



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
ORANGE

ANALYSE BILAN SALARIAL 2019 Orange SA

Des chiffres et des réalités

L'accord salarial 2019, signé unanimement prévoyait un budget global de 3% toutes mesures confondues. La CFDT se félicite de cet accord revalorisant les salaires d'embauche, même s'il reste une importante marge de progression concernant la bande C. Grâce à cet accord, tous les salariés ont bénéficié d'une mesure collective d'un montant supérieur à l'année précédente.

Bilan des mesures d'augmentations salariales 2019

- **16 645 salariés de droit privé non-cadres** : 13 081 ont bénéficié de la mesure d'augmentation garantie de 450 € annuels et 3 564 d'une mesure supérieure à 450 €
 - ✓ 12 273 salariés non cadres ont bénéficié de 100€ supplémentaires du fait d'un salaire de départ inférieur à 30K€ par an, soit une augmentation individuelle de 550 €.
- **43 200 cadres de droit privé et fonctionnaires** : 15 981 ont bénéficié de la mesure d'augmentation garantie de 525 € annuels et 27 219 d'une mesure supérieure à 525 €.
 - ✓ 3 330 cadres Dbis ou E, ayant un salaire inférieur ou égal à 36 K€, ont perçu une augmentation complémentaire de 200 €.
 - ✓ 8 350 cadres Dbis ou E ayant un salaire compris entre 36 K€ et 41 K€ ont perçu une augmentation complémentaire de 100 €.
- **20 278 fonctionnaires** (des classes I et II) ont bénéficié d'une augmentation de 320 € annuels de leur complément salarial.
 - ✓ 837 ayant un salaire inférieur ou égal à 30 K€ ont perçu 100 € bruts annuels complémentaires

Point noir du bilan 2019:

Une fois de plus, les budgets d'égalité professionnelle n'ont pas été utilisés pour les objectifs prévus dans l'accord (en savoir plus en page 2)

Moyenne des salaires annuels au 31 décembre 2019 (salaire global de base en base temps plein)

Groupe d'emplois		FEMME					HOMME				
		SGB moyen	Moyenne SGB 1 ^{er} décile	Moyenne SGB 3 ^{ème} décile	Moyenne SGB 7 ^{ème} décile	Moyenne SGB 9 ^{ème} décile	SGB moyen	Moyenne SGB 1 ^{er} décile	Moyenne SGB 3 ^{ème} décile	Moyenne SGB 7 ^{ème} décile	Moyenne SGB 9 ^{ème} décile
Salarié-e ACO	B										
	C	25 829	22 600	24 050	27 012	29 769	25 398	22 700	24 050	26 317	28 390
	D	31 115	27 076	29 130	32 200	35 812	30 185	26 594	28 000	30 853	34 918
	DB	38 827	33 098	35 911	40 910	44 975	38 038	31 704	33 969	40 494	45 890
	E	49 999	41 000	45 491	53 186	60 550	51 576	41 552	46 167	55 404	63 434
	F	71 607	57 976	63 955	76 381	88 130	74 247	58 665	65 646	79 244	92 615
	G	115 329	96 001	104 671	122 866	135 777	121 318	100 046	109 127	127 956	146 190
Salarié-e AFO	B						28 422	26 680	27 406	28 930	31 143
	C	32 780	30 414	31 765	33 881	35 193	32 692	30 549	31 882	33 611	34 664
	D	35 295	32 966	34 558	36 156	37 483	35 411	33 248	34 500	36 178	37 619
	DB	40 639	36 837	38 735	42 055	44 896	41 146	37 100	39 061	42 636	45 851
	E	51 018	44 493	47 848	53 426	58 187	51 391	44 604	47 992	54 183	58 890
	F	71 045	60 185	65 707	74 537	83 986	70 659	60 195	65 156	74 213	82 898
	G	82 618	71 342	73 741	85 732	102 156	84 988	72 339	76 077	87 836	103 631

Décile : les SGB sont classés par ordre croissant constatés et divisés en 10 groupe représentant à chaque fois 10% de l'effectif de la catégorie. Le SGB du premier décile correspond à la moyenne des salaires des 10 premiers % constatés de l'effectif de la catégorie. SGB : salaire brut annuel hors rémunération variable.

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

Et sur Internet:

<https://f3c.cfdt.fr/portail/f3c>

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

http://twitter.com/CFDT_Orange



En 2019, malgré une augmentation de 33% du budget spécifique d'évolution professionnelle des femmes (promotion, écart de salaire) celui-ci n'a servi qu'à compenser les écarts femmes/hommes généré par la NAO 2019 au lieu d'améliorer la situation des femmes dans l'entreprise Orange.

La CFDT s'interroge sur la suppression de ce budget qui permet d'avoir un index Egalité F/H artificiellement modifié.

Bilan des mesures reconnaissances 2019

22 033 salariés ont bénéficié des dispositifs de reconnaissance :

- ↘ 4 561 personnes ont été promues en 2019 contre 5 150 en 2018 soit une baisse de 11 % du nombre de promotions (changement de bandes/grades ou passage en niveau de référence RCQ)
- ↘ La promesse annoncée par ARCQ de plus de promotion pour tous plus souvent n'est pas tenue.

Parmi ces promotions 1 112 femmes (24 %) alors qu'elles représentent 37% des effectifs. Cherchez l'erreur !

- ↘ 14 539 salariés ont bénéficié des mesures RCQ pour passage à un niveau de poste avancé, dont 5 437 femmes soit 37 %.
- ↘ 2 933 salariés ont bénéficié d'une Mesure Emploi Compétence, dont 1 235 femmes soit 42 %

Globalement 35 % des femmes ont bénéficié des mesures du dispositif « reconnaissance des compétences » en 2019. Pour les femmes, le plancher reste collant : on leur octroie des augmentations, mais moins de promotions que les hommes en changement de bande / de grade au cours de leur carrière.



Budget spécifique d'égalité professionnelle :

772 femmes (216 non-cadres contractuelles et 556 cadres) ont bénéficié de mesures spécifiques de correction d'écart de salaire femmes/hommes.

900 femmes (428 non-cadres et 472 cadres) ont bénéficié d'une promotion dans le cadre de l'amélioration de la structure des emplois féminisés.

La **CFDT** avait revendiqué un budget spécifique pour les consolidations d'indices (des accords sociaux 1990, 1997, et des accords salariaux 2013 et 2014) :

Ce budget a ainsi permis d'adresser 696 personnes dont 356 femmes qui représentent 51,15 % des heureux bénéficiaires.

La CFDT revendique une répartition financière stricte entre les femmes et les hommes concernant les budgets annuels de la NAO.

Les budgets spécifiques doivent servir uniquement à rétablir les anomalies antérieures et à améliorer pour demain la structure des emplois féminisés chez Orange

Le budget ARCQ doit être négocié et connu pour les deux ans restant de l'accord et COMPLETEMENT DISSOCIE de la NAO.