



ACCORD SALARIAL 2017



Dans un contexte d'entreprise globalement positif avec des résultats qui confirment le retour à la croissance, FOCom n'a cessé de rappeler que le moteur d'Orange, c'est l'ensemble des salariés. C'est pourquoi FOCom a œuvré durant toute cette négociation pour obtenir un accord où chaque salarié perçoit une augmentation permettant de reconnaître les efforts de tous. Nous avons arraché des budgets d'augmentations salariales supérieurs à ceux de 2016 et à l'indice des prix INSEE (0,2 %) ce qui préserve le pouvoir d'achat de tous. Cet accord représente une augmentation de 2,3 % de la masse salariale.

LES PRINCIPAUX POINTS POSITIFS

- Un collectif pour les CDI Non Cadres de 300 € donc supérieur à 2016,
- une mesure pour les AFO NC qui, cumulée au 0.6 % du point d'indice, leur garantit aussi une augmentation supérieure à 2016 (au total 220 € en moyenne),
- un budget individuel pour les Cadres de 1,1 % avec un minimum garanti de 325 € pour tous (sauf les bandes G),
- un budget spécifique pour les Promotions Reconnaissance de l'Ancienneté qui donne de ce fait d'avantage de possibilité d'évolution,
- un cadrage des mesures de Reconnaissance permettant d'assurer à chaque salarié d'être reconnu dans son évolution professionnelle durant la période de transition lié au déploiement progressif de l'accord « Reconnaissance des Compétences et des Qualifications »,
- des montants minimums d'augmentation en fonction des pourcentages attribués permettant de favoriser les petits salaires,
- un pilotage au niveau des établissements principaux pour les mesures spécifiques pour une plus grande équité dans leur mise en œuvre,
- des mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de rattrapage de salaire et de promotions,
- des augmentations spécifiques pour les salariés en début de carrière.



DÉTAILS DE L'ACCORD

Salarié(e)s de droit privé des groupes d'emplois B, C et D

15300
BÉNÉFICIAIRES

- AUGMENTATION GÉNÉRALE
300 € bruts annuels (pour un temps complet), pour tous.
• Cette mesure correspond à + 1,1 % en moyenne.

Exemples hors mesures individuelles :

- Un salarié bande C qui gagne 23 000 € bruts annuels verra son salaire augmenter de 400 € bruts annuels (augmentation collective et mesure « 1^{er} niveau de salaires »), soit une augmentation de 1,6 % ;
- Une salariée en bande D qui gagne 29 300 € bruts annuels (salaire médian) verra son salaire augmenter de 300 € bruts annuels, soit une augmentation de 1 %.

Fonctionnaires des classes I et II

Alors que cette négociation ne concerne en principe que les salariés de droit privé, FOCOM a réussi à maintenir pour la 8^e année consécutive une mesure d'augmentation pour les fonctionnaires de classe I et II, malgré les réticences de la direction qui souhaitait s'en tenir à la revalorisation du point d'indice.

32000
BÉNÉFICIAIRES

- AUGMENTATION GÉNÉRALE
220 € bruts annuels en moyenne (pour un temps complet) pour tous. Ce qui comprend l'augmentation de 0,6 % du point d'indice à compter du 1^{er} février 2017 (160 €/an en moyenne) et 60 €/an liés à l'accord salarial versés à compter du 1^{er} janvier, sur le complément salarial.
• Ces deux mesures correspondent à +0,80 % en moyenne, plus le GVT (Glissement Vieillesse, Technicité qui désigne la progression des fonctionnaires dans leur échelle indiciaire et leur carrière).

Exemples hors mesures individuelles (hors GVT) : cf. inFORému Spéciale AFO NC

Mesures pour l'ensemble des non-cadres

11250
BÉNÉFICIAIRES

- MESURES PREMIER NIVEAU DE SALAIRES pour tous les salariés dont le SGB est inférieur à 28 500 €.
Augmentation supplémentaire de 100 € bruts annuels (pour un temps complet), à compter du 1^{er} janvier.
• Cette mesure correspond à +0,4 % en moyenne.

10600
BÉNÉFICIAIRES
POTENTIELS

- MESURES RECONNAISSANCE : Budget de 0,8 % de la masse salariale des non-cadres.
• Voir détails en page 4.
- MESURES SPÉCIFIQUES :
• Voir en page 4.

