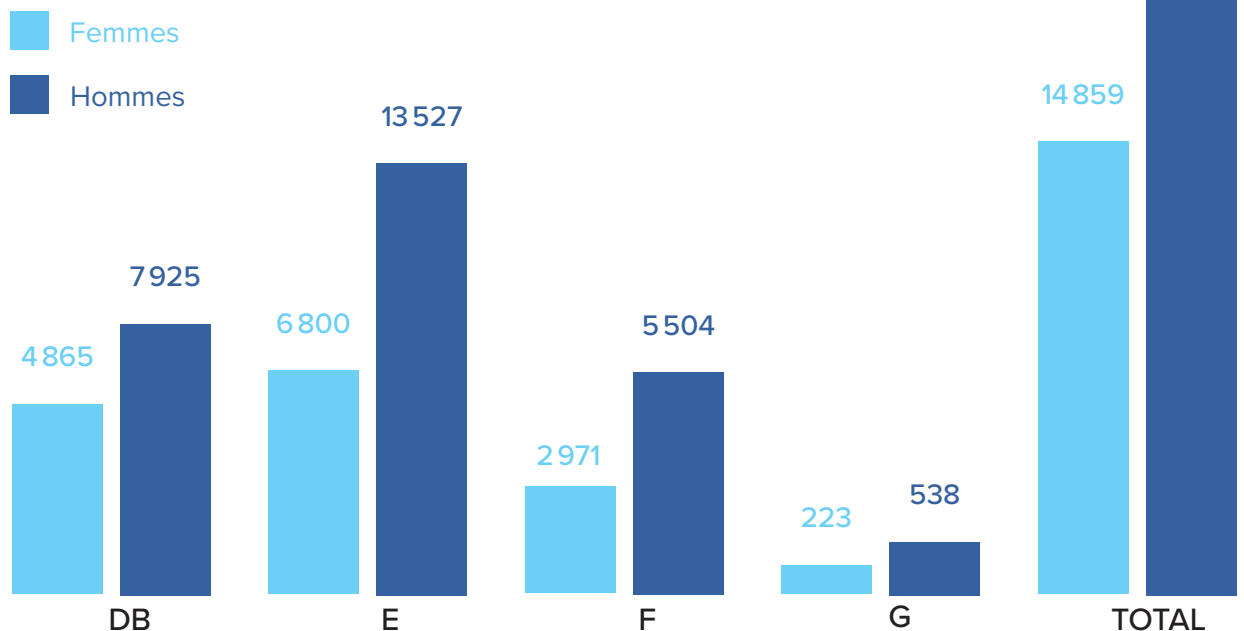


## La situation des cadres d'Orange au 31 décembre 2020

(Source : Informations sur les rémunérations 2020 Orange SA  
présentées dans le cadre de la négociation salariale annuelle 2021)

