

Le compte n'est pas bon !

En proposant en 2017 des nouvelles grilles indiciaires innovantes, la CFDT attendait dès 2018 la mise en œuvre d'une vraie reconnaissance de la carrière des fonctionnaires d'Orange, bloqués en fin de grilles depuis plusieurs années. Malheureusement, l'entreprise a refusé d'entendre raison malgré des propositions CFDT ambitieuses et réalistes.

*PPCR :

Parcours Professionnels
Carrières et
Rémunération

La phase 1 du PPCR a été mise en œuvre chez Orange en 2017 avec une transformation prime/points immédiate sans impact sur le pouvoir d'achat : soit 6 points pour les non-cadres et 9 points pour les cadres.

ÉPREUVE :
LE 50 MÈTRES NAGE PLOMBÉE



Rappel de l'historique du PPCR

- ✓ Le protocole PPCR* au sein de la fonction publique signé en 2015 par la CFDT, UNSA, CFTC, CFE-CGC, FSU, FA-FP, devait être mise en œuvre dans son intégralité chez Orange.
- ✓ C'était le sens de notre premier courrier envoyé à Stéphane Richard dès 2015.
- ✓ Les propositions d'Orange en 2016 prévoyaient 2 phases : le transfert prime /points s'est fait le 1^{er} février 2017 en maintenant la rémunération avec un coût quasiment neutre pour Orange (CF en marge à gauche)

Seconde phase du PPCR : Orange plombe ses fonctionnaires !

Une concertation avec les organisations syndicales a débuté en 2017 : après un long silence de plus d'un an, l'évolution des échelles indiciaires a donné lieu à une proposition d'Orange de nouvelles grilles. Après plusieurs Conseils des Questions Statutaires Orange (CQSO), la montagne a accouché d'une souris !

La CFDT avait proposé des grilles améliorant immédiatement le pouvoir d'achat des fonctionnaires et leur déroulé de carrière (via une diminution de la durée des échelles indiciaires 2.3 et une fusion des échelles intra-bandes). Le déroulé des carrières chez Orange est plus long (suppression des avancements anticipés d'échelon et de grade dès 1993) et s'est dégradé ces 25 dernières années. Or, la direction ne propose que des grilles avec un nouveau transfert prime/points ne permettant pas de gagner du pouvoir d'achat, ni de faciliter la promotion et l'amélioration des carrières !

Parlons gros sous ! Orange avait provisionné 24 Millions € pour cette phase 2. Le coût du projet Cfdt, refusé par Orange, était de 24 Millions €. Notre estimation du projet Orange : 14 Millions €. Ces coûts indiqués correspondaient à un ajout de points (donc du pouvoir d'achat en plus). En réalité, Orange va pratiquer un transfert du complément salarial vers l'indiciaire. Le coût final sera donc in fine, divisé par 4 ! Et ce, sans tenir compte des économies réalisées du fait des départs en retraite.

La Cfdt conteste cette méthode de l'entreprise qui dévoie la mise en œuvre de cette réforme ! La Cfdt interviendra au Conseil Supérieur de la Fonction Publique pour une 3^{ème} phase améliorant les carrières des fonctionnaires d'Orange.

Retrouvez ce tract et nos informations Cfdt sur [Intr@noo](https://twitter.com/Intr@noo) / [Espace syndicats](#)

Et sur Internet:

<http://www.cfdt-orange.com>

<http://www.facebook.com/cfdt.orange>

http://twitter.com/CFDT_Orange



.../..

1.3 à 2.2

De nouveaux indices consolidables pour la retraite dès la mise en paie

TOUTES LES GRILLES DE
PROMOTION SONT
EGALEMENT REVUES ET SONT
TELECHARGEABLES SUR
NOTRE SITE INTERNET

I.3	Brut	Réel	Durée
1 ^{er}	388	355	2 ans
2 nd	417	371	2 ans
3 ^{ème}	427	379	2 ans
4 ^{ème}	439	387	2 ans
5 ^{ème}	446	392	2 ans
6 ^{ème}	456	399	2 ans
7 ^{ème}	465	407	2 ans
8 ^{ème}	477	415	1 an
9 ^{ème}	487	421	2 ans
10 ^{ème}	501	432	3 ans
11 ^{ème}	525	450	4 ans
12 ^{ème}	560	475	
Déroulement de la grille			24 ans

