



ORANGE  
PARTOUT POUR TOUS

L'année dernière, les Organisations Syndicales ont refusé de signer un accord salarial défavorable aux salariés. La Direction a finalement pris une décision unilatérale en juillet 2020 très défavorable, sans prise en compte des impacts de la crise sur les salariés.

Par contre, en décembre 2020, la Direction a décidé une avance sur dividende en augmentation de 0,20 € pour les actionnaires d'Orange : vive la crise !

# BILAN SALARIAL 2020

## Une décision unilatérale au rabais

AVRIL 2021

Alors que les résultats de l'entreprise étaient bons, la négociation sur les salaires en 2020 a échoué sur le « principe de précaution salariale » (*lisez modération*) que la Direction défendait pour constituer des réserves distribuables immédiatement aux actionnaires. Orange a donc décidé seule de distribuer un budget très limité – 1.8% de la masse salariale (*toutes mesures confondues*) – incluant un taux d'augmentation individuelle (AI) de seulement 1% en moyenne, alors que le SMIC était revalorisé dans le même temps de 1.2% (au 1<sup>er</sup> janvier 2020).

### Bilan des mesures d'augmentations salariales 2020

- **Sur 16 377 salariés de droit privé non-cadres : 12 666** ont bénéficié de la mesure d'augmentation garantie de 230 € annuels et **3 711** d'une mesure supérieure
  - ✓ 10 968 salariés de droit privé non-cadres ont bénéficié de 100€ supplémentaires du fait d'un salaire de départ inférieur à 30 K€ par an, soit une augmentation individuelle de 330 €.
- **Sur 42 447 cadres de droit privé et fonctionnaires** : 21 935 ont bénéficié de la mesure d'augmentation garantie de 290 € annuels et **20 512** d'une mesure supérieure
  - ✓ 2 913 cadres Dbis ou E, ayant un salaire inférieur ou égal à 36 K€, ont perçu une augmentation complémentaire de 200 €.
  - ✓ 7 126 cadres Dbis ou E ayant un salaire compris entre 36 K€ et 41 K€ ont perçu une augmentation complémentaire de 100 €.
- **Enfin, 16 391 fonctionnaires** (des classes I et II) ont bénéficié d'une augmentation de **120 €** annuels de leur complément salarial.
  - ✓ 290 ayant un salaire inférieur ou égal à 30 K€ ont perçu 100 € bruts annuels complémentaires.

### Moyennes des Salaires Globaux de Base (SGB) annuels, base temps plein, en 2020

Groupe emploi Salarié-e	FEMME					HOMME					
	SGB moyen	1 <sup>er</sup> décile SGB moyen	3 <sup>e</sup> décile SGB moyen	7 <sup>e</sup> décile SGB moyen	9 <sup>e</sup> décile SGB moyen	SGB moyen	1 <sup>er</sup> décile SGB moyen	3 <sup>e</sup> décile SGB moyen	7 <sup>e</sup> décile SGB moyen	9 <sup>e</sup> décile SGB moyen	
ACO	C	26 254	23 330	24 642	27 250	29 960	25 850	23 258	24 571	26 717	28 768
	D	31 459	27 485	29 455	32 573	39 068	30 456	26 916	28 344	31 151	34 962
	DB	39 062	33 363	36 240	41 151	45 104	38 051	32 033	34 196	40 268	45 734
	E	50 347	41 450	45 798	53 588	60 932	51 926	41 920	46 563	55 682	63 768
	F	72 117	58 371	64 623	76 985	88 796	74 745	59 210	66 110	79 815	93 207
	G	116 269	96 408	106 081	123 952	135 777	121 752	100 000	109 578	129 110	146 300
AFO	B	29 286	28 450	28 450	30 122	30 122	28 633	26 900	27 855	29 149	31 263
	C	33 078	30 913	32 103	34 194	35 420	32 986	30 997	32 192	33 904	34 899
	D	35 827	33 622	35 010	36 696	38 116	35 896	33 602	34 931	36 728	38 223
	DB	41 142	37 439	39 329	42 498	45 375	41 501	37 503	39 507	42 933	45 969
	E	51 587	45 179	48 325	53 850	58 890	51 634	44 918	48 181	54 381	59 159
	F	71 960	60 759	66 364	75 327	84 750	71 269	60 105	65 497	75 031	83 585
G	85 777	72 407	73 779	93 067	104 199	86 706	73 131	77 367	91 949	106 580	

\* Les SGB sont classés dans l'ordre croissant des SGB constatés et divisés en 10 groupes représentant à chaque fois 10% des salariés de cette catégorie. Le SGB du 1<sup>er</sup> décile correspond à la moyenne des SGB des 10 premiers % constatés. Le SGB brut annuel hors variable, varie en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, dans le grade et du niveau de compétences.

En 2020, malgré un budget spécifique de 0.2 % reconduit à l'identique de 2019 pour l'évolution professionnelle des femmes (promotion, écart de salaire) celui-ci n'a servi qu'à compenser les écarts femmes/hommes générés par la NAO.

## Bilan des mesures reconnaissances 2020

Un budget reconnaissance réduit de 0,3 point incluant, en plus, cette année, les mesures mobilité, qui elles, augmentent en budget de façon exponentielle (x4).

Répartition de ce budget :

- 51 % pour les passages au niveau avancé
- 27 % pour les promotions
- 22 % pour les mesures mobilité

Par conséquent, 13 528 salariés ont bénéficié des « dispositifs de Reconnaissance » (22 033 en 2019) 8 389 cadres et 5 139 non-cadres.

- ↪ 3 640 personnes ont été promues en 2020 en baisse de 921 promos !
- ↪ 946 femmes promues (26%) alors qu'elles représentent 37% des effectifs. Cherchez l'erreur !
- ↪ 6 952 salariés ont bénéficié des mesures RCQ pour passage à un niveau de poste avancé, dont 2 638 femmes, soit 38 %.
- ↪ 2 936 salariés ont bénéficié d'une Mesure Mobilité, dont 1 150 femmes, soit 39 %.

**Ce sont 400 promotions de femmes qui manquent !**



## Bilan des mesures d'égalité professionnelle 2020

Un budget spécifique d'égalité professionnelle reconduit à l'identique mais concernant moins grand nombre de salariées.

- 670 femmes (190 non-cadres contractuelles et 480 cadres) ont bénéficié de mesures spécifiques de correction d'écart de salaire femmes/hommes. Soit 102 de moins au global avec des taux attribués également inférieurs.
- 683 femmes (350 non-cadres et 333 cadres) ont bénéficié d'une promotion dans le cadre d'une féminisation de certains niveaux d'emplois. Soit 217 promotions en moins.

La **CFDT** avait revendiqué un budget spécifique pour les consolidations d'indices (accords sociaux 1990, 1999 et accords salariaux 2013, 2014) : pour le bonheur en 2020 de 571 personnes dont 293 femmes (51,31 %).

**En 2021, la CFDT revendique des budgets NAO en nette hausse avec une répartition financière stricte entre les femmes et les hommes.**

**Les budgets spécifiques doivent corriger les anomalies antérieures et servir à améliorer, pour demain, la structure des salaires et aussi féminiser l'emploi à Orange.**

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