



# Salaires Orange SA 2019

## SUD signe un accord salarial enfin décent !

Paris, le 30 avril 2019

Le 24 avril, l'accord salarial 2019 à Orange SA, doté d'un budget global de 3%, a été signé à l'unanimité, ce qui est une première dans l'histoire de l'entreprise. La signature de SUD intervient après 7 ans d'accords salariaux au rabais signés par les deux mêmes syndicats et une décision unilatérale punitive de la direction d'Orange en 2018 qui s'est traduite par une baisse du pouvoir d'achat de milliers de salarié-es. SUD n'étant pas réputé pour brader sa signature, l'accord salarial 2019 comporte des améliorations significatives sur des marqueurs importants pour nous : augmentations collectives pour tous et toutes, coups de pouce bas salaires, égalité professionnelle, reconnaissance... SUD espère que cette inflexion constitue bien le début d'une rupture dans la politique salariale de l'entreprise.

### Plus de collectif, moins d'individuel, plus pour les bas salaires et les débutants

<b>ACCORD SALARIAL ORANGE 2019</b> (montants bruts annuels base temps plein)	CATEGORIES DE SALARIE-ES		
	Employé-es et maîtrise		Cadres niveaux Dbis à F
	Droit privé niveaux B, C, D	Fonctionnaires classes I et II	
<b>Augmentation Collective</b> (montant/% moyen)	450€ (1,6%)	320€ (0,95%) <small>hors évolution indiciaire</small>	525€ (1%)
<b>Augmentation Individuelle</b> (budget moyen)	0,15%		0,75%
<b>Augmentation Collective supplémentaire</b>	+100€ si SGB <=30k€	+100€ si SGB <=30k€	+200€ si SGB <=36k€ +100€ si SGB entre 36k€ et 41k€
<b>Salarié-es &lt;29 ans avec ancienneté &lt;4 ans</b> (budget/augmentation mini)	1% 0,5% minimum		2% 0,5% minimum

Les augmentations garanties sont en progression importante versus la décision unilatérale 2018 :

- +125€ pour les niveaux B à D de droit privé
- +120€ pour les fonctionnaires des classes I et II
- +125€ pour tous les cadres Dbis à F (les bandes G sont exclu-es de la garantie minimum)

Avec le relèvement des seuils pour les augmentations collectives additionnelles :

- près de 3 salarié-es sur 4 des niveaux B à D de droit privé bénéficieront de l'augmentation collective supplémentaire de 100€, ce qui portera leur augmentation minimum entre 1,8% et 2,5% ;
- 750 fonctionnaires des niveaux I et II bénéficieront des 100€ additionnels ;
- 8% des cadres Dbis à F bénéficieront de l'augmentation supplémentaire de 200€ (augmentation minimum totale de 725€ soit 2%), 19% de l'augmentation supplémentaire de 100€ (625€/1,6%).

Enfin, les évolutions indiciaires en 2019 bénéficieront à environ 30% des fonctionnaires des classes I et II pour qui l'augmentation minimum sera alors en moyenne de 4,2%.



## Une ambition plus grande pour l'égalité professionnelle à Orange

Le budget pour la **correction des inégalités salariales entre femmes et hommes** est maintenu avec une augmentation minimum garantie de 3% ou 900€, ce qui bénéficiera en 2019 à 700 femmes environ.

Le budget additionnel de **promotion des femmes**, visant notamment à faire évoluer la structure de l'emploi et à permettre à plus de femmes d'évoluer vers les niveaux de cadres, progresse de 33%. Ce budget dédié permettra de promouvoir environ **900 femmes en sus du budget de promotion mixte**. SUD est beaucoup intervenu pour que ce budget spécifique ne soit pas le prétexte pour léser les femmes sur le budget mixte et pour qu'il soit pleinement utilisé dans toutes les directions !

