

Mesures renforcées

L'accord salarial 2016 signé par la CFDT permet, par la plupart de ses dispositions, d'améliorer encore ou de prolonger les effets de l'accord de 2015.

Grâce à la signature par la CFDT de cet accord, le pouvoir d'achat de tous les salariés est défendu.



Les principales mesures

Avec une inflation à zéro pour l'année 2015, l'accord salarial permet, avec un **taux directeur de 1,6% et une enveloppe globale de 2,1% toutes mesures confondues**, de valoriser les salariés dans leurs efforts de redressement de l'entreprise. Il valide définitivement les acquis obtenus lors des précédentes négociations comme les dates « anniversaires » au 1^{er} janvier ou l'ICP pour tous (voir tableau de synthèse au dos de ce tract).

Cette négociation a également permis :

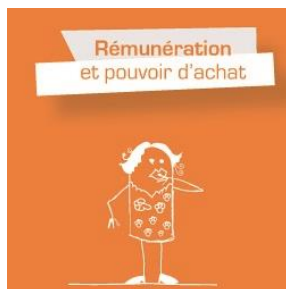
- ✦ De valoriser les promotions plus favorablement que la Mesure Emploi et Compétences (*exemple 7% minimum d'augmentation pour une promotion D vers Dbis et 3% minimum pour une MEC*).
- ✦ De privilégier les **PROMOTIONS INTRABANDE** pour les fonctionnaires éligibles à la MEC.
- ✦ D'augmenter les planchers des salariés impactés par les mesures bas salaires : 28000 € pour les non cadres, soit près des 2/3 des salariés de droit privé et une très grande partie des fonctionnaires => **impact 100 € supplémentaires**.
- ✦ Passage des planchers à 34000 € pour le premier niveau cadres (**impact 200 € supplémentaires**) et à 39000 € pour le second niveau bas salaire, soit près d'1/4 des cadres (**impact 100 € supplémentaires**).
- ✦ Des garanties pour tous supérieures à celle de 2015 : **275 €** pour les non cadres et **325€** pour les cadres. Une spécificité cette année pour les fonctionnaires non cadres : la fonction publique a enfin accepté de revaloriser le point d'indice et ceci dès juillet => **impacts 100€ +0,6% au 01/07/2016**.
- ✦ Le retour de la **mesure d'ajustement salarial** avec une enveloppe conséquente de **0,2%** donnée au niveau des établissements principaux. Ceci afin de regarder concrètement la situation salariale avec la hauteur et le recul nécessaire pour que les bénéficiaires de cette mesure soient bien les plus « dé-positionnés ».

Cet accord n'obère pas l'avenir, car il est cohérent avec les discussions en cours à la négociation sur la reconnaissance des compétences.

Pour la CFDT, l'enjeu est de continuer à œuvrer dans l'intérêt de tous les salariés et de préserver votre pouvoir d'achat !

Grâce à la signature par la CFDT de cet accord, le pouvoir d'achat de tous les salariés est défendu.

Mais par une plus grande écoute des attentes exprimées par la CFDT pour 2016, la direction d'Orange aurait pu proposer des dispositions encore plus bénéfiques.



Retrouvez ce tract et nos informations CFDT sur Intr@noo / [Espace syndicats](#)

Et sur Internet:

<http://www.f3c-cfdt.fr/entreprises/orange>
<http://www.facebook.com/dsccfdt.orange>
http://twitter.com/CFDT_FTOrange



Avec notre Webzine, retrouvez le point de vue CFDT sur l'actualité d'Orange
Inscrivez-vous ! contact@cfdt-orange.fr

