



Accord salarial Orange 2014

Opacité, saupoudrage et injustices !

Hélène Germani et François Dechamps – Commission interne thématique CFE-CGC Rémunération

Pour la 3^{ème} année consécutive, la CFDT et FO ont signé seules l'accord salarial à Orange. L'accord 2014 marque le retour en force de l'individualisation des rémunérations dans un contexte de modération salariale qui ne dit pas son nom.

Un budget d'augmentation de 1,8 % de la masse salariale dans une situation économique déprimée où l'inflation avoisine les 0,8 %, voilà qui paraît attractif. Mais quand on y regarde bien, la majorité d'entre nous ne percevra même pas 1% d'augmentation.

Saucissonnage et individualisation

L'accord proposé cette année par la Direction se caractérise par de nombreuses mesures spécifiques adressant une fraction marginale du personnel et pour lesquelles le budget pèse peu ; il s'agit d'un saupoudrage qui permet d'afficher un visage social à bon compte... mais dont peu d'entre nous bénéficieront.

La CFE-CGC est cependant parvenue à préserver l'augmentation collective pour les non-cadres.

Reconnaitances sans promotion

L'accord 2014 est marqué par la confirmation de la mesure « emploi et compétences ». Elle vise à reconnaître financièrement, sans pour autant les promouvoir, l'effort des personnels qui jouent le jeu de la mobilité, géographique ou fonctionnelle, facilitant l'adaptation de l'entreprise à l'hémorragie des effectifs (30% du personnel quittera l'entreprise entre 2014-2017, et ne sera que très partiellement remplacé). Ces mesures sont mises en œuvre sur décision managériale. Apparues en 2013, leur poids budgétaire triple en 2014, dépassant désormais le budget des promotions.

Promotions peau de chagrin pour les salariés

En intégrant dans l'accord les budgets dédiés aux promotions, la Direction laisse croire qu'il y aurait là quelque chose à négocier par les représentants du personnel, alors qu'il n'en est rien ! Elle seule fixe les règles ... sans se sentir engagée par leur mise en œuvre : le budget dédié aux promotions en 2013 n'a pas été entièrement consommé.

Manquerions-nous de personnels méritants à promouvoir ? En 2014, non seulement le budget des promotions est réduit, mais la Direction y intègre les promotions dites « techniques » accordées aux fonctionnaires lors de leur départ en retraite, qui compensent en partie le fait que le complément salarial (ex complément France Télécom) ne compte pas pour le calcul des retraites, ou les compensations financières des promotions « perdantes ». Outre que l'intégration de telles mesures dans l'accord salarial est totalement anormale, le nombre important de départs dans les Directions Orange absorbera l'essentiel des budgets de promotion. Les personnels qui restent, essentiellement des salariés de droit privé, et qui assument l'activité avec des effectifs restreints devront attendre ... des jours meilleurs !

Les fonctionnaires toujours punis

Alors que le point d'indice est gelé depuis maintenant 4 ans... et le restera au moins jusqu'en 2017, la Direction pratique l'aumône en matière de révision du complément salarial. A telle enseigne qu'il est nécessaire de définir une grille des minimas annuels (annexe 1 de l'accord, p. 14) de ce complément, qui baisse à chaque changement d'indice, neutralisant toute augmentation à l'ancienneté.

Mutuelle fonctionnaires : la Direction s'engage... à négocier !

Depuis plusieurs années, la CFE-CGC se bat pour que les fonctionnaires bénéficient d'une mutuelle collective, au même titre que les salariés de droit privé (voir www.cfecgc-orange.org/protection-sociale/).

Au terme de la négociation salariale, la Direction s'est engagée... à ouvrir une négociation d'ici fin 2014 sur les modalités de participation au financement de la protection santé des fonctionnaires ! Tout reste donc à faire... mais du moins le sujet n'est-il plus tabou !

