



COMPRENDRE & AGIR

Rétribution : la loi du marché...

Fatima Hamadi et Valérie Chapuis

La rétribution n'est mobilisatrice que lorsqu'elle est perçue comme équitable par les personnels, c'est-à-dire quand ils et elles la considèrent juste au regard de leur contribution à la richesse de l'entreprise. Or, « l'Accord » Salarial 2018 traduit la vision tristement réductrice de la Direction, qui considère le personnel comme un centre de coût, et non comme le poumon du profit qu'il est en réalité ! Mais au fait, de quel accord s'agit-il ? Car **si la négociation est bien obligatoire, le fait d'aboutir à un accord ne l'est absolument pas** ! En réalité, cela conduit les organisations syndicales à contresigner une proposition unilatérale. C'est ce que certaines ont fait les dernières années, cautionnant la politique d'austérité salariale. En 2018, une fois retraitée de l'inflation, la [proposition](#) de la Direction maintient à peine le pouvoir d'achat direct des personnels, alors que les effectifs baissent et que les résultats s'améliorent. Dans le même temps, intéressement, participation, abondements de l'entreprise, et avantages aux personnels stagnent ou diminuent. Quant aux filiales, elles restent dans la plupart des cas les parents pauvres de l'ensemble des dispositifs.

S'obstiner ainsi à ne pas partager la valeur ajoutée quand les résultats sont au rendez-vous est contraire au bon sens, et contredit l'affichage social de l'entreprise !

Des inégalités qui se creusent...

Les arbitrages de la Direction concernant les modes de partage de la richesse produite, ainsi que son indifférence face à la baisse du pouvoir d'achat des personnels, donnent quatre grands coups de canif dans la justice sociale de notre entreprise.

1. L'augmentation du dividende (0,65 € / action, ce qui est [supérieur au résultat net par action](#)) aggrave l'endettement de l'entreprise, qui se répercute directement sur les salaires. Le tout entretient une **disproportion entre rétribution du capital et rétribution du travail**.
2. Ladite rétribution du travail ne cesse de perdre en équité, puisque l'écart entre les 10% les mieux payés et les 10% les moins payés ne cesse de progresser, ce qui génère une **inégalité croissante entre les plus gros et les plus petits salaires**.
3. Pourtant conçus pour valoriser la contribution de chacun et chacune, l'intéressement et la participation sont dévoyés de leur fonction première, et relégués au rang de variable d'ajustement financière. L'**abandon de l'intéressement exceptionnel et la politique d'abondement** favorisent celles et ceux qui ont les moyens d'épargner.
4. Enfin, **la gestion non maîtrisée des fins de carrière pénalise celles et ceux qui restent en activité**. L'opportunité qu'ont les seniors d'échapper à l'inconfort de leurs conditions de travail, se fait au détriment des augmentations salariales du personnel actif, la Direction répercutant sur les rétributions sa mauvaise anticipation de la demande pour les TPS, qui ont généré près de 300 M € de charges non prévues en 2017.

Dépeuplement des bâtiments en région, niveaux records de sous-traitance, faible reconnaissance des personnels, versement d'actions gratuites au seul bénéfice des cadres dirigeants, augmentation de la rémunération des actionnaires (1,7 Md € au titre de 2017, soit +132 M € par rapport à l'exercice précédent)... **Chronique d'une mort annoncée... de ce contrat qui tend à n'avoir de social que le nom.**

Négociation Annuelle Obligatoire

François Dechamps

■ Non Approuvable... Objectivement !

Un contexte pourtant favorable

1. **Des résultats en hausse** : les résultats 2017 ont été jugés suffisamment bons pour que la Direction propose d'augmenter le dividende de 8 % au titre de l'exercice 2017.
2. **Des effectifs en baisse** : en parallèle, les effectifs ont diminué de 3 500 personnes (en équivalents temps plein) en 2017. L'économie ainsi réalisée sur la masse salariale

génère donc à elle seule des marges de manœuvre permettant de reconnaître le travail de celles et ceux qui restent.

3. **Une reprise de l'inflation** : l'INSEE annonce une inflation à 1,1% pour 2017 et une prévision de 1,4% en 2018... À date elle est de 1,6%.

