



ORANGE SA

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

PROCES VERBAL DE DESACCORD PORTANT SUR LES MESURES SALARIALES DE L'ANNEE 2021

Dans le cadre de la négociation salariale annuelle qui s'est ouverte en avril 2021 et à laquelle ont été convoquées les cinq organisations syndicales représentatives au sein de Orange SA, un calendrier de négociation a été fixé comme suit :

- Mercredi 5 mai 2021 de 9h30 à 12h30, à distance en visio-conférence,
- Mercredi 12 mai 2021 de 14h à 17h, à distance en visio-conférence,
- Mercredi 19 mai 2021 de 14h à 17h, à distance en visio-conférence,
- Mardi 25 mai 2021 de 9h30 à 13h, à distance en visio-conférence,

Lors de la séance du 12 mai, les cinq organisations syndicales représentatives au sein de Orange SA ont annoncé la suspension de leur participation à la négociation. Les séances initialement prévues le 19 mai et le 25 mai ne se sont pas tenues.

Suite à des échanges en multilatérales le 31 mai, le 14 juin, et le 22 juin, les organisations syndicales ont été conviées à de nouvelles séances de négociation, afin d'échanger sur les nouvelles propositions de l'entreprise le :

- Mercredi 9 juin 2021 de 9h30 à 12h30, à distance en visio-conférence,
- Vendredi 18 juin 2021 de 9h30 à 12h30, à distance en visio-conférence
- Vendredi 25 juin 2021 de 10h00 à 12h00, à distance en visio-conférence
- Lundi 28 juin 2021 de 10h30 à 12h00, à distance en visio-conférence

Lors de la séance des 9 et 18 juin, les organisations syndicales représentatives ne se sont pas présentées.

Lors des séances du 25 et 28 juin, deux organisations syndicales représentatives sur les cinq étaient présentes.

Ces séances de négociations ont été précédées, conformément aux dispositions de la décision relative aux mesures salariales 2020, d'une réunion de travail avec les organisations syndicales représentatives au sein d'Orange SA consacrée au bilan de mise en œuvre des mesures salariales 2020 :

- Mercredi 14 avril 2021 de 9h30 à 13h, à distance en visio-conférence
- Mardi 27 avril 2021 de 14h à 17h30, à distance en visio-conférence,
- Jeudi 29 avril 2021 de 14h à 17h30, à distance en visio-conférence,

Un projet d'accord salarial a été proposé à la signature électronique des Organisations Syndicales et de la Direction le jeudi 6 juillet 2021 à 12h (projet adressé le 30 juin 2021 par la Direction aux Organisations Syndicales).

A défaut d'accord constaté lors de cette séance de signature électronique et en application de l'article L2242-5 du Code du Travail, le présent procès-verbal de désaccord a pour objet de consigner en leur dernier état les propositions des parties à la négociation.

Les mesures unilatérales que la Direction entend appliquer sont formalisées dans un document distinct du présent procès-verbal.

1ère partie – Etat des propositions des parties à la négociation

1.1 Propositions des organisations syndicales

Propositions par organisation syndicale représentative, issues des déclarations préalables du 5 mai 2021:

- CFDT-F3C

Afin de reconnaître le collectif de travail comme l'élément essentiel dans la réussite des objectifs fixés par l'entreprise, le syndicat CFDT demande :

- Une augmentation générale significative pour tous,
- Une progression du pouvoir d'achat à la hauteur des résultats de l'entreprise,
- Des montants minimum bas salaires non-cadres et cadres,
- Un minimum de 7% d'augmentation ou de 2 900 € pour le passage de Dbis à E,
- Une grille de rémunération minimale propre à notre entreprise : garde-fou de l'individualisation des salaires et de disparités trop fortes. Cette grille pourrait servir de référence interne propre à nos activités et nos métiers. Des repères salariaux sont essentiels pour une juste reconnaissance de la contribution des Femmes et des Hommes d'Orange,
- Des bilans de mise en oeuvre de la NAO et des mesures de reconnaissance au niveau local et national avec le même niveau d'informations que les années précédentes,
- Des bilans locaux par établissement principal avec une déclinaison par direction métier,
- Le relèvement des salaires d'embauche,
- La revalorisation du complément Orange,
- La revalorisation des indemnités d'astreintes inchangées depuis des années,
- Un renforcement du pilotage des budgets dans sa répartition Femmes/Hommes,

La CFDT demande à nouveau une dé-corrélation des budgets de reconnaissance et d'égalité professionnelle de l'ensemble des mesures de la NAO avec des augmentations significatives afin de solder les situations particulières en commençant par les non-promus depuis 10 ans et plus, et d'éliminer les écarts de salaires F/H et d'améliorer la structure de l'emploi pour l'ensemble des femmes indépendamment de leur statut.

La CFDT considère que les mesures « de mobilité » ne sont pas des « compétences » au sens de l'accord du 20 février 2017. Elles doivent faire partie intégrante des projets de restructuration et de transformation de l'entreprise avec des budgets adéquats.

- CFE-CGC

Le syndicat CFE-CGC revendique une augmentation significative du pouvoir d'achat afin de corriger le coup de frein injustifié de 2020 et qui permette une vraie progression pour 2021 :

- un budget d'augmentation général exprimé en pourcentage et non pas par un montant forfaitaire.
- un budget d'augmentation individuel car chacun ne contribue pas aux résultats de la même façon.
- un budget de mesures spécifiques afin de pouvoir corriger des situations particulières comme les sous positionnements.
- Un taux directeur de bon niveau avec une telle architecture permettrait d'assurer une meilleure équité entre les salariés.

- CGT-FAPT

Le syndicat CGT-FAPT réclame des avancées significatives sur les points suivants :

- Une revalorisation générale des salaires de toutes et de tous de 8% à un niveau qui permette à la fois de rattraper le pouvoir d'achat perdu et d'y apporter une amélioration à la hauteur des besoins,
- Un 13ème mois minimum pour toutes et tous, en plus des rémunérations actuelles, sur la base d'une augmentation de salaire, et non d'une répartition sur 13 mois des SGB actuels,
- De porter le Smic à 1 800€ bruts par mois. Ce Smic doit constituer le point de départ de toutes grilles de salaires et traitements,
- De nouvelles grilles de salaire, mensualisées, basées sur une progression régulière et garantie, la reconnaissance immédiate des qualifications et des diplômes sur les bases du SMIC à 1 800 € bruts à l'embauche, et du plafond de la sécurité sociale (3 428 €) pour les cadres,
- Des mesures de rattrapage salarial pour tous les cadres dont le salaire est inférieur au plafond de la Sécurité Sociale (3 428 € bruts/mois, 41 136€ bruts/annuel), et à terme la fin de ces mesures de rattrapage par le recrutement de cadres au niveau de ce plafond « à minima »,
- La suppression du Dbis qui existe uniquement dans notre entreprise et la création d'une bande E1 pour accueillir les Dbis et E2 pour ceux qui sont déjà en E, comme cela s'est fait dans d'autres entreprises des télécoms,
- Des mesures financières pour une réelle égalité professionnelle sur l'ensemble des éléments de la rémunération, notamment variable, en supprimant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avec une obligation de résultats,
- Le dégel du point d'indice accompagné de sa revalorisation pour les fonctionnaires, qui n'ont rien eu depuis 2010,
- L'intégration du Complément Salarial Orange dans le salaire pour le calcul de la retraite,
- L'augmentation du nombre de promotions, et du budget afférent, avec, notamment, un plan particulier de promotion interne pour tous les fonctionnaires en fin de grille indiciaire, et la priorité donnée aux promotions plutôt qu'aux reconnaissances sans promotion
- La mise en œuvre de budgets spécifiques pour les promotions de reconnaissance d'ancienneté et le rattrapage des sous positionnements,

- La progression des seuils « a minima » tous les 2 ans sur 20 ans et une réelle évolution de carrière,
 - La mise en œuvre d'un montant plancher de 300 € sur les Parts Variables Commerciales et Managériales,
 - La suppression de l'article faisant référence à l'intégration des parts variables dans les minima de la CCNT. Ces éléments variables ne peuvent entrer dans ces calculs, les minima doivent être une garantie de salaire mensuel fixe,
 - La prise en charge totale de la mutuelle pour tous,
 - La remise en œuvre du complément pour charge de famille pour les salariés de droit privé, au même titre que pour les fonctionnaires,
 - La revalorisation de la prime de vie chère, et sa généralisation à tous les salariés travaillant en Corse et dans les DOM et dans certaines métropoles,
 - La reconnaissance du travail en ZUS de façon plus générale.
- FO-COM
- Le syndicat FOCom revendique prioritairement des revalorisations de carrière et de rémunération avec :
- Un 13ème mois pour tous avec un montant minima attribué de 2800 euros bruts garanti
 - Un budget Reconnaissance important et dédié entièrement aux compétences et aux qualifications des salariés, sans inclure de mesure mobilité
 - La mise en oeuvre d'un équilibre total des promotions par effectif Femmes et Hommes et un budget conséquent pour dissoudre les écarts salariaux
 - Le maintien des mesures spécifiques avec :
 - Un budget de 2% pour toutes les catégories de salariés en début de carrière
 - Un budget dédié pour les salariés non promus depuis plus de 10 ans qui stagnent au volume indécent de 21 000 personnes concernées en 2020
 - Les consolidations selon les dispositifs des accords sociaux 1990, 1997 et des accords salariaux 2013 et 2014 avec la garantie de résultat bénéficiaire pour tous les fonctionnaires
 - La prise en charge de la sur cotisation retraite des salariés à temps partiels, 80% sont des femmes qui subissent souvent en plus, des interruptions de carrière impactant de manière négative leur rémunération et leur évolution professionnelle
 - Un pilotage local et national des mesures, digne de ce nom, pour une équité d'attribution ainsi que le contrôle de la consommation totale des budgets
 - La mise en place de commissions de suivi locales et nationale avec un point d'étape en octobre 2021, pour vérification de la mise en œuvre des mesures conformément aux dispositifs validés
- SUD-PTT
- Pour 2021, le syndicat SUD-PTT attend des mesures salariales en lien avec les résultats de l'entreprise en 2020 et les résultats du T1 qui montrent qu'Orange reste en ligne sur tous ses objectifs commerciaux et financiers, avec un redressement visible de certains indicateurs qui

avaient pu souffrir partiellement de la crise. SUD-PTT attend également qu'elle corrige le rendez-vous raté de mesures salariales unilatérales au rabais en 2020 :

- Une redistribution d'une partie du bénéfice net de 20000 ou 35000€ produit par salarié en 2020 sous la forme d'augmentations de salaires.
- Des mesures spécifiques vers les débutants, les bas salaires ou les femmes, qui soient réellement efficaces.
- Cet objectif d'efficacité de mesures spécifiques ne peut être atteint que si les augmentations de salaires sont attribuées entièrement en collectif. Cela aura en outre le mérite de simplifier grandement les mesures salariales et d'en améliorer leur lisibilité.
- La reconduction d'un budget additionnel significatif d'égalité professionnelle, plus ambitieux y compris sur les corrections salariales : des budgets de promotion cloisonnés non miscibles entre les femmes et les hommes, avec une déclinaison de ces budgets au niveau des unités afin de tenir compte des différences de proportion femmes/hommes sur les métiers et unités.
- Un budget de correction salariale significatif permettant de réduire les écarts de salaires sur un même niveau.
- En matière de budget de reconnaissance et de promotion, un retour à un budget digne des moyens d'Orange, mais aussi des compétences et de la mobilisation des salarié-e-s à nouveau démontrées en 2020
- SUD-PTT rejette l'idée qu'un budget de promotion soit utilisé pour accompagner de la mobilité plus ou moins à l'initiative des salarié-e-s.
- Le retour d'un budget additionnel dédié aux non promus depuis plus de 10 ans.
- A partir de 2021, la politique de promotion des fonctionnaires va subir les effets de bord de la révision des grilles indiciaires dite PPCR2 : SUD-PTT demande à la direction de bien garantir l'égalité réelle et non présumée des statuts devant la promotion.
- En raison de leur moyenne d'âge, SUD-PTT demande que les promotions des fonctionnaires soient mises en oeuvre de manière indiciaire, c'est-à-dire par changement de grades, à chaque fois que c'est possible, afin qu'elles produisent des droits supplémentaires en vue de la retraite.
- demande d'ouverture d'une négociation sur la vie chère pour nos collègues travaillant dans les DROM.

Courrier intersyndical du 12 mai 2021 : « l'ensemble des organisations syndicales suspendent leur participation aux négociations sur l'intergénérationnel, la GPEC et la NAO, dans l'attente de propositions de mesures salariales 2021 pour tous les salariés en rapport avec les résultats financiers 2020 et l'investissement exceptionnel des salariés sur la période ».

Courrier intersyndical du 4 juin 2021 : « [les organisations syndicales rappellent] que l'entreprise a dégagé 3,2Mds€ de bénéfice net en 2019 et 5Mds€ en 2020, que le dividende aux actionnaires a été augmenté de 80%, que l'inflation constatée sur les 12 derniers mois est de 1,3% (source INSEE IPC avril 2021) et que les substantielles économies réalisées, notamment pendant la crise sanitaire, permettent de redémarrer les négociations au taux directeur de 3% de l'accord salarial signé à l'unanimité en 2019, pour celles et ceux qui restent au travail et produisent les résultats. Les organisations syndicales réfutent l'approche budgétaire de l'entreprise, qui intègre le coût du plan de départs et de l'offre réservée au personnel pour justifier une modération salariale drastique, faisant fi de la notion de pouvoir d'achat des salariés et de redistribution des

richesses que les salariés ont créées par leur travail et leur mobilisation sans faille en période de crise sanitaire ».

Seule la CFE CGC a signé l'accord proposé à signature le 6 juillet 2021, avec les réserves suivantes :

« Dans la cadre de la commission de suivi en novembre 2021, la CFE CGC réclamera des mesures pour augmenter le pouvoir d'achat de tous les personnels si l'inflation actuelle de 1,5% en juin se maintient à ce niveau ou poursuit sa progression.

