

# FOCom défend le pouvoir d'achat

"L'ARGENT NE FAIT PAS LE BONHEUR"

... MAIS C'EST QUAND-MÊME  
UNE JOIE DE VOUS  
LE PRENDRE!



Les résultats d'Orange confirment le retour à la croissance et témoignent, comme l'a indiqué Stéphane Richard, de la mobilisation de tous les salariés pour tenir cette ambition.

C'est donc très logiquement que, dans la négociation salariale, FOCom va défendre le pouvoir d'achat de tous, en exigeant une nouvelle fois des augmentations collectives.

L'accord portant sur la reconnaissance des compétences et des qualifications permet de redonner des perspectives de carrière et de reconnaissance aux salariés.

Il s'agit bien d'accompagner les salariés dans l'évolution des métiers, des

technologies et de l'organisation du travail. Mais également de corriger le retard pris dans la prise en compte des qualifications et des compétences de chacun, et également les « pannes » de carrière.

Pour FOCom, les négociations salariales 2017 doivent permettre de relever ce nouveau défi en assurant dès cette année la mise en visibilité de cette reconnaissance.

Nous tenons cependant à préciser que cet accord, négocié et signé par FOCom, ne dédouane nullement l'entreprise de ses responsabilités quant aux augmentations salariales attendues par TOUT le personnel.

**C'est pourquoi FOCom défend systématiquement des augmentations collectives pour améliorer le pouvoir d'achat de tous (non-cadres/cadres, CDI/fonctionnaires). Cette revendication est d'autant plus justifiée que les excellents résultats de l'entreprise le permettent. Les salariés sont les moteurs de cette réussite, ils doivent en récolter les fruits.**

Par ailleurs, FOCom revendique également :

- un budget spécifique pour les Promotions Reconnaissance de l'Ancienneté (liées notamment aux accords 2013 et 2014) ;
- des mesures concernant les premiers niveaux de salaires ;
- des mesures "début de carrière" avec l'attribution de 0,5 % pour tous les salariés de moins de 29 ans avec moins de 4 ans d'ancienneté ;
- un budget de correction salariale pour les femmes dépositionnées ;
- un budget "promo femmes" qui reste le seul moyen de faire évoluer la structure de l'emploi en permettant aux femmes d'évoluer vers tous les niveaux de l'entreprise ; le reste du budget étant éventuellement soumis à décision managériale.

**→ Pour les fonctionnaires :**

Suite aux décisions gouvernementales la valeur du point d'indice est augmentée de 0.6 % au 1<sup>er</sup> février 2017. Cela n'enlève en rien la réalité de la perte de pouvoir d'achat des points Fonction Publique depuis 2010, qui s'élève en moyenne à 2900 € pour la catégorie A et 1700 € pour la catégorie B. Grâce à la signature des accords NAO par FOCom, l'érosion du pouvoir d'achat des fonctionnaires d'Orange a été limitée par des augmentations du complément salarial.

S'agissant des dispositions de PPCR de la Fonction publique, la transformation de primes en points est devenue une réalité au 31 janvier 2017 et apportera un plus aux retraites.

De plus, cette année sera aussi déterminante pour que la restructuration et la revalorisation des grades des fonctionnaires d'Orange entre en application au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Cela impose la parution des décrets de grades avant cette date.

FOCom s'attachera dans de futures négociations, au sein du conseil statutaire d'Orange, voire dans la NAO et l'accord sur les compétences et qualifications, à ce que le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins 2 grades devienne aussi une réalité pour les Fonctionnaires d'Orange.

**→ Temps partiel : la prise en charge des cotisations retraites.**

On sait que le temps partiel a des conséquences très négatives sur le montant des retraites et que ce sont les femmes qui y recourent très majoritairement (4 616 femmes pour 933 hommes en 2016). Cela explique pour partie les écarts de pension de retraite entre les femmes et les hommes (en France, en 2014, la pension moyenne des femmes était inférieure de 39,3 % à celle des hommes). Afin de limiter les effets négatifs du temps partiel, les salariés ont la possibilité, avec l'accord de l'employeur, de sur-cotiser sur la base d'une rémunération à temps plein. Et l'article L.2242-8 du Code du travail autorise la prise en charge totale du supplément de cotisations par l'employeur. Par courrier du 24 février, FOCom demande à la direction Orange de permettre cette sur-cotisation des personnels à temps partiel et de prendre totalement en charge ce supplément de cotisation. Ce serait un pas considérable réalisé pour l'égalité femmes/hommes.

**→ Orange Bank : le maximum d'avantages pour les salariés.**

Par courrier du 17 février, FOCom a demandé à la Direction de préciser ce qu'elle comptait accorder comme avantages aux salariés qui ouvriraient un compte Orange Bank conformément aux engagements de Stéphane Richard dès l'annonce du projet. Jérôme Barré nous a confirmé ce 20 février que « Stéphane Richard souhaite que les salariés, en étant à la fois bénéficiaires d'avantages sur l'offre Orange Bank et des ambassadeurs engagés et convaincus, soient associés et participent pleinement au lancement d'Orange Bank ». Le courrier précise que le lancement des avantages salariés se fera simultanément avec le lancement de l'offre grand public mais qu'ils ne peuvent actuellement être détaillés pour des raisons concurrentielles et qu'ils sont « strictement encadrés par des règles URSSAF, notamment en termes d'éligibilité et de pourcentage maximal de réduction par rapport au tarif grand public. » Pour FOCom, Orange se doit d'être « exemplaire » dans son offre salariée, c'est-à-dire mieux-disant que la meilleure des banques.

