



## Quoi de neuf ?

Orange

Paris  
juillet 2015

### Conseil paritaire, késako ?

Comme son nom l'indique, le conseil paritaire est composé de 14 représentant-es du personnel (en fonction des résultats des élections de chaque OS) et de 14 représentant-es d'Orange SA.

Il a pour attribution de traiter tous les textes législatifs et réglementaires applicables aux fonctionnaires d'Orange SA. Il doit obligatoirement présenter tous les ans le bilan des reclassé-es, des commissions de réforme et des CAP.

La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) a accordé, comme l'avait demandé la direction d'Orange en octobre 2013, la fin du paritarisme du conseil. Toute fois, ce changement nécessite la modification de la loi n°90-568, relative à l'organisation du service public à La Poste et France Télécom.

A ce jour rien de nouveau, le conseil est toujours paritaire et dépend de l'article 10 du décret n°2004-978 du 17 septembre 2004.

Le dernier conseil paritaire s'est tenu lundi 15 juin 2015. Les sujets concernant l'application de la réforme catégorie C fonction publique à Orange, la situation des reclassé-es ou les promotions et reconnaissance n'ont pas beaucoup avancé (idem pour les salarié-es de droit privé par ailleurs).

Et pourtant, l'effectif des fonctionnaires fin 2014 est de **54 878** tous grades confondus.

### Effectifs par niveau 2014

Cat. FP* Niv. Orange	A (III et IV)	B (II)	C (I)
Nbre AFO** reclassifié-es	16 856	32 209	127
% de femmes	26,3% (4 427)	38,1% (12 274)	30,7% (39)
Nbre AFO** reclassé-es	196	3 076	267
% de femmes	14,3% (28)	25,4% (780)	31,5% (84)
Total AFO**	17 052	35 285	394
% de femmes	26,1% (4 455)	37% (13 054)	31,2% (123)

Il faut ajouter, à ce tableau, les 2 147 fonctionnaires d'un emploi supérieur au 4.2 (niv A FP) dont 27% de femmes.

\* Fonction Publique \*\* Agent Fonctionnaire

### Effectifs bénéficiant d'un avmon

Avmon	90 <sup>(1)</sup>	97 <sup>(2)</sup>	2013 <sup>(3)</sup> (2.2)
Nbre AFO reclassifié-es		2 035	4 633
dont % de femmes		45,3 % (922)	57,2 % (2 648)
Nbre AFO** reclassé-es	159	555	
dont % de femmes	28,3 % (45)	28,3 % (157)	
Total dont % femmes		2 590 41,7%	

<sup>(1)</sup> mise en place d'échelon final sur certains grades de reclassement

<sup>(2)</sup> «15 points» pour reconnaissance au minimum de 25 ans ancienneté

<sup>(3)</sup> croisement échelles II.1 et II.2 accord NAO 2013

## Projet décrets catégorie C

Après de nombreuses interventions de SUD, la direction a présenté au conseil paritaire de mai 2014 son projet de révision des grilles indiciaires des grades d'un niveau équivalent à la catégorie C de la Fonction Publique. Elle annonçait une mise en oeuvre pour début 2015. Une indemnité différentielle est aussi prévue pour la période allant du 1er février 2014 à la date de parution des décrets.

Au 15 juin, la direction n'a aucune nouvelle du ministère de tutelle. La délégation SUD a demandé à mettre au vote la décision de verser, en attendant, une indemnité équivalente à 5 points. CFTC, CGC, FO, CGT et SUD ont voté pour. La CFDT s'est abstenue et la direction a voté contre.

Cette mesure ne coûterait, pourtant, pas grand chose à l'entreprise :

- Les fonctionnaires de la catégorie C sont au nombre de **394** fin 2014 !

- 188, soit 48%, ont «l'avmon 97», c'est à dire qu'ils/elles n'ont jamais eu de promotion !

C'est inadmissible, une grande partie d'entre eux et elles vont partir à la retraite sans bénéficier de la réforme, ni de primes supplémentaires.

## Suppression de l'indemnité exceptionnelle !

En avril 2015, la Fonction Publique a annoncé la suppression progressive de l'indemnité exceptionnelle de compensation de la CSG, créée en 1997. Elle préservait les salaires d'une baisse de rémunération suite à l'élargissement de l'assiette de la CSG. Elle sera dégressive à partir de janvier 2015. 17 000 fonctionnaires d'Orange sont concernés par des montants bien inférieurs au plafond de 415€/mois.

Encore une fois, l'Etat, en plus du gel du point d'indice depuis 2010, continue ses économies budgétaires sur le dos des fonctionnaires.

## Projet de décret pour l'EI !

Depuis 2007, la notation n'existe plus dans la fonction publique. Elle est remplacée par l'entretien professionnel mis en oeuvre par le

## Le scandale de la méthode PRA (Promotion Reconnaissance Ancienneté)

Si le budget promotion est négocié annuellement lors des NAO, son application est un vrai scandale. En effet, le bilan 2014 montre qu'environ 40% de ce budget (dont 45% pour les femmes) concerne la promotion de fin de carrière. C'est à dire la consolidation des 15 points dits «ancienneté» (à l'entrée du TPS ou 6 mois avant départ retraite) des fonctionnaires qui n'ont jamais eu de promotion de leur carrière !

Pour la fédération SUD, le budget concernant la PRA doit rester en national et être déduit des budgets promotions proposés au niveau des DO/DN. Il faut de vraies promotions de reconnaissance du travail pour tous les salarié-es, quel que soit leur statut.

décret 2010-888. La direction d'Orange propose donc la traduction de ce décret à ses fonctionnaires. Il en sera fini du décret 2001-614 du 9 juillet. Le fonctionnaire bénéficiera d'au moins un entretien individuel par an non obligatoire. Un recours sera possible dans un délai de 15 jours avec réponse de la hiérarchie dans les mêmes délais.

Cependant, l'outil «performance EI» reste le même et n'intégrera pas ce délai !

Mais on respire, en cas de problème la saisie de la CAP sera possible.

## Reclassé-es

A l'initiative de SUD, une déclaration préalable commune, à laquelle ne s'est pas associée la CFDT, a été lue et votée. La majorité des syndicats a demandé à la direction l'ouverture d'une négociation pour réparer le préjudice des personnels ayant gardé leur grade de reclassement. De janvier 1993 à novembre 2004, ces personnels ont été bloqués et privés du droit à l'avancement sur leur grade de reclassement. La direction refuse !

Fin 2014, 23% de reclassé-es n'ont eu aucune promotion contre 6,3% de reclassifié-es.