La CFE CGC demande l'arrêt du ruissellement vers le haut qui perdure notamment au travers des LTIP dont le budget est excessif.

La CFE CGC sera vigilante sur le respect de l'accord ARCQ pour les personnels qui s'impliquent dans le développement de leurs compétences ».

Le 6 juillet 2021, une première version du projet de procès-verbal de désaccord portant sur les mesures salariales de l'année 2021 a été adressée aux cinq organisations syndicales CFDT F3C, CFE CFC Orange, CGT FAPT, FO COM, et SUD PTT.

Le 7 juillet 2021, les quatre Organisations Syndicales CFDT F3C, CGT FAPT, FO COM et SUD PTT ont demandé l'ajout d'observations communes au projet de procès-verbal (voir en page 14 le contenu de ces observations).

1.2 Propositions de la Direction soumises à signature des Organisations Syndicales dans le projet d'accord salarial

L'intégralité du projet d'accord salarial 2021 proposé à la signature des organisations syndicales représentatives le 6 juillet 2021 est annexée au présent procès-verbal de désaccord (annexe I).

La synthèse des mesures et des budgets de ce projet est décrite ci-après dans cet article 1.2.

L'ensemble des mesures proposé dans le projet d'accord salarial représente un budget global moyen de 1,80% des salaires de base à travers des mesures individuelles, des mesures portant sur la reconnaissance des compétences, des qualifications, des mesures relatives à la mobilité et aux parcours professionnels et des mesures spécifiques pour certaines catégories de salarié-es.

1°) Mesure d'augmentation collective et individuelle

a) Mesure d'augmentation collective des salarié-es de droit privé des groupes d'emploi B, C, D

Budget moyen de mesure d'augmentation individuelle correspondant, en niveau, à 0,90% des salaires de base annuels / salaires globaux de base de ces salarié-e avec une augmentation individuelle d'un montant minimum de 270 € brut annuel (temps complet).

Date d'effet du 1^{er} janvier 2021.

b) Mesure d'augmentation individuelle des salarié-es de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F, G et des fonctionnaires classes III, IV et détaché-es sur un emploi supérieur

Budget moyen de mesure d'augmentation individuelle correspondant, en niveau, à 0,80% des salaires de base annuels / salaires globaux de base de ces salarié-es.

Salarié-es de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F et fonctionnaires classes III, IV et détaché-es sur un emploi supérieur niveaux IV.3 et IV.4, dont le salaire de base/salaire global de base constaté au 31 décembre 2020 est inférieur à 80 000 euros (base temps complet) : la mise en œuvre de cette mesure se traduit, pour chacun-e de ces cadres, par une augmentation individuelle d'un montant minimum de 270 € brut annuel (base temps complet).

Date effet : 1^{er} janvier 2021

c) Mesure d'augmentation collective des fonctionnaires classe I et II

Mesure d'augmentation collective d'un montant uniforme de 120 € brut annuel (temps complet), correspondant, en niveau, à 0,35% du salaire global de base moyen.

Date d'effet : 1^{er} janvier 2021.

2°) Mesures portant sur la reconnaissance des compétences, des qualifications, de la mobilité et des parcours professionnels des salarié-es

Budget consacré à la reconnaissance des compétences et des qualifications représentant, en niveau, 0,7% des salaires de base annuels / salaires globaux de base, décliné comme suit :

- Salarié-es de droit privé des groupes d'emplois B, C, D, et fonctionnaires des classes I et II : 0,7% des salaires de base ou salaires globaux de base des salarié-es en activité au 31 décembre 2020,
- Salarié-es de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F, G et des fonctionnaires classes III, IV et détaché-es sur un emploi supérieur : 0,7% des salaires de base ou salaires globaux de base des salarié-es en activité au 31 décembre 2020

Augmentation minimum lorsqu'une mesure de reconnaissance est attribuée :

- 2% avec un plancher de 600 € brut annuel (temps complet) pour les mesures correspondant au passage au niveau « avancé » dans son métier ;
- 4% avec un plancher de 1 200 € brut annuel (temps complet) pour les promotions, portée 7% avec un plancher de 2400 € brut annuel (temps complet) pour les promotions donnant accès au niveau cadre (Dbis/III.2).

La mise en œuvre des mesures de reconnaissance des compétences et des qualifications est réalisée au fil de l'eau, au fur et à mesure des événements ou occurrences de situation pouvant y donner lieu, à une date d'effet au plus proche du fait générateur.

3°) Dispositions spécifiques pour certaines catégories de salarié-es

a) Mesures en faveur de l'égalité professionnelle femmes / hommes

Compte tenu de l'état des lieux partagé entre les Organisations Syndicales et la Direction lors de la négociation salariale 2021 et des engagements prévus par l'accord Egalité Professionnelle, des mesures spécifiques sont proposées dans le projet d'accord salarial visant :

- d'une part,

A faire évoluer la structure de l'emploi afin de contribuer à une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des différents niveaux de responsabilité : budget spécifique de 0,20%, en niveau, des salaires de base ou salaires globaux de base annuels des femmes en activité au 31 décembre 2020 afin de favoriser, en plus grand nombre, l'accès des femmes aux différents niveaux de responsabilités.

Budget distinct et indépendant du budget de 0,7% consacré aux mesures de reconnaissance des compétences et des qualifications des salarié-es.

Augmentation minimum du salaire de base/salaire global de base lorsque la mesure appliquée : 4% avec un plancher de 1 200 € brut annuel (temps complet), portée à 7%, avec un montant minimum de 2 400 € brut annuel (base temps complet) en cas d'accès au niveau cadre (III.2).

- d'autre part,

A corriger des écarts salariaux entre femmes et hommes : budget spécifique de 0,10%, en niveau, des salaires de base ou salaires globaux de base annuels des femmes en activité au 31 décembre 2020 (salarié-es de droit privé niveaux B, C, D, femmes cadres salarié-s de droit privé et fonctionnaires niveaux Dbis à G) dédié à la correction des écarts de salaires entre les femmes et les hommes pour des situations comparables d'emploi, avec une utilisation prioritaire pour des situations individuelles d'écart salarial parmi les femmes des tranches d'âge égales ou supérieures à 45 ans, tant non cadres que cadres.

Augmentation minimum du salaire de base/salaire global de base lorsque la mesure est appliquée : 5% avec un plancher de 1200€ brut annuel (temps complet).

b) Mesures d'augmentation collective associées à un seuil de salaire

- Salarié-es de droit privé des groupes d'emplois B, C, D, et fonctionnaires des classes I et II dont le salaire de base brut annuel ou salaire global de base brut annuel constaté au 31 décembre 2020 est inférieur ou égal à 27 000€ brut annuel (temps complet) : mesure d'augmentation collective d'un montant uniforme de 100 € brut annuel (temps complet). Cette mesure correspond à une progression moyenne, en niveau, de 0,40% du salaire des bénéficiaires.

- Salarié-es de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F et fonctionnaires des classes III, IV et détaché-es sur un emploi supérieur niveaux IV.3 et IV.4 dont le salaire de base brut annuel ou salaire global de base brut annuel constaté au 31 décembre 2020 est inférieur ou égal à 38 000 € brut annuel (temps complet) : mesure d'augmentation collective d'un montant uniforme de 100 € brut annuel (temps complet). Cette mesure correspond à une progression moyenne, en niveau, de 0,30% du salaire des bénéficiaires.

Date d'effet des mesures collectives associées à un seuil de salaire : 1^{er} janvier 2021.

c) Mesure pour les salarié-es en début de carrière

Budget de mesure individuelle réservé aux salarié-es en début de carrière professionnelle. La notion de début de carrière doit être appréciée avec souplesse en référence à des critères d'âge et d'ancienneté à Orange.

Les critères suivants servent de référence : âge inférieur ou égal à 29 ans et ancienneté à Orange inférieure ou égale à 4 ans.

- Salarié-es des groupes d'emplois B, C et D : budget moyen de cette mesure correspondant, en niveau, à 2,00% des salaires de base annuels au 31 décembre 2020 de ces salarié-es.
- Salarié-es des groupes d'emplois Dbis, E, F et G : budget moyen de cette mesure correspondant, en niveau, à 2,00% des salaires de base annuels au 31 décembre 2020 de ces salarié-es.

Augmentation minimum du salaire de base de 0,50% lorsque la mesure est appliquée.

Date d'effet de la mesure au 1^{er} janvier 2021.

d) Consolidations issues, pour les fonctionnaires, des accords sociaux 1990, 1997, et des accords salariaux 2013, 2014

Enveloppe particulière consacrée à la mise en œuvre des consolidations issues de ces accords, à hauteur de 0,10% des salaires globaux de base des fonctionnaires en activité au 31 décembre 2020.

Augmentation minimum lorsque la mesure est mise en œuvre : 4% avec un montant minimum de 1 200 € brut annuel (temps complet), portée à 7% avec un montant minimum de 2 400 € brut annuel (temps complet) en cas d'accès au niveau cadre (III.2).

e) Minima de Complément Salarial des fonctionnaires classes III, IV, et détaché-es sur un emploi supérieur

Relèvement des minima annuels de Complément Salarial de 0,50%, à effet du 1^{er} janvier 2021, avec un relèvement minimum de 30€ brut annuel.

f) Médecins du travail

- Mesure d'augmentation générale de leur salaire de base de 1,15% à effet du 1^{er} janvier 2021.
- Révision du salaire de base possible afin de prendre en considération l'exercice de missions auxiliaires ou complémentaires à celles prévues dans leur contrat de travail à Orange SA.

g) Revalorisation de la prime de sur-rémunération et des seuils minimaux de rémunération du Temps Partiel Sénior (TPS)

En déclinaison de l'accord intergénérationnel du 12 décembre 2018 portant sur les modalités de mise en œuvre du Temps Partiel Sénior (art 2-6-3-5-B & C) :

- Taux de revalorisation de la « sur-rémunération » de 1,30% pour les salarié-es qui entrent dans le dispositif « TPS » à compter de la date de signature du projet d' accord salarial.
- Seuils minimaux de rémunération revalorisés de 1,30%, soit un seuil minimal de 1 887 € brut mensuel pour les salariés niveaux B à D/ classes I et II et 2 629 € brut mensuel pour les salarié-es Dbis à G / classes III et IV ou détaché-es sur un emploi supérieur.

4°) Pilotage et principes de mise en œuvre de l'accord, bilan d'application

a) Pilotage de la mise en œuvre

La mise en œuvre des mesures du présent accord fera l'objet d'un pilotage national et local renforcé. La Direction suivra la mise en œuvre des budgets prévus par l'accord au niveau des Divisions. Ce suivi portera sur :

- l'utilisation complète des budgets en fonction de leur objet,
- la répartition des mesures par genre,
- l'utilisation des budgets par catégories de salarié-es, lorsque l'accord le prévoit

Le pilotage s'appuiera sur une note de cadrage précisant :

- Les objectifs de taux de féminisation des mesures,
- Les modalités d'utilisation du budget d'évolution professionnelle des femmes,
- Les modalités et le calendrier de mise en oeuvre des mesures dans le SI

Chaque Division assurera le pilotage local sur la base de ces éléments (mise en oeuvre conforme des mesures en local par les Etablissements Distincts).

Par ailleurs la Direction accompagnera les Divisions dans l'identification des foyers de promotions potentielles pour les femmes.

Un retour sur ce pilotage sera fait lors du bilan annuel d'application de l'accord au niveau national et local avec les organisations syndicales.

A titre exceptionnel, une commission de suivi de l'application de l'accord sera organisée au niveau national au plus tard en novembre 2021, sur la base des données saisies dans le Système d'Information Ressources Humaines le mois de paie précédant le mois de tenue de la commission. Dans le cadre de cette commission, les prévisions annuelles d'inflation, à date, de la Banque de France, seront réexaminées. En cas de remontée durable et plus forte qu'anticipé de l'inflation, par rapport aux prévisions connues à fin juin 2021, avec un impact significatif sur le pouvoir d'achat des salariés, des discussions seront conduites sur les mesures correctrices qui pourraient être prises, sans préjuger du contenu de la NAO 2022.

b) Principes de mise en œuvre

- Chaque mesure de cet accord est mise en œuvre en fonction de son objet propre.
- Une notification individuelle détaillant les mesures salariales mises en œuvre au titre de cet accord est remise et commentée aux salarié-es lors d'un entretien avec son-sa manager.
- Lors de cet entretien, le-la manager donne à consulter tout élément d'information pertinent quant au positionnement salarial comparativement aux autres, sous réserve de garantir le respect de la confidentialité des situations individuelles.

- La notification est remise suffisamment tôt en amont de la date d'application des mesures permettant le cas échéant, aux intéressé-es, d'user de la voie de recours prévue ci-après.
- Un-e salarié-e estimant faire l'objet d'une décision injustifiée peut formuler un recours par écrit auprès de sa ligne managériale et/ou de son/sa DRH. Cette demande est instruite et traitée localement lors d'un entretien spécifique pour lequel le-la salarié-e peut se faire accompagner d'un-e représentant-e du personnel ou de tout autre salarié-e de l'entreprise. En cas d'arbitrage favorable de la hiérarchie à ce recours, la décision salariale est modifiée avant sa mise en paiement. En cas de décision contraire, les motifs sont expliqués au-à la salarié-e qui peut décider le cas échéant d'exercer un recours auprès du niveau hiérarchique supérieur.

c) Bilan du projet d'accord salarial

Bilan de mise en œuvre niveau national avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives à ce niveau.

Un bilan local de la mise en œuvre est également présenté au niveau des Établissements Distincts avec d'une part les organisations syndicales représentatives au niveau national et d'autre part, les organisations représentatives au niveau de l'Établissement Distinct.