Sur l'intranet Orange :

- texte intégral de l'accord : <http://bit.ly/AccordSalarialOrange2014>
- commentaire de B. Mettling : <http://bit.ly/NAO2014-BM>

■ Structure des enveloppes d'augmentations salariales 2014

Les % s'appliquent à la masse salariale globale d'Orange SA. Ces moyennes ne reflètent pas ce qui sera perçu par chacun-e.

	augmentations collectives	augmentations individuelles	mesures emploi & compétences	mesures spécifiques	total
Non-cadres	1,2% soit 320 € / an	–	0,50 %	0,10 %	1,8 %
Cadres	0,9% soit 450 € / an	0,40 %	0,40 %	0,10 %	1,8 %

■ Salariés de droit privé B, C et D, fonctionnaires classes I et II

Les montants fixes garantis sont bruts, et définis sur la base d'une activité à temps complet.

Salariés

Fonctionnaires

Augmentation collective garantie

- **320 € annuels au 1/01/2014** = 26,66 € par mois, soit une progression moyenne de 1,2%.

- Augmentation du complément salarial (ex CFT) : **120 € annuels au 1/01/2014** soit 12 € par mois

Augmentation supplémentaire pour les salaires inférieurs à 26 150 € bruts par an

- **Salaires inférieurs ou égal à 26 000 €** (7 930 personnes concernées) : augmentation de 150 € au 1/01/2014
- **Salaires supérieurs à 26 000 € et inférieurs à 26 150 €** : augmentation supplémentaire égale à la différence entre 26 150 € et le salaire global constaté au 31/12/2013

Mesures spécifiques aux salarié-e-s de droit privé

- **Indemnité complémentaire Ile de France : 640 € / an, soit 53,33 € par mois.**
L'indemnité spécifique initialement réservée aux salariés recrutés par voie externe est étendue à tous les salariés B, C, D.
- Correction salariale pour toutes les **femmes du groupe B : 200 € / an** à partir 1/01/2014

■ Cadres de droit privé Dbis, E et F, fonctionnaires classes III et IV

Les montants fixes garantis sont bruts, définis sur la base d'une activité à temps complet, et s'appliquent avec effet :

- à la date anniversaire du contrat ou de la dernière promotion pour les salariés de droit privé
- à la date anniversaire du dernier changement d'échelon pour les fonctionnaires

Augmentation collective garantie

- **450 € annuels** = 37,50 € / mois, soit une progression moyenne de 0,9 % du salaire global de base (SGB) sur la base d'un salaire brut annuel de base de 50 000 €.

Augmentation supplémentaire pour les salaires inférieurs à 38 150 € bruts par an

- salaires < 32 000 € : **300 €** supplémentaires
- salaires > 32 000 € et < 32 150 € : **150 €** + différence entre 32 150 € et le salaire individuel
- salaires > 32 150 € et < 38 000 € : **150 €**
- salaires > 38 000 € et < 38 150 € : différence entre 38 150 € et le salaire individuel

Augmentation individuelle

- Sur décision managériale. Si elle est attribuée, elle est au moins égale à 1% du salaire de base de la personne concernée.

■ Cadres en bande G

- Pas d'augmentation générale cette année.
- Les règles d'augmentation individuelle sont les mêmes que pour les autres cadres.

■ Mesures spécifiques individuelles

Salarié-e-s en début de carrière

- Pour les salarié-e-s de 29 ans ou moins (que l'entreprise n'embauche pas) avec ancienneté de 4 ans maximum.
- Attribution sur décision managériale.
- Si elle est attribuée, elle doit être d'au moins 0,5% du salaire global de base, et prend effet à la date anniversaire du contrat ou de la dernière promotion



Emploi et compétences : reconnaissance sans promotion

La Direction refuse de travailler à un rééquilibrage entre Paris et les régions, qui créerait de nouvelles perspectives et de nouveaux postes en région (voir les propositions de la CFE-CGC : <http://bit.ly/decentralisation>). Elle se limite à des « mesurette » pécuniaires pour accompagner les transformations de l'entreprise liées au choc démographique, espérant favoriser la *fluidité* (mobilité) et l'*agilité* des personnels (concept à la mode).