Après des années de modération salariale, ces conditions plus que propices auraient pu déboucher sur une décision respectueuse du travail des personnels. N'est-ce pas ce que nous étions en droit d'attendre d'une Direction qui s'achète tous les ans le label « Top Employeur » ? Il n'en est rien !

2,5% de budget global : non mais allo quoi !

Le [budget global des augmentations pour 2018](#) (86 M€) s'établit à 2,5% de la masse salariale des [Salaire Global de Base](#) contre 2,3% en 2017.

- 1,4% pour les augmentations générales**, soit le niveau d'inflation prévu au global sur 2018.
- 0,8 % pour la reconnaissance des compétences et des qualifications**, en lien avec [l'accord « Reconnaissance des Compétences et des Qualifications »](#) du 20 février 2017, dont tous les [effets](#) ne seront visibles que fin 2018. Des mesures transitoires ont été retenues afin de limiter les ruptures dans l'évolution professionnelle, mais elles sont insuffisantes : un budget de 0,05% est prévu pour régler 1 200 situations particulières sur les 26 000 situations restantes !!
- 0,3 % pour les mesures spécifiques**, soit un budget global en baisse par rapport aux 0,5% de 2016. Il recouvre des mesures dédiées aux personnels en début de carrière, et à l'égalité professionnelle femmes / hommes.

✈ **Une nouveauté imposée : un budget de 0,05% pour l'accompagnement des mobilités individuelles.** La CFE-CGC Orange défend le principe d'une GPEC jouant véritablement son rôle en donnant des orientations sur les postes prioritaires pour l'entreprise. Cette clause n'est donc intéressante que si elle accompagne les personnels des services de production où les besoins sont forts, tels que les UI, UPR, SI...

✈ Des mesures sur l'égalité professionnelle

- **Évolution professionnelle des femmes** (accès aux différents niveaux de responsabilité via changement de bande/grade) : budget de 0,15% de leurs salaires.
- **Correction écarts salariaux femmes/hommes** : budget de 0,1% de leurs salaires... avec toujours une grande hypocrisie de la Direction qui minimise largement les écarts salariaux des 45 ans et plus...

La Direction n'a jamais été capable de démontrer que les budgets prévus une année donnée aient été réellement dépensés.

Côté filiales, l'individualisation fait également loi, aucune n'étant traitée de façon équivalente. Quelques exemples :

- ♦ **Business & Décision** : aucune signature..., enveloppe de 1,5% unilatéralement décidée par la Direction ;
- ♦ **Globecast** : enveloppe de 2,8% ;
- ♦ **OAB** : enveloppe de 2,15% ;
- ♦ **Océan** : 1,22 %... la CFE CGC réclame 2,2 % ;
- ♦ **OCfB** : enveloppe de 1,8% ;
- ♦ **OCWS** : enveloppe de 2 % ;
- ♦ **Orange Consulting** : enveloppe de 2,4 % ;
- ♦ **Orange Cyber Défense** : « seulement » 3% d'augmentation ! Difficile de garder des profils rares que le marché s'arrache à prix d'or...
- ♦ **W-HA** : augmentation moyenne de 1,8%.

En bref, des situations disparates mais une reconnaissance unanimement faible

- ♦ Les montants sont bruts annuels pour un travail à temps complet, avec effet au 1^{er} janvier 2018.
- ♦ 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.

	mesures générales budget moyen : 1,4%	mesures spécifiques budget moyen : 0,30%				
	augmentation	1 ^{er} niveau de salaire	début de carrière	égalité professionnelle femmes/hommes		
				correction salariale individuelle	Evolution professionnelle	
Salarié-e-s droit privé B, C et D	325 € / an, soit 33 / mois 1,15% en augmentation minimum garantie	SGB ≤ 29 000 € : + 100 € progression moyenne : 0,4 %	- de 30 ans et 4 ans chez Orange budget : 1 % augmentation minimum de salaire : 0,5%	budget : 0,15%	budget : 0,1%	
Fonctionnaires I et II	200 € soit 16 €/mois pas d'augmentation d'indice	Salaires jusqu'à 29 K€, augmentation collective supplémentaire : 100 € annuels				changement de bande ou de grade
Salarié-e-s droit privé Dbis, E, F... Fonctionnaires III, IV et détaché-e-s sur un emploi IV.3 et IV.4	325 € /an minimum, soit 27 € / mois et 0,6% du budget, pour les salarié-e-s SGB inférieur ou égal à 60 000 € Salarié-e-s bande G individualisation totale Fonctionnaires : les minima du complément salarial sont relevés de 0,65%, 35 € brut annuel	SGB ≤ 35 000 € : + 200 € prog. moyenne : 0,6 % SGB > 35 000 € et ≤40 000 € : + 100 € prog. moyenne : 0,3 %	budget : 2 % augmentation minimum de salaire : 0,5%			