Ce bilan s'appuie sur des informations quantitatives et qualitatives visant à éclairer l'application locale du présent accord. Cette information est établie sur des données collectives pertinentes afin de garantir la qualité des restitutions et le respect de la confidentialité des situations individuelles.

2^{ème} Partie – Mesures salariales que la Direction de l’entreprise entend appliquer par une décision unilatérale

La Direction de l’entreprise entend appliquer les mesures de politique salariale 2021 telles que définies dans une Décision Unilatérale distincte du présent procès-verbal de désaccord (projet en annexe II).

Cette décision sera déposée conjointement à ce procès-verbal à l’initiative de la Direction de l’entreprise auprès des autorités réglementaires.

3^{ème} partie – Formalités de dépôt du procès-verbal de désaccord

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du code du Travail, ce procès-verbal sera déposé auprès du Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne Billancourt en un exemplaire. Deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique seront transmis à la DRIEETS d'Ile-de-France.

Un exemplaire sera également établi pour chaque partie.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 8 juillet 2021

Pour Orange SA,

Gervais Pellissier
Directeur Général Délégué, People & Transformation

Pour les organisations syndicales,

Pour la CFDT-F3C :	Pour la CFE-CGC Orange :	Pour la CGT-FAPT :
Pour FO-COM :	Pour SUD-PTT :	

La signature numérique emporte votre consentement sur l'ensemble du document. Elle rend inutile le paraphe de chaque feuille. La date de signature du document figure sur la signature numérique.

Pour être valable, un document doit être signé numériquement par tous les signataires.

Si ce document venait à être signé de manière manuscrite, la version numérique serait caduque et non opposable. Le document papier devra alors être paraphé, daté et signé, en précisant le nombre d'exemplaires originaux.

ORANGE SA

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

TEXTE AJOUTE AU PROCES-VERBAL A LA DEMANDE DES 4 ORGANISATIONS SYNDICALES CFDT F3C, CGT FAPT, FOcom et SUD PTT

Observations écrites communes aux organisations syndicales CFDT F3C, CGT FAPT, FOcom et SUD PTT:

La CFDT, la CGT, FO et SUD rappellent que le code du travail impose à chaque entreprise de démarrer leurs NAO au plus tard 12 mois après le début des NAO de l'année N-1 (L 2242-1). Pour rappel, les NAO 2020 avaient démarré le jeudi 12 mars 2020.

Lors de la réunion multilatérale du 15 février 2021 concernant le calendrier des négociations 2021, la direction annonce l'ouverture de la NAO en mai 2021 au mépris de la loi. La CFDT, la CGT, FO et SUD ont demandé oralement et /ou par écrit à ce que la NAO prévue à l'été par la direction puisse se tenir dès que possible et dans le calendrier habituel à savoir en début d'année. Pour rappel, si l'entreprise ne prend pas l'initiative d'engager la NAO, la NAO doit s'engager de droit, à la demande d'une organisation syndicale représentative. **La direction n'a pas répondu à cette demande de la CFDT, la CGT, FO et SUD dans le délai des 8 + 15 jours qu'impose le code du travail.**

La direction a repoussé sciemment les NAO car elle déclarait avoir d'autres priorités. Au-delà du non-respect de la loi, il n'était pas concevable que les mesures salariales récompensant les efforts de tous les salariés soient négociées plusieurs mois après l'annonce des résultats 2020 et bien après le plan de rétribution variable des leaders (long-term incentive program - LTIP). D'autant que ce décalage influe à un instant T sur le calcul des Parts Variables Managériales et pénalise davantage de salariés ayant quitté l'entreprise pour un départ en retraite au moment de la mise en paie, exemple en octobre en 2020. **Pour la CFDT, la CGT, FO et SUD, le sujet de la NAO devait être initié sans attendre et être décorrélé de la négociation de l'accord intergénérationnel comportant un plan de départ des séniors.**

Le 16 février, la direction persistait en ce sens auprès des salariés : « Trois négociations seront prioritaires en 2021 dans l'accompagnement des chantiers de transformation du Groupe : un nouvel accord intergénérationnel, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et l'accompagnement de la mobilité. Dès le mois de mars, une négociation sera engagée sur l'évolution de l'emploi, à travers des mesures d'âge et un nouvel accord intergénérationnel. » La NAO n'était pas prioritaire pour la direction qui souhaitait repousser ce sujet visiblement embarrassant à plus tard et surtout en fonction des résultats de ces dernières négociations et de leurs budgets associés. Il apparaissait alors clairement, et le DRH groupe Orange ne l'a pas caché lors d'une multilatérale le 15/02/2021, que selon un principe de vases communicants dans l'enveloppe financière globale RH d'Orange en 2021, un effort financier plus important de l'entreprise pour « accélérer les départs » se ferait au détriment de l'enveloppe NAO 2021.

Lors des réunions de bilan qui précèdent la négociation, la CFDT, la CGT, FO et SUD ont demandé à disposer avant le démarrage de la négociation de données complémentaires nécessaires à la transparence d'une négociation loyale et sincère sur les salaires. Rappelons que les informations que l'employeur remet aux délégués syndicaux composant la délégation doivent permettre une analyse comparée de la situation des

hommes et des femmes concernant les emplois et les qualifications, les salaires payés. **Malgré la non-fourniture de la complétude des données aux OS, la direction a démarré les négociations.**

Lors de la 1^{ère} séance du 5 mai 2021, la direction a proposé un taux directeur de 1% toutes mesures confondues, du jamais vu chez Orange, un taux non seulement complètement décalé de la réalité économique d'une entreprise qui avait réalisé 5 milliards d'euros de bénéfices en 2020, mais aussi des pratiques salariales 2021 moyennes de nombre d'entreprises comparables.

La CFDT, la CGT, FO et SUD ont donc renouvelé oralement puis par écrit leur demande de transmission des éléments de rémunération concernant : les cadres exécutifs de l'entreprise, le bilan par statut des mesures salariales et des rémunérations, la fiabilisation du nombre de promotions réalisées en 2020 qui différait entre les différents bilans produits par l'entreprise pour la même année (1322 promotions d'écarts entre deux bilans – de la NAO et du Rapport de Situation Comparée), et la valeur ajoutée dégagée sur le périmètre de la négociation, à savoir le périmètre d'Orange SA.

Pour rappel, Orange a déjà été condamnée en 2012 pour défaut de fourniture des données de rémunération par statut (devant fournir un rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes pour l'année 2010 comportant, s'agissant de la rémunération, une ventilation selon les statuts, de fonctionnaires ou de salariés). **Orange n'a plus voulu fournir ces données depuis quelques années.**

Par ailleurs, d'autres sociétés ont été condamnées pour non fourniture des données de la rémunération de leurs cadres exécutifs. Pour la CFDT, la CGT, FO et SUD, la direction d'Orange se devait de remettre aux organisations syndicales représentatives dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires les mêmes informations concernant les cadres *executives* dits « hors harp » chez Orange, que celles remises pour les autres salariés de l'entreprise, qui devaient comprendre notamment la masse globale des variables, ses critères d'attribution et sa répartition catégorielle, le rapport existant pour l'année 2020 entre les augmentations des *executives* et l'enveloppe globale consacrée aux augmentations de salaires, et ce au plus tard lors de la première réunion de négociation.

La CFDT, la CGT, FO et SUD n'ont fait que demander des éléments de transparence parfaitement légaux à la direction d'Orange qui les leur a d'abord refusés indiquant que « la décision unilatérale de 2020 et les accords des années précédentes ne prévoient pas de mesures spécifiques pour cette population. Il n'y a donc pas de zoom particulier sur la rémunération de cette population ».

Dans le même esprit, il a été impossible en 2021 d'obtenir des données détaillées complémentaires sur la déclinaison et les effets par genre de la politique de promotion de l'entreprise sur les 2 statuts coexistant au sein d'Orange : salariés de droit privé et fonctionnaires. Pourtant, les données fournies en 2020 lors du bilan de l'accord salarial 2019 comprenaient ces données et mettaient en évidence des différences importantes de traitement des salariés d'Orange en fonction de leur statut, les taux de reconnaissance et de promotion des fonctionnaires s'avérant nettement inférieurs. Pour seule réponse, la direction a affirmé : « Orange applique une politique salariale ou de reconnaissance qui ne regarde pas les statuts, donc ce critère n'est pas pertinent », contre toute évidence étayée par les chiffres fournis par la direction en 2020 et les quelques-uns donnés en 2021.

Par ailleurs, lors des séances de bilan, des demandes complémentaires de données ont été formulées à la direction afin d'étudier l'efficacité de mesures ciblées, comme par exemple les mesures automatiques « seuils de salaires » pour les salaires annuels inférieurs à des seuils fixés chaque année. Dans le cas d'espèce, il

s'agissait de regarder si les bénéficiaires de ces mesures, visant à pousser les petits salaires sur certains niveaux, étaient par ailleurs traités de manière équitable aux autres sur les budgets à la main des managers. Là encore, la direction a refusé de fournir des éléments précis et s'est contentée d'afficher des taux globaux d'augmentation par niveau susceptibles de cacher des pratiques d'arbitrage budgétaire au détriment des bénéficiaires de mesures ciblées. Au final, les organisations syndicales sont invitées à discuter de mesures correctrices ou ciblées dont il est impossible de mesurer l'efficacité réelle sur une année d'exercice et dans le temps. Ou à voir apparaître un seuil de salaire maximum pour l'application d'une augmentation garantie sans aucune perspective de pouvoir disposer de données sur la politique salariale pratiquée au-dessus du seuil.

La séance n°2 du 12 mai s'est déroulée sans que ces éléments n'aient été communiqués. Les Organisations Syndicales n'ont vu aucune nouvelle proposition être formulée par l'entreprise malgré les éléments de contexte rappelés par toutes les Organisations. La direction avait la volonté de discuter de la répartition du budget sans en changer le volume. Le manque de transparence, de loyauté et le mépris des négociateurs de la direction ont convaincu l'ensemble des organisations syndicales de suspendre leur participation en attendant que les conditions d'une négociation loyale et sincère soient rétablies.

Les organisations syndicales ont ainsi rappelé que le projet de NAO 2020 à 1,8% n'avait été signé par aucune organisation syndicale. L'entreprise en était consciente, mais souhaitait aller vite et n'avait pas d'autre mandat de son propre aveu à ce moment-là, qu'1%.

La CFDT, la CGT, FO et SUD ont posé à plusieurs reprises des questions afin de comprendre l'origine de la baisse de la masse salariale de 4,75% faite sur l'UES Orange en 1 an, notamment du fait des départs de salariés et de la baisse des embauches constatée. L'effet de noria, à confirmer, pourrait permettre sans difficulté de dégager des moyens pour une NAO avec un budget de 3% de la masse salariale, si tant est que la direction d'Orange souhaite valoriser et fidéliser ses compétences. La direction n'a jamais voulu répondre à cette proposition ni justifier de sa politique.

La CFDT, la CGT, FO et SUD rappellent que les séances des 9 et 18 juin ne se sont pas tenues. La direction n'a donc pas fait de nouvelle proposition valable légalement à aucune de ces deux dates.

Sans fournir aux OS les données maintes fois demandées, la direction envoie, dans un mail du 9 juin, un projet de texte jamais discuté en séance avec les organisations syndicales. Les propositions faites dans ce mail ne sont pas légales, puisqu'elles ont été faites en dehors des séances officielles de NAO.

Lors de la multilatérale du 14 juin, la CFDT, la CGT, FO et SUD interpellent la direction sur la déloyauté de la démarche d'une pseudo négociation par mail, et à la surprise générale, la direction annonce oralement le détail des nouvelles mesures qu'elle proposait aux OS. Ces propositions non formulées en séance n'ont aucune valeur légale. La direction confirme le passage en force et simule une négociation. Lors de cette réunion, la direction fait également état des coûts occasionnés par l'accompagnement des salariés l'année passée pendant la crise sanitaire.

Lors de la multilatérale du 22 juin, la direction a indiqué qu'elle ferait une meilleure proposition de Décision Unilatérale si des OS, y compris minoritairement, affichaient « un soutien » à la direction, peu importe la validité finale de l'accord. **Pour la CFDT, la CGT, FO et SUD, cette remarque sous forme de chantage corrobore nos craintes de négociations parallèles se tenant en dehors des séances en toute illégitimité car en l'absence d'invitation de toutes les OS représentatives à y participer.**

Suite à la séance du 25 juin, la direction propose un nouveau projet de texte dont le taux directeur passe de 1,6 à 1,8%. Or, aucune séance n'a fait l'objet d'une montée de 1 à 1,6%. La CFDT, la CGT, FO et SUD en concluent qu'une négociation parallèle a débuté en dehors des séances, sans les 5 organisations représentatives.

Pour aller dans le même sens, la dernière séance de négociation s'est tenue le 28 juin. Le jour même, la direction fait parvenir aux Organisations Syndicales un texte d'accord définitif qui sera « soumis à signature ».

Le 29 juin, la CFE-CGC adresse une lettre ouverte à la direction pour demander un certain nombre d'éléments à intégrer au projet de texte d'accord et d'autres éléments hors négociation salariale qui, dès lors qu'ils seraient validés, permettraient leur signature.

Le 30 juin, la direction envoie un nouveau texte avec certaines modifications demandées par la CFE-CGC dans son courrier du 29 juin, dispositions qui n'ont pas été négociées en séance, donc en dehors de tout cadre légal. La CFDT, la CGT, FO et SUD s'étonnent de voir arriver un nouveau texte dont les dispositions ont changé et que la négociation salariale se poursuive au travers d'échanges par mail, de questions ou de courriers, et vienne ainsi modifier la version soi-disant finale du projet d'accord, adressée le 28 juin 2021. »

Pendant toute la durée de la négociation, la CFDT, la CGT, FO et SUD ont continué à demander à plusieurs reprises les données manquantes (fiabilisation de nombre de promotions, rémunération des cadres exécutifs, mesures par statuts, valeur ajoutée d'Orange SA en 2020) : le DRH et le PDG ont promis de fournir ces données le 14 juin puis le 22 juin. Des éléments partiels ne correspondant pas à l'ensemble de nos demandes nous ont finalement été fournis le 2 juillet, 2 mois après nos premières demandes, et alors que la négociation était terminée. Ceci va dans le sens d'une non-transparence des données techniques cadrant cette négociation.

