



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
ORANGE



AVEC NOUS, DONNEZ DE LA VOIX À VOTRE VOIX

• ÉVOLUTION DU POUVOIR D'ACHAT

Après l'obtention de la garantie pour tous d'une augmentation annuelle dès le 1^{er} janvier, la CFDT revendique et agit pour obtenir :

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

• AMÉLIORATION DES CARRIÈRES À ORANGE

La CFDT s'engage et négocie :

- ✓ Charge de travail ;
- ✓ Digitalisation ;
- ✓ Reconnaissance et parcours professionnels ;
- ✓ Intergénérationnel (séniors, insertion des jeunes...)

• 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 !

Contact :



f3c-cfdt.fr

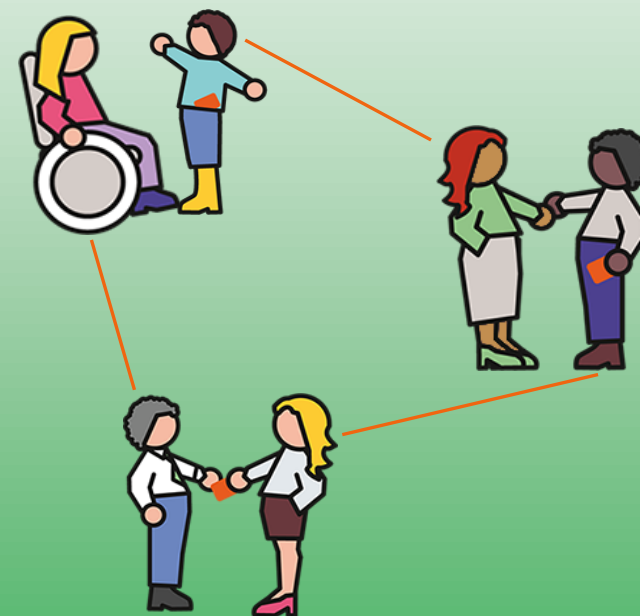


COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
ORANGE

L'INDISPENSABLE

Salariés de droit privé

Édition de juillet 2015



Au quotidien, la **CFDT**

f3c-cfdt.fr

m'informe et me défend !

INTRODUCTION

Vous trouverez 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 aussi le détail des mesures négociées dans le cadre du dernier accord salarial signé par la CFDT en 2015.

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

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



Il y a toujours des militants CFDT pour vous apporter la réponse appropriée et le conseil avisé.

• 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**. Son déclenchement dépend d'indicateurs et d'objectifs définis dans un **accord négocié** avec les **organisations syndicales représentatives** pour une durée de 3 ans. Son montant dépend de l'atteinte des **objectifs** négociés chaque année. **La CFDT** vient de signer le nouvel accord triennal (2015-2016-2017).

Qu'en faire ?

- Placer le montant de sa prime dans le Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO) et/ou dans le Plan d'Épargne Groupe (PEG) et/ou le percevoir sur son compte courant ;
- Combiner ces 3 options ;
- Sans choix, l'intéressement est versé sur le compte courant.

Des primes d'intéressement et de participation ne peuvent être versées qu'à la condition d'accords négociés et signés.

• La participation

La participation est un dispositif **légal** et, depuis 1997, une composante **variable** et complémentaire aux autres éléments de rétribution collective à Orange. Son montant global est calculée selon une **formule spécifique à Orange** qui est **dérogatoire** à la formule légale. Elle a été renégociée afin que le montant de la participation corresponde aux **efforts** des salariés et aux **résultats** du Groupe.

Qu'en faire ?

- Placer le montant de sa prime dans le Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO) et/ou dans le Plan d'Épargne Groupe (PEG) et/ou le percevoir sur son compte courant ;
- Combiner ces 3 options ;
- Sans choix, la participation est versée sur le PEG.

• **Mesures « Égalité Professionnelle »**

- **Les femmes salariées de la bande B** bénéficient d'une augmentation de leur salaire de base au 1^{er} janvier 2015 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-cadres).

• **Mesures dites « GPEC »**

Mesures Emploi et Compétences de reconnaissance professionnelle (MEC) : Les directions ont partagé avec les délégués syndicaux la déclinaison du plan annuel de promotions et de l'articulation de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC), avant leurs applications.

- La MEC est une enveloppe par niveau d'emploi 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** avec **800 € de minimum garantis**.

• **Mesure début de carrière**

Pour les jeunes embauchés jusqu'à 29 ans et d'une ancienneté jusqu'à 4 ans, un budget supplémentaire est attribué sous forme managériale soit en moyenne : **1% pour les non-cadres** et **2% pour les cadres**. Les directions doivent « *apprécier avec souplesse* » les critères d'âge et d'ancienneté.

Indemnité de Congés Payés

Désormais, toutes les primes variables, quelles soient commerciales, techniques ou managériales, sont incluses dans le calcul de l'indemnité de congés payés (ICP).

Ainsi, lors des prises de congés on compare le calcul du maintien du salaire durant cette période de congés et celui du 1/10^{ème} de la rémunération perçue sur 12 mois (primes comprises).

Si le 1/10^{ème} de la rémunération est supérieur au salaire maintenu, une ICP égale à la différence entre ces 2 sommes est versée.