## L'ARCQ à côté de la cible

Les perspectives d'évolution et de reconnaissance font partie des points noirs dans les enquêtes salariés et la mise en œuvre de l'accord reconnaissance des compétences et des qualifications (ARCQ, que SUD n'a pas signé), en est largement responsable. Cet accord enrobe dans une **usine à gaz RH** la politique de reconnaissance soumise aux quotas budgétaires, arbitraire et opaque, menée depuis des années, au point que certains syndicats tentent de sauver leur signature en feignant de renégocier l'accord... Dans l'intérêt des salarié-es, SUD a négocié avec détermination l'abondement dans l'accord salarial des budgets de reconnaissance et de promotion des salarié-es, qui sont portés à 1% au total.

## Un effort pour la reconnaissance

Plus que de corriger l'inconséquence des syndicats signataires de l'ARCQ, cela permettra surtout à plus de salarié-es de bénéficier des mesures de reconnaissance ou de promotion. En outre, à la demande de SUD, les **augmentations minimum en montants** ont été rétablies, ce qui bénéficiera aux plus bas salaires. L'augmentation minimum garantie pour les **consolidations d'indices** des fonctionnaires a été alignée sur le taux des autres promotions (4%).

Enfin, le budget de **traitement des situations particulières**, notamment des non-promu-es depuis plus de 10 ans (23000 personnes début 2019 !), a été abondé et permettra de traiter plus de dossiers. Pour SUD, il est scandaleux de laisser partir à la retraite sans promotion depuis parfois 20 ou 30 ans des collègues qui ont contribué au succès de l'entreprise !

## Une revalorisation de 2,25% de la sur-rémunération des nouveaux TPS

Chaque année le **taux de revalorisation de la sur-rémunération** des nouveaux entrants en TPS de l'année est négocié dans le cadre de l'accord salarial. Ce taux est celui qui est appliqué pendant toute la durée du TPS du salarié. **Pour les TPS contractualisés en 2019, ce taux sera de 2,25%**, le plus élevé depuis que le TPS existe et en tout état de cause bien supérieur aux garanties collectives de l'accord salarial 2019. De plus, les **salaires minimums** versés dans le cadre d'un TPS ont été relevés : **1837€ pour les employés et agents de maîtrise, 2560€ pour les cadres**. Ces éléments peuvent influencer sur le choix du TPS par les salarié-es d'Orange en 2019.

## Tout n'est pas réglé !

L'accord salarial 2019 résulte d'un compromis sur lequel SUD a pesé, avec de meilleures garanties collectives qui semblent avoir chagriné un syndicat pourtant signataire... Le « lâcher de lest » évoqué en décembre par Stéphane Richard est resté mesuré, mais l'accord enfonce un coin dans la **politique de modération salariale d'Orange**, que nous entendons bien consolider et amplifier à l'avenir. Pour autant, les disparités et inégalités salariales, locales et nationales, demeurent à Orange et **une meilleure répartition des richesses s'impose**. Elle passera forcément pour SUD par la disparition progressive des dividendes versés aux actionnaires.

Par ailleurs, il devient urgentissime de faire aboutir **une réforme PPCR 2** afin d'améliorer, à l'instar des autres Fonctions Publiques, la carrière et la pension des milliers de fonctionnaires d'Orange qui partent à la retraite chaque année. Enfin, SUD réitère sa demande d'ouverture de **négociation « vie chère » à la Réunion et à Mayotte**, formulée lors des négociations.

## Gare à la mise en œuvre !

Un bon accord se doit surtout d'être bien mis en œuvre. SUD exigera que les mesures salariales soient appliquées de façon pleine, équitable et transparente dans tous les périmètres. La boîte à outils salariale ne doit pas être accaparée par les directions pour continuer de pratiquer une politique de rétribution à deux vitesses, notamment à travers les réorganisations qu'elles décident elles-mêmes à leur profit !

**SUD invite tous les salarié-es de tous les périmètres à se rapprocher de ses militant-es afin de se faire expliquer l'accord et de faire valoir leurs droits et prétentions !**