Notre analyse confirme que cette population *d'executives* aurait pourtant bénéficié de mesures qui ont été cachées aux organisations syndicales. Ces mesures sont totalement décorrélées de la rigueur salariale imposée aux autres salariés en 2020, puisqu'elles correspondraient à une évolution de leur rémunération 3 fois supérieure à celle des autres salariés en bande G traités dans HARP.

La CFDT, la CGT, FO et SUD considèrent que toutes les mesures proposées par la direction ainsi que le budget global proposé sont hors sol par rapport aux données dont disposait Orange (mais qu'elle a refusé sciemment de partager avec les organisations syndicales) et aux revendications exprimées par près de 20 % des salariés par le biais d'une pétition unitaire.

La CFDT, la CGT, FO et SUD considèrent qu'Orange a agi avec déloyauté en ouvrant la NAO 2021 plus de 12 mois après la NAO 2020, en refusant de fournir les informations sollicitées et en modifiant la version finale du projet d'accord soumis à signature, dans l'intention selon nos 4 organisations de porter atteinte aux intérêts des salariés ainsi qu'à l'exercice du droit syndical dans le cadre de cette négociation.

ORANGE SA

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

ANNEXES AU PROCES VERBAL DE DESACCORD :

Annexe I – Projet accord salarial 2021

Accord salarial 2021 Orange SA

6 juillet 2021

Entre les soussignés :

La société Orange SA, 111 quai du Président Roosevelt, 92130 Issy-les-Moulineaux, représentée par Gervais Pellissier, agissant en sa qualité de Directeur Général Délégué, People & Transformation, et dûment mandaté à cet effet,

d'une part,

Et les Organisations Syndicales Représentatives dûment mandatées et représentées respectivement par :

- pour la CFDT F3C :

- pour la CFE-CGC ORANGE :

- pour la CGT FAPT :

- pour FO COM :

- pour SUD PTT :

d'autre part.

Sommaire

Champ d'application de l'accord	24
Objet de l'accord	24
Chapitre 1 : Mesures d'augmentation individuelle et collective	25
1.1 Mesure d'augmentation collective des salarié-es de droit privé des groupes d'emplois B, C, D 25	
1.2 Mesure d'augmentation individuelle des salarié-es de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F, G et des fonctionnaires classes III, IV et détaché-es sur un emploi supérieur	25
1.3 Fonctionnaires des classes I et II	26
Chapitre 2 : Mesures portant sur la reconnaissance des compétences, des qualifications, de la mobilité et des parcours professionnels des salarié-es	27
2.1 Reconnaissance des compétences et des qualifications	27
2.1.1 Reconnaissance des compétences et qualifications, hors promotion : Passage au niveau « avancé »	27
2.1.2 Reconnaissance des compétences et qualifications se traduisant par une promotion	27
2.2 Mobilités et parcours professionnels	28
2.3 Dispositions communes aux mesures décrites dans ce chapitre	29
Chapitre 3 – Dispositions spécifiques pour certaines catégories de salarié-es	30
3.1 Mesures en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes	30
3.1.1 Mesure relative à l'évolution professionnelle des femmes	30
3.1.2 Mesure individuelle de correction salariale femmes / hommes	31
3.2 Mesures d'augmentation collective associées à un seuil de salaire	32
3.2.1 Salarié-es de droit privé des groupes d'emplois B, C, D, et fonctionnaires des classes I et II 32	
3.2.2 Salarié-es de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F et fonctionnaires des classes III, IV et détaché-es sur un emploi supérieur	32
3.3 Mesure pour les salarié-es en début de carrière	32
3.4 Consolidations issues, pour les fonctionnaires, des accords sociaux 1990, 1997, et des accords salariaux 2013, 2014	33
3.5 Minima de Complément Salarial des fonctionnaires classes III, IV, et détaché-es sur un emploi supérieur	33
3.6 Médecins du travail	33
3.6.1 Mesure d'augmentation générale	33

3.6.2.	Révision du salaire de base	33
3.6.3.	Salaires minima	34
3.7	Revalorisation de la prime de sur-rémunération et des seuils minimaux de rémunération du Temps Partiel Sénior (TPS)	34
Chapitre 4 – Pilotage et principes de mise en œuvre de l'accord, bilan d'application		35
4.1.	Pilotage de la mise en œuvre	35
4.2.	Principes de mise en œuvre	35
4.3.	Bilan de l'accord	36
4.4.	Engagement complémentaire en matière de santé et prévoyance	36
Chapitre 5 : Dispositions finales		37
5.1	Notification de l'accord	37
5.2	Dépôt et publicité de l'accord	37
ANNEXE I		39
ANNEXE II		40
ANNEXE III		41
ANNEXE IV		42

Champ d'application de l'accord

Le présent accord se rapporte aux mesures salariales qui sont appliquées au sein de la société Orange SA, en 2021, aux salarié-es de droit privé en contrat à durée déterminée ou indéterminée conformément aux dispositions des articles L 2242-1 et suivants du Code du Travail, ainsi qu'aux fonctionnaires.

La classification des salarié-es de droit privé fait référence :

- à la Convention Collective Nationale des Télécommunications (CCNT) du 26 avril 2000 pour les dispositions relatives à la classification de branche et à la grille des salaires minima professionnels,
- au protocole du 25 janvier 2002 portant sur la création d'un groupe d'emplois cadres de niveau Dbis à Orange SA.

Objet de l'accord

Cet accord définit les mesures salariales qui sont mises en œuvre au titre de l'année 2021 au sein de la société Orange SA, ainsi que les catégories de personnel auxquelles elles s'appliquent.

L'ensemble des mesures de cet accord représente un budget global moyen de 1,80% des salaires de base/salaires globaux de base à travers des mesures individuelles ou collectives, des mesures portant sur la reconnaissance des compétences et des qualifications, des mesures portant sur la mobilité et les parcours professionnels, et des mesures spécifiques pour certaines catégories de salarié-es.

Chapitre 1 : Mesures d'augmentation individuelle et collective

1.1 Mesure d'augmentation collective des salarié-es de droit privé des groupes d'emplois B, C, D

La mise en œuvre de cette mesure se traduit, pour chaque salarié-e, par une augmentation collective d'un montant de 270€ brut annuel (base temps complet), représentant en moyenne 0,90% des salaires de base annuels de ces salarié-es.

1.2 Mesure d'augmentation individuelle des salarié-es de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F, G et des fonctionnaires classes III, IV et détaché-es sur un emploi supérieur

Le budget de la mesure d'augmentation individuelle correspond à une progression moyenne, en niveau, de 0,80% des salaires de base annuels/salaires globaux de base de ces salarié-es.

Salarié-es de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F et fonctionnaires classes III, IV et détaché-es sur un emploi supérieur de niveaux IV.3, IV.4, dont le salaire de base/salaire global de base constaté au 31 décembre 2020 est inférieur à 80 000 euros (base temps complet) : la mise en œuvre de cette mesure se traduit, pour chacun-e de ces cadres, par une augmentation individuelle d'un montant minimum de 270€ brut annuel (base temps complet).

Les modalités permettant de prendre en compte les effets de seuil du montant minimum d'augmentation individuelle sur les salaires entre 80 000 euros inclus et 80 270 euros exclus, sont définies en annexe I du présent accord.

Cette mesure d'augmentation individuelle permet aux managers de reconnaître la contribution individuelle des salarié-es.

Elle s'appuie sur les critères factuels examinés lors de l'entretien individuel, liés en particulier à la maîtrise du poste et à sa progression observée sur la durée à travers l'exercice de la mission et des activités confiées.

Elle vise à reconnaître et valoriser tout particulièrement :

- L'atteinte d'objectifs de progrès dans son métier et ses activités ayant renforcé la qualité du travail accompli,
- La contribution individuelle à l'intérêt collectif (capacité à agir en transversalité, à favoriser les coopérations, à apporter support et soutien).

La mesure d'augmentation individuelle s'applique à effet du 1er janvier 2021 sur le salaire de base/salaire global de base des salarié-es en activité à Orange SA à cette date.

1.3 Fonctionnaires des classes I et II

Il est rappelé que ces salarié-es bénéficient des mesures d'augmentation prévues par leur statut, et notamment des avancements individuels d'échelon en fonction de l'ancienneté (« GVT »), qui représentent, en 2021, une progression moyenne de 0,69% du salaire global de base de ces salarié-es .

Au titre du présent accord salarial, ces salarié-es bénéficient d'une augmentation collective d'un montant uniforme de 120 € brut annuel (base temps complet), correspondant, en niveau, à 0,35% du salaire global de base moyen.

Elle s'applique à effet du 1er janvier 2021 sur le complément salarial des salarié-es en activité à Orange SA à cette date.

Chapitre 2 : Mesures portant sur la reconnaissance des compétences, des qualifications, de la mobilité et des parcours professionnels des salariés

Le budget consacré à la reconnaissance des compétences, des qualifications, de la mobilité et des parcours professionnels représente, en niveau, 0,7% des salaires de base annuels / salaires globaux de base, décliné comme suit :

- Salarié-es de droit privé des groupes d'emplois B, C, D, et fonctionnaires des classes I et II : 0,7% des salaires de base ou salaires globaux de base des salarié-es en activité au 31 décembre 2020
- Salarié-es de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F, G et des fonctionnaires classes III, IV et détaché-es sur un emploi supérieur : 0,7% des salaires de base ou salaires globaux de base des salarié-es en activité au 31 décembre 2020

2.1 Reconnaissance des compétences et des qualifications

Les dispositions relatives aux mesures salariales de reconnaissance décrites dans l'accord du 20 février 2017 sont succinctement rappelées ici. Il convient de se référer à son paragraphe 2.4. pour l'ensemble des conditions d'application.

Dans le cadre de l'évaluation des compétences et des qualifications et des décisions de reconnaissance financière qui en découlent, une attention particulière sera portée par la fonction RH de chaque Division ou Direction (Directions ORANGE) sur la situation des personnes n'ayant pas changé de niveau d'emploi (grade/bande) depuis plus de 10 ans.

2.1.1 Reconnaissance des compétences et qualifications, hors promotion : Passage au niveau « avancé »

Cette évolution est reconnue par une augmentation minimum du salaire de base/salaire global de base de 2% avec un montant minimum de 600 € brut annuel (base temps complet).

Pour les fonctionnaires, il convient d'examiner l'intérêt d'un changement de grade au sein d'une même bande CCNT.

2.1.2 Reconnaissance des compétences et qualifications se traduisant par une promotion

Cette évolution est reconnue par une augmentation minimum du salaire de base/salaire global de base de 4%, avec un montant minimum de 1 200 € brut annuel (temps complet), portée à 7% avec un montant minimum de 2 400 € brut annuel (temps complet) en cas d'accès au niveau cadre (Dbis/III.2).

Lorsque la promotion donne lieu à un changement de bande CCNT, l'augmentation est modulée de telle sorte que le salaire soit positionné en cohérence avec les pratiques salariales du niveau d'emploi après promotion, en particulier lors d'une progression de deux bandes CCNT (par ex, passage de la bande C à la bande Dbis).

a. Promotion sur son métier

1er cas : le/la salarié-e atteint le niveau de référence dans la mise en œuvre des compétences attendues sur son métier (plus de responsabilités vis-à-vis de ses pairs). Pas de changement de bande CCNT.

2ème cas : le/la salarié-e élargit ses activités ou son domaine d'action, avec les compétences associées mises en œuvre (qualification supérieure ; le poste est tenu au 2ème niveau de bande du métier sur le contenu enrichi ; changement de bande CCNT).

b. Promotion sur un nouveau métier

3ème cas : le/la salarié-e développe et met en œuvre de nouvelles compétences, sur un nouveau métier, sur lequel il/elle a été recruté-e et qui correspond à des responsabilités plus importantes que sur son poste précédent. Changement de bande possible mais non systématique.

Pour les fonctionnaires, il convient d'examiner dans les cas 1 et 3, l'intérêt d'un changement de grade au sein d'une même bande CCNT.

Conformément à l'article 1.2 de l'accord Reconnaissance des Compétences et Qualifications du 20 février 2017, Orange s'engage à ce que la déclinaison des mesures du présent accord fasse l'objet de réunions locales avec les Organisations Syndicales au niveau des établissements distincts en amont de sa mise en œuvre, et pour les leviers de reconnaissance, lors des projets de transformations sur le périmètre concerné.

2.2 Mobilités et parcours professionnels

Les mobilités individuelles sous leurs différentes formes à l'initiative du/de la salarié-é dans le cadre de son parcours professionnel, qu'elles soient associées ou non à une mesure de reconnaissance (nouvelles compétences, responsabilités accrues,...) peuvent être accompagnées d'une révision salariale.

Cette mesure salariale vise à reconnaître la prise d'initiative du/de la salarié-e dans l'évolution de son parcours professionnel.

Elle peut notamment, mais non exclusivement, être mise en œuvre :

- à l'occasion d'une mobilité transverse (fonctionnelle) entre filières métiers,
- lors d'une mobilité impliquant un changement d'entité ou de lieu d'activité.

Elle peut compléter l'attribution d'une mesure de reconnaissance au sens des définitions de l'accord reconnaissance des compétences et des qualifications.

L'application d'une mesure se traduit par une augmentation minimum du salaire de base ou salaire global de base de 2% avec un montant minimum de 600 € brut annuel (base temps complet).