**→ Restauration :**

Attachée aux valeurs de solidarité et de justice, FOCom se bat depuis des années pour que les bas salaires, et en particulier les jeunes, bénéficient d'une meilleure prise en charge de leur repas. C'est en cours de réalisation.

Nous nous félicitons également du relèvement du plafond de 28 à 35 K€ ce qui a permis d'augmenter le nombre de salariés bénéficiant de la subvention majorée.

**→ Activités sociales et culturelles :**

À l'initiative de FOCom le CCUES a décidé :

- de revaloriser les prestations du domaine enfance, notamment en revalorisant le barème pour les aides aux départs en colonie ;
- d'élargir à tous les ayant droit la prestation des séjours éducatifs quel que soit leur QF. Jusqu'en 2016, seuls les salariés du QF 1 à 8 en bénéficiaient ;
- de reverser 3 millions d'Euros non consommés aux CE. Cela bien entendu au prorata des effectifs ainsi que les principes de solidarité et de justice l'exigent. Rappelons que nous avons bataillé pour que ce mode de répartition du budget social mis à mal par la CGC redevienne la norme à Orange grâce à des avenants signés en octobre dernier aux accords de gestion de 2004-2005. Une belle victoire pour permettre aux CE où la masse salariale est moindre de bénéficier des mêmes moyens sociaux et culturels par salarié que ceux où la masse salariale est plus élevée. Ce qui n'est que justice.

**→ Monétisation du CET vers PERCO :**

L'accord signé par FOCom a permis à 5713 salariés de transférer des jours du Compte Épargne Temps dans leur PERCO. L'avenant 2017 maintient le statu quo :

- un abondement de 200 % des 150 premiers euros, soit de 0 à 300 € d'abondement annuel
- un abondement de 100 % des 151 à 300 € suivants, soit de 0 à 150 € d'abondement
- un abondement de 25 % des 301 à 500 € suivants, soit de 0 à 50 € d'abondement annuel
- soit un abondement annuel maximum de 500 € pour un versement au moins égal à 500 €.

Par symétrie, l'abondement au versement sur le PEG actions sera identique en montants et en strates d'abondement à celui du PERCO.



## → Abondement des versements sur le PEG et le PERCO :

L'accord signé par FOCom a permis à 86 % des salariés détenteurs d'un PERCO d'investir à hauteur de 86,4 millions en 2016, soit en plaçant une partie de leur participation (20,7 millions €), soit de leur intéressement (28,5 millions €), ces sommes étant abondées par l'entreprise (24,7 millions €). Cet abondement pouvant aller jusqu'à 500 € sur le PEG et 500 € sur le PERCO.

## → Plan d'attribution d'actions gratuites :

Comme FOCom le demandait, un plan d'attribution d'actions gratuites a été décidé. Ce plan est conditionné à l'atteinte de résultats sur 3 ans et porterait sur un montant uniforme jusqu'à 1 000 € par salarié, avec un seuil de versement minimum de 500 €/an. Cette mesure a été annoncée en même temps que l'augmentation de 5 centimes du dividende par action, lors de la communication des résultats d'Orange qui demeurent excellents malgré un contexte concurrentiel très tendu.

Nous rappelons que ces résultats sont d'abord à mettre au crédit des salariés.

## → Intéressement Participation :

Grâce à l'accord du 28 juin 2013, la participation du Groupe Orange est nettement supérieure à ce que donnerait la formule légale. Pour 2017, sans la signature de cet accord, le montant moyen de la participation par salariés du Groupe ne s'élèverait qu'à 115 € seulement.

L'intéressement est un dispositif facultatif. Sa mise en place doit faire l'objet d'un accord. FOCom l'a signé pour l'exercice 2015-2017, ainsi que son avenant de 2016. Grâce à ce dernier, le montant global versé aux salariés d'Orange SA pour 2017 est de 190 millions d'euros. Sans la signature de cet accord, il n'y aurait pas d'intéressement.

Le versement d'une « rétribution collective » (participation et intéressement) ne saurait être considéré comme « solde de tous comptes » : l'ensemble du personnel veut des augmentations salariales pérennes et qui entrent dans le calcul de la retraite. Comme en 2016, nous réclamons un intéressement exceptionnel pour 2017.

Rémunération annuelle	Montant intéressement	Intéressement	Montant participation	Participation	Montant rétribution collective	rétribution collective	En mois de salaire
20 000 €	1 810 €	9,1 %	1 000 €	5,0 %	2 810 €	14,1 %	1,7
30 000 €	1 940 €	6,5 %	1 080 €	3,6 %	3 020 €	10,1 %	1,2
40 000 €	2 080 €	5,2 %	1 340 €	3,3 %	3 420 €	8,5 %	1,0
47 724 €* 47 724 €	2 180 €	4,6 %	1 540 €	3,2 %	3 720 €	7,8 %	0,9
50 000 €	2 220 €	4,4 %	1 600 €	3,2 %	3 820 €	7,6 %	0,9
60 000 €	2 350 €	3,9 %	1 860 €	3,1 %	4 210 €	7,0 %	0,8
70 000 €	2 490 €	3,6 %	2 120 €	3,0 %	4 610 €	6,6 %	0,8
80 000 €	2 620 €	3,3 %	2 380 €	3,0 %	5 000 €	6,3 %	0,8

\* Salaire moyen bilan social 2016