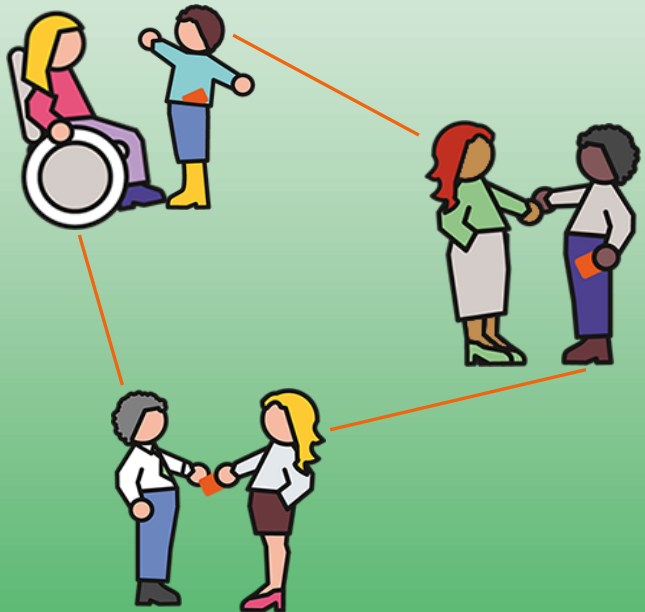




COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE  
ORANGE

# L'INDISPENSABLE

**Salariés de droit privé  
2014**



La **CFDT** m'informe

et me défend !

f3c-cfdt.fr

# INTRODUCTION

**V**ous retrouverez dans ce fascicule les principaux éléments concernant votre rémunération que vous soyez :

- en **CDI** ;
- en **CDD** ;
- en **contrat d'apprentissage** ;
- en **contrat de qualification** ;
- **stagiaire**.

Vous y retrouverez le détail des mesures négociées dans le cadre du dernier accord salarial signé par la CFDT en 2014.

**Qu'il s'agisse d'une question de :**

- **Respect du droit individuel ou collectif ;**
- **Application d'un accord ;**
- **Droit individuel à la Formation (DIF) ;**
- **Retraite ;**
- **TPA/TPS ;**
- **Rémunération ;**
- **Congés ;**
- **Activités Sociales et Culturelles ;**
- **...**



**Il y a toujours un militant CFDT pour vous apporter la réponse et le conseil avisé.**

# Minima annuels conventionnels 2014

## CCNT / Orange SA

sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires

<b>B</b>	Seuil 1	18 715 €
	Seuil 1 bis (après 2 ans)	19 329 €
	Seuil 1 ter (après 5 ans)	19 674 €
	Seuil 2 (après 10 ans)	20 134 €
	Seuil 3 (après 15 ans)	21 524 €
	Seuil 3 (après 20 ans)	22 458 €
<b>C</b>	Seuil 1	20 351 €
	Seuil 1 bis (après 2 ans)	21 524 €
	Seuil 1 ter (après 5 ans)	21 774 €
	Seuil 2 (après 10 ans)	23 480 €
	Seuil 3 (après 15 ans)	24 422 €
	Seuil 3 (après 20 ans)	25 439 €
<b>D</b>	Seuil 1	23 707 €
	Seuil 1 bis (après 2 ans)	24 727 €
	Seuil 1 ter (après 5 ans)	25 146 €
	Seuil 2 (après 10 ans)	26 933 €
	Seuil 3 (après 15 ans)	28 449 €
	Seuil 3 (après 20 ans)	29 634 €
<b>Dbis</b>	Seuil 1	26 733 €
	Seuil 1 bis (après 2 ans)	28 550 €
	Seuil 2 (après 10 ans)	31 993 €
	Seuil 3 (après 20 ans)	34 671 €
<b>E</b>	Seuil 1	29 738 €
	Seuil 1 bis (après 2 ans)	34 136 €
	Seuil 2 (après 10 ans)	38 937 €
	Seuil 3 (après 20 ans)	41 430 €
<b>F</b>	Seuil 1	40 682 €
	Seuil 2 (après 10 ans)	48 821 €
<b>G</b>	Seuil 1	58 117 €
	Seuil 2 (après 10 ans)	70 707 €



**Les parties orangées sont spécifiques à Orange SA.**

Il s'agit de seuils supplémentaires applicables à Orange prévus par l'Accord d'Entreprise du 13 février 2003 (art. 2.1) et l'avenant du 18 avril 2011 à l'accord créant le groupe d'emplois DBIS modifiant les seuils de rémunération (art. 2).

### **Nota bene :**

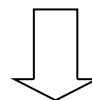
Cette rémunération annuelle brute ne peut **en aucun cas** être inférieure au SMIC. Les minima sont renégociés chaque année au niveau de la branche !

