le montant de l'abondement pour l'année 2015

Orange SA abondera également les versements volontaires effectués par ses salariés en 2015 dans le fonds Orange Actions du Plan d'Épargne Groupe et **décide un niveau d'abondement égal à celui défini pour les placements 2015 dans le PERCO du Groupe et calculé selon les mêmes conditions**

Pour l'année 2015, il a été décidé de verser l'abondement brut dans les conditions suivantes :

abondements 2015 : placement PERCO et PEG Orange Actions	%	Max
0 à 200 €	150%	300 €
201 à 400 €	75%	150 €
401 à 500 €	50%	50 €
abondement maximum par support de placement		500 €

Nos commentaires:

Jusqu'à présent, l'abondement versé par l'entreprise était différent en fonction de la source des fonds et du support de placement choisi par le bénéficiaire. Or depuis sa création le PERCO absorbait 82% de l'abondement et le dispositif en place était particulièrement pénalisant pour nos jeunes salariés qui n'ont pas forcément la possibilité de bloquer leur épargne jusqu'à la retraite.

Depuis 2014, seule la CFE-CGC demande que l'abondement puisse être cumulé sur les placements choisis par chacun, sur la base de tranches de placement identiques, quelle que soit la source des fonds et leur destination.

Nous sommes satisfaits d'avoir été partiellement entendus puisqu'en effet en 2015, l'abondement est identique, que les fonds soient versés dans le Perco ou dans le fonds Orange Actions. C'est plus simple, plus équitable, et laisse à chacun le choix de ses placements tout en favorisant l'actionariat salarié.

Pour ces motifs, La CFE-CGC remettra un avis positif sur le projet d'avenant à l'accord du 6 avril 2006 instituant un plan d'épargne retraite collectif dans le groupe Orange et sur le projet d'abondement concernant le plan d'épargne groupe.

Mais cette année encore, la CFE-CGC dénonce fermement la position de la direction qui continue de faire la sourde oreille en ce qui concerne l'intégration de toutes nos filiales dans ces dispositifs et tient à en rappeler le caractère discriminatoire.

VOTE	
PERCO	PEG
CFE-CGC, FO : pour	CFE-CGC : pour
CGT, CFDT, STC, SUD : abstention	CGT, CFDT, FO, STC, SUD : abstention
CFTC : contre	CFTC : contre

■ Information consultation sur le projet d'accord salarial d'Orange SA 2015

L'accord définit les mesures salariales mises en œuvre au titre de l'année 2015, au sein d'Orange SA et les catégories de personnel concernées : **date d'effet au 1er janvier 2015**, sauf mesure emploi-compétences et de la promotion.

Budget moyen prévu pour l'augmentation collective, individuelle, et emploi-compétences, 1,4%, auxquelles s'ajoutent des mesures relatives aux premiers niveaux de salaires, aux promotions, à l'égalité professionnelle, aux salarié-e-s en début de carrière.

Augmentations collectives :

- **Salarié-e-s B, C, D** : augmentation collective d'un montant uniforme de **200 €** brut en base annualisée. Le budget de cette mesure correspond à une progression moyenne en niveau de **0,7%** des salaires de base de ces salarié-e-s.
- **Fonctionnaires I et II** : augmentation de leur Complément Salarial d'un montant uniforme de **80 €** brut en base annualisée pour une activité à temps complet.
- **Mesures d'augmentation collectives associées à un seuil de salaire** :
- Personnels **B, C, D** et classes **I et II** avec SGB brut annuel au 31/12/2014 < ou = **27 000 €** (temps complet) : mesure d'augmentation collective d'un montant uniforme de **100 €** bruts en base annualisée.

- Salarié-e-s de droit privé **Dbis, E, F** et fonctionnaires **III, IV** et **détaché-e-s sur un emploi supérieur niveaux IV.3 et IV.4** :
 - **Salaires < ou = 33 000 € brut annuels** : augmentation garantie d'un montant uniforme de **200 € bruts** en base annualisée (temps complet).
 - **Salaires > 33 000 € et < ou = 38 500 € brut annuels** : augmentation garantie d'un montant uniforme de **100 € bruts** en base annualisée (temps complet).
- **Mesure collective de correction salariale pour les femmes salariées de droit privé du groupe d'emplois B** : ces dernières bénéficient d'une mesure de correction d'écart de salaire femmes / hommes d'un montant uniforme de **200 € brut** en base annualisée pour une activité à temps complet.