Pouvoir d'achat aux oubliettes

Avec une inflation de 1,1% sur l'année 2017 et un prévisionnel à 1,4% en 2018, une grande partie des personnels qui ne toucheront que le minimum prévu par la Direction, verra son pouvoir d'achat s'éroder, et ne percevra aucun retour sur sa contribution aux excellents résultats !

Notons que la plupart des grandes entreprises expriment les augmentations en % du salaire, ce qui permet de valoriser l'expérience que confère l'ancienneté, et de faire progresser le pouvoir d'achat des personnels. Mais à Orange, l'augmentation collective est définie par des garanties minimales uniformes en euros, ce qui sape l'évolution du pouvoir d'achat au fil des ans.

Religion de l'individualisation

Le principe d'une augmentation minimum garantie pour l'ensemble des personnels, fortement revendiqué 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, surtout pour les cadres. Mais dans une entreprise aussi vaste que la nôtre, celles-ci sont rarement équitables. Pour l'heure, les personnels dont le SGB est supérieur à 60 000 € n'auront pas d'augmentation minimale garantie.

Participation et intéressement

Nicolas Triki

■ Reconnaissance en toc !

Baisse évitable de la participation...

Les excellents résultats découlent en partie de la politique d'investissement dans les réseaux, qui favorise le développement du *business* à long terme. Cette hausse des investissements (qui est un changement de cap par rapport à l'époque où a été signé l'accord sur la participation) a néanmoins directement impacté le montant de la participation, en baisse de 4 M€.

La CFE-CGC a donc demandé l'ouverture d'une négociation pour réviser la formule de calcul de la participation, afin que les investissements ne pénalisent plus ce qui est partagé entre les personnels.

... et hausse dérisoire de l'intéressement !

L'intéressement est, quant à lui, en très légère augmentation (+10 M €), mais cela a suffi à la Direction pour considérer qu'un intéressement exceptionnel n'était pas d'actualité.

[La CFE-CGC avait fustigé l'accord d'intéressement 2015-2017](#), en particulier parce qu'il orientait à la baisse les montants perçus par les personnels qui contribuent directement à la production des résultats au bénéfice des personnels en TPS.

L'accord d'intéressement renégocié aurait pu constituer un signal positif.

La CFE-CGC œuvre au quotidien pour garantir à l'ensemble des personnels d'Orange :

- ♦ une reconnaissance équitable et cohérente ;
- ♦ une réelle prise en compte des contextes spécifiques ;
- ♦ un niveau de rétribution à la hauteur des efforts passés, présents, et surtout à venir...

La CFE-CGC milite pour que les filiales bénéficient d'un intéressement Groupe, mais la Direction fait la sourde oreille. Les objectifs continueront donc d'être déterminés par entité, et parfois perturbés par les facturations inter sociétés... jetant un discrédit sur les indicateurs retenus.

Globalement, la CFE-CGC déplore que les accords de participation et d'intéressement ne consistent qu'en la fixation d'objectifs financiers tendant à rendre les versements variables, voire aléatoires, et donc, à augmenter les bénéfices de l'Entreprise, et améliorer la prédictibilité de ses résultats.

Epargne salariale : abondement peu abondant

La CFE-CGC Orange a formulé par écrit des [demandes précises](#) avant la négociation de l'avenant à l'accord Perco, qui définit les niveaux d'abondement proposés pour le placement de l'intéressement et de la participation dans les fonds de l'épargne salariale.