## Apprentis (\*)

Année	Diplôme	Groupe d'emploi	Salaires mensuels bruts	
			18-20ans	≥ 21ans
1 <sup>ère</sup>	Bac+2	B	639,43 €	826,58 €
	Bac+3	C	695,33 €	898,84 €
	≥ Bac+4	D	809,99 €	1047,06 €
2 <sup>ème</sup>	Bac+2	B	764,20 €	951,35 €
	Bac+3	C	831,00 €	1034,51 €
	≥ Bac+4	D	968,04 €	1205,11 €
3 <sup>ème</sup>	Bac+2	B	1013,73 €	1216,48 €
	Bac+3	C	1102,35 €	1322,82 €
	≥ Bac+4	D	1284,13 €	1540,96 €



(\*) Pour ces deux types de contrats, cette rémunération annuelle brute est ajustée à chaque évolution du SMIC et à chaque modification des minima conventionnels de branche. La résultante la plus favorable entre SMIC et CCNT est retenue.



### Droits ouverts aux alternants

- Participation, intéressement, supplément d'intéressement : si 3 mois d'ancienneté au moins à la fin de l'exercice.
- Plan d'Épargne Groupe et PERCO (Plan Épargne Retraite Complémentaire) abondé.
- Prise en compte de 50 % de l'abonnement aux transports publics.
- Aide au logement (mobili-jeunes a demander dans les 6 mois après le début d'activité).
- Prévoyance/complémentaire santé avec possibilité de maintien, jusqu'à 9 mois après la fin du contrat.
- Produits et services de l'entreprise au tarif « salariés » après 3 mois d'ancienneté.
- Nouvelle offre d'accès au téléphone et internet fixes (LSF).
- Reprise d'ancienneté si embauche en CDI dans les 12 mois qui suivent la période d'alternance.
- Un temps pour préparer les examens et passer le permis de conduire.

### Contrats de professionnalisation (\*)

Niveau Diplôme	Niveau CCNT	Salaires mensuels bruts	
		< 26ans	≥ 26ans
≤ Bac	B	1247,67 €	1445,38 €
CQP	C	1356,73 €	1445,38 €
Bac+2/+3	C	1356,73 €	1445,38 €
≥ Bac+4	D	1580,47 €	1679,25 €

### Gratification Stagiaires

Niveau d'études	Cercle	% du SMIC	Gratification mensuelle
≤ Bac+1		(1)	436,05 €
Bac+2		40	578,15 €
Bac+3	Cercle 2, 3, autres	50	722,69 €
	Cercle 1	60	867,23 €
Bac+4	Cercle 2, 3, autres	70	1011,77 €
	Cercle 1	90	1300,84 €
Bac+5	Cercle 2, 3, autres	90	1300,84 €
	Cercle 1	120	1734,46 €

(1) : 12,5% Plafond Sécurité Sociale

- Cercle d'École : Le classement des écoles est réalisé annuellement.
- La gratification est versée dès le 1<sup>er</sup> jour si le stage a une durée ≥ 4 semaines.

# L'accord salarial 2014

## • Non Cadres de droit privé (groupes d'emplois B, C, D)

**Une augmentation collective de 320€** (soit 1,2% d'augmentation du salaire moyen) :

- Pour la 1<sup>ère</sup> fois l'intégralité de l'augmentation se fait avec un effet au **1<sup>er</sup> janvier 2014**.

**Un coup de pouce pour les bas salaires :**

- Pour les salariés gagnant moins de 26.000€ par an, une mesure supplémentaire de **150€** annualisés avec une date d'effet également au **1<sup>er</sup> janvier 2014**.

## • Cadres groupes d'emplois Dbis, E, F

**Deux mesures :**

- Une augmentation générale de **450€** en base annualisée (*soit 0,9% d'augmentation du salaire moyen des cadres*) à leur date anniversaire de contrat ou de changement d'échelon.
- Une enveloppe d'augmentation individuelle de 0,4%, avec un **minimum d'augmentation de 1%** pour les bénéficiaires.

**Des mesures d'augmentations garanties supplémentaires** pour les salaires annuels inférieurs à 32.000€ et 38.000€ :

- Les cadres dont le salaire annuel est inférieur ou égal à 32.000€ (à *temps complet*) bénéficient d'une mesure d'augmentation garantie supplémentaire d'un montant uniforme de **300€** en base annualisée : soit **750€** au total.
- Entre 32.000 et 32.150€ annuels (à *temps complet*), elle est de **150€ + la différence** entre 32.150 € et le salaire de base individuel.
- Entre 32.150 et 38.000€ annuels (à *temps complet*), elle est de **150€** : soit **600 €** au total.
- De 38.000 à 38.150€ bruts annuels (à *temps complet*), c'est la **différence** entre 38.150 € et le salaire de base individuel.

## • Cadres groupe d'emplois G

Cette année l'enveloppe consacrée aux cadres de la bande G est uniquement individuelle. Elle représente une **augmentation de 0,9%** du salaire moyen de la bande.

