

## Le collectif, essentiel aussi pour la rémunération

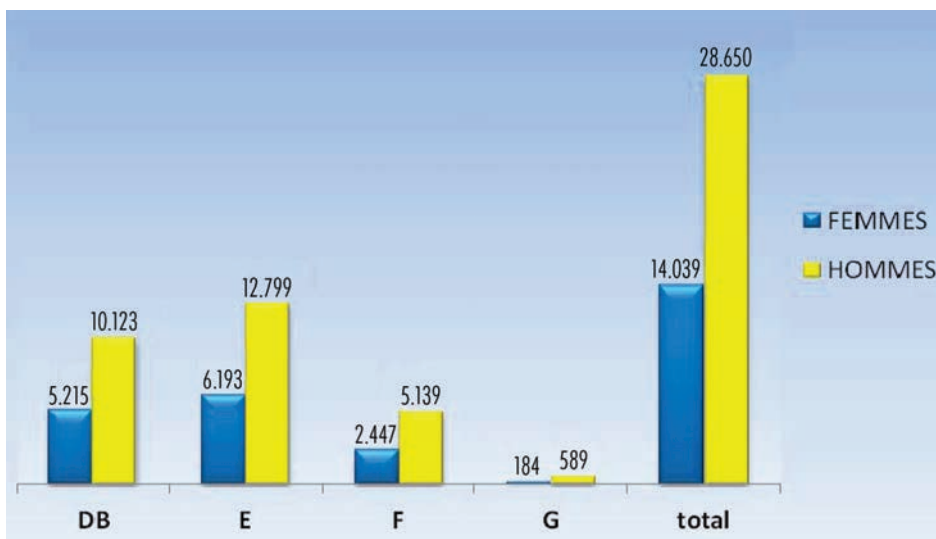
La NAO (Négociation Annuelle Obligatoire portant sur les rémunérations) va bientôt commencer. FOCOM va une nouvelle fois défendre des augmentations salariales collectives pour améliorer le pouvoir d'achat de tous. Cette revendication est d'autant plus justifiée que les excellents résultats de l'entreprise récemment publiés le permettent. Les personnels sont les moteurs de cette réussite, ils doivent en récolter les fruits.

Nous rappellerons à la direction de l'entreprise que l'accord de reconnaissance que nous venons de négocier et de signer ne dédouane nullement l'entreprise de ses responsabilités quant aux augmentations salariales attendues par le personnel. Il faut corriger le retard pris par l'entreprise pour prendre en compte les qualifications et les compétences, corriger des « pannes » de carrière et accompagner l'évolution des métiers, des ►

## La situation des cadres d'Orange au 31 décembre 2016

(Source : Informations sur les rémunérations 2016 Orange SA présentées dans le cadre de la négociation salariale annuelle 2017 – Pour une activité à temps complet – salariés gérés dans Harp – Décembre 2016)