Augmentations individuelles :

- Salarié-e-s de droit privé **Dbis, E, F, G**, fonctionnaires des classes **III, IV** et **détaché-e-s sur un emploi supérieur** : **chaque cadre de ces niveaux bénéficiera, en 2015, d'une augmentation individuelle dont le montant sera au minimum de 200 € brut en base annualisée (temps complet).**
- Les minima annuels de Complément Salarial des fonctionnaires sont relevés de **0,4%**, à effet du 1er janvier 2015 avec un relèvement minimum de **20€ brut**
- **Mesure emploi et compétences** :

Les mesures sont imputées sur le budget de l'entité qui les a décidées.

- **Salarié-e-s de droit privé B, C, D et fonctionnaires I et II** : Le budget de cette mesure correspond à **0,70%** des salaires globaux de base des personnels de ces niveaux d'emplois en activité au 31/12/2014.
- **Salarié-e-s de droit privé Dbis, E, F et G et fonctionnaires III, IV et détaché-e-s sur un emploi supérieur** : Le budget de cette mesure correspond à **0,60%** des salaires globaux de base des personnels de ces niveaux d'emplois en activité au 31/12/2014.

Lorsque cette mesure est attribuée, elle se traduit par une **augmentation minimum du salaire global de base de 3%, avec un montant minimum de 800 € brut** en base annualisée pour une activité à temps complet.

- **Promotions** : À la date de promotion, augmentation minimum du salaire global de base de **3%, avec un minimum de 800 € brut** en base annualisée pour une activité à temps complet, et pour **l'accès à un niveau d'emploi de cadre (Dbis ou III.2)** : augmentation minimum du salaire global de base de **5% avec un minimum de 1 800 € brut** en base annualisée pour une activité à temps complet.
- **Mesure individuelle de correction salariale** mise en œuvre à la suite d'un examen des situations individuelles par la fonction RH pour un budget de **0,10%** des salaires de base. Lorsque cette mesure est attribuée, elle se traduit par une augmentation minimum du salaire de base ou salaire global de base de **3%**, avec un montant minimum de **800 € brut** en base annualisée pour une activité à temps complet.
- **Mesure relative à l'évolution professionnelle des femmes** : budget supplémentaire de promotion correspondant à **0,10%** des salaires globaux de base annuels des femmes en activité au 31/12/2014 et qui s'ajoute aux budgets des promotions de l'année.

- **Salarié-e-s en début de carrière**
 - Salarié-e-s **B, C et D** : Le budget de cette mesure correspond à **1,0%** des salaires de base annuels au 31/12/2014 de ces salarié-e-s.
 - Salarié-e-s **Dbis, E, F et G** : Le budget de cette mesure correspond à **2,0%** des salaires de base annuels au 31/12/2014 de ces salarié-e-s.

Lorsque cette mesure est attribuée, elle se traduit par une augmentation du salaire de base égale ou supérieure à **0,5%**.

Nos commentaires:

Un budget d'augmentation de 1,4% de la masse salariale, en baisse de près d'1/3 par rapport à 2014 (1,8%) et marqué par la poursuite de l'individualisation.

Dans un contexte où la vague des départs va générer des réorganisations massives qui devront être portées et mises en œuvre par l'encadrement, et où il est plus que jamais indispensable de développer, maintenir et rendre pérennes des collectifs de travail dans la durée, la Direction s'est malgré tout ralliée à nos arguments en maintenant **l'augmentation collective pour les non-cadres ET pour les cadres** (même si pour ces derniers il s'agit donc d'une augmentation « individuelle » pour tous !).

Quant au taux directeur de 1,4% à ce jour jugé bien évidemment trop bas, la Direction s'est fondée sur une inflation à 0% pour l'établir. Nous avons fait valoir que la BCE lance un plan d'action afin de relancer l'inflation pour que les dettes souveraines pèsent moins et avons donc demandé une clause de sauvegarde, sans effet.

La seule mesure que la Direction ait augmentée spontanément est la mesure GPEC qui passe de 0,5% en 2014 à 0,6% et 0,7%, selon les groupes d'emploi, démontrant encore, s'il en était besoin, sa volonté de renforcer l'augmentation individuelle. Toutes les OS ont d'ailleurs demandé à ce qu'elle diminue, son poids relatif pesant pour la moitié du taux directeur.

Un point positif finalement est que la date d'effet de l'augmentation (sauf mesures emploi-compétences et promotion) est portée au 1^{er} janvier ! Orange Simplement oblige exit la date anniversaire du contrat de travail...