## • Promotion

Chaque promotion se concrétise par une augmentation **minimum de 3% (800€)**. L'accès à un niveau d'emploi de cadre Dbis est accompagné d'une augmentation **minimum de 5% (1.800€)**.

## • Mesures « Égalité Professionnelle »

- **Les femmes salariées de la bande B** bénéficient d'une augmentation de leur salaire de base au 1<sup>er</sup> janvier 2014 d'un montant uniforme de 200€ bruts en base annualisée (à temps complet).
- **Un budget spécifique supplémentaire** de promotions pour les femmes quel que soit le groupe d'emploi (cadres et non cadres).
- **Un budget spécifique de rattrapage salarial** pour les femmes. Cela concerne toutes les catégories (cadres et non cadre).

## • Mesures dites « GPEC »

Une **application nouvelle** de la promotion et de la reconnaissance professionnelle :

- Au vu des enveloppes concernant les dispositifs de promotions et de parcours professionnels (*dites mesures GPEC*), il fallait de la **transparence sur l'application au niveau local**.
- Les directions ont partagés avec les Organisations Syndicales la déclinaison du plan annuel de promotions et de l'articulation de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (*GPEC*), avant leurs applications.
- Une enveloppe de **+0,5% pour les non cadres** et de **+0,4% pour les cadres**. L'application de cette mesure est d'au moins **3% du salaire global de base** et d'un montant **minimum de 800€**.

## • Mesure début de carrière

Pour les jeunes embauchés jusqu'à 29 ans et dont l'ancienneté est inférieure à 4 ans, un budget supplémentaire est attribué sous forme managériale soit en moyenne : **1% pour les non cadres** et **2% pour les cadres**.

## • Rattrapage des désajustements salariaux

- Les salariés ayant une rémunération inférieure à la pratique salariale de leur entité sont éligibles à cette mesure.
- Cette mesure managériale s'applique à tous les groupes d'emploi.
- L'application de cette mesure est d'au moins **3% du salaire global de base** et d'un montant minimum de **800€**.

## • Les parts variables

Selon leur activité, les salariés non cadres d'Orange peuvent être éligibles aux parts variables (ex. : PVC).

Les salariés cadres d'Orange sont obligatoirement éligibles à une part variable soit commerciale soit managériale.

## Autres éléments de rétribution collective

### • L'intéressement

Depuis 1995, Orange a mis en place un **dispositif d'intéressement**. Les conditions de son déclenchement dépendent des indicateurs et de leurs objectifs définis dans un **accord** négocié avec les **organisations syndicales** pour une durée de 3 ans. Son montant dépend de l'atteinte des **objectifs** négociés chaque année.

#### Qu'en faire ?

- Le percevoir sur son compte courant ;
- Le placer dans le Plan d'Épargne Groupe (PEG) et/ou le Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO) ;
- Combiner les 3 solutions ;
- Par défaut de choix, l'intéressement est versé sur le compte courant.

*La prime d'intéressement et la prime de participation ne peuvent être versées qu'à condition d'accords valablement signés...*

### • La participation

La participation est un dispositif **légal**, complémentaire aux éléments de rémunération existants. C'est une composante **variable** de la rétribution collective. Le montant global de la participation est calculée selon une formule **spécifique** à Orange. Cette formule, **dérogatoire** à la formule légale, a été revue afin que le montant de la participation soit en lien avec les **efforts** des salariés et les **résultats** du Groupe.

#### Qu'en faire ?

- Le placer dans le Plan d'Épargne Groupe (PEG) et/ou le Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO) ;
- Le percevoir sur son compte courant ;
- Combiner les 3 solutions ;
- Par défaut de choix, la participation est versé sur le PEG.



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE  
ORANGE



## AVEC NOUS, DONNEZ DE LA VOIX À VOTRE VOIX

### • ÉVOLUTION DU POUVOIR D'ACHAT

#### La CFDT revendique et agit pour :

- ✓ De véritables parcours professionnels ;
- ✓ La création d'une grille interne valorisante pour les salariés d'Orange ;
- ✓ La garantie d'une augmentation annuelle.

### • AMÉLIORATION DES CARRIÈRES

#### La CFDT négocie et obtient :

- ✓ L'ouverture d'une négociation au 1<sup>er</sup> semestre 2015 sur les parcours professionnels et la reconnaissance.

### • La CFDT c'est, pour ses adhérents :

- ✓ Une défense personnalisée ;
- ✓ Un droit d'expression ;
- ✓ Une information régulière ;
- ✓ Une formation syndicale ;
- ✓ Une caisse de solidarité ;
- ✓ Son service de « Réponses à la carte » pour une question ou un problème ;
- ✓ Un crédit d'impôts.



**La CFDT, on ne peut qu'y adhérer !**



f3c-cfdt.fr

Contact CFDT