### Nombre de cadres par niveau et par genre

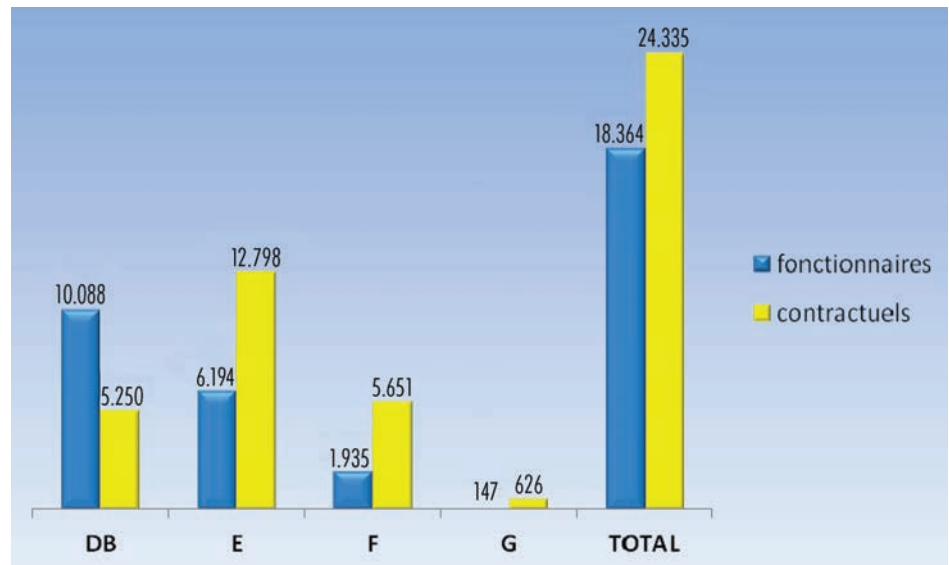


Les cadres représentent 48,61 % de l'ensemble des effectifs (42 689 sur 87 821). Ils étaient 47,16 % en 2015. À noter que 80,4% des cadres sont positionnés en DB et E.

Sur le nombre total des cadres 33,01 % sont des femmes alors qu'elles représentent 36,4 % de l'effectif total. Elles représentent respectivement 34 % des cadres en DB, 32,6 % en E, 32,3 % en F et seulement 23,8 % en G. Depuis des années, FOCOM se bat pour l'accès des femmes aux plus hautes responsabilités et pour l'égalité salariale. Il reste encore des progrès à réaliser même si la situation s'améliore grâce aux mesures obtenues dans les accords signés par FOCOM notamment ceux issus des négociations salariales, sur l'intergénérationnel, sur l'égalité professionnelle, etc. (voir notre inFOégalité).

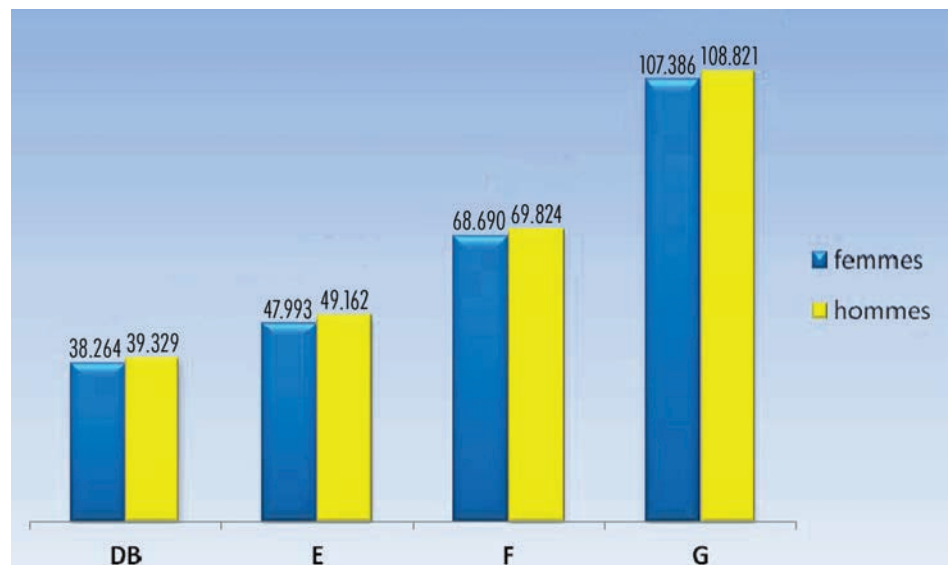
► technologies et de l'organisation du travail. De même les récentes annonces de distribution d'actions gratuites (1000€ sur 3 ans en fonction d'indicateurs de qualité mais avec un minimum de 500€) liées aux résultats d'Orange et le versement d'une « rétribution collective » (participation et intéressement) en hausse (nous soulignons : hors intéressement exceptionnel !) ne sauraient être pour « solde de tous comptes » : les cadres comme l'ensemble du personnel veulent des augmentations salariales pérennes et qui entrent dans le calcul du montant des retraites ◆