La satisfaction exprimée par la Direction concernant les bons résultats de 2014 ainsi que la revitalisation de l'action (+60% en un an) a été entendue par le personnel qui compte bien en percevoir les « dividendes »... Les mesures contenues dans cet accord semblent encore loin du compte.

Retrouvez le décryptage de l'accord et l'explication de ses mesures dans notre lettre Comprendre & Agir à paraître fin avril.

VOTE :

FO, CGT, CFDT, STC, SUD : abstention
CFE-CGC, CFTC : contre

■ Information consultation sur le projet d'évolution du calcul de l'indemnité de Congés Payés à Orange SA.

Rappel du droit : L'article L3141-22 du Code du travail dit que tout salarié dont la rémunération est impactée par la prise de congés a droit à une indemnité dite « de congés payés » (ICP), versée avec le salaire du mois de la prise de congé (article R143-2) [qui] doit prendre en compte les parts variables (PVV et PVM), même si versées par trimestre, quadrimestre ou semestre.

La CFE-CGC se bat pour l'ICP depuis plusieurs années :

En 2005, suite à nos demandes, la Direction a intégré les parts variables mensuelles dans le calcul de l'ICP.

En 2007, l'Inspection du travail a alerté la Direction sur la nécessité d'intégrer les autres parts variables dans le calcul de l'ICP.

En 2010, la CFE-CGC a fait rappeler les règles par l'Inspection du Travail, et demandé à la Direction de les appliquer pour toutes les parts variables.

Début 2012, la CFE-CGC a proposé aux salariés d'adresser une requête à la Direction des Ressources Humaines pour appuyer ses demandes, également étayées par les arrêts de la Cour de Cassation de septembre 2011, et les recours individuels de nos adhérents devant la justice, où ils ont systématiquement obtenu gain de cause.

La Direction a accepté d'intégrer les parts variables trimestrielles dans le calcul de l'ICP à compter de début 2012, et de procéder à une régularisation pour 2011. Mais les parts variables versées par semestres ou par quadrimestres n'étaient toujours pas intégrées dans le calcul de l'ICP.

Fin 2012, la CFE-CGC a proposé aux salariés concernés de coordonner une action en justice pour leur permettre d'obtenir l'intégration de leur part variable dans le calcul de l'ICP, soit environ 10% des parts variables qu'ils perçoivent. 200 salariés se sont joints à cette procédure.

Fin 2014, le Tribunal des Prud'hommes a donné gain de cause aux 200 salariés soutenus par la CFE-CGC, qui récupèrent globalement plus d'un million d'euros. Prise en compte des parts variables dans l'indemnisation des congés payés annuels dans les sociétés de l'UES Orange (Orange SA, Orange Caraïbes SA, Orange Promotions SA, Orange Réunion SA).

[Retrouvez notre information complète concernant l'ICP sur notre site.](#)

Ce qu'en conséquence la Direction propose :

L'entreprise a pris acte des décisions de justice rendues en fin d'année 2014 invalidant le calcul de l'indemnité de congés payés [...] pratiqué par Orange SA [...] et a invité l'ensemble des organisations syndicales [...] afin de débattre des modalités d'application de ces jugements au sein de l'entreprise. [...] A l'issue de ces échanges, [il est décidé que] le calcul de l'indemnité de congés payés intégrera toutes les formes de parts variables rémunérant les résultats individuels et collectifs des salarié-e-s de droit privé, quel que soit leur mode de calcul ou leur périodicité (mensuelle, trimestrielle, quadrimestrielle, semestrielle).

[...] au titre de l'équité et de la cohérence, [les parties] s'accordent sur le fait d'étendre le calcul d'une indemnité de congés payés aux fonctionnaires et contractuels de droit public, non cadres et cadres, percevant une part variable dans les conditions définies ci-dessus, en intégrant celle-ci dans le calcul de cette indemnité.

[...] Ces dispositions sont appliquées aux congés annuels acquis à partir de la période de référence du 1er juin 2013 au 31 mai 2014, donnant lieu à ouverture des droits à partir du 1er juin 2014, anticipé à Orange SA au 1er janvier 2014, et au versement d'une indemnité de congés payés en 2015.

Compte tenu des délais nécessaires à l'évolution des processus et système d'information de la paie en 2016, il sera fait application, pour la première année de mise en œuvre, à titre exceptionnel et de façon transitoire, d'un calcul forfaitaire

correspondant à 10% des montants de parts variables perçues durant la période de référence d'acquisition des congés 2014, soit du 1er juin 2013 au 31 mai 2014.