2.3 Dispositions communes aux mesures décrites dans ce chapitre

La mise en œuvre des mesures de reconnaissance des compétences et des qualifications, de la mobilité et des parcours professionnels est réalisée au fil de l'eau, au fur et à mesure des événements ou occurrences de situation pouvant y donner lieu, à une date d'effet au plus proche du fait générateur.

A l'issue de l'évaluation annuelle des compétences, lors d'un passage au niveau « avancé » ou « référent » accompagné d'un changement de grade intra-bande pour les salarié-es fonctionnaires, une attention est portée à la date d'effet de la mesure au regard de la situation indiciaire de l'intéressé-e

Les mesures de reconnaissance sont attribuées par décision managériale à double niveau et s'appuient sur des critères factuels, objectifs et clairement identifiés.

Elles se traduisent par une reconnaissance financière individuelle à travers une augmentation du salaire de base / salaire global de base, formalisée dans une notification individuelle remise systématiquement à chaque bénéficiaire lors d'un entretien d'explication des motifs de la décision.

Les décisions sont imputées sur le budget de l'entité qui les a décidées.

Le bénéfice des mesures mobilités ne se substitue pas, en tout ou partie, à l'application des autres mesures financières liées à la mobilité en vigueur dans l'entreprise (décision n°14 du 1er octobre 2014, à date).

Chapitre 3 – Dispositions spécifiques pour certaines catégories de salarié-es

3.1 Mesures en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes

Compte tenu de l'état des lieux partagé entre les Organisations Syndicales et la Direction lors de la négociation salariale 2021 et des engagements prévus par l'accord Egalité Professionnelle, des mesures spécifiques sont définies.

Elles visent :

- d'une part, à faire évoluer la structure de l'emploi afin de contribuer à une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des différents niveaux de responsabilité,
- d'autre part, à corriger des écarts salariaux entre femmes et hommes.

Ces mesures sont pilotées par la fonction RH au niveau de chaque Division ou Direction (Directions ORANGE) afin de s'assurer que leur mise en œuvre répond aux objectifs visés.

3.1.1. Mesure relative à l'évolution professionnelle des femmes

Cette mesure vise à agir sur la structure de l'emploi afin de progresser vers un équilibre des femmes et des hommes dans l'ensemble des niveaux de responsabilités.

Un budget spécifique est ainsi mis en œuvre afin de favoriser, en plus grand nombre, l'accès des femmes aux différents niveaux de responsabilités.

Le budget de cette mesure correspond, en niveau, à 0,20%, des salaires de base ou salaires globaux de base annuels des femmes (salariées de droit privé et fonctionnaires) en activité au 31 décembre 2020.

Il vise un objectif particulier : corriger les déséquilibres constatés au niveau local dans l'accès des femmes à certains niveaux d'emplois.

Ce budget est distinct et indépendant du budget de 0,7% consacré aux mesures de reconnaissance définies au chapitre 2, article 2.1.

Il n'a pas non plus vocation à s'y substituer, de telle sorte que la pleine utilisation conjointe de ces deux budgets contribue à l'objectif recherché, à savoir, accroître l'accès des femmes aux différents niveaux de responsabilités.

En lien avec les objectifs définis dans l'accord égalité professionnelle, l'utilisation de ce budget doit favoriser, en priorité, l'accès des femmes aux niveaux d'emplois cadres (accès Dbis/III.2) et cadres supérieurs (accès E/IV.1).

L'utilisation de ce budget spécifique se traduit par un changement de bande ou bien de grade au sein d'une même bande et une augmentation salariale à une date d'effet au plus proche de l'évènement qui en constitue le fait générateur.

L'application de cette mesure se traduit par une augmentation minimum du salaire de base ou salaire global de base de 4%, avec un montant minimum de 1 200 € brut annuel (base temps complet), portée à 7% avec un montant minimum de 2 400 € brut annuel (base temps complet en cas d'accès au niveau cadre Dbis/III.2).

L'augmentation est modulée de telle sorte que le salaire soit positionné en cohérence avec les pratiques salariales du niveau d'emploi après promotion.

3.1.2. Mesure individuelle de correction salariale femmes / hommes

En déclinaison de l'accord égalité professionnelle, un budget spécifique est dédié à la correction des écarts des salaires entre les femmes et les hommes pour des situations comparables d'emploi.

Les mesures de corrections salariales décidées dans le cadre de ce budget sont mises en œuvre indépendamment et distinctement des autres mesures salariales du présent accord.

Les mesures de corrections salariales résultent d'un examen des situations individuelles réalisé par la fonction RH de proximité. Cet examen s'appuie notamment sur les éléments suivants : les pratiques de salaire au sein de l'entité d'affectation et de l'établissement distinct à niveau d'emploi et âge comparables, l'expérience professionnelle, l'ancienneté dans le poste ou le niveau d'emploi, les interruptions éventuelles de carrière hors congés liés à la parentalité (comme par exemple, disponibilités pour convenances personnelle, essaimage,...).

Au regard des statistiques examinées au plan national, l'utilisation de ce budget s'attache à résoudre, en toute priorité, des situations individuelles d'écart salarial parmi les femmes des tranches d'âge égales ou supérieures à 45 ans, quel que soit leur niveau d'emploi.

Salariées de droit privé des groupes d'emplois B, C et D :

Le budget de cette mesure correspond, en niveau, à 0,10% des salaires de base des femmes de ces groupes d'emplois en activité au 31 décembre 2020.

Salariées de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F, G et fonctionnaires des classes III, IV et détaché-es sur un emploi supérieur :

Le budget de cette mesure correspond, en niveau, à 0,10% des salaires de base ou salaires globaux de base des femmes de ces groupes d'emplois en activité au 31 décembre 2020.

Cette mesure est décidée indépendamment et distinctement des autres mesures salariales, notamment la mesure d'augmentation individuelle (chapitre 1, articles 1.1 et 1.2).

Elle prend effet au 1^{er} janvier 2021 sur le salaire de base/salaire global de base des salariées en activité à Orange SA à cette date.

Son application se traduit par une augmentation minimum du salaire de base ou salaire global de base de 5,00%, avec un montant minimum de 1200 € brut annuel (base temps complet) et doit viser, autant que de besoin, la résolution définitive des situations individuelles concernées.

3.2 Mesures d'augmentation collective associées à un seuil de salaire

3.2.1. Salarié-es de droit privé des groupes d'emplois B, C, D, et fonctionnaires des classes I et II

Les salarié-es dont le salaire de base brut annuel ou salaire global de base brut annuel constaté au 31 décembre 2020 est inférieur ou égal à 27 000 € brut annuel (base temps complet) bénéficient d'une mesure d'augmentation collective d'un montant uniforme de 100 € brut annuel (base temps complet).

Cette mesure correspond à une progression moyenne, en niveau, de 0,40% du salaire des bénéficiaires.

Les modalités permettant de prendre en compte les « effets de seuil » de cette disposition sur les salaires compris entre 27 000 € et 27 100 € brut annuel sont précisées en annexe II du présent accord.

3.2.2. Salarié-es de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F et fonctionnaires des classes III, IV et détaché-es sur un emploi supérieur

Les salarié-es dont le salaire de base brut annuel ou salaire global de base brut annuel constaté au 31 décembre 2020 est inférieur ou égal à 38 000 € (base temps complet) bénéficient d'une augmentation garantie d'un montant uniforme de 100 € brut annuel (base temps complet).

Cette mesure correspond à une progression moyenne, en niveau, de 0,30% du salaire des bénéficiaires.

Les modalités permettant de prendre en compte les effets de seuil de ces dispositions sur les salaires compris, entre 38 000 € et 38 100 € brut annuel sont précisées en annexe II du présent accord.

Les mesures d'augmentation associées à un seuil de salaire (art. 4.2) s'appliquent à effet du 1er janvier 2021 sur le salaire de base/salaire global de base des salarié-es en activité à Orange SA à cette date.

3.3 Mesure pour les salarié-es en début de carrière

Un budget de mesure individuelle est réservé aux salarié-es en début de carrière professionnelle.

Cette mesure individuelle tient compte de la maîtrise du poste et de sa progression effectivement observées, examinées lors de l'entretien individuel.

La notion de début de carrière doit être appréciée avec souplesse en référence à des critères d'âge et d'ancienneté à Orange. Les critères suivants servent de référence : âge inférieur ou égal à 29 ans et ancienneté à Orange inférieure ou égale à 4 ans.

Le budget de cette mesure est défini comme suit :

a. Salarié-es des groupes d'emplois B, C et D :

Le budget moyen de cette mesure correspond, en niveau, à 2,00% des salaires de base annuels au 31 décembre 2020 de ces salarié-es.

Salarié-es des groupes d'emplois Dbis, E, F :

Le budget moyen de cette mesure correspond, en niveau, à 2,00% des salaires de base annuels au 31 décembre 2020 de ces salarié-es.

Cette mesure prend effet au 1er janvier 2021 sur le salaire de base des salariées en activité à Orange SA à cette date. Son application se traduit par une augmentation minimum du salaire de base de 0,50%.

3.4 Consolidations issues, pour les fonctionnaires, des accords sociaux 1990, 1997, et des accords salariaux 2013, 2014

Une enveloppe particulière est consacrée à la mise en œuvre des consolidations issues de ces accords, à hauteur de 0,10% des salaires globaux de base des fonctionnaires en activité au 31 décembre 2020 (non miscible avec les budgets de reconnaissance définis au chapitre 2).

Cette enveloppe est pilotée par la fonction RH au niveau DO ou Division afin de s'assurer que cette mise en œuvre répond aux situations visées.

Les fonctionnaires concernés bénéficient d'une augmentation minimum de leur salaire global de base de 4% avec un montant minimum de 1 200 € brut annuel (base temps complet), portée à 7% avec un montant minimum de 2 400 € brut annuel (base temps complet) en cas d'accès au niveau cadre (III.2).

3.5 Minima de Complément Salarial des fonctionnaires classes III, IV, et détaché-es sur un emploi supérieur

Les minima annuels de Complément Salarial sont relevés de 0,50%, à effet du 1er janvier 2021, avec un relèvement minimum de 30€ brut annuel. Les montants applicables à cette date sont mentionnés en annexe III du présent accord.

3.6 Médecins du travail

3.6.1. Mesure d'augmentation générale

Les médecins du travail bénéficient, à effet du 1^{er} janvier 2021, d'une mesure d'augmentation générale de leur salaire de base de 1,15%.

3.6.2. Révision du salaire de base

Le salaire de base des médecins du travail peut faire l'objet d'une révision afin de prendre en considération l'exercice de missions auxiliaires ou complémentaires à celles prévues dans leur contrat de travail à Orange SA.

A titre d'illustration : Elargissement de la mission à des responsabilités fonctionnelles transverses, nationales ou locales.

Cette révision est mise en œuvre dans des conditions qui garantissent l'indépendance légale et réglementaire des médecins du travail dans l'exercice de leurs missions.

Elle est formalisée et définie dans un avenant au contrat de travail qui en précise la date d'application.

Le médecin en est également informé par la remise d'un document écrit qui acte sa situation.

Le budget prévu pour la mise en œuvre des mesures de reconnaissance définies au chapitre 2, article 2.2 du présent accord pourvoit au financement de ces révisions.

3.6.3. Salaires minima

Les salaires minima des médecins du travail applicables en 2021 à Orange SA figurent en annexe IV du présent accord.

3.7 Revalorisation de la prime de sur-rémunération et des seuils minimaux de rémunération du Temps Partiel Sénior (TPS)

En déclinaison de l'accord intergénérationnel du 12 décembre 2018 portant sur les modalités de mise en œuvre du Temps Partiel Sénior (art 2-6-3-5-B & C) :

- Le taux de revalorisation de la « sur-rémunération » est fixé à 1,30% pour les salarié-es qui entrent dans le dispositif « TPS » à compter de la date de signature du présent accord.
- Les seuils minimaux de rémunération sont revalorisés de 1,30%, soit un seuil minimal de 1887€ brut mensuel pour les salariés niveaux B à D/ classes I et II et 2629€ brut mensuel pour les salarié-es Dbis à G / classes III et IV ou détaché-es sur un emploi supérieur.

Chapitre 4 – Pilotage et principes de mise en œuvre de l'accord, bilan d'application

4.1. Pilotage de la mise en œuvre

La mise en œuvre des mesures du présent accord fera l'objet d'un pilotage national et local renforcé.

La Direction suivra la mise en œuvre des budgets prévus par l'accord au niveau des Divisions. Ce suivi portera sur :

- l'utilisation complète des budgets en fonction de leur objet,
- la répartition des mesures par genre,
- l'utilisation des budgets par catégories de salarié-es, lorsque l'accord le prévoit

Le pilotage s'appuiera sur une note de cadrage précisant :

- Les objectifs de taux de féminisation des mesures,
- Les modalités d'utilisation du budget d'évolution professionnelle des femmes,
- Les modalités et le calendrier de mise en œuvre des mesures dans le SI

Chaque Division assurera le pilotage local sur la base de ces éléments (mise en œuvre conforme des mesures en local par les Etablissements Distincts).

Par ailleurs la Direction accompagnera les Divisions dans l'identification des foyers de promotions potentielles pour les femmes.

A titre exceptionnel, une commission de suivi de l'application de l'accord sera organisée au niveau national au plus tard en novembre 2021, sur la base des données saisies dans le Système d'Information Ressources Humaines le mois de paie précédant le mois de tenue de la commission. Dans le cadre de cette commission, les prévisions annuelles d'inflation, à date, de la Banque de France, seront réexaminées. En cas de remontée durable et plus forte qu'anticipé de l'inflation, par rapport aux prévisions connues à fin juin 2021, avec un impact significatif sur le pouvoir d'achat des salariés, des discussions seront conduites sur les mesures correctrices qui pourraient être prises, sans préjuger du contenu de la NAO 2022.

