

Risques d'injustices !

mai 2019 – IN – Orange SA

Si les salaires font l'objet d'une négociation annuelle obligatoire (NAO) imposée par la loi, la signature d'un accord est facultative, la Direction conservant toujours la possibilité d'émettre une décision unilatérale, comme elle l'a fait en 2018, toutes les organisations syndicales ayant refusé leur signature. Notons également qu'en fin d'année, la Direction a annoncé le versement d'une « prime Macron » sans concertation avec les organisations syndicales.

Le pouvoir d'achat est une question centrale dans notre pays. Après une série de baisses de la rétribution variable ([Part Variable Managériale](#), [intéressement](#) - hors intéressement supplémentaire -, perte de 1/6 sur [l'opération d'attributions gratuites d'actions](#)...), notre demande de rééquilibrage en faveur du salaire fixe avec des augmentations minimum garanties a finalement été entendue : 3% de la masse salariale, au lieu de 2,5% l'an dernier. Toutefois, la vigilance s'impose : une enveloppe globale de 3%, ce n'est pas 3% d'augmentation pour tous. Le refus de négocier les modalités de répartition des budgets d'augmentation entre les différents établissements peut déboucher sur des injustices : c'est pourquoi la CFE-CGC n'a signé [l'accord](#) qu'en l'accompagnant de sérieuses réserves.

► Les pièges de la répartition par établissements

Donner un budget uniforme de 3% de la masse salariale dans chaque établissement, sans prendre en compte leurs différences structurelles, crée des différences notables entre divisions et DO. Dans toutes les équipes où les non-cadres sont en nombre important, il restera très peu de budget à distribuer pour les augmentations individuelles. Les managers seront confrontés à de vraies difficultés. Les cadres des DO, déjà frappés par le projet « ancrage territorial » qui réduit le nombre de postes disponibles et pousse certains à partir en retraite plus tôt qu'ils ne l'auraient souhaité, seront doublement pénalisés. Une fois de plus, les unités opérationnelles, qui font au quotidien le chiffre d'affaires et la satisfaction clients, sont les plus mal servies.

Comme [indiqué dans nos réserves](#), et [rappelé par courrier](#), la CFE-CGC Orange suivra de près la mise en œuvre de l'accord. S'il se confirme qu'elle conduit à des discriminations, elle se réserve la possibilité d'agir en Justice.

Accroissement des inégalités

Chaque année depuis 2017, les cadres dirigeants et mandataires sociaux du Groupe bénéficient d'un nouveau plan d'attribution d'actions gratuites, pour 25 000 € par personne en moyenne, alors que le reste des personnels a dû se contenter de l'opération [Orange Vision 2020](#) lancée en 2017, qui leur permettra, au mieux, de [recevoir 61 actions](#) (soit au cours actuel un peu moins de 850€) en 2020.

► Les propositions CFE-CGC Orange écartées

Non contente de refuser toute négociation sur les modalités de répartition des enveloppes d'augmentations, la Direction a



écarté toutes les propositions formulées par la CFE-CGC Orange en faveur d'une augmentation du pouvoir d'achat et d'une meilleure équité :

- ♦ Augmentation de la part prise en charge par l'entreprise pour les cotisations de la complémentaire santé, qui aurait rendu du pouvoir d'achat aux personnels : refusé.
- ♦ Déplafonnement des cotisations de la même complémentaire qui aurait conduit à une baisse du % de cotisation de la tranche 1, et favorisé 80% du personnel : refusé.
- ♦ Compensation salariale pour les cadres pénalisés par la fusion des régimes de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, qui permet à l'entreprise d'économiser une partie des cotisations mais pénalise les retraites : refusé.
- ♦ [Ouverture d'assises de la rétribution et du pouvoir d'achat](#), pour évacuer la complexité et améliorer l'équité : aucune réponse à notre courrier de février dernier !!

Il est donc piquant de [lire que la Directrice des Ressources Humaines se réjouit](#) d'un « dialogue approfondi avec les partenaires sociaux » !

► 3% de budget global, c'est combien pour moi ?

Votre augmentation de salaire 2019 dépend de plusieurs critères, indiqués dans le tableau ci-dessous.

A noter :

♦ Tous les personnels bénéficient d'une augmentation minimum garantie, sauf les salariés de droit privé du groupe G, dont l'augmentation est totalement individualisée. Les autres personnels d'encadrement échappent cette année au risque d'augmentation 0, que beaucoup ont connu l'an dernier.

- ♦ Le minimum garanti des fonctionnaires des classes I et II s'ajoute aux augmentations d'indice liées à l'ancienneté, et s'applique sur le complément salarial.
- ♦ Le budget consacré à ARCO (Accord Reconnaissance des Compétences et Qualifications) est porté à 1% du budget global, soit une augmentation de 20%, pour tenter de sauver une mise en œuvre désastreuse (quand elle a lieu), qui génère de la frustration dans les équipes. Nous vous conseillons de vous rapprocher de vos représentants CFE-CGC locaux pour savoir si vous pourrez en bénéficier.

Le budget d'augmentation représente 3% de la masse salariale globale – montants indiqués en brut.

	Mesures générales budget moyen : 1,75%		Mesures spécifiques budget moyen : 0,25%				
	augmentation minimum garantie	augmentation individuelle	1 ^{er} niveau de salaire	début de carrière	mobilité individuelle à l'initiative du collaborateur	égalité professionnelle femmes /hommes	
						correction salaire indiv.	évolution professionnelle
Salariés B, C, D	450€/an	avis managérial	SGB < 30000€ : + 100€	budget : 1% < 29 ans et < 4 ans chez Orange			budget : 0,2%
Fonctionnaires Classe I et II	320€/ an						
Salariés DBis, E, F	525€/an	avis managérial	SGB < 36000€ : + 200€	budget : 2% < 29 ans et < 4 ans chez Orange	budget : 0,05%	budget : 0,1%	L'accès Dbis/III.2,E/IV.1 est à examiner en priorité.
Fonctionnaires Classe III, IV et détachés sur un emploi IV.3, IV.4			SGB > 36000€ et < 41000€ : +100 €				
Salariés G	individualisation totale						
Budget dédié à l'application des mesures ARCO (Accord Reconnaissance des Compétences et des Qualifications) : 1%							

La CFE-CGC Orange revendique

- Davantage d'équité dans les mesures d'augmentation salariale, avec des budgets séparés d'augmentations générales et d'augmentations individuelles
- Une simplification de l'accord, avec moins de mesures n'adressant qu'une petite minorité pour se donner une image sociale sans vraiment corriger les inégalités
- L'ouverture d'assises de la rétribution et du pouvoir d'achat, pour examiner tous les éléments de rétribution, directs et indirects, afin d'aller vers plus de simplicité et d'équité.



Vos correspondants

Hélène GERMANI – 06 86 58 77 78
 Anna PIRIOU – 06 86 17 47 05
 Rémi FONTAINE - 06 74 88 07 75
 François DECHAMPS - 06 08 14 62 42

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

www.cfecgc-orange.org
 abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
 tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