La Direction dit se mettre en conformité avec la loi mais sans rétroactivité sur 3 ans... Dont acte !

VOTE :

CFDT, CFTC, CGT, FO, STC, SUD : abstention

La CFE-CGC ne prend pas part au vote car il s'agit d'un mélange de l'application du code du travail et de négociation

■ Information Consultation sur le projet relatif aux Orientations Stratégiques d'Orange

(Suite de l'information consultation débutée en séance du CCUES du 20 février 2015)

Les élus du CCUES décident d'avoir recours à une expertise [...] sur les orientations stratégiques de l'Entreprise et mandatent la Commission Économique pour proposer à l'instance le périmètre et un cahier des charges correspondant à cette expertise. Cette décision [...] ne fait pas obstacle à un rendu d'avis, éventuellement avec réserves, avant la fin de l'expertise considérée. [...].

Communiqués de presse, shows, mini site, VIF et autres interventions... vous avez été largement informés sur essentiels2020. Après ce rapide rappel, vous trouverez la position de la CFE-CGC.

L'ambition stratégique Essentiels2020 centrée sur l'Expérience Client s'appuie sur 5 leviers :

Offrir une connectivité enrichie : Orange investira plus de 15 milliards d'euros dans ses réseaux entre 2015 et 2018, se donne comme objectif de tripler le débit moyen data de ses clients sur ses réseaux fixes et mobiles d'ici à fin 2018 par rapport à 2014 et priorisera les investissements selon l'impact sur l'expérience client :

Réinventer la relation client : Orange vise un taux de digitalisation de 50% des interactions avec ses clients d'ici à 2018, contre un peu plus de 30% aujourd'hui.

Construire un modèle d'employeur digital et humain : Orange a choisi un indicateur symétrique de celui retenu pour ses clients, fondé sur la recommandation, et vise à ce que 9 salariés sur 10 recommandent Orange comme employeur d'ici à 2018.

Accompagner la transformation du client entreprise : En complément de la connectivité, Orange se concentrera sur 4 domaines principaux :

- les outils de travail des salariés, mobiles, collaboratifs et flexibles
- l'amélioration des processus métiers, en particulier grâce aux applications et aux objets connectés
- le Cloud privé et hybride pour les multinationales
- la cyberdéfense

Orange vise une augmentation de 10 points de la part des services IT dans le mix de revenus d'Orange Business Services d'ici à 2020.

Se diversifier en capitalisant sur ses actifs en se concentrant sur deux domaines de légitimité, les objets connectés et les services financiers sur mobile.

Pour ces nouveaux métiers, le Groupe se fixe l'objectif de dépasser un milliard d'euros de chiffre d'affaires en 2018 et

continue de miser sur l'innovation, en s'appuyant sur ses propres ressources et sur l'open innovation.

Ce que nous en pensons

La CFE-CGC a souhaité revenir sur quelques-uns des points d'ancrage « d'essentiels2020 » qui viennent d'être présentés:

- L'offre d'une connectivité enrichie (peu ou prou tout ce qui tourne autour du THD), sera possible grâce un plan d'investissement de 15 milliards d'euros qualifié d'ambitieux mais qui semble à nos yeux bien faible et aurait sans doute pu être augmenté n'eut été la politique de distribution de dividendes que nous subissons depuis trop longtemps.
- Réinventer la relation client. Il nous paraît relever du strict minimum d'avoir une relation clients irréprochable et justifier au moins pour partie le différentiel de prix d'avec nos concurrents.
- Construire un modèle d'employeur digital et humain. Nous saluons l'oxymore, mais les explications fournies ne nous aident pas à comprendre véritablement comment Orange passera de la figure de style à la réalité terrain.
- Et enfin, le mobile banking et les objets connectés comme pistes d'avenir – alors que l'e-santé par exemple n'a pas été mentionnée.

Dans le détail, au-delà du fait qu'on ne voit pas forcément de cohérence absolue entre les axes, on y trouve aussi des points qui nous parlent plus comme la nécessité pour Orange *d'atteindre ses objectifs économiques dans le respect de la performance sociale, en étant une entreprise éthique respectueuse de l'environnement dans lequel elle évolue.*

Pour autant, peu de place accordée à la Responsabilité Sociale d'Entreprise dans ce projet ! Ainsi, et sans limiter cette dernière au seul sujet environnemental, la question évoquée lors de la VIF n'a eu d'autre développement que de vouloir *réduire les émissions de CO₂*. On peut imaginer que cela s'inscrit dans le cadre de *l'optimisation immobilière* par exemple en remplaçant de vieux bâtiments énergivores au profit d'autres, plus récents « BBC ou HQE ». Mais le surcoût d'émission de CO₂ que l'allongement des trajets des salariés entraîne n'étant jamais pris en compte par Orange, les chiffres d'optimisation fournis sont en conséquence sujets à caution. Regrettons encore que notre flotte en grande majorité constituée de véhicules fonctionnant au diesel, (hautement polluant et désormais reconnu comme cancérigène) ne se renouvelle pas plus vite au profit de véhicules hybrides ou électriques.