Un retour sur ce pilotage sera fait lors du bilan annuel d'application de l'accord au niveau national et local avec les organisations syndicales

4.2. Principes de mise en œuvre

Chaque mesure de cet accord est mise en œuvre en fonction de son objet propre.

Une notification individuelle détaillant les mesures salariales mises en œuvre au titre de cet accord est remise et commentée aux salarié-es lors d'un entretien avec son-sa manager.

Lors de cet entretien, le-la manager donne à consulter tout élément d'information pertinent quant au positionnement salarial comparativement aux autres, sous réserve de garantir le respect de la confidentialité des situations individuelles.

La notification est remise suffisamment tôt en amont de la date d'application des mesures permettant le cas échéant, aux intéressé-es, d'user de la voie de recours prévue ci-après.

Un-e salarié-e estimant faire l'objet d'une décision injustifiée peut formuler un recours par écrit auprès de sa ligne managériale et/ou de son/sa DRH. Cette demande est instruite et traitée localement lors d'un entretien spécifique pour lequel le-la salarié-e peut se faire accompagner d'un-e représentant-e du personnel ou de tout autre salarié-e de l'entreprise. En cas d'arbitrage favorable de la hiérarchie à ce recours, la décision salariale est modifiée avant sa mise en paiement. En cas de décision contraire, les motifs sont expliqués au-à le-la salarié-e qui peut décider le cas échéant d'exercer un recours auprès du niveau hiérarchique supérieur.

4.3. Bilan de l'accord

Cet accord fait l'objet, au niveau national, d'un bilan de mise en œuvre avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives à ce niveau.

De même, un bilan de cet accord est réalisé avec les organisations syndicales au niveau de chaque Etablissement Distinct avec d'une part, les organisations syndicales représentatives au niveau national et d'autre part, les organisations représentatives au niveau de l'Etablissement Distinct. Ce bilan s'appuie sur des informations quantitatives et qualitatives visant à éclairer l'application locale du présent accord. Cette information est établie sur des données collectives pertinentes afin de garantir la qualité des restitutions et le respect de la confidentialité des situations individuelles.

4.4. Engagement complémentaire en matière de santé et prévoyance

La direction s'engage à lancer une réflexion sur les sujets évoqués à l'occasion de la négociation, à savoir la couverture frais de santé et prévoyance, l'évolution de la répartition employeur/salariés et la rationalisation de certaines prestations comme la participation complémentaire aux frais d'optique pour travail devant écran.

Chapitre 5 : Dispositions finales

5.1 Notification de l'accord

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature en application de l'article L. 2231-5 du code du travail.

5.2 Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord est déposé auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne Billancourt en un exemplaire. Deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique sont transmis à la DRIEETS d'Ile de France (Unité départementale des Hauts de Seine). Le présent accord, et les pièces accompagnant le dépôt prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du code du travail, sont déposés sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

En outre, un exemplaire est établi pour chaque partie.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, cet accord est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable. La version déposée ne comporte pas les noms et prénoms des personnes signataires.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 6 juillet 2021

La Direction

Gervais Pellissier
Directeur Général Délégué, People & Transformation

Les Organisations Syndicales Représentatives

Pour la CFDT- F3C :	Pour la CFE-CGC ORANGE :	Pour la CGT-FAPT :
Pour FO COM :	Pour SUD-PTT :	

La signature numérique emporte votre consentement sur l'ensemble du document. Elle rend inutile le paraphe de chaque feuille. La date de signature du document figure sur la signature numérique.

Pour être valable, un document doit être signé numériquement par tous les signataires.

Si ce document venait à être signé de manière manuscrite, la version numérique serait caduque et non opposable. Le document papier devra alors être paraphé, daté et signé, en précisant le nombre d'exemplaires originaux.

ANNEXE I

Modalités de mise en œuvre de la mesure de seuil du minimum garanti de 270 euros pour les salaires inférieurs à 80 000 € - Art 1.2

Les modalités permettant de prendre en compte les « effets de seuil » sont précisées dans ce tableau :

Salaire annuel brut de base (constaté au 31 décembre 2020),	Augmentation appliquée au 1^{er} janvier 2021 (montant brut, en base annualisée, base temps complet)
Cas 1 : inférieur à 80 000 €	270€
Cas 2 : supérieur ou égal à 80 000 € et inférieur à 80 270€	Augmentation égale à la différence entre 80 270€ et le salaire annuel brut de base constaté au 31 décembre 2020,

ANNEXE II

Modalités de mise en œuvre de la mesure collective jusqu'à 27 000 € - Art 4.2.1

Les modalités permettant de prendre en compte les « effets de seuil » sont précisées dans ce tableau :

Salaire annuel brut de base (constaté au 31 décembre 2020, éventuellement porté au salaire minima conventionnel applicable au 1 ^{er} janvier 2021)	Augmentation appliquée au 1^{er} janvier 2021 (montant brut, en base annualisée, base temps complet)
Cas 1 : inférieur ou égal à 27 000 €	100 €
Cas 2 : supérieur à 27 000 € et inférieur à 27 100 €	Augmentation égale à la différence entre 27 100 € et le salaire annuel brut de base constaté au 31 décembre 2020, éventuellement porté au salaire minimum conventionnel applicable au 1 ^{er} janvier 2021

Modalités de mise en œuvre de la mesure garantie jusqu'à 38 000 € - Art 4.2.2

Les modalités permettant de prendre en compte les effets de seuil sont précisées dans ce tableau :

Salaire annuel brut de base (constaté au 31 décembre 2020 éventuellement porté au salaire minima conventionnel applicable au 1 ^{er} janvier 2021)	Augmentation appliquée au 1^{er} janvier 2021 (montant brut, en base annualisée, temps complet)
Cas 1 : inférieur ou égal à 38 000 €	100 €
Cas 2 : supérieur à 38 000 € et inférieur à 38 100 €	Augmentation égale à la différence entre 38 100 € et le salaire annuel brut de base constaté au 31 décembre 2020, éventuellement porté au salaire minimum conventionnel applicable au 1 ^{er} janvier 2021

ANNEXE III

Niveaux	Minima annuels de Complément Salarial (en €) (pour une activité à temps complet)	
	Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2020	A compter du 1 ^{er} janvier 2021
Niveau III.1	2 171	2 201
Niveau III.2	2 652	2 682
Niveau III.3	3 299	3 329
Niveau IV.1	3 749	3 779
Niveau IV.2	6 007	6 038
Niveau IV.3	6 685	6 719
Niveau IV.4	8 592	8 635
Niveau IV.5	12 407	12 470
Niveau IV.6	17 178	17 264

ANNEXE IV

Médecins du travail : salaires minima annuels Orange SA 2021

Les salaires minima annuels sont présentés sur la base d'une activité à temps complet.

Ils sont exprimés en valeur brute avant prélèvement des cotisations et contributions sociales.

Seuils d'ancienneté	Salaires minima annuels au 1 ^{er} janvier 2021
Inférieure à 2 ans	73 083 €
Supérieure à 2 ans et inférieure à 5 ans	78 930 €
Supérieure à 5 ans et inférieure à 10 ans	84 777 €
Supérieure à 10 ans et inférieure à 15 ans	90 624 €
Supérieure à 15 ans et inférieure à 20 ans	96 470 €
Supérieure à 20 ans et inférieure à 25 ans	99 393 €
Supérieure à 25 ans et inférieure à 30 ans	100 855 €
Egale ou supérieure 30 ans	102 316 €

En l'absence d'accord sur les minimas salariaux 2021 CCNT et CCNSSTI, les salaires minima annuels sont inchangés.

Définition de l'ancienneté :

Au regard de la garantie des salaires minima, l'ancienneté des médecins du travail s'apprécie par rapport à la durée d'activité professionnelle en qualité de médecin du travail. Cette durée d'activité professionnelle est prise en compte qu'elle ait été exercée au sein du Groupe Orange ou chez un autre employeur.

Révision annuelle des salaires minima des médecins du travail chez Orange SA :

Chaque année, les salaires minima garantis par Orange SA sont révisés du même taux de revalorisation que celui du salaire minimum du groupe d'emplois F de la Convention Collective Nationale des Télécommunications.

La révision prend effet au 1er janvier de l'année.

Cependant, cette révision ne saurait être inférieure à celle appliquée aux salaires minima garantis aux médecins du travail relevant de la Convention Collective Nationale des Services de Santé au Travail Interentreprises.

**Annexe II - Projet de décision unilatérale relative aux mesures salariales au sein
de la Société Orange SA pour l'année 2021**

Mesures salariales au sein de la Société Orange SA pour l'année 2021

[date]

Conformément aux dispositions des articles L 2242-1 et suivants du Code du Travail, la négociation portant sur les mesures salariales de l'année 2021 des salarié-es de droit privé de la société Orange SA, dont le siège social est situé 111 quai du Président Roosevelt, 92130 Issy-les-Moulineaux, s'est déroulée en avril, mai et juin 2021.

Cette négociation a également porté sur des mesures salariales applicables aux fonctionnaires d'Orange SA.

A défaut d'accord, constaté dans les conditions de l'article L.2242-5 du Code du Travail, les mesures salariales appliquées en 2021 sont définies unilatéralement par voie de décision.

Sommaire

Champ d'application de la décision	47
Objet de la décision	47
Chapitre 1 : Mesures d'augmentation individuelle et collective	48

- [1.1 Mesure d'augmentation collective des salarié-es de droit privé des groupes d'emplois B, C, D](#) 48
- [1.2 Mesure d'augmentation individuelle des salarié-es de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F, G et des fonctionnaires classes III, IV et détaché-es sur un emploi supérieur](#)48
- [1.3 Fonctionnaires des classes I et II](#)..... 49

Chapitre 2 : Mesures portant sur la reconnaissance des compétences, des qualifications, de la mobilité et des parcours professionnels des salarié-es	50
--	----

- [2.1 Reconnaissance des compétences et des qualifications](#)..... 50
 - [2.1.1 Reconnaissance des compétences et qualifications, hors promotion : Passage au niveau « avancé »](#)..... 50
 - [2.1.2 Reconnaissance des compétences et qualifications se traduisant par une promotion](#) 50
- [2.2 Mobilités et parcours professionnels](#) 51
- [2.3 Dispositions communes aux mesures décrites dans ce chapitre](#)..... 52

Chapitre 3 – Dispositions spécifiques pour certaines catégories de salarié-es	53
---	----

- [3.1 Mesures en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes](#)..... 53
 - [3.1.1. Mesure relative à l'évolution professionnelle des femmes](#)..... 53
 - [3.1.2. Mesure individuelle de correction salariale femmes / hommes](#)..... 54
 - [3.2.1. Salarié-es de droit privé des groupes d'emplois B, C, D, et fonctionnaires des classes I et II](#)..... 55
 - [3.2.2. Salarié-es de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F et fonctionnaires des classes III, IV et détaché-es sur un emploi supérieur](#) 55
- [3.3 Mesure pour les salarié-es en début de carrière](#)..... 55
- [3.4 Consolidations issues, pour les fonctionnaires, des accords sociaux 1990, 1997, et des accords salariaux 2013, 2014](#) 56
- [3.5 Minima de Complément Salarial des fonctionnaires classes III, IV, et détaché-es sur un emploi supérieur](#) 56
- [3.6 Médecins du travail](#)..... 56
 - [3.6.1. Rétribution](#)..... Erreur ! Signet non défini.

3.6.2.	Révision du salaire de base	56
3.6.3.	Salaires minima	57
3.7	Revalorisation de la prime de sur-rémunération et des seuils minimaux de rémunération du Temps Partiel Sénior (TPS)	57

Chapitre 4 – Pilotage et principes de mise en œuvre de la décision, bilan d’application	58
--	-----------

4.1.	Pilotage de la mise en œuvre	58
4.2.	Principes de mise en œuvre	58
4.3.	Bilan de la décision	59
4.4.	Engagement complémentaire en matière de santé et prévoyance	59

ANNEXE I	60
ANNEXE II	61
ANNEXE III	62
ANNEXE IV	63

Champ d'application de la décision

La présente décision se rapporte aux mesures salariales qui sont appliquées au sein de la société Orange SA, en 2021, aux salarié-es de droit privé en contrat à durée déterminée ou indéterminée conformément aux dispositions des articles L 2242-1 et suivants du Code du Travail, ainsi qu'aux fonctionnaires.

La classification des salarié-es de droit privé fait référence :

- à la Convention Collective Nationale des Télécommunications (CCNT) du 26 avril 2000 pour les dispositions relatives à la classification de branche et à la grille des salaires minima professionnels,
- au protocole du 25 janvier 2002 portant sur la création d'un groupe d'emplois cadres de niveau Dbis à Orange SA.

Objet de la décision

Cette décision définit les mesures salariales qui sont mises en œuvre au titre de l'année 2021 au sein de la société Orange SA, ainsi que les catégories de personnel auxquelles elles s'appliquent.

L'ensemble des mesures de cette décision représente un budget global moyen de 1,8% des salaires de base/salaires globaux de base à travers des mesures individuelles ou collectives, des mesures portant sur la reconnaissance des compétences et des qualifications, des mesures portant sur la mobilité et les parcours professionnels, et des mesures spécifiques pour certaines catégories de salarié-es.

Chapitre 1 : Mesures d'augmentation individuelle et collective

1.4 Mesure d'augmentation collective des salarié-es de droit privé des groupes d'emplois B, C, D

La mise en œuvre de cette mesure se traduit, pour chaque salarié-e, par une augmentation collective d'un montant de 270€ brut annuel (base temps complet), représentant en moyenne 0,9% des salaires de base annuels de ces salarié-es.

1.5 Mesure d'augmentation individuelle des salarié-es de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F, G et des fonctionnaires classes III, IV et détaché-es sur un emploi supérieur

Le budget de la mesure d'augmentation individuelle correspond à une progression moyenne, en niveau, de 0,8% des salaires de base annuels/salaires globaux de base de ces salarié-es.