**Minima annuels conventionnels 2014
CCNT / Orange SA reconduits en 2015**

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

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 €	
C	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 €	
D	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 €	
Dbis	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 €	
E	Seuil 1	29 738 €	(*)
	Seuil 1 bis (après 2 ans)	34 136 €	
	Seuil 2 (après 10 ans)	38 937 €	
F	Seuil 1	40 682 €	(*)
	Seuil 2 (après 10 ans)	48 821 €	
G	Seuil 1	58 117 €	(*)
	Seuil 2 (après 10 ans)	70 707 €	



Nota bene :
La rémunération brute annuelle ne peut en aucun cas être inférieure au SMIC. Chaque année, les minima sont renégociés au niveau de la branche.

(*) spécifiques à Orange

Seuils supplémentaires et applicables à Orange, inscrits dans l'accord d'entreprise du 13/02/2003 (art. 2.1) et son avenant du 18/04/2011 (art. 2) créant le groupe d'emplois Dbis et modifiant les seuils de rémunération.

Apprentis (*)					
An- née	Diplôme	Groupe d'emploi	Salaire mensuel brut en €		
			< 18ans	18-20ans	≥ 21ans
1 ^{ère}	BP-Bac pro	B	510,13	743,34	918,24
	BTS-DUT	C	510,13	889,09	1063,99
	Supérieur	D	-	889,09	1063,99
2 ^{ème}	BP-Bac pro	B	685,03	859,94	1034,84
	BTS-DUT	C	685,03	1005,69	1180,59
	Supérieur	D	-	1005,69	1205,11
3 ^{ème}	BP-Bac pro	B	826,58	1093,14	1282,62
	BTS-DUT	C	898,84	1238,89	1428,37
	Supérieur	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. C'est la résultante la plus favorable basée sur le SMIC ou CCNT qui est retenue.

Contrats de professionnalisation (*)			
Niveau Diplôme	Niveau CCNT	Salaires mensuels bruts	
		< 26ans	≥ 26ans
≤ Bac	B	1247,67 €	1457,52 €
CQP	C	1356,73 €	1457,52 €
Bac+2/+3	C	1356,73 €	1457,52 €
≥ Bac+4	D	1580,47 €	1679,25 €

Gratification Stagiaires			
dès le 1 ^{er} jour si durée du stage ≥ 4 semaines			
Niveau d'études	Cercle	% du SMIC	Gratification mensuelle
≤ Bac+1		(1)	508,20 €
Bac+2		40	583,01 €
Bac+3	Cercle 2, 3, autres	50	728,76 €
	Cercle 1	60	874,51 €
Bac+4	Cercle 2, 3, autres	70	1020,26 €
	Cercle 1	90	1311,77 €
Bac+5	Cercle 2, 3, autres	90	1311,77 €
	Cercle 1	120	1749,02 €

(1) : 13,75% Plafond Sécurité Sociale

◆ Cercle d'Écoles : classement actualisé tous les ans

Année de césure	Cercle	% du SMIC	Gratification mensuelle
1 ^{ères} (*)	Cercle 2, 3, autres	50	728,76 €
	Cercle 1	60	874,51 €
2 ^{ndes} (*)	Cercle 2, 3, autres	70	1020,26 €
	Cercle 1	90	1311,77 €

↳ 1^{ères} césures : entre fin de licence et début de master ; entre 1^{ère} et 2^{ndes} année pour les écoles de commerce ou d'ingénieur en 3 ans ou entre 3^{ème} et 4^{ème} année en 5 ans.

↳ 2^{ndes} césures : entre fin master1 et début master2 ; entre 2^{nde} et 3^{ème} année pour les écoles de commerce ou d'ingénieur en 3 ans ou entre et 4^{ème} et 5^{ème} année en 5 ans.

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 ;
•	Prestations CE du périmètre social ;
•	Aide au logement (mobili-jeunes à 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 (ex « LSF ») ;
•	Reprise d'ancienneté si embauche en CDI dans les 12 mois suivant l'alternance ;
•	Un temps pour préparer les examens et passer le permis de conduire ;

L'accord salarial 2015

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

- **Une augmentation collective de 250 €** (soit 0,9% d'augmentation du salaire moyen). Dorénavant, l'intégralité de l'augmentation prendra effet rétroactivement au **1^{er} janvier**.
- **Un coup de pouce pour les bas salaires :**
Pour les salariés gagnant moins de 27 000 € par an, une mesure supplémentaire de **100 €** annualisés avec une date d'effet rétroactif également au **1^{er} janvier**.

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

- **Une enveloppe d'augmentation individuelle de 1%**, avec un **minimum de 300 € d'augmentation** pour les bénéficiaires.
- **S'y ajoute des mesures d'augmentations garanties supplémentaires** pour les salaires annuels inférieurs à 38 600 € :
 - Les cadres dont le salaire annuel est inférieur ou égal à 33 000 € (à *temps complet*) bénéficient d'une mesure d'augmentation garantie supplémentaire d'un montant uniforme de **200 €** en base annualisée (soit un minimum global de **500 €**).
 - Entre 33 000 et 33 100 € annuels (à *temps complet*), elle est de **100 € + la différence** entre le salaire de base individuel et 33 100 €.
 - Entre 33 100 et 38 500 € annuels (à *temps complet*), elle est de **100 €** (soit un minimum global de **400 €**).
 - De 38 500 à 38 600 € bruts annuels (à *temps complet*), c'est la **différence** entre le salaire de base individuel et 38 600 €.

• Promotion

Chaque promotion se concrétise par une **augmentation d'au moins 3% (avec 800 € garantis)**. **L'accès à un niveau d'emploi Dbis** est accompagné d'une **augmentation d'au moins 5% (avec 1 800 € garantis)**.