Catégories de salariés	Dispositions de l'accord salarial 2015 VS 2016				Date d'effet
	Année	2015	2016	Commentaires	
Salariés de droit privé niv. B, C, D	Mesures d'augmentation collectives	=> 250€ => 100€	=> 275€ => 100€	Progression moyenne en niveau de 1% Si salaire <= "27 000 €=2015 ; 28 000€=2016" : mesure coll supp de 100 €, soit 275 € + 100 € = 375 €	1er janvier
	Egalité salariale - Mesure collective - Femmes niv B Mesure individuelle de correction salariale : femmes C et D augmentation minimum du salaire lors d'une telle mesure	=> 200€ 0,10% 3% mini 800€	=> 200€ 0,30% 3% mini 800€	Base annualisée, pour un tps complet	1er janvier
	Débutants - Mesure individuelle augmentation minimum du salaire 0,5%	=> 1%	=> 1%	Budget moyen en % des salaires des salariés "débutants" : - 4 ans et 29 ans	1er janvier
Salariés de droit privé et fonctionnaires niv. Dbis à F	Mesures d'augmentat* collect associée à un seuil de salaire Salaires jusqu'à 34 000 € : Salaires compris entre 34 000 € et 39 000 € :	=> 200€ => 100€	=> 200€ => 100€	Base annualisée, pour un tps complet Augmentation des "SEUILS Salaire"	1er janvier
	Mesure d'Augmentation Individuelle 1,00% budget moyen augmentation minimum du salaire	=> 1,00% 300€	=> 1,00% 325€	Base annualisée, pour un tps complet	1er janvier
	Egalité salariale Mesure individuelle de correction salariale : femmes Cadres augmentation minimum du salaire lors d'une telle mesure	=> 200€ 0,10% 3% mini 800€	=> 200€ 0,30% 3% mini 800€	Base annualisée, pour un tps complet	1er janvier
	Débutants - Mesure individuelle augmentation minimum du salaire 0,5%	=> 2%	=> 2%	Budget moyen en % des salaires des salariés "débutants" : - 4 ans et 29 ans	1er janvier
Fonctionnaires niv I.2 à II.3	Mesures d'augmentation collectives	=> 180€ => 100€	=> 100€ (au 1er janvier) + 0,6% (au 01/07/2016) => 100€	Base annualisée pour un tps complet - Application sur Complément Salarial 1er janvier NAO 2015 : Si salaire <= 27 000 € : mesure coll supp de 100 €, soit 180 € + 100 € = 280 € NAO 2016 : Si salaire <= 28 000 € : mesure coll supp de 100 €, soit 100 € + 100 € = 200 €	1er janvier
MEC	Budget consacré à la Mesure Emploi et Compétences des ACO B, C et D et AFO classes I et II Budget moyen en % : Budget consacré à la Mesure Emploi et Compétences des ACO DB, E, F, G et AFO niv. Db à G Budget moyen en % : Augmentation minimum du salaire lors d'une telle mesure :	=> 0,5% => 0,4% => 3% mini 800€	=> 0,4% => 0,4% => 3% mini 800€	Report de ce budget vers celui des « promotions » de ces salarié-e-s est admis dans la limite de 15% du budget pour les cadres et 10% pour les non cadres	au + proche de l'événement
Promo	Budget consacré à la promo des ACO B, C et D et AFO classes I et II Budget moyen en % : Budget consacré à la promo des ACO DB, E, F, G et AFO niv. Db à G Budget moyen en % : Augmentation minimum du salaire lors d'une telle mesure :	=> 0,5% => 0,2% => 3% mini 800€ => 5% mini 1800€ => D vers Dbis	=> 0,5% => 0,2% => 3% mini 800€ => 7% mini 2400€ => D vers Dbis	Note Managériale avec consignes pour 2016 Promo managériale = 5% MINI Report de ce budget vers celui des « promotions » de ces salarié-e-s est admis dans la limite de 15% du budget pour les cadres et 10% pour les non cadres	au + proche de l'événement
Ajustement salarial	Tous les salariés sauf Fonctionnaires niv I.2 à II.3	=> 0%	=> 0,2% 3% mini 800€	Cette mesure est pilotée par la fonction RH	1er janvier

> à 2015	
= à 2015	
< à 2015	

Fédération CFDT Communication, Conseil, Culture
47-49, avenue Simon Bolivar – 75950 Paris Cedex 19