Salarié-es de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F et fonctionnaires classes III, IV et détaché-es sur un emploi supérieur de niveaux IV.3, IV.4, dont le salaire de base/salaire global de base constaté au 31 décembre 2020 est inférieur à 80 000 euros (base temps complet) : la mise en œuvre de cette mesure se traduit, pour chacun-e de ces cadres, par une augmentation individuelle d'un montant minimum de 270€ brut annuel (base temps complet).

Les modalités permettant de prendre en compte les effets de seuil du montant minimum d'augmentation individuelle sur les salaires entre 80 000 euros inclus et 80 270 euros exclus, sont définies en annexe I de la présente décision.

Cette mesure d'augmentation individuelle permet aux managers de reconnaître la contribution individuelle des salarié-es.

Elle s'appuie sur les critères factuels examinés lors de l'entretien individuel, liés en particulier à la maîtrise du poste et à sa progression observée sur la durée à travers l'exercice de la mission et des activités confiées.

Elle vise à reconnaître et valoriser tout particulièrement :

- L'atteinte d'objectifs de progrès dans son métier et ses activités ayant renforcé la qualité du travail accompli,
- La contribution individuelle à l'intérêt collectif (capacité à agir en transversalité, à favoriser les coopérations, à apporter support et soutien).

La mesure d'augmentation individuelle s'applique à effet du 1er janvier 2021 sur le salaire de base/salaire global de base des salarié-es en activité à Orange SA à cette date.

1.6 Fonctionnaires des classes I et II

Il est rappelé que ces salarié-es bénéficient des mesures d'augmentation prévues par leur statut, et notamment des avancements individuels d'échelon en fonction de l'ancienneté (« GVT »), qui représentent, en 2021, une progression moyenne de 0,69% du salaire global de base de ces salarié-es .

Au titre de la présente décision salariale, ces salarié-es bénéficient d'une augmentation collective d'un montant uniforme de 120 € brut annuel (base temps complet), correspondant, en niveau, à 0,35% du salaire global de base moyen.

Elle s'applique à effet du 1er janvier 2021 sur le complément salarial des salarié-es en activité à Orange SA à cette date.

Chapitre 2 : Mesures portant sur la reconnaissance des compétences, des qualifications, de la mobilité et des parcours professionnels des salariés

Le budget consacré à la reconnaissance des compétences, des qualifications, de la mobilité et des parcours professionnels représente, en niveau, 0,7% des salaires de base annuels/salaires globaux de base, décliné comme suit :

- Salarié-es de droit privé des groupes d'emplois B, C, D, et fonctionnaires des classes I et II : 0,7% des salaires de base ou salaires globaux de base des salarié-es en activité au 31 décembre 2020
- Salarié-es de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F, G et des fonctionnaires classes III, IV et détaché-es sur un emploi supérieur : 0,7% des salaires de base ou salaires globaux de base des salarié-es en activité au 31 décembre 2020

2.4 Reconnaissance des compétences et des qualifications

Les dispositions relatives aux mesures salariales de reconnaissance décrites dans l'accord du 20 février 2017 sont succinctement rappelées ici. Il convient de se référer à son paragraphe 2.4. pour l'ensemble des conditions d'application.

Dans le cadre de l'évaluation des compétences et des qualifications et des décisions de reconnaissance financière qui en découlent, une attention particulière sera portée par la fonction RH de chaque Division ou Direction (Directions ORANGE) sur la situation des personnes n'ayant pas changé de niveau d'emploi (grade/bande) depuis plus de 10 ans.

2.1.3 Reconnaissance des compétences et qualifications, hors promotion : Passage au niveau « avancé »

Cette évolution est reconnue par une augmentation minimum du salaire de base/salaire global de base de 2% avec un montant minimum de 600 € brut annuel (base temps complet).

Pour les fonctionnaires, il convient d'examiner l'intérêt d'un changement de grade au sein d'une même bande CCNT.

2.1.4 Reconnaissance des compétences et qualifications se traduisant par une promotion

Cette évolution est reconnue par une augmentation minimum du salaire de base/salaire global de base de 4%, avec un montant minimum de 1 200 € brut annuel (temps complet), portée à 7% avec un montant minimum de 2 400 € brut annuel (temps complet) en cas d'accès au niveau cadre (Dbis/III.2).

Lorsque la promotion donne lieu à un changement de bande CCNT, l'augmentation est modulée de telle sorte que le salaire soit positionné en cohérence avec les pratiques salariales du niveau d'emploi après promotion, en particulier lors d'une progression de deux bandes CCNT (par ex, passage de la bande C à la bande Dbis).

c. Promotion sur son métier

1er cas : le/la salarié-e atteint le niveau de référence dans la mise en œuvre des compétences attendues sur son métier (plus de responsabilités vis-à-vis de ses pairs). Pas de changement de bande CCNT.

2ème cas : le/la salarié-e élargit ses activités ou son domaine d'action, avec les compétences associées mises en œuvre (qualification supérieure ; le poste est tenu au 2ème niveau de bande du métier sur le contenu enrichi ; changement de bande CCNT).

d. Promotion sur un nouveau métier

3ème cas : le/la salarié-e développe et met en œuvre de nouvelles compétences, sur un nouveau métier, sur lequel il/elle a été recruté-e et qui correspond à des responsabilités plus importantes que sur son poste précédent. Changement de bande possible mais non systématique.

Pour les fonctionnaires, il convient d'examiner dans les cas 1 et 3, l'intérêt d'un changement de grade au sein d'une même bande CCNT.

Conformément à l'article 1.2 de l'accord Reconnaissance des Compétences et Qualifications du 20 février 2017, Orange s'engage à ce que la déclinaison des mesures de la présente décision fasse l'objet de réunions locales avec les Organisations Syndicales au niveau des établissements distincts en amont de sa mise en œuvre, et pour les leviers de reconnaissance, lors des projets de transformations sur le périmètre concerné.

2.5 Mobilités et parcours professionnels

Les mobilités individuelles sous leurs différentes formes à l'initiative du/de la salarié-é dans le cadre de son parcours professionnel, qu'elles soient associées ou non à une mesure de reconnaissance (nouvelles compétences, responsabilités accrues,...) peuvent être accompagnées d'une révision salariale.

Cette mesure salariale vise à reconnaître la prise d'initiative du/de la salarié-e dans l'évolution de son parcours professionnel.

Elle peut notamment, mais non exclusivement, être mise en œuvre :

- à l'occasion d'une mobilité transverse (fonctionnelle) entre filières métiers,
- lors d'une mobilité impliquant un changement d'entité ou de lieu d'activité.

Elle peut compléter l'attribution d'une mesure de reconnaissance au sens des définitions de l'accord reconnaissance des compétences et des qualifications.

L'application d'une mesure se traduit par une augmentation minimum du salaire de base ou salaire global de base de 2% avec un montant minimum de 600 € brut annuel (base temps complet).

2.6 Dispositions communes aux mesures décrites dans ce chapitre

La mise en œuvre des mesures de reconnaissance des compétences et des qualifications, de la mobilité et des parcours professionnels est réalisée au fil de l'eau, au fur et à mesure des événements ou occurrences de situation pouvant y donner lieu, à une date d'effet au plus proche du fait générateur.

A l'issue de l'évaluation annuelle des compétences, lors d'un passage au niveau « avancé » ou « référent » accompagné d'un changement de grade intra-bande pour les salarié-es fonctionnaires, une attention est portée à la date d'effet de la mesure au regard de la situation indiciaire de l'intéressé-e.

Les mesures de reconnaissance sont attribuées par décision managériale à double niveau et s'appuient sur des critères factuels, objectifs et clairement identifiés.

Elles se traduisent par une reconnaissance financière individuelle à travers une augmentation du salaire de base/salaire global de base, formalisée dans une notification individuelle remise systématiquement à chaque bénéficiaire lors d'un entretien d'explication des motifs de la décision.

Les décisions sont imputées sur le budget de l'entité qui les a décidées.

Le bénéfice des mesures mobilités ne se substitue pas, en tout ou partie, à l'application des autres mesures financières liées à la mobilité en vigueur dans l'entreprise (décision n°14 du 1er octobre 2014, à date).

Chapitre 3 – Dispositions spécifiques pour certaines catégories de salarié-es

3.8 Mesures en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes

Compte tenu de l'état des lieux partagé entre les Organisations Syndicales et la Direction lors de la négociation salariale 2021 et des engagements prévus par l'accord Egalité Professionnelle, des mesures spécifiques sont définies.

Elles visent :

- d'une part, à faire évoluer la structure de l'emploi afin de contribuer à une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des différents niveaux de responsabilité,
- d'autre part, à corriger des écarts salariaux entre femmes et hommes.

Ces mesures sont pilotées par la fonction RH au niveau de chaque Division ou Direction (Directions ORANGE) afin de s'assurer que leur mise en œuvre répond aux objectifs visés.

3.1.3. Mesure relative à l'évolution professionnelle des femmes

Cette mesure vise à agir sur la structure de l'emploi afin de progresser vers un équilibre des femmes et des hommes dans l'ensemble des niveaux de responsabilités.

Un budget spécifique est ainsi mis en œuvre afin de favoriser, en plus grand nombre, l'accès des femmes aux différents niveaux de responsabilités.

Le budget de cette mesure correspond, en niveau, à 0,2%, des salaires de base ou salaires globaux de base annuels des femmes (salariées de droit privé et fonctionnaires) en activité au 31 décembre 2020.

Il vise un objectif particulier : corriger les déséquilibres constatés au niveau local dans l'accès des femmes à certains niveaux d'emplois.

Ce budget est distinct et indépendant du budget de 0,7% consacré aux mesures de reconnaissance définies au chapitre 2, article 2.1.

Il n'a pas non plus vocation à s'y substituer, de telle sorte que la pleine utilisation conjointe de ces deux budgets contribue à l'objectif recherché, à savoir, accroître l'accès des femmes aux différents niveaux de responsabilités.

En lien avec les objectifs définis dans l'accord égalité professionnelle, l'utilisation de ce budget doit favoriser, en priorité, l'accès des femmes aux niveaux d'emplois cadres (accès Dbis/III.2) et cadres supérieurs (accès E/IV.1).

L'utilisation de ce budget spécifique se traduit par un changement de bande ou bien de grade au sein d'une même bande et une augmentation salariale à une date d'effet au plus proche de l'évènement qui en constitue le fait générateur.

L'application de cette mesure se traduit par une augmentation minimum du salaire de base ou salaire global de base de 4%, avec un montant minimum de 1 200 € brut annuel (base temps complet), portée à 7% avec un montant minimum de 2 400 € brut annuel (base temps complet en cas d'accès au niveau cadre Dbis/III.2).

L'augmentation est modulée de telle sorte que le salaire soit positionné en cohérence avec les pratiques salariales du niveau d'emploi après promotion.

3.1.4. Mesure individuelle de correction salariale femmes / hommes

En déclinaison de l'accord égalité professionnelle, un budget spécifique est dédié à la correction des écarts des salaires entre les femmes et les hommes pour des situations comparables d'emploi.

Les mesures de corrections salariales décidées dans le cadre de ce budget sont mises en œuvre indépendamment et distinctement des autres mesures salariales de la présente décision.

Les mesures de corrections salariales résultent d'un examen des situations individuelles réalisé par la fonction RH de proximité. Cet examen s'appuie notamment sur les éléments suivants : les pratiques de salaire au sein de l'entité d'affectation et de l'établissement distinct à niveau d'emploi et âge comparables, l'expérience professionnelle, l'ancienneté dans le poste ou le niveau d'emploi, les interruptions éventuelles de carrière hors congés liés à la parentalité (comme par exemple, disponibilités pour convenances personnelle, essaimage,...).

Au regard des statistiques examinées au plan national, l'utilisation de ce budget s'attache à résoudre, en toute priorité, des situations individuelles d'écart salarial parmi les femmes des tranches d'âge égales ou supérieures à 45 ans, quel que soit leur niveau d'emploi.

Salariées de droit privé des groupes d'emplois B, C et D :

Le budget de cette mesure correspond, en niveau, à 0,1% des salaires de base des femmes de ces groupes d'emplois en activité au 31 décembre 2020.

Salariées de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F, G et fonctionnaires des classes III, IV et détaché-es sur un emploi supérieur :

Le budget de cette mesure correspond, en niveau, à 0,1% des salaires de base ou salaires globaux de base des femmes de ces groupes d'emplois en activité au 31 décembre 2020.

Cette mesure est décidée indépendamment et distinctement des autres mesures salariales, notamment la mesure d'augmentation individuelle (chapitre 1, articles 1.1 et 1.2).

Elle prend effet au 1^{er} janvier 2021 sur le salaire de base/salaire global de base des salariées en activité à Orange SA à cette date.

Son application se traduit par une augmentation minimum du salaire de base ou salaire global de base de 5%, avec un montant minimum de 1200 € brut annuel (base temps complet) et doit viser, autant que de besoin, la résolution définitive des situations individuelles concernées.

3.9 Mesures d'augmentation collective associées à un seuil de salaire

3.2.3. Salarié-es de droit privé des groupes d'emplois B, C, D, et fonctionnaires des classes I et II

Les salarié-es dont le salaire de base brut annuel ou salaire global de base brut annuel constaté au 31 décembre 2020 est inférieur ou égal à 27 000 € brut annuel (base temps complet) bénéficient d'une mesure d'augmentation collective d'un montant uniforme de 100 € brut annuel (base temps complet).

Cette mesure correspond à une progression moyenne, en niveau, de 0,4% du salaire des bénéficiaires.

Les modalités permettant de prendre en compte les « effets de seuil » de cette disposition sur les salaires compris entre 27 000 € et 27 100 € brut annuel sont précisées en annexe II de la présente décision.

3.2.4. Salarié-es de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F et fonctionnaires des classes III, IV et détaché-es sur un emploi supérieur

Les salarié-es dont le salaire de base brut annuel ou salaire global de base brut annuel constaté au 31 décembre 2020 est inférieur ou égal à 38 000 € (base temps complet) bénéficient d'une augmentation garantie d'un montant uniforme de 100 € brut annuel (base temps complet).