Exemples avec mesures individuelles :

- Une fonctionnaire II.2 qui gagne 28 000 € bruts annuels et qui bénéficie d'une mesure de reconnaissance de 2 % (600 €) verra ses revenus augmenter de 928 € bruts annuels (avec les mesures collectives, « 1^{ers} niveaux de salaires » et revalorisation du point d'indice), soit une augmentation de 3,3 % ;
- Un salarié bande D qui gagne 28 700 € bruts annuels (salaire médian) et qui bénéficie d'une promotion en Dbis (2 400 €) verra son salaire augmenter de 2 700 € bruts annuels (avec les 300 € de collectif), soit une augmentation de 9,4 %.

Cadres et cadres supérieurs, fonctionnaires ou contractuels

Même si la direction s'entête à ne parler que de mesure individuelle pour les cadres, la pression des organisations syndicales l'a obligée une fois de plus à concéder un minimum garanti pour tous (sauf les bandes G). Les seuils des mesures « 1^{ers} niveaux de salaires » ont été relevés à 34 500 € et 39 500 €.

**42 000
BÉNÉFICIAIRES**

→ **AUGMENTATION INDIVIDUELLE** : Budget de 1,1 % de la masse salariale.

- Mesure effective au 1^{er} janvier.
- Minimum garanti de 325 € bruts annuels (pour un temps complet) pour tous (sauf les bandes G).

**2 200
BÉNÉFICIAIRES**

→ **MESURES 1^{ERS} NIVEAUX DE SALAIRES**

- Pour tous les cadres dont le SGB est inférieur à 34 500 €, augmentation supplémentaire de 200 € bruts annuels (pour un temps complet). Cette mesure correspond à +0,6 % en moyenne.

**8 300
BÉNÉFICIAIRES**

- Pour tous les cadres dont le SGB est compris entre 34 600 € et 39 500 €, augmentation supplémentaire de 100 € bruts annuels (pour un temps complet). Cette mesure correspond à +0,3 % en moyenne.

**9 200
BÉNÉFICIAIRES
POTENTIELS**

→ **MESURES RECONNAISSANCE** : Budget de 0,8 % de la masse salariale des cadres.

- Voir détails en page 4.

→ **MESURES SPÉCIFIQUES** (voir en page 4).

Exemples :

- Un cadre bande Dbis (ou III.2 / III.3) qui gagne 31 800 € bruts annuels touchera au minimum 525 € bruts annuels (minimum garanti et mesure « 1^{er} niveau de salaires »), soit une augmentation de 1,7 % minimum. S'il bénéficie d'une mesure de reconnaissance à 2 %, il percevra au total 1 161 € supplémentaires, soit une augmentation de 3,7 %;
- Une cadre bande E (ou IV.1 / IV.2) qui gagne 43 000 € bruts annuels touchera au minimum 325 € bruts annuels, soit une augmentation de 0,75 % minimum. Si elle bénéficie d'une promo à 4 %, elle percevra au total 2 045 € supplémentaires, soit une augmentation de 4,75 %.

Mesures de reconnaissance des parcours professionnels pour l'ensemble des non-cadres et cadres

Pour FOCOM, l'accord salarial 2017 devait assurer à chaque salarié des perspectives de carrière et de reconnaissance durant le déploiement progressif de l'accord portant sur la « Reconnaissance des Compétences et des Qualifications » (RCQ). Pour cette période de transition, FOCOM a donc veillé à cadrer au mieux les différentes mesures. Ainsi, le budget global de 0,8 % permet bien à chacun de pouvoir être reconnu dans le cadre d'une évolution ou d'une mobilité professionnelle que son métier soit éligible ou non en 2017 à l'application de l'accord RCQ. C'est pourquoi deux types de mesures coexisteront en 2017 : d'une part les mesures de Reconnaissance des compétences et Qualifications et d'autre part les Mesures Emploi et Compétences et les promotions telles que le personnel les connaît depuis plusieurs années. Par ailleurs, FOCOM a insisté pour que les budgets de ces mesures soient distincts entre les cadres et les non-cadres afin d'éviter qu'une population « cannibalise » les mesures de reconnaissances de l'autre. Chaque catégorie a donc un budget propre de 0,8 % de sa masse salariale. Enfin, afin de garantir que ces budgets seront exclusivement utilisés à la reconnaissance des personnels en activité, FOCOM a obtenu que les Promotions dites techniques des fonctionnaires (Promo Reconnaissance de l'Ancienneté) soient en dehors de ce budget. Grâce à cette avancée obtenue par FOCOM, plus de 1 500 mesures de reconnaissances supplémentaires pourront être attribuées à l'ensemble des salariés dans le cadre de leur évolution professionnelle. ●●●

