

Parlons de pouvoir d'achat...

Juillet 2021 – IN – UES

La NAO (Négociation Annuelle Obligatoire), une obligation du Code du Travail, concerne les salaires fixes des salariés de droit privé. Très tardive cette année (mai 2021 au lieu de février), elle s'est terminée fin juin.

Les négociateurs de la DRH ayant montré leur incapacité à formuler des propositions satisfaisantes, quand dans le même temps la Direction faisait voter par l'Assemblée Générale un nouveau plan d'attribution d'actions gratuites aux 1 000 Leaders et Exécutives (20 millions d'euros), et une ORP (Offre réservée aux personnels) ouverte aussi aux riches retraités (sic), la tension est montée, obligeant Gervais Pellissier et Stéphane Richard à rouvrir les discussions.

Plus que jamais négocier seulement sur l'augmentation des salaires fixes (et du SGB) apparaît insuffisant. **La préoccupation de chacun est un pouvoir d'achat durable.** Aussi avons-nous adressé un [courrier](#) explicitant l'ensemble de nos demandes tant sur la stricte NAO : **clause de revoiture en cas de remontée de l'inflation**, augmentation des budgets pour les zones aux salaires les plus faibles, miscibilité des budgets ARCQ, Mobilité et parcours professionnels (ce qui permet de transférer les sommes non consommées d'un budget vers un autre), que sur **des sujets connexes** : cotisations santé mieux prises en charge par l'entreprise et mieux réparties entre les personnels, inclusion de la prime « frais optiques », réexamen de la situation de certains fonctionnaires¹ et versement possible de 5 jours de plus du CET vers le PERCo...

L'ensemble de nos demandes acceptées par la Direction, si elles sont mises en œuvre (cf. [courrier de réponse](#)), pourraient augmenter le pouvoir d'achat des personnels de près de **2%** (et jusqu'à **2,5%** pour les bas et moyens salaires).

Répartition de l'enveloppe budgétaire affectée à l'augmentation des salaires fixes (ou SGB)						
Budget global : 1,8%						
	Mesures générales		Mesures spécifiques			
	Augmentation		1 ^{er} niveau de salaire	Début de carrière	Egalité professionnelle femmes /hommes	
	Collective	Individuelle			Correction salaire individuelle	Evolution professionnelle
Salariés droit privé B, C, D	270 €/an (soit en moyenne +0,9%)		SGB < 27 000€ + 100 € (soit en moyenne +0,4%)	-29 ans et -4 ans chez Orange Budget : 2% des personnels concernés	Budget : 0,1% des salaires des femmes	Budget : 0,2% des salaires des femmes
Fonctionnaires Classe I et II	GVT (en moyenne +0,69%) + 120 € (soit en moyenne +0,35%)					
Salariés droit privé DBis, E, F ... Fonctionnaires Classe III, IV Et détaché sur un emploi IV.3, IV.4	270 €/an Minimum Si SGB < 80 000 €	+0,8% dont le minimum	SGB < 38 000€ + 100 €			
Salarié droit privé G	Individualisation totale					
ARCQ Mobilité et parcours professionnels : Budget : 0,7%						
Médecins du travail Mesure d'augmentation générale du salaire de base : 1,15 % + mesures de reconnaissance						

¹ Promotions pendantes 2.3/3.2, statut de fonction 4.4 avec les conditions d'attribution du deuxième échelon fonctionnel

Inflation en hausse

Alors que l'inflation connaît une augmentation dont il est difficile de savoir si elle est conjoncturelle ou structurelle, une augmentation du budget des SGB/salaires fixes de 1,8% ne peut apparaître que comme insuffisante.

La CFE-CGC a demandé à la Direction de s'engager à la réouverture de négociation avant la fin de 2021 dans le cas du maintien de l'inflation en juin de 1,5% ou de sa progression lors des prochains trimestres.

La Direction prévoit la tenue d'une commission nationale pour qu'en cas de remontée durable et plus forte qu'anticipée de l'inflation avec un impact significatif sur le pouvoir d'achat, des discussions soient conduites sur les mesures correctrices qui pourraient être prises.

A quand plus de budget pour les zones à faibles salaires ?

La DRH et ses négociateurs plutôt grassement payés, refusent de mieux répartir la richesse entre les personnels et semblent toujours incapables d'attribuer des enveloppes en fonction du nombre de salariés et non de la masse salariale des entités.

D'infimes progrès ont été faits (retour du **principe d'attribution des budgets par forfait + % dans chaque périmètre** plutôt que par % - dont minimum) pour que les très gros salaires soient un peu moins augmentés.