### Les effectifs cadres

Effectif des cadres par niveau et par genre

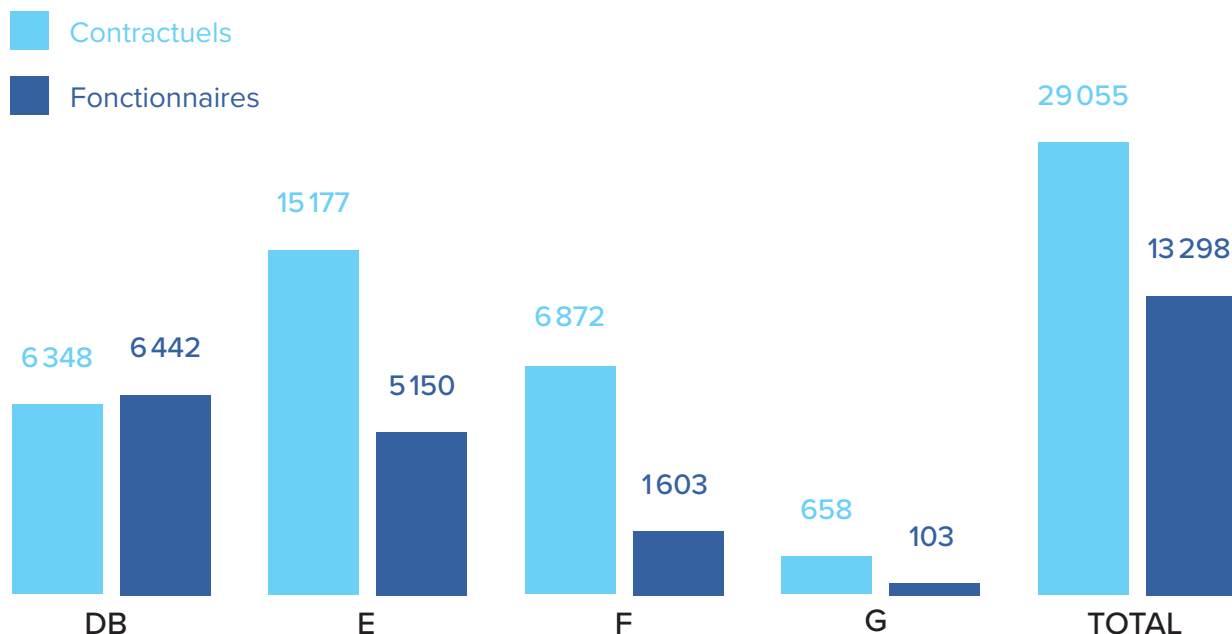


Les cadres (42 353) représentent **59,5%** de l'ensemble des effectifs (71 153). Concernant la répartition des effectifs des cadres par bande CCNT, on note que **78%** des cadres sont en Dbis ou E. La bande E représente quasiment la moitié des cadres avec **48%**.

Si les femmes constituent **37,3%** de l'effectif total, elles ne représentent que **35,8%** des cadres : **38%** des cadres en Dbis, **33%** en E, **35%** en F et seulement **29%** en G.

Depuis des années, **FOCom** se bat pour l'accès des femmes aux plus hautes responsabilités, l'égalité dans l'évolution professionnelle, la reconnaissance des compétences et l'égalité salariale (voir tableau SGB moyen par niveau et par genre). Il reste encore de nombreux progrès à réaliser même si la situation s'améliore grâce aux mesures obtenues dans les accords signés par FOCom, issus des négociations salariales, intergénérationnelle, égalité professionnelle, etc.

## Effectif des cadres par niveau et par statut



Les salariés de droit privé représentent **68,6 %** des cadres : 49,6 % des cadres en bande Dbis, 74,7 % en E, 81,1 % en F et 86,5 % en G.

## Le Salaire Global de Base moyen

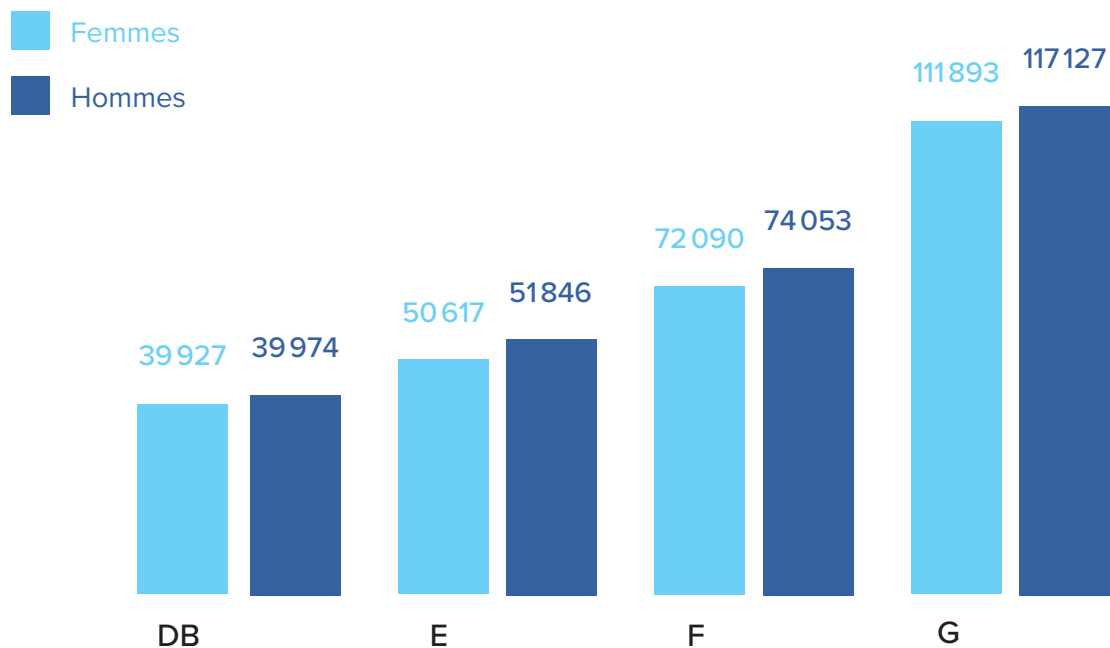
En 2021, **FOCom** a de nouveau pris ses responsabilités et décidé de ne pas signer l'accord salarial. Nous avons toujours été signataires de l'accord salarial jusqu'en 2019 parce que le consensus servait l'intérêt des salariés. Les pressions exercées sur la masse salariale depuis 2020 sont inacceptables alors que les bons résultats de l'entreprise permettraient une politique salariale ambitieuse à la hauteur de l'implication de tous les salariés, cadres et non cadres. Cette année, la direction d'Orange a dû recourir, comme en 2020, à une décision unilatérale pour imposer sa décision de maintenir les augmentations salariales au même niveau que l'an dernier, soit à un taux directeur de **1,8 %**, c'est-à-dire le plus bas depuis 2015.

