

## ANALYSE BILAN SALARIAL 2018



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE  
ORANGE

# Lutte contre les inégalités

Les dépenses contraintes des ménages progressent et demeurent mal intégrées dans le taux officiel de l'inflation. La **CFDT** revendique des augmentations de salaire pour contrer la baisse du pouvoir d'achat constatée par les collègues d'Orange et ce, malgré les très bons résultats obtenus par Orange depuis 2018.

## Bilan des mesures d'augmentations salariales 2018

- **16 652 salariés de droit privé non-cadres** : 12 576 ont bénéficié d'une mesure d'augmentation de **325 €** annuel et **4 076** d'une mesure supérieure à **325 €**
  - ✓ 11 453 salariés non cadres ont bénéficié de 100€ supplémentaires du fait d'un salaire de départ inférieur à 29 K€ par an.
- **42 249 cadres** ont perçu une augmentation individuelle moyenne de 1,4% de leur salaire de base. **325 €** étaient garantis pour les salaires inférieurs à 60 K€.
  - ✓ 2 443 cadres Dbis ou E, ayant un salaire inférieur ou égal à 35 K€, ont perçu une augmentation complémentaire de 200 €.
  - ✓ 8 241 cadres Dbis ou E ayant un salaire compris entre 35 K€ et 40 K€ ont perçu une augmentation complémentaire de 100 €.
- **24 337 fonctionnaires** (des classes I et II) ont bénéficié d'une augmentation de **200 €** dans leur complément salarial.
  - ✓ 688 ont perçu 100 € brut annuel pour un salaire inférieur ou égal à 29 K€

En 2018, face à l'échec des négociations salariales, l'entreprise Orange a mis en œuvre une **Décision Unilatérale** concernant l'augmentation des salaires. Quel bilan en tirer à l'heure où nous négocions les mesures salariales de 2019 ?

Groupe d'emplois		FEMME					HOMME				
		SGB moyen	SGB 1 <sup>er</sup> décile	SGB 3 <sup>ème</sup> décile	SGB 7 <sup>ème</sup> décile	SGB 9 <sup>ème</sup> décile	SGB moyen	SGB 1 <sup>er</sup> décile	SGB 3 <sup>ème</sup> décile	SGB 7 <sup>ème</sup> décile	SGB 9 <sup>ème</sup> décile
Salarié-e Droit privé	B	26 909	25639*	26 605	27 328	27 631			27 102	27 102	
	C	25 341	22 000	23 500	26 640	29 326	24 958	22 176	23 583	25 921	28 007
	D	30 491	26 500	28 558	31 620	35 172	29 620	25 934	27 380	30 251	34 695
	DB	38 210	32 596	35 472	40 096	44 247	37 833	31 224	33 859	40 389	45 875
	E	49 064	40 043	44 638	52 369	59 298	50 807	40 846	45 458	54 555	62 458
	F	70 438	57 465	63 017	75 085	86 255	72 991	57 788	64 614	78 000	91 027
	G	113 901	94 050	104 009	120 675	134 227	119 418	97 992	106 659	126 033	146 492
Fonctionnaire	B		27 172			29 482	27 362	24 038	26 485	28 258	30 823
	C	32 193	29 782	31 254	33 249	34 546	32 106	29 964	31 356	32 947	34 225
	D	34 564	32 422	33 847	35 449	36 576	34 752	32 470	33 981	35 706	36 872
	DB	39 881	36 117	37 894	41 300	44 225	40 545	36 430	38 346	42 131	45 491
	E	50 115	43 813	47 108	52 530	57 230	50 679	43 927	47 542	53 324	57 604
	F	69 542	59 245	64 191	72 598	82 242	69 189	59 095	63 968	72 125	81 026
	G	81 237	69 863	72 082	82 796	103 444	80 905	69 377	73 382	82 464	97 737

\*Ex: les SGB des collègues femmes en bande B, salariées de droit privé, 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 1er 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.

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

Et sur Internet:

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

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

[http://twitter.com/CFDT\\_Orange](http://twitter.com/CFDT_Orange)



Malgré un **Index Egalité F/H de 94/100** publié par Orange, la **CFDT** réitère sa demande d'une plus grande équité dans la nature des mesures de reconnaissance. Les différents dispositifs de reconnaissance n'ont pas le même impact sur le déroulement de carrière des femmes et des hommes.

## Bilan des mesures reconnaissances 2018

**17 147** salariés ont bénéficié de dispositifs de Reconnaissance : *changements de bande CCNT ou grade / passage en niveau de référence d'ARCQ, passage en niveau avancé d'ARCQ ou MEC (Mesures Emploi Compétences).*

↳ **5 150** personnes ont été promues en 2018 contre 7 855 en 2017 soit une baisse de 34 % du nombre de promotions en changement de bandes/grades ou passage en niveau de référence RCQ

**Parmi ces promotions 1 412 femmes (27 %) alors qu'elles représentent 37% des effectifs. Cherchez l'erreur !**

↳ **3 477** salariés ont bénéficié des mesures RCQ pour passage à un niveau de poste avancé, **dont 1 027 femmes soit 30 %**. L'entreprise expliquant que les premiers métiers passés sur ARCQ sont majoritairement des métiers masculins... La **CFDT** sera donc vigilante quant aux métiers très féminisés !

↳ **8 520** MEC ont été attribuées, dont **3 667 pour des femmes soit 43 % de celles-ci...**

**Pour les femmes, le plafond de verre reste présent : on leur octroie des augmentations, mais moins de promotions en changement de bande / de grade au cours de leur carrière.**



### Budget spécifique d'égalité professionnelle

**725** femmes (224 non-cadres contractuelles et 501 cadres) ont bénéficié de mesures spécifiques de correction d'écart de salaire Femmes/hommes.

**714** femmes (416 non-cadres et 298 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). L'entreprise avait conservé cette mesure dans sa décision unilatérale.

Ce budget a ainsi permis d'adresser **1 385** personnes **dont 703 femmes qui représentent 50,75 % des heureux bénéficiaires.**

**Pour la CFDT, les budgets spécifiques concernant l'égalité professionnelle des femmes et des hommes sont faits pour solutionner des situations antérieures d'inégalité persistante, et améliorer pour demain la structure des emplois féminisés chez Orange. C'est donc bien un budget salarial équitable envers les différentes populations que nous continuerons de revendiquer pour toutes et tous.**