II.1	Brut	Réel	Durée
1 ^{er}	343	324	1 an
2 nd	348	326	1 an
3 ^{ème}	359	334	1 an
4 ^{ème}	371	343	1 an
5 ^{ème}	381	351	1 an
6 ^{ème}	388	355	2 ans
7 ^{ème}	416	370	3 ans
8 ^{ème}	426	378	3 ans
9 ^{ème}	440	387	2 ans
10 ^{ème}	450	395	2 ans
11 ^{ème}	465	407	2 ans
12 ^{ème}	482	417	2 ans
13 ^{ème}	494	426	2 ans
14 ^{ème}	506	436	2 ans
15 ^{ème}	535	456	2 ans
16 ^{ème}	558	473	2 ans
17 ^{ème}	588	496	2 ans
18 ^{ème}	606	509	4 ans
19 ^{ème}	625	524	
Déroulement de la grille			35 ans

II.2	Brut	Réel	Durée
1 ^{er}	398	362	1 an
2 nd	409	368	1 an
3 ^{ème}	426	378	1 an
4 ^{ème}	439	387	1 an
5 ^{ème}	450	395	1 an
6 ^{ème}	460	403	1 an
7 ^{ème}	465	407	2 ans
8 ^{ème}	477	415	2 ans
9 ^{ème}	494	426	2 ans
10 ^{ème}	506	436	2 ans
11 ^{ème}	526	451	2 ans
12 ^{ème}	545	464	2 ans
13 ^{ème}	562	476	2 ans
14 ^{ème}	575	486	2 ans
15 ^{ème}	592	499	2 ans
16 ^{ème}	616	517	4 ans
17 ^{ème}	638	534	
Déroulement de la grille			28 ans

2.3 au 4.2

Grilles de reclassement : de nouveaux indices consolidables pour la retraite après 6 mois sur le nouvel échelon

De II.3 vers II.3	Ancien	Échelon	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°	10°	11°	12°	13°	13°	14°	14°
		Ind. Brut	434	455	471	489	501	521	542	559	577	596	620	646	661	661	683	683
		Ind. Réel	383	398	411	422	432	447	461	474	487	502	520	540	552	552	568	568
		Ancienneté 1	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A < 3 Ans	A ≥ 3 Ans	A < 2 Ans
Nouveau	II.3	Échelon	1°	2°	2°	3°	3°	3°	4°	5°	5°	6°	7°	8°	9°	10°	10°	11°
		Ind. Brut	446	484	484	527	527	527	553	581	581	601	624	651	666	668	688	707
		Ind. Réel	392	419	419	451	451	451	469	491	491	506	524	544	556	572	572	587
		Ancienneté 2	A	A	A	0A	0A	A	A	A/2	A/2 + 1 an	A	A	A	A	A	A - 3	A + 1

De III.2 vers III.2	Ancien	Échelon	5°	6°	6°	7°	8°	8°	9°	9°	10°	10°	11°	12°	13°	13°	Ech Exceptionnel
		Ind. Brut	516	554	554	580	600	600	634	634	660	660	691	717	746	746	792
		Ind. Réel	443	470	470	490	505	505	531	531	551	551	574	594	616	616	651
		Ancienneté 1	A	A < 1 An	A ≥ 1 An	A	A < 2 Ans	A ≥ 2 Ans	A < 1 An	A ≥ 1 An	A < 1 An	A ≥ 1 An	A	A	A < 3 Ans	A ≥ 3 Ans	A = 1 An
Nouveau	III.2	Échelon	1°	2°	2°	3°	4°	5°	5°	6°	6°	7°	8°	9°	10°	10°	
		Ind. Brut	516	554	554	580	600	634	634	665	665	699	699	728	759	807	807
		Ind. Réel	443	470	470	499	505	531	531	555	555	580	580	602	626	662	662
		Ancienneté 2	A	A	A/2 + 6 mois	2 A/3	A	A - 2 Ans	A + 1 An	A - 1 An	A + 2 Ans	A - 1 An	A + 1 An	A	A	A - 3 Ans	A + 1 An

De III.3 vers III.3	Ancien	Échelon	5°	6°	7°	8°	9°	9°	10°	10°	11°	11°	12°	12°	13°	13°	14°	15°
		Ind. Brut	574	593	614	633	655	655	691	691	725	725	754	754	792	792	820	853
		Ind. Réel	485	500	515	530	546	546	574	574	600	600	622	622	651	651	672	697
		Ancienneté 1	A	A	A	A	A < 1 An	A ≥ 1 An	A < 1 An	A ≥ 1 An	A < 1 An	A ≥ 1 An	A < 1 An	A ≥ 1 An	A < 1 An	A ≥ 1 An	A	A
Nouveau	III.3	Échelon	2°	3	4°	5°	5°	6°	6°	7°	7°	8°	8°	9°	9°	10°	10°	11°
		Ind. Brut	593	614	633	655	655	691	691	725	725	762	762	803	803	833	833	867
		Ind. Réel	500	515	530	546	546	574	574	600	600	628	628	659	659	682	682	708
		Ancienneté 2	A	A	A	A	A + 1 An	A - 1 An	A + 2 Ans	A - 1 An	A + 2 Ans	A - 1 An	A + 2 Ans	A - 1 An	A + 2 Ans	A - 1 An	A + 1 An	A