Or l'engagement des personnels a été exemplaire malgré la crise sanitaire et des conditions de travail très dégradées. La direction d'Orange veut imposer seulement 0,45 % d'augmentation collective et au maximum 0,35 % d'augmentation individuelle. Quant au budget reconnaissance, de 0,55 %, il n'engendrera qu'un faible volume de promotions et de mesures complémentaires. Ces mesures ne permettent ni de reconnaître l'investissement exceptionnel du personnel et en particulier des cadres depuis le début de la crise, ni de préserver leur pouvoir d'achat.

**FOCom continue de revendiquer des augmentations salariales significatives en particulier sur la partie fixe de la rémunération, des mesures de rattrapage pour une véritable égalité et pour régler les situations individuelles, un budget suffisant pour la reconnaissance (parts variables, promotions, participation, intéressement, primes exceptionnelles).**

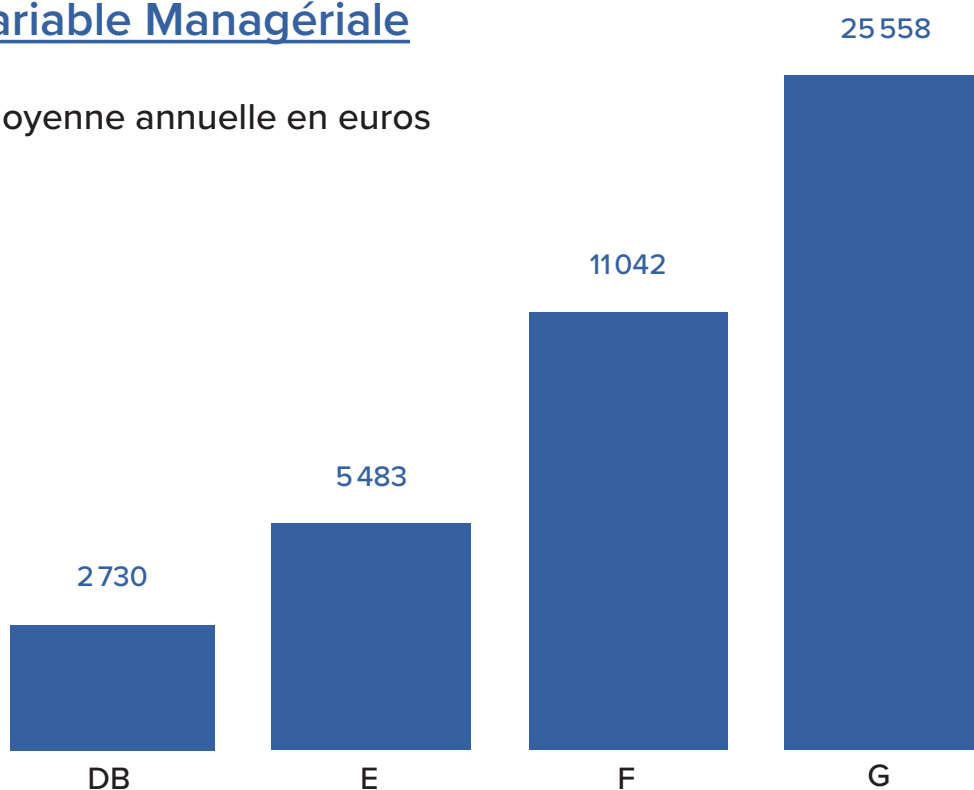
**Il est inadmissible que l'entreprise sache dégager de l'argent pour augmenter le dividende (environ 2,4 milliards d'euros de dividende au titre de 2020) et ne reconnaisse pas l'engagement de ceux qui en font la richesse.**