Réduire les anomalies d'ARCQ

Les Directions locales, faute de budget suffisant, ne peuvent pas attribuer d'augmentations en fonction du niveau, ou des promotions... Alors que dans de nombreuses entités les budgets mobilité ne sont pas toujours consommés à bon escient. En attendant de répartir sur les bases que nous avons proposées (grille de promotions...) nous avons obtenu qu'en cas de non-utilisation des budgets de mobilité ceux-ci soient reversés dans les budgets ARCQ, en particulier dans les activités de production. La Direction a rendu les budgets miscibles.

Améliorer le pouvoir d'achat aujourd'hui et demain.

Des cotisations prévoyance santé plus justes

La cotisation plafonnée tant pour les salariés de droit privé (1,35% + 0,09%) que pour les fonctionnaires (1,20%) conduit à ce que les faibles salaires supportent un poids proportionnellement plus important que les gros salaires.

La CFE-CGC demande la mise en place d'un taux de cotisation unique sur la totalité du salaire, permettant la réduction du taux pour les petits et moyens salaires de **0,3% à 0,4%** et représentera de **0,35% à 0,5%** de hausse de leur pouvoir d'achat.

Elle demande à la Direction de s'engager à augmenter la prise en charge par l'entreprise des cotisations santé de 60% actuellement à **65%**, ce qui baissera la cotisation salariale de 0,1% et entraînera une hausse globale de **0,13%** de pouvoir d'achat. Cela permettra de compenser la hausse sensible des cotisations santé pour les salaires plus élevés.

La Direction a accepté que l'augmentation progressive de la prise en charge par l'entreprise soit étudiée, (cela génère plus

de pouvoir d'achat à moindre coût). Elle n'ose avouer publiquement son adhésion à notre analyse sur le caractère trop inégalitaire des cotisations plafonnées.

Distribuer à chacun la prime quinquennale pour l'achat des lunettes et lentilles.

Le [remboursement des frais de lunettes ou de lentilles de 64€ pour les personnels travaillant sur écran](#), tous les 5 ans sur présentation de multiples documents et validation managériale apparaît comme coûteux en frais de gestion. Nombre de salariés renoncent à leurs droits au regard de la complexité du dispositif. Nous proposons de remplacer ce dispositif par une augmentation de 12,80€ par an pour tous les personnels en activité au prorata de leur temps de travail, ce qui représente une augmentation moyenne de 0,03% des salaires fixes.

La Direction accepte notre proposition, certes commentée ironiquement par certains, mais qui permet de pointer le coût administratif des mesures devenues obsolètes et coûteuses, et de les faire réintégrer dans le pouvoir d'achat.

Pour les fonctionnaires :

Fin de l'avis managérial pour l'obtention du deuxième échelon fonctionnel

La Direction s'est engagée à accorder immédiatement l'automatisme de cette mesure dès lors que les conditions sont remplies.

Réexaminer le passage des 2.3 vers 3.2

La refonte des grilles indiciaires a eu un impact négatif sur les passages en 3.2 ([accord salarial 2014](#)). La Direction a annoncé que cet aspect serait revu au sein du comité des questions statutaires d'Orange d'ici la fin de l'année.

Versement annuel jusqu'à 10 jours du CET vers le PERCo

La Loi l'autorise désormais : passer de 5 ([comme actuellement](#)) à 10 le nombre de jours transférables de son CET vers son PERCo, c'est permettre à ceux qui le souhaitent de pouvoir augmenter leur temps de travail occasionnellement et de bénéficier d'une augmentation transformée en épargne allant jusqu'à 4% de pouvoir d'achat annuel supplémentaire.

La Direction accepte : une négociation doit donc s'ouvrir, la signature des Organisations Syndicales étant nécessaire au regard de l'avantage fiscal qui résulte de cette mesure.

2 % et au-delà ? Un début de rééquilibrage ?

Si, avec l'ensemble de ces mesures qui compléteront l'accord sur la NAO, le ruissellement vers le haut n'est pas entièrement inversé... Il s'agit pour autant du début d'un petit rééquilibrage avec la garantie d'une révision de l'accord en cas de hausse durable de l'inflation.

Il reste du chemin à parcourir pour simplifier la rétribution, composée de plus de 50 éléments, et illisible pour le plus grand nombre. La Direction accepte enfin que s'ouvre un large dialogue au travers des [Assises de la Rétribution que la CFE-CGC réclame depuis 2019](#).

Les engagements demandés par la CFE-CGC et donnés par la Direction à côté de l'accord sont les seuls éléments de nature à pouvoir faire progresser le pouvoir d'achat de chacun.

Vos correspondants

Hélène GERMANI - 06 86 58 77 78

François DECHAMPS - 06 08 14 62 42

Rémy FONTAINE - 06 74 88 07 75

Jean-Christophe TOURRE - 06 80 85 33 77



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

www.cfecgc-orange.org

abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC

tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