Cette mesure correspond à une progression moyenne, en niveau, de 0,3% du salaire des bénéficiaires.

Les modalités permettant de prendre en compte les effets de seuil de ces dispositions sur les salaires compris, entre 38 000 € et 38 100 € brut annuel sont précisées en annexe II de la présente décision.

Les mesures d'augmentation associées à un seuil de salaire (art. 3.2) s'appliquent à effet du 1er janvier 2021 sur le salaire de base/salaire global de base des salarié-es en activité à Orange SA à cette date.

3.10 Mesure pour les salarié-es en début de carrière

Un budget de mesure individuelle est réservé aux salarié-es en début de carrière professionnelle.

Cette mesure individuelle tient compte de la maîtrise du poste et de sa progression effectivement observées, examinées lors de l'entretien individuel.

La notion de début de carrière doit être appréciée avec souplesse en référence à des critères d'âge et d'ancienneté à Orange. Les critères suivants servent de référence : âge inférieur ou égal à 29 ans et ancienneté à Orange inférieure ou égale à 4 ans.

Le budget de cette mesure est défini comme suit :

b. Salarié-es des groupes d'emplois B, C et D :

Le budget moyen de cette mesure correspond, en niveau, à 2% des salaires de base annuels au 31 décembre 2020 de ces salarié-es.

Salarié-es des groupes d'emplois Dbis, E, F :

Le budget moyen de cette mesure correspond, en niveau, à 2% des salaires de base annuels au 31 décembre 2020 de ces salarié-es.

Cette mesure prend effet au 1er janvier 2021 sur le salaire de base des salarié-es en activité à Orange SA à cette date. Son application se traduit par une augmentation minimum du salaire de base de 0,5%.

3.11 Consolidations issues, pour les fonctionnaires, des accords sociaux 1990, 1997, et des accords salariaux 2013, 2014

Une enveloppe particulière est consacrée à la mise en œuvre des consolidations issues de ces accords, à hauteur de 0,1% des salaires globaux de base des fonctionnaires en activité au 31 décembre 2020 (non miscible avec les budgets de reconnaissance définis au chapitre 2).

Cette enveloppe est pilotée par la fonction RH au niveau DO ou Division afin de s'assurer que cette mise en œuvre répond aux situations visées.

Les fonctionnaires concernés bénéficient d'une augmentation minimum de leur salaire global de base de 4% avec un montant minimum de 1 200 € brut annuel (base temps complet), portée à 7% avec un montant minimum de 2 400 € brut annuel (base temps complet) en cas d'accès au niveau cadre (III.2).

3.12 Minima de Complément Salarial des fonctionnaires classes III, IV, et détaché-es sur un emploi supérieur

Les minima annuels de Complément Salarial sont relevés de 0,5%, à effet du 1er janvier 2021, avec un relèvement minimum de 30€ brut annuel. Les montants applicables à cette date sont mentionnés en annexe III de la présente décision.

3.6 Médecins du travail

3.6.1. Rétribution

Les médecins du travail bénéficient, à effet du 1^{er} janvier 2021, d'une mesure d'augmentation générale de leur salaire de base de 1,15%, à l'exclusion de toute autre mesure.

3.6.2. Révision du salaire de base

Le salaire de base des médecins du travail peut faire l'objet d'une révision afin de prendre en considération l'exercice de missions auxiliaires ou complémentaires à celles prévues dans leur contrat de travail à Orange SA.

A titre d'illustration : Elargissement de la mission à des responsabilités fonctionnelles transverses, nationales ou locales.

Cette révision est mise en œuvre dans des conditions qui garantissent l'indépendance légale et réglementaire des médecins du travail dans l'exercice de leurs missions.

Elle est formalisée et définie dans un avenant au contrat de travail qui en précise la date d'application.

Le médecin en est également informé par la remise d'un document écrit qui acte sa situation.

Le budget prévu pour la mise en œuvre des mesures de reconnaissance définies au chapitre 2, article 2.2 de la présente décision pourvoit au financement de ces révisions.

3.6.3. Salaires minima

Les salaires minima des médecins du travail applicables en 2021 à Orange SA figurent en annexe IV de la présente décision.

3.7 Revalorisation de la prime de sur-rémunération et des seuils minimaux de rémunération du Temps Partiel Sénior (TPS)

En déclinaison de l'accord intergénérationnel du 12 décembre 2018 portant sur les modalités de mise en œuvre du Temps Partiel Sénior (art 2-6-3-5-B & C) :

- Le taux de revalorisation de la « sur-rémunération » est fixé à 1,3% pour les salarié-es qui entrent dans le dispositif « TPS » à compter de la date de signature de la présente décision.
- Les seuils minimaux de rémunération sont revalorisés de 1,3%, soit un seuil minimal de 1887€ brut mensuel pour les salariés niveaux B à D/ classes I et II et 2629€ brut mensuel pour les salarié-es Dbis à G / classes III et IV ou détaché-es sur un emploi supérieur.

Chapitre 4 – Pilotage et principes de mise en œuvre de la décision, bilan d’application

4.5. Pilotage de la mise en œuvre

La mise en œuvre des mesures de la présente décision fera l’objet d’un pilotage national et local renforcé.

La Direction suivra la mise en œuvre des budgets prévus par la décision au niveau des Divisions. Ce suivi portera sur :

- l’utilisation complète des budgets en fonction de leur objet,
- la répartition des mesures par genre,
- l’utilisation des budgets par catégories de salarié-es, lorsque la décision le prévoit

Le pilotage s’appuiera sur une note de cadrage précisant :

- Les objectifs de taux de féminisation des mesures,
- Les modalités d’utilisation du budget d’évolution professionnelle des femmes,
- Les modalités et le calendrier de mise en œuvre des mesures dans le SI

Chaque Division assurera le pilotage local sur la base de ces éléments (mise en œuvre conforme des mesures en local par les Etablissements Distincts).

Par ailleurs la Direction accompagnera les Divisions dans l’identification des foyers de promotions potentielles pour les femmes.

A titre exceptionnel, une commission de suivi de l’application de la décision sera organisée au niveau national au plus tard en novembre 2021, sur la base des données saisies dans le Système d’Information Ressources Humaines le mois de paie précédant le mois de tenue de la commission. Dans le cadre de cette commission, les prévisions annuelles d’inflation, à date, de la Banque de France, seront réexaminées. En cas de remontée durable et plus forte qu’anticipé de l’inflation, par rapport aux prévisions connues à fin juin 2021, avec un impact significatif sur le pouvoir d’achat des salarié-es, des discussions seront conduites sur les mesures correctrices qui pourraient être prises, sans préjuger du contenu de la NAO 2022.

Un retour sur ce pilotage sera fait lors du bilan annuel d’application de la décision au niveau national et local avec les organisations syndicales

4.6. Principes de mise en œuvre

Chaque mesure de cette décision est mise en œuvre en fonction de son objet propre.

Une notification individuelle détaillant les mesures salariales mises en œuvre au titre de cette décision est remise et commentée aux salarié-es lors d’un entretien avec son-sa manager.

Lors de cet entretien, le-la manager donne à consulter tout élément d'information pertinent quant au positionnement salarial comparativement aux autres, sous réserve de garantir le respect de la confidentialité des situations individuelles.

La notification est remise suffisamment tôt en amont de la date d'application des mesures permettant le cas échéant, aux intéressé-es, d'user de la voie de recours prévue ci-après.

Un-e salarié-e estimant faire l'objet d'une décision injustifiée peut formuler un recours par écrit auprès de sa ligne managériale et/ou de son/sa DRH. Cette demande est instruite et traitée localement lors d'un entretien spécifique pour lequel le-la salarié-e peut se faire accompagner d'un-e représentant-e du personnel ou de tout autre salarié-e de l'entreprise. En cas d'arbitrage favorable de la hiérarchie à ce recours, la décision salariale est modifiée avant sa mise en paiement. En cas de décision contraire, les motifs sont expliqués au-à le-la salarié-e qui peut décider le cas échéant d'exercer un recours auprès du niveau hiérarchique supérieur.

4.7. Bilan de la décision

Cette décision fait l'objet, au niveau national, d'un bilan de mise en œuvre avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives à ce niveau.

De même, un bilan de cette décision est réalisé avec les organisations syndicales au niveau de chaque Etablissement Distinct avec d'une part, les organisations syndicales représentatives au niveau national et d'autre part, les organisations représentatives au niveau de l'Etablissement Distinct. Ce bilan s'appuie sur des informations quantitatives et qualitatives visant à éclairer l'application locale de la présente décision. Cette information est établie sur des données collectives pertinentes afin de garantir la qualité des restitutions et le respect de la confidentialité des situations individuelles.

4.8. Engagement complémentaire en matière de santé et prévoyance

La direction s'engage à lancer une réflexion sur les sujets évoqués à l'occasion de la négociation, à savoir la couverture frais de santé et prévoyance, l'évolution de la répartition employeur/salarié-es et la rationalisation de certaines prestations comme la participation complémentaire aux frais d'optique pour travail devant écran.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le [date]

Monsieur Gervais Pellissier
Directeur Général Délégué, People & Transformation

ANNEXE I

Modalités de mise en œuvre de la mesure de seuil du minimum garanti de 270 euros pour les salaires inférieurs à 80 000 € - Art 1.2

Les modalités permettant de prendre en compte les « effets de seuil » sont précisées dans ce tableau :

Salaire annuel brut de base (constaté au 31 décembre 2020),	Augmentation appliquée au 1^{er} janvier 2021 (montant brut, en base annualisée, base temps complet)
Cas 1 : inférieur à 80 000 €	270€
Cas 2 : supérieur ou égal à 80 000 € et inférieur à 80 270€	Augmentation égale à la différence entre 80 270€ et le salaire annuel brut de base constaté au 31 décembre 2020,

ANNEXE II

Modalités de mise en œuvre de la mesure collective jusqu'à 27 000 € - Art 4.2.1

Les modalités permettant de prendre en compte les « effets de seuil » sont précisées dans ce tableau :

Salaire annuel brut de base (constaté au 31 décembre 2020, éventuellement porté au salaire minima conventionnel applicable au 1 ^{er} janvier 2021)	Augmentation appliquée au 1^{er} janvier 2021 (montant brut, en base annualisée, base temps complet)
Cas 1 : inférieur ou égal à 27 000 €	100 €
Cas 2 : supérieur à 27 000 € et inférieur à 27 100 €	Augmentation égale à la différence entre 27 100 € et le salaire annuel brut de base constaté au 31 décembre 2020, éventuellement porté au salaire minimum conventionnel applicable au 1 ^{er} janvier 2021

Modalités de mise en œuvre de la mesure garantie jusqu'à 38 000 € - Art 4.2.2

Les modalités permettant de prendre en compte les effets de seuil sont précisées dans ce tableau :

Salaire annuel brut de base (constaté au 31 décembre 2020 éventuellement porté au salaire minima conventionnel applicable au 1 ^{er} janvier 2021)	Augmentation appliquée au 1^{er} janvier 2021 (montant brut, en base annualisée, temps complet)
Cas 1 : inférieur ou égal à 38 000 €	100 €
Cas 2 : supérieur à 38 000 € et inférieur à 38 100 €	Augmentation égale à la différence entre 38 100 € et le salaire annuel brut de base constaté au 31 décembre 2020, éventuellement porté au salaire minimum conventionnel applicable au 1 ^{er} janvier 2021

ANNEXE III

Niveaux	Minima annuels de Complément Salarial (en €) (pour une activité à temps complet)	
	Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2020	A compter du 1 ^{er} janvier 2021
Niveau III.1	2 171	2 201
Niveau III.2	2 652	2 682
Niveau III.3	3 299	3 329
Niveau IV.1	3 749	3 779
Niveau IV.2	6 007	6 038
Niveau IV.3	6 685	6 719
Niveau IV.4	8 592	8 635
Niveau IV.5	12 407	12 470
Niveau IV.6	17 178	17 264

ANNEXE IV

Médecins du travail : salaires minima annuels Orange SA 2021

Les salaires minima annuels sont présentés sur la base d'une activité à temps complet.

Ils sont exprimés en valeur brute avant prélèvement des cotisations et contributions sociales.

Seuils d'ancienneté	Salaires minima annuels au 1 ^{er} janvier 2021
Inférieure à 2 ans	73 083 €
Supérieure à 2 ans et inférieure à 5 ans	78 930 €
Supérieure à 5 ans et inférieure à 10 ans	84 777 €
Supérieure à 10 ans et inférieure à 15 ans	90 624 €
Supérieure à 15 ans et inférieure à 20 ans	96 470 €
Supérieure à 20 ans et inférieure à 25 ans	99 393 €
Supérieure à 25 ans et inférieure à 30 ans	100 855 €
Egale ou supérieure 30 ans	102 316 €

En l'absence d'accord sur les minimas salariaux 2021 CCNT et CCNSSTI, les salaires minima annuels sont inchangés.

Définition de l'ancienneté :

Au regard de la garantie des salaires minima, l'ancienneté des médecins du travail s'apprécie par rapport à la durée d'activité professionnelle en qualité de médecin du travail. Cette durée d'activité professionnelle est prise en compte qu'elle ait été exercée au sein du Groupe Orange ou chez un autre employeur.

Révision annuelle des salaires minima des médecins du travail chez Orange SA :

Chaque année, les salaires minima garantis par Orange SA sont révisés du même taux de revalorisation que celui du salaire minimum du groupe d'emplois F de la Convention Collective Nationale des Télécommunications.

La révision prend effet au 1er janvier de l'année.

Cependant, cette révision ne saurait être inférieure à celle appliquée aux salaires minima garantis aux médecins du travail relevant de la Convention Collective Nationale des Services de Santé au Travail Interentreprises.