



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE  
ORANGE



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

### • ÉVOLUTION DU POUVOIR D'ACHAT

Après avoir gagné la généralisation d'une augmentation annuelle aux 1<sup>ers</sup> janvier, la CFDT continue à revendiquer et d'agir pour obtenir :

- ✓ De véritables parcours professionnels ;
- ✓ Une grille salariale plus valorisante à Orange ;
- ✓ Une meilleure couverture et participation employeur de complémentaire santé et prévoyance.

### • AMÉLIORATION DES CARRIÈRES À ORANGE

La CFDT s'engage et négocie :

- ✓ Charge de travail ;
- ✓ Digitalisation ;
- ✓ Reconnaissance et parcours professionnels ;
- ✓ Intergénérationnel (seniors, 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 :

[Empty box for contact information]

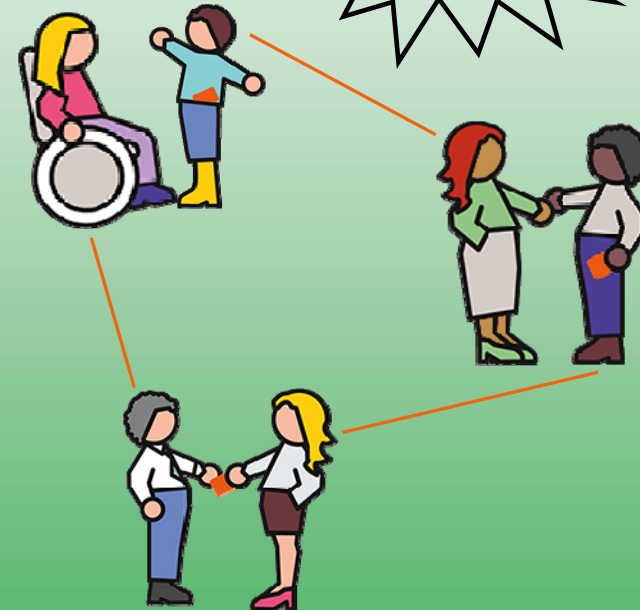


f3c-cfdt.fr



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE  
ORANGE

## L'INDISPENSABLE



Au quotidien, la CFDT

f3c-cfdt.fr

m'informe et me défend !

# INTRODUCTION

**V**ous 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 de l'accord salarial signé par la CFDT en 2016.

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** a signé l'accord triennal (2015-2016-2017) et son avenant définissant les objectifs de 2016.

**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 (soumis à l'impôt) ;
- Combiner ces 3 options ;
- **Sans choix**, l'intéressement est placé sur le fonds Équilibrés du **PEG**.

*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 pour obtenir une participation plus cohérente avec les **efforts** du personnel et les **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 (soumis à l'impôt) ;
- Combiner ces 3 options ;
- **Sans choix**, la participation est versée 50% sur le **PERCO** et 50% sur le fonds Orange Actions (C) du **PEG**.

• **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 2016 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 dû partager 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 **+0,4%** pour les non-cadres et les cadres. L'application de cette mesure est d'au moins **3%** du salaire global de base avec **800 €** de minimum garanti.

• **Mesures « d'ajustement salarial »**

Mesure de **3%** du salaire global de base avec **800 €** de minimum garanti pilotée par la fonction RH pour mettre en cohérence les salaires de niveau d'emploi et domaine professionnel comparables.

• **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 d'au moins **0,5%** 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**

Toutes les primes variables (commerciales, techniques ou managériales) sont incluses dans le calcul de l'ICP. Lors des prises de congés on compare le calcul du maintien du salaire de cette période de congés et celui du 1/10<sup>ème</sup> de la rémunération perçue sur 12 mois (primes comprises). Si le 1/10<sup>ème</sup> de la rémunération est supérieur au salaire maintenu, une ICP égale à la différence entre ces 2 sommes est versée.

Minima annuels conventionnels 2016

(accord UNETEL - RST du 29/01/2016)

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

<b>B</b>	Seuil 1	18 902 €	(*)
	Seuil 1 bis (après 2 ans)	19 522 €	
	Seuil 1 ter (après 5 ans)	19 871 €	
	Seuil 2 (après 10 ans)	20 335 €	
	Seuil 3 (après 15 ans)	21 739 €	
<b>C</b>	Seuil 3 (après 20 ans)	22 684 €	(*)
	Seuil 1	20 514 €	
	Seuil 1 bis (après 2 ans)	21 696 €	
	Seuil 1 ter (après 5 ans)	21 949 €	
	Seuil 2 (après 10 ans)	23 668 €	
<b>D</b>	Seuil 3 (après 15 ans)	24 617 €	(*)
	Seuil 3 (après 20 ans)	25 643 €	
	Seuil 1	23 897 €	
	Seuil 1 bis (après 2 ans)	24 925 €	
	Seuil 1 ter (après 5 ans)	25 348 €	
<b>Dbis</b>	Seuil 2 (après 10 ans)	27 148 €	(*)
	Seuil 3 (après 15 ans)	28 677 €	
	Seuil 3 (après 20 ans)	29 872 €	
	Seuil 1	26 947 €	
<b>E</b>	Seuil 1 bis (après 2 ans)	28 779 €	(*)
	Seuil 2 (après 10 ans)	32 249 €	
	Seuil 3 (après 20 ans)	34 949 €	
	Seuil 1	29 976 €	
<b>F</b>	Seuil 1 bis (après 2 ans)	34 409 €	(*)
	Seuil 2 (après 10 ans)	39 248 €	
	Seuil 3 (après 20 ans)	41 761 €	
<b>G</b>	Seuil 1	41 007 €	(*)
	Seuil 2 (après 10 ans)	49 212 €	
<b>G</b>	Seuil 1	58 582 €	(*)
	Seuil 2 (après 10 ans)	71 273 €	