## Nombre de cadres par niveau et statut



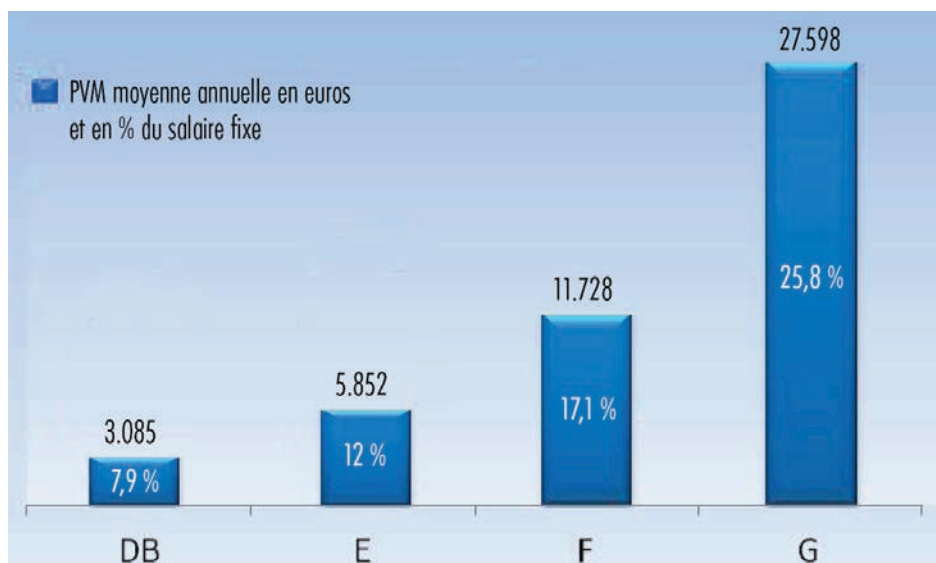
Les salariés de droit privé représentent 57 % de l'ensemble des cadres. Ils représentent 34,2 % des cadres en bande Dbis, 67,4 % en E, 74,5 % en F et 81 % en G.

## Salaire Global de Base (SGB) moyen annuel par niveau et par genre en Euros



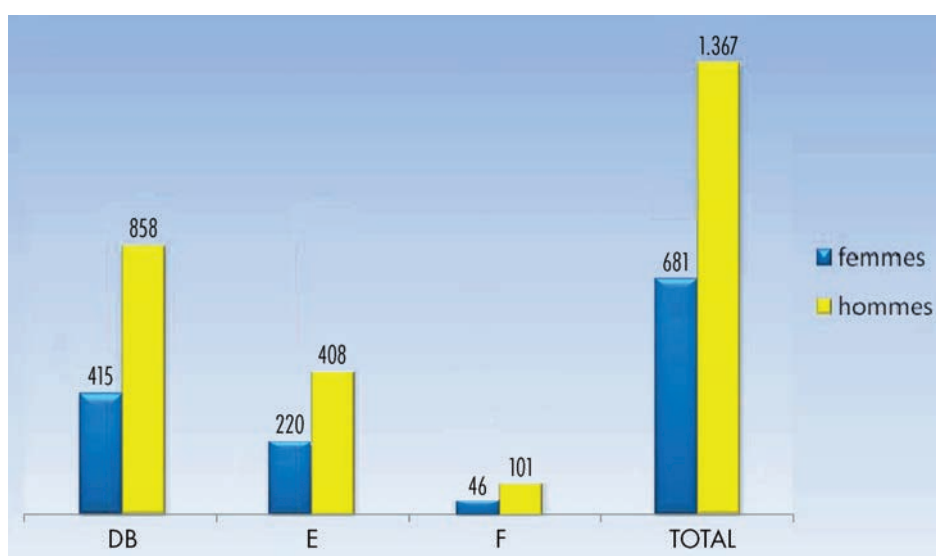
FOCom privilégie les augmentations sur la partie fixe de la rémunération qui est pérenne et les mesures collectives. Pour limiter l'érosion du pouvoir d'achat, FOCom défend, lors des négociations annuelles, des augmentations collectives pour les fonctionnaires comme pour les salariés de droit privé. En 2016, FOCom a obtenu de la Direction une augmentation de 1 % pour les cadres (avec un seuil minimum de 325 € pour les bandes Dbis à F) qu'elle s'évertue à appeler une « mesure d'augmentation individuelle ». Contre toute logique. Comme si elle craignait que perdre l'idée même de la légitimité de mesures collectives pour l'encadrement. En 2017 FOCom continuera à exiger du collectif pour tous et toutes. En effet, seuls 35% des cadres ont une réelle augmentation individuelle (AI), 65% ayant eu seulement les 325 € garantis pour tous (dont : 69% des Dbis, 56% des F !)