## SGB moyen en euros par niveau et par genre



## La Part Variable Managériale

### PVM moyenne annuelle en euros



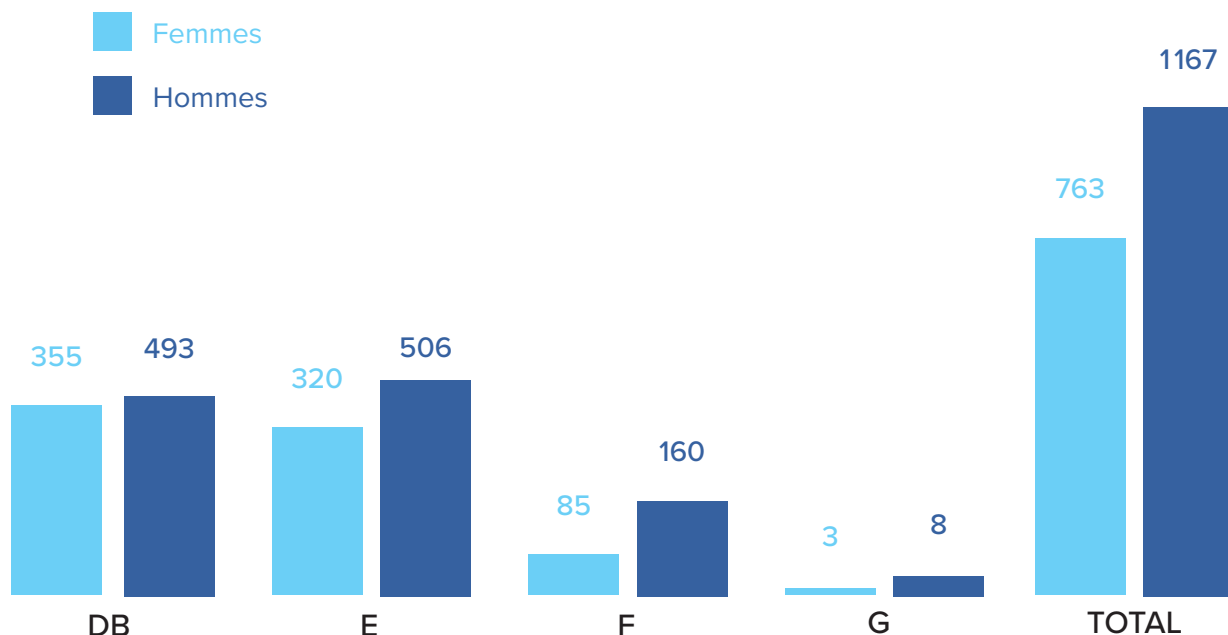
FOCom dénonce une baisse continue de la PVM en pourcentage du salaire fixe depuis 2016 alors qu'on exige toujours plus des cadres.

En 2020, les montants PVM versés ont subi **une baisse de 4%** en moyenne, toutes bandes confondues. Pour FOCom, la PVM doit être un outil de motivation et de reconnaissance juste, intelligible, et cohérent avec les résultats de l'entreprise.

En pourcentage du salaire fixe, la part variable managériale versée en 2020 est à peu près la même pour les cadres de droit privé que pour les cadres fonctionnaires: 7,4% pour les DBis, 11,3% pour les E, 15,9% pour les F. En revanche pour le niveau G, la PVM représente en moyenne 24,3% du salaire fixe des 637 cadres de droit privé tandis qu'elle est de 17,2% pour les 145 cadres fonctionnaires.

## Le nombre de promotions

### Promotions par niveau et par genre



Sur **42 353** cadres considérés dans le bilan de l'accord salarial 2020, seuls **1930** ont bénéficié d'une promotion, soit **4,56 %**, dont 920 sans changer de bande. A titre de comparaison, **2 579** cadres en ont bénéficié en 2019 soit **5,93 %** (pour un effectif cadres de **43 488**). Le pourcentage moyen d'augmentation pour promotion est de 5,9% pour les 763 femmes, 5,4% pour les 1167 hommes et 5,6% pour l'ensemble. Sur les 4894 salariés, toutes bandes confondues, qui ont bénéficié de promotions, 39,4% sont cadres.

## LE CHIFFRE DU MOIS

# 50 000 €

C'est le salaire brut annuel médian des cadres en France selon le Baromètre 2021 de l'APEC. Notons que 80 % des cadres perçoivent un salaire compris entre 36 000 € et 85 000 € brut annuels.

10 % des cadres français gagnent plus de 85 000 € par an en moyenne. 5,2 % d'entre eux gagnent plus de 100 000 € brut par an. Par ailleurs, ce sont les cadres de moins de 30 ans qui profitent le plus des salaires les plus élevés.

Pour rappel, en 2020 à Orange et selon les chiffres fournis par l'entreprise, le SGB médian brut annuel des cadres s'établissait ainsi :

Grade	Contractuels	Fonctionnaires
Dbis	37 568	41 028
E	50 133	51 129
F	71 527	70 555
G	116 060	82 660



J'adhère à FOCom en ligne



ÉCRIVEZ-NOUS

dsc.ft@fo-com.com