**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	Salaires mensuel brut en €		
			< 18ans	18-20ans	≥ 21ans
1 <sup>ère</sup>	BP-Bac pro	B	513,32	747,98	923,97
	BTS-DUT	C	513,32	894,64	1 070,63
	Supérieur	D	-	894,64	1 070,63
2 <sup>ème</sup>	BP-Bac pro	B	689,31	865,31	1 041,30
	BTS-DUT	C	689,31	1 011,97	1 187,96
	Supérieur	D	-	1 011,97	1 214,76
3 <sup>ème</sup>	BP-Bac pro	B	834,84	1 099,97	1 290,63
	BTS-DUT	C	906,04	1 246,63	1 437,29
	Supérieur	D	-	1 294,42	1 553,31

(\*) 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 s'applique.

Contrats de professionnalisation (*)			
Niveau Diplôme	Niveau CCNT	Salaires mensuel brut	
		< 26ans	≥ 26ans
≤ Bac	B	1260,13 €	1466,62 €
CQP	C	1367,60 €	1466,62 €
Bac+2/+3	C	1367,60 €	1466,62 €
≥ Bac+4	D	1593,13 €	1692,70 €

Gratification Stagiaires			
dès le 1 <sup>er</sup> jour si durée du stage ≥ 4 semaines			
Niveau d'études	Cercle	% du SMIC	Gratification mensuelle
≤ Bac+1		(1)	546,01 €
Bac+2		40	586,65 €
Bac+3	Cercle 2, 3, autres	50	733,31 €
	Cercle 1	60	879,97 €
Bac+4	Cercle 2, 3, autres	70	1 024,63 €
	Cercle 1	90	1 319,96 €
Bac+5	Cercle 2, 3, autres	90	1 319,96 €
	Cercle 1	120	1 759,94 €

(1) : 15% Plafond Sécurité Sociale

◆ Cercles d'Écoles : classement actualisé tous les ans

Année de césure	Cercle	% du SMIC	Gratification mensuelle
1 <sup>ères</sup> (*)	Cercle 2, 3, autres	50	733,31 €
	Cercle 1	60	879,97 €
2 <sup>ndes</sup> (*)	Cercle 2, 3, autres	70	1 026,63 €
	Cercle 1	90	1 319,96 €

↳ 1<sup>ères</sup>(\*) césures : entre fin de licence et début de master ; entre 1<sup>ère</sup> et 2<sup>nde</sup> année pour les écoles de commerce ou d'ingénieur en 3 ans ou entre 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> année en 5 ans.

↳ 2<sup>ndes</sup>(\*) césures : entre fin master1 et début master2 ; entre 2<sup>nde</sup> et 3<sup>ème</sup> année pour les écoles de commerce ou d'ingénieur en 3 ans ou entre et 4<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> année en 5 ans.

## L'accord salarial 2016

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

➤ **Une augmentation collective de 275 €** (soit 1 % d'augmentation moyenne en niveau) avec date d'effet au **1<sup>er</sup> janvier** (revendiqué et obtenu par la **CFDT**).

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

Pour les salariés gagnant moins de 28 000 € par an : mesure supplémentaire de **100 €** annualisés avec date d'effet au **1<sup>er</sup> janvier**.

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

➤ **Une enveloppe d'augmentation individuelle de 1%**, avec **325 € minimum d'augmentation** pour les bénéficiaires dès le **1<sup>er</sup> janvier**.

➤ **S'y ajoute des mesures d'augmentations garanties supplémentaires** pour les salaires annuels inférieurs à 39 000 € :

- Les cadres dont le salaire annuel est inférieur ou égal à 34 000 € (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 **525 €**).
- Entre 34 000 et 34 100 € annuels (à *temps complet*), elle est de **100 € + la différence** entre le salaire de base individuel et 34100 €.
- Entre 34 100 et 39 000 € annuels (à *temps complet*), elle est de **100 €** (soit un minimum global de **425 €**).
- De 39 000 à 39 100 € bruts annuels (à *temps complet*), c'est la **différence** entre le salaire de base individuel et 39 100 €.

### • 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 7% (avec 2 400 € garantis)**.