- **Attribution sur décision managériale**, principalement dans les cas suivants :
 - Mobilité transverse (fonctionnelle) vers des métiers pour lesquels les analyses de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) identifient des besoins pour les prochaines années
 - Mobilité d'une fonction d'expertise vers une fonction de management ou d'une fonction de management vers une fonction d'expertise
 - Prise de responsabilités nouvelles et durables au sein de sa filière métier
 - Engagement dans l'acquisition de compétences additionnelles, techniques ou managériales, visant à s'adapter à de nouvelles conditions d'activité ou d'organisation induites par des transformations
 - Atteinte d'un niveau d'expertise ou de compétence de référence dans son métier donnant une nouvelle dimension au poste occupé
- Si elle est attribuée, elle doit être d'**au moins 3% du salaire global de base, avec un seuil minimum de 800 € bruts / an**, et prend effet à la date anniversaire du contrat

ou de la dernière promotion pour les salarié-e-s, du changement d'échelon pour les fonctionnaires.

Pour les fonctionnaires, elle s'applique sur le complément salarial et n'est pas prise en compte pour le calcul de la retraite.

Promotions

Les enveloppes budgétaires sont définies par la Direction, sans aucune négociation avec les représentants du personnel. Elles intègrent les promotions dites « techniques » accordées aux fonctionnaires lors de leur départ en retraite, qui compensent en partie le fait que le complément salarial ne compte pas pour le calcul des retraites, ou les compensations financières des promotions « perdantes » des non-cadres (passage de II.2 en II.3 avec perte financière). Les salariés de droit privé, déjà pénalisés par la grille de classification (voir <http://bit.ly/1fyIq4k>) ne sont donc pas prêts d'être promus !

Toute promotion doit s'accompagner d'une augmentation minimale :

- **Pour les salarié-e-s de droit privé groupes B, C, D et fonctionnaires des classes I et II :** augmentation minimum de 3 % avec un seuil de 800 € bruts annuels.
- **Pour les accès à un emploi de cadre Dbis ou 3.2 :** augmentation minimum de 5% avec un seuil de 1 800 € bruts annuels.
- **Pour les salarié-e-s de droit privé Dbis, E, F, et les fonctionnaires classe III, IV et détaché-e-s sur un emploi supérieur :** augmentation minimum de 3 % avec un seuil de 800 € brut annuel.

Correction des inégalités entre les femmes et les hommes



- **Corrections d'écart de rétribution :** lorsque la mesure est appliquée : augmentation minimum de 3 % avec un minimum de 800 € bruts annuels
- **Promotion des femmes :** une enveloppe budgétaire représentant 0,1% du salaire global de base des femmes en activité au 31/12/2013 s'ajoute aux enveloppes affectées aux promotions.

En 2013, la moitié seulement de ce budget a été utilisée : la Direction prétend avoir résolu tous les cas de sous-positionnement. Mesdames, vous apprécierez !

■ Pourquoi la CFE-CGC n'a pas signé ?

Un accord qui tente de masquer sa déloyauté par sa complexité

- Le nombre ahurissant de mesures spécifiques met en évidence une politique salariale inadaptée et injuste.
- La Direction a refusé de nous communiquer le montant prévisionnel de la baisse de masse salariale liée aux départs naturels, ce qui montre son refus de transparence.
- Une fois de plus, la Direction a refusé de caler la date de mise en œuvre des augmentations au 1^{er} janvier pour tous. Certains cadres ne toucheront donc leur augmentation qu'en fin d'année.
- La mesure « emploi et compétences » est un dispositif de reconnaissance financière purement managérial qui crée de l'opacité, des injustices potentielles, et une dégradation du climat social dans les équipes.
- Le budget des promotions est prioritairement utilisé pour favoriser les départs en TPS, au détriment de ceux qui restent pour faire tourner l'entreprise, dans des conditions de plus en plus dégradées.