## Part Variable Managériale - montant annuel moyen en Euros et en pourcentage du salaire fixe par niveau



92% des cadres touchent une PVM, pour une moyenne de 6 359,82 €.

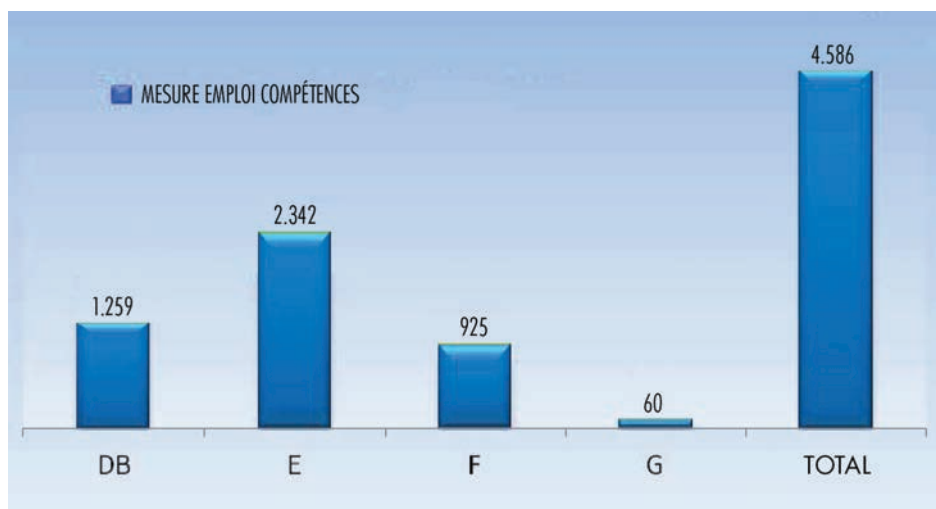
## Nombre de promotions par niveau (avant promotions) et par genre



Au total il y a eu 7 105 promotions en 2016, ce qui représente 8 % du personnel. 2 048 cadres ont bénéficié d'une promotion (niveau avant promotion), soit 4,8 % des cadres. L'effectif de cadres promu (niveau après promotion) s'élève à 3 632.

Le pourcentage moyen d'augmentation pour promotion est de 5 % (5,4 % pour les femmes et 4,8 % pour les hommes).

## Mesures Emploi et Compétences par niveau



Sur les 9913 salariés qui ont bénéficié de MEC, 4 586 sont cadres. Seuls 11 % des cadres en ont bénéficié : 8 % des DBis, 13 % des E, 12 % des F et 8 % des G. Le motif principal déclencheur est la mobilité transverse filière métier (1 645), les nouvelles responsabilités (1240) puis viennent l'engagement vers des compétences additionnelles (626), la reconnaissance de l'expertise ou la référence métier (583), la mobilité expertise, le management (286) et enfin l'accompagnement du parcours professionnel (206).

Le montant moyen attribué aux cadres ayant bénéficié d'une MEC est de 3,8 % du salaire et va de 3,5 % à 6,1 %.

Ces résultats limités confortent la position FOCOM de demander des mesures collectives pour reconnaître l'engagement de tous. La reconnaissance de l'engagement des cadres ne peut en effet se limiter à 4,8 % d'entre eux sous forme de promotions et 11 % sous forme de MEC et 35% sous forme d'augmentation individuelle. Sauf à considérer qu'une majorité d'entre eux ne sont pas méritants, ce que ne ressentent pas les personnels et ce qui serait d'ailleurs un terrible aveu d'échec pour l'entreprise! ♦

## LE CHIFFRE DU MOIS

# 60.966

C'est, en euros, la rémunération globale moyenne des cadres d'Orange en 2015 (selon les données du bilan social 2016). À rapprocher des

statistiques publiées par l'APEC (Association Pour l'Emploi des Cadres) : pour la même année le salaire annuel brut moyen (fixe et part variable) des cadres s'élève à 55 000 € (59 538 € pour le secteur des télécoms).. ♦