TOUTES LES GRILLES DE PROMOTION SONT EGALEMENT REVUES ET SONT TELECHARGEABLES SUR NOTRE SITE

Grilles de reclassement (suite)

De IV.1 vers IV.1	Ancien	Échelon	6°	6°	7°	7°	8°	8°	9°	10°	11°	11°	12°	13°
		Ind. Brut	634	634	675	675	739	739	773	820	838	838	867	915
		Ind. Réel	531	531	562	562	610	610	636	672	686	686	708	745
		Ancienneté 1	A < 1 An	A ≥ 1 An	A < 1 An	A ≥ 1 An	A < 2 Ans	A ≥ 2 Ans	A	A	A < 2 Ans	A ≥ 2 Ans	A	A
Nouveau	IV.1	Échelon	1°	2°	2°	3°	4°	5°	5°	6°	6°	7°	7°	8°
		Ind. Brut	634	675	675	708	751	791	791	838	838	880	880	930
		Ind. Réel	531	562	562	587	620	650	650	686	686	718	718	756
		Ancienneté 2	A + 1 An	A - 1 An	A + 1 An	A - 1 An	A	A - 2 Ans	A + 1 An	A/2	A + 1 An	A - 2 Ans	A + 1 An	A

De IV.2 vers IV.2	Ancien	Échelon	8°	9°	10°	11°	12°	13°	14°	15°	15°
		Ind. Brut	725	773	797	815	856	897	936	978	978
		Ind. Réel	600	636	655	668	699	730	761	792	792
		Ancienneté 1	A	A	A	A	A	A	A	A < 3 Ans	A ≥ 3 Ans
Nouveau	IV.2	Échelon	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°
		Ind. Brut	725	773	797	823	858	897	946	995	1015*
		Ind. Réel	600	636	655	675	701	730	768	806	821
		Ancienneté 2	A	A	A	A	A	A	A	A	0A

* Applicable à partir du 1^{er} janvier 2021

Une prévoyance pour les fonctionnaires !

La **CFDT** réclame l'ouverture d'une négociation **depuis le 1^{er} janvier 2018**.

Les avantages pour les fonctionnaires seront :

- Une réduction significative des cotisations comme pour le régime santé des fonctionnaires
- Un capital en cas de décès (conjoint survivant, enfant(s)) amélioré par rapport aux garanties individuelles
- Une rente conjoint/ enfant(s)
- Une garantie en cas d'invalidité (aménagements, aide supplémentaire en cas d'invalidité permanente)
- Une participation de l'entreprise de 60%, les 40% payés par le fonctionnaire seront défiscalisés

Orange maintient la couverture statutaire pour l'arrêt maladie, l'invalidité, CLM, CLD.

L'équité de traitement n'y est toujours pas !

La CFDT exige une ouverture immédiate des négociations

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

Statuts de fonction

4.3 au 4.6

Le PPCR ne prend pas en compte les emplois supérieurs et aucune amélioration de carrière n'est envisagée à ce jour pour ces fonctionnaires. Cependant, la **CFDT** considère que dans le cadre du PPCR, aucune catégorie de fonctionnaires ne doit être laissée de côté. La **CFDT** revendique pour les statuts de fonction d'Orange, un niveau de retraite cohérent avec la rémunération dont ils bénéficient en activité.

La retraite des cadres supérieurs de second niveau d'Orange détachés sur un emploi supérieur est calculée sur les échelons fonctionnels du 4.2 dont la grille est inchangée depuis 15 ans. Depuis 2017, des évolutions ont permis aux cadres supérieurs de 1^{er} niveau (4.3) d'accéder sous certaines conditions au 1^{er} échelon fonctionnel IB 1027 et à ceux détachés sur le second niveau (4.4) d'obtenir le 2^{ème} échelon fonctionnel HEA.

Pour la **CFDT**, c'est très insuffisant : la **CFDT** demande une évolution de la grille des échelons fonctionnels du 4.2 avec la création d'un 3^{ème} échelon fonctionnel HEB2.

La **CFDT** revendique également la modification du décret du 30 juin 2017 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux emplois supérieurs de France Télécom Orange avec :

- la création d'un 7^{ème} échelon HEA1 pour les emplois supérieurs de 1^{er} niveau
- la création d'un 7^{ème} échelon HEB2 pour les emplois supérieurs de 2^{ème} niveau

La **CFDT** revendique de la transparence dans l'attribution de l'échelon fonctionnel fixé unilatéralement par l'entreprise pour mettre fin au chantage sur la date de départ en retraite ou TPS.