La majeure partie des personnels perdra du pouvoir d'achat

- Les fonctionnaires non cadres ne changeant pas d'indice en 2014 seront particulièrement pénalisés.
- Les cadres ayant un salaire de référence supérieur à 50 000 € (bandes E & F) vont financer les mesures d'augmentation des autres personnels.
- La forte diminution de la Part Variable Vendeur (PVV) et de la Part Variable Managériale (PVM) n'est pas compensée par une augmentation du salaire de base (SGB).
- Si, par choix ou par obligation, ils ne peuvent bénéficier d'une mesure « emploi & compétences » ou d'une promotion, les efforts des personnels qui doivent faire face à une mutation sans précédent en raison des départs massifs à venir ne seront pas reconnus.

Le refus de la Direction d'abandonner la notion de salaire global de base moyen pour l'application des augmentations fait que les salariés gagnant plus que la moyenne financent les augmentations de leurs collègues. **Si la CFE-CGC est**

d'accord pour pratiquer la solidarité, elle refuse le nivellement systématique par le bas.

Budgets de promotion inutilisés

- L'ensemble du budget 2013 des promotions n'a pas été consommé dans tous les établissements... de qui se moque-t-on ?
- Le budget consacré à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes ne permet toujours pas de corriger les cas individuels de sous positionnement... d'autant qu'il n'est pas entièrement utilisé. Les femmes de 45 ans et plus qui sont mal positionnées auront quitté l'entreprise avant d'être rétablies dans leurs droits !

La Direction a le souci permanent de créer des mesures qui permettent un affichage social... sans défendre le pouvoir d'achat des personnels !!!

Nous combattons ces pratiques hypocrites !

Comprendre et surveiller votre augmentation

L'entretien individuel doit être réalisé préalablement à l'augmentation managériale. Les appréciations, évaluations et commentaires servent de base à l'attribution de l'augmentation individuelle, qui doit être cohérente avec l'appréciation portée sur la fiche d'entretien : soyez vigilant !

L'augmentation de salaire doit faire l'objet d'une notification écrite, qui détaille les mesures appliquées à chacun, et qui doit être expliquée par le manager. La notification doit distinguer les mesures générales des mesures individuelles et doit être remise suffisamment en amont pour permettre les éventuelles réclamations.

Chacun peut exercer un recours par écrit auprès de sa ligne hiérarchique et se faire accompagner par une personne de son choix pour défendre son dossier (délégué du personnel...).

En particulier pour les femmes, il est important de **demandez votre positionnement via le nuage de points** à votre manager qui ne peut vous le refuser

Pensez aussi à consulter votre délégué du personnel.

Cadres et non cadres, toutes vos lettres et plus d'infos

www.cfecgc-orange.org

- Épargne & actionnariat salariés
- Observatoire du stress et des mobilités forcées

Retrouvez cette lettre en format électronique avec les liens actifs

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

Vos correspondants CFE-CGC

Hélène Germani 06 86 58 77 78

François Dechamps 06 08 14 62 42

24h/24 et 7j/7
Ligne SOS Salariés

 N°Azur 0 810 355 355
PRIX APPEL LOCAL

Cette lettre est éditée par le syndicat CFE-CGC du Groupe Orange, et diffusée par les différentes sections syndicales

Responsable de la publication :
Sébastien Crozier

Coordination éditoriale et maquette :
Hélène Marcy - Frédérique Limido-Milesi
contributeur

Michel Armier - Nadia Mehuys
Photo bannière

Starfotograf | [Dreamstime Stock Photos](http://Dreamstime.com)
Pour recevoir cette lettre par courriel :
info@cfecgc-orange.org