- Porter l'abondement à 1 500 € / an (1 000 € actuellement). Ce montant est inchangé depuis 2015, or le plafond légal est fixé à 16% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS), soit 6 357,12 € pour 2018.
- Permettre de toucher la totalité de l'abondement en affectant librement tout ou partie de ses placements dans le PEG ou dans le Perco.
- Prévoir un versement d'amorçage et des versements unilatéraux de l'entreprise pour permettre à celles et ceux qui n'ont pas la possibilité d'épargner de se voir constituer un capital dans le Perco.

La Direction préfère favoriser les seul-e-s qui sont en capacité d'épargner, et refuse tout dialogue.

Hausse de la CSG

Sébastien Crozier

■ Capitaux et Salaires Grignotés

Les prélèvements sociaux qui s'appliquent sur la rétribution collective et les abondements augmentant de conserve (la CSG passe de 7,5 à 9,2%), les personnels ne verront pas grande différence avec l'an dernier.

Les salarié-e-s de droit privé devront attendre octobre 2018, pour savoir si la deuxième baisse de cotisation sociale conduira à une augmentation de leur net.

Quant aux fonctionnaires, la Direction a provisoirement compensé la baisse du net en augmentant sensiblement le brut, via l'ajout d'une prime dépendant du niveau du SGB.

Pour autant, il est illusoire de penser que la hausse de la CSG rend du pouvoir d'achat aux personnels. En effet, d'une part la hausse du salaire net est soumise à l'impôt sur le revenu, d'autre part la hausse de la CSG s'applique également et sans compensation à la participation, à l'intéressement, aux abondements PERCo et PEG, ainsi qu'aux plus-values enregistrées dans le PEG et le PERCo.

Plan d'actions gratuites (AGA)

Hélène Marcy

■ Ah, si j'étais riche... !

[Orange Vision 2020](#) concerne tous les personnels du Groupe en France. Le plan prévoit d'octroyer 73 actions gratuites par personne (environ 1 000 €), si les objectifs financiers sont consécutivement atteints pour 2017, 2018 et 2019. L'accord prévoit a minima l'attribution de 50% des actions, même si les objectifs ne sont pas atteints.

En 2017, 1/3 de l'objectif global a été validé. Reste à renouveler la performance en 2018 et 2019, afin d'obtenir 100% des actions. En revanche, en 2018, seul le petit millier de mandataires sociaux et de cadres dirigeants de la Société [bénéficie d'un nouveau plan d'actions gratuites](#), à hauteur de 0,07% du capital social, soit 26 M€, c'est-à-dire près de 30 000 € / bénéficiaire.

Avantages salarié-e-s (NASA)

Rémy Fontaine

■ Des cordonniers mal chaussés

« [L'avenant à l'accord](#) relatif aux conditions d'accès des personnels d'Orange SA aux offres téléphoniques et internet fixes » est proprement indigne d'une entreprise comme la nôtre ! La Direction refuse en effet aux personnels la possibilité de bénéficier de la remise de 60% sur l'offre OPEN, pourtant l'un des produits phare de l'entreprise. Ce n'est pas pour encourager les vocations d'ambassadeurs et d'ambassadrices de la marque...! D'ailleurs, il n'est pas rare de croiser chez nous des apprenti-e-s et stagiaires ayant une offre de la concurrence.