- → **MESURES RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS (HORS PROMOTION) ET MEC :**
 - Augmentation minimale de 2 % (minimum 600 €/an) sauf pour les MEC issues d'engagements d'accords locaux antérieurs ayant défini leurs propres minimums.
- **PROMOTIONS :**
 - Augmentation minimale de 4 % (minimum 1 200 €/an) sauf pour le passage en Dbis ou III.2 minimum 7 % (avec minimum de 2 400 €/an).

Mesures spécifiques

**3 000
BÉNÉFICIAIRES**

→ MESURES POUR LES SITUATIONS PARTICULIÈRES

Cette mesure, prévue dans l'accord Reconnaissance des Compétences et des Qualifications, est pilotée au niveau des établissements principaux. Un plan d'action doit être mis en place pour traiter des situations individuelles tels que les sous positionnements (notamment des niveaux B, DA et 3.1). Par ailleurs, la situation des personnes n'ayant pas bénéficié d'une promotion depuis plus de 10 ans doit également être examinée. Date d'effet au 1^{er} juillet.

- Budget de 0,1 % de la masse salariale.

→ PROMOTIONS RECONNAISSANCE DE L'ANCIENNETÉ (PRA)

Pour les fonctionnaires entrant dans le cadre des dispositifs de consolidations issus des accords sociaux 1990, 1997, et des accords salariaux 2013 et 2014.

- Budget de 0,1 % de la masse salariale des fonctionnaires.
- Augmentation minimale de 3 % avec un minimum de 900 €/an sauf pour le passage en III.2 minimum 7 % (avec minimum de 2 400 €/an)

**1 500
BÉNÉFICIAIRES
POTENTIELS**

→ MESURES ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- Mesure individuelle de correction salariale, pilotée au niveau de l'établissement principal :
 - Pour les contractuelles non-cadres : Budget de 0,05 % de la masse salariale de celles-ci ;
 - Pour les femmes cadres : Budget de 0,05 % de la masse salariale de celles-ci ;
 Augmentation minimale de 3 % avec un minimum de 900 €/an, à compter du 1^{er} janvier.

**350
BÉNÉFICIAIRES**

- Mesure relative à l'évolution professionnelle des femmes : Budget supplémentaire de promotion des femmes cadres et non-cadres de 0,1 % de la masse salariale de celles-ci.

**700
BÉNÉFICIAIRES**

→ MESURES POUR LES SALARIÉ(E)S EN DÉBUT DE CARRIÈRE

- Sont concerné(e)s les salarié(e)s sous contrat dont l'âge est inférieur ou égal à 29 ans et l'ancienneté est inférieure ou égale à 4 ans.
 - Pour les non-cadres : Budget de 1 % de la masse salariale des personnes concernées.
 - Pour les cadres : budget de 2 % de la masse salariale des personnes concernées.

**3 200
BÉNÉFICIAIRES
POTENTIELS**

- Mesures individuelles managériales, avec un minimum de 0,5 % avec date d'effet au 1^{er} janvier.

**800
BÉNÉFICIAIRES
POTENTIELS**

→ LES MÉDECINS DU TRAVAIL

- Mesure d'augmentation générale de +1,6 % au 1^{er} janvier.

L'action de FO Com paie jusqu'à la dernière minute

Durant toute la négociation, la direction a voulu inscrire ses propositions dans une logique financière de modération salariale qui nous a paru inacceptable compte tenu des résultats de l'entreprise.

FOcom a combattu cette logique jusqu'à la fin. La direction a donc revu sa copie jusqu'au dernier moment, en revoyant à la hausse ses propositions pour l'augmentation collective des contractuels non-cadres et pour les augmentations individuelles des cadres. C'est pourquoi FOcom a décidé de signer l'accord salarial Orange SA 2017. Pour l'ensemble des salariés, la signature 2017 de FOcom leur permettra de toucher ces mesures salariales tous les ans jusqu'à leur départ de l'entreprise. Par ailleurs, cela contribuera à améliorer la retraite des ACO puisque l'ensemble de cette rétribution compte pour le calcul de leur retraite.