Accélérer la diffusion de la révolution numérique et soutenir l'innovation, dans une optique de progrès économique, social et environnemental. Voilà mon ambition pour Orange, opérateur engagé, responsable et solidaire. C'est ce que déclarait Stéphane Richard dans le rapport RSE paru en 2014. Nous notons l'accompagnement de 500 start-up d'ici 2018 pour favoriser l'open innovation. Pourquoi pas... On aimerait y voire une sorte de contrepartie à ce qu'a fait Xavier Niel avec son école d'informatique « 42 », gratuite et ouverte aux jeunes sans diplôme. Mais au final on y voit surtout une analogie avec Nova + et le démantèlement de la R&D chez Orange, dont la fermeture du site historique de la Turbie est le dernier avatar. Car si l'on considère l'ensemble de la chaîne de l'innovation (R&d fondamentale, R&d, innovation, développement et implémentation), l'appel aux services de start-up nous fait craindre que notre rôle ne se limite désormais à la réalisation et à la finalisation de projets techniques, sans innovation Orange, puisque ce sont les start-up qui nous fourniront cette dernière sur étagère.

Quelle vision industrielle, alors pour ces 5 prochaines années ? L'endettement de notre entreprise est plus important que ce qu'on peut lire dans les comptes, ([voir notre précédent compte-rendu](#)), trop élevé donc, et en hausse depuis 2 ans, alors qu'il est présenté comme étant en baisse.

Depuis 2012, le CA étant en recul, tous les postes de charges sont mis à contribution pour enrayer la baisse des indicateurs de performance, et en particulier les charges de personnel qui, tant en France que pour l'ensemble du Groupe, diminuent plus fortement que le CA. Ce qui sous-tend inévitablement notre crainte récurrente d'une dégradation des conditions de travail et le risque du retour à la situation que l'Entreprise avait connue à la fin des années 2000.

Peu, dans la présentation Essentiels2020 ni dans les réponses de la Direction aux questions de vos représentants, ne nous éclaire ni rassure vraiment... Sommes-nous trop exigeants, méfiants... voire pessimistes ? Manquons-nous d'engagement et d'esprit constructif vis-à-vis de ce projet ? Faisons-nous preuve de tant de partialité que nos remarques puissent-être réduites à une simple posture « politicienne » ? L'avenir nous le dira !

Vote : abstention unanime de l'ensemble des élus

■ Point fonctionnement du CCUES et élections des présidents et membres des commissions du CCUES

Expertise

Le cabinet APEX est désigné pour réaliser l'expertise annuelle des comptes 2014 d'Orange et des perspectives 2015.

Commissions :

Retrouvez la liste des membres des commissions CCUES proposée par la CFE-CGC et adoptée à l'unanimité dans notre [CR du mois de mars](#).

Nouveaux membres CFE-CGC:

Commission Vente, Marketing & Services

Titulaire : Élisabeth RIVIER

Commission des Marchés :

Président : Eric Picot

Sous-commission Vacances Enfants

Titulaire : Faycal Azzabi, Suppléant : Nadine Barthelemy

Sous-commission Enfance

Titulaire : Isabelle Le Fevre, Suppléant : Sandrine Venon

Sous-commission Centrale de négociations

Titulaire : François Dechamps, Suppléant : Alain Canovas

Sous-commission Retraités

Titulaire : Yves Ruello, Suppléant Nicole Leistenschneider

Vote unanime de l'ensemble des élus

Vos correspondants CFE-CGC

Georges Beauvais (SCE),
Maxence d'Eprenesnil (IMTW),
Noël Fayeaux (DO Centre Est),
Frédérique Limido-Milesi (Fonctions Support Finances),
Franca Lostys (Orange France Siège),
Eric Picot (DO Normandie Centre),
Elisabeth Rivier (DO Ile de France),
Christian Simon (DTSI),
Philippe Vidal (Représentant Syndical)