Ancien accord : Personnels Orange SA uniquement Offre OPEN exclue de l'accord	Nouvel accord : Personnels Orange SA Offre OPEN exclue de l'accord
Choix LSF ou remise 60 % offre internet Valorisation avantage en nature sur bulletin de paie	Choix LSF * ou remise 60 % offre internet** Valorisation avantage en nature sur bulletin de paie Nouveau * arrêt commercialisation RTC fin 2018 et migration progressive RTC vers offre ALL IP en 2023 ** si frais d'accès au réseau cuivre ou fibre optique sur des offres internet fixe ou des frais liés au premier décodeur TV, ils sont supportés par Orange, et ce à compter du 5 juillet 2018
Abonnement mobile associé à un terminal : remise 30% pour renouveler le terminal tous les 2 ans	Évolution des offres couplant un abonnement mobile et un terminal : <ul style="list-style-type: none">■ Une nouvelle gamme dite entrée de marché sans terminal téléphonique■ Une gamme haut de marché où les abonnements peuvent être associés à un terminal téléphonique * *on y trouve les offres Play et Jet où un renouvellement de terminal existe, la Direction a confirmé l'application de la remise 30 % sur ce type d'offre.■ Remise de 20% pour l'achat d'un terminal nu destiné à être utilisé avec un abonnement de téléphonie mobile orange : par abonnement téléphonique, on entend tout abonnement à un service mobile, SIM only, commercialisé sous les marques Orange ou Sosh. Pour bénéficier de la remise, l'achat du terminal doit être effectué via les boutiques orange.fr et sosh.fr
VOD crédit à hauteur de 120 € annuel	VOD crédit à hauteur de 120 € annuel

Temps Partiel Senior

Sébastien Crozier

■ Les personnels trinquent, et l'entreprise avec

[Le TPS](#) a pour double vocation d'organiser une forme de réparation pour les personnels ayant souffert pendant la crise sociale, et de lisser plus rapidement la pyramide des âges.

Son coût est contrasté : faible pour les TPS mécinat et handicap, important pour les TPS classiques (ex. : 50% de temps travaillé payé 65%, avec des frais fixes de gestion maintenus, et la nécessité de faire appel au mieux à des recrutements supplémentaires, ou au pire et plus habituellement à la sous-traitance).

Suite à la signature du dernier accord ([2015](#)), 1,8 Md € ont été provisionnés. Cette année, près de 1 200 personnes de plus que prévu sont parties en TPS. La Direction a choisi de répercu-

De même nos collègues des filiales sont à nouveau exclu-e-s du dispositif, ce qui en conduit certains et certaines à choisir la concurrence, notamment à GdT, filiale de distribution qui gère des centaines de magasins Orange...

Rappelons pour mémoire que la [CFE-CGC Orange est à l'origine du passage à 20 Go](#) pour les téléphones professionnels, la Direction n'ayant accordé que 3 Go.

Quant à l'offre VOD, elle constitue en réalité une Activité Sociale et Culturelle, que la Direction refuse de transférer aux CE. Pourquoi donc ? Parce qu'elle ne sait pas produire des cartes prépayées, comme c'est le cas sur iTunes... et est donc incapable de faire une offre groupée que les CE pourraient acheter.

ter une partie de la charge exceptionnelle occasionnée (près de 300 M €, soit plus de 3 fois le budget total alloué aux augmentations salariales) sur les personnels en activité, plutôt que de réduire les bénéfices.

L'origine de cet engouement réside principalement dans l'incapacité de la Direction à rendre notre entreprise attractive pour les collègues en fin de carrière : multiplication des déménagements, nouveaux espaces de travail inadaptés, non remplacements en local, désertification des sites... Autant de raisons qui incitent à la prise du TPS, chaque nouveau départ incitant celles et ceux qui restent à envisager le leur, pour ne pas supporter l'accroissement de la charge de travail induite.

Un remède serait d'améliorer les conditions de travail, grâce à des sites bien localisés et confortables, et à une véritable ambition sur l'emploi en région, portée par un véritable schéma directeur de l'immobilier. Redonner le goût à nos seniors de rester, dégagerait au final de l'argent, qui pourrait être redistribué à l'ensemble des personnels.

Cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous ! www.cfecgc-orange.org

**Version électronique
avec liens actifs**

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

Vous abonner gratuitement
bit.ly/abtCFE-CGC

Vos correspondant-e-s CFE-CGC

François Dechamps - 06 08 14 62 42

Nicolas Triki - 09 69 36 39 01

Rémy Fontaine - 06 74 88 07 75

Hélène Marcy - 06 71 27 05 86

Tous vos contacts CFE-CGC

bit.ly/annuaireCFE-CGC

Lettre éditée par le syndicat
CFE-CGC Groupe Orange
et diffusée par les sections syndicales
Responsable de la publication

Sébastien Crozier

Direction de la rédaction

Frédérique Limido-Milesi

Valérie Chapuis

Photo bannière : Pixabay