

Accord salarial Orange SA 2015

16 avril 2015

Un accord salarial pour l'année 2015 est conclu entre la société Orange SA dont le siège social est situé 78 à 84 rue Olivier de Serres 75505 Paris cedex 15, représentée, Monsieur Bruno METTLING, Directeur Général Adjoint du Groupe Orange, Directeur des Ressources Humaines, d'une part,

et les organisations syndicales représentatives désignées ci-après, d'autre part :

- CFDT-F3C représentée par M^m *J. H. H. SULLARD*
- CFE-CGC représentée par M
- CGT-FAPT représentée par M
- FO-COM représentée par M^{me} *Beatrice Clig*
- SUD-PTT représenté par M

Article 1 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord se rapporte aux mesures salariales de l'année 2015 des salarié-e-s de droit privé de Orange SA en contrat à durée déterminée ou indéterminée, conformément aux dispositions des articles L 2242-1 et suivants du Code du Travail.

La classification de ces salarié-e-s 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.

Cet accord prévoit également des dispositions salariales pour l'année 2015 pour les fonctionnaires de Orange SA mentionnés aux articles 4, 5, 6, 7, 8 et 9 de cet accord.

Article 2 : Objet de l'accord

Cet accord définit les mesures salariales qui seront mises en œuvre, au titre de l'année 2015, au sein de la société Orange SA et les catégories de personnel concernées par ces mesures.

Les mesures salariales du présent accord, qu'elles soient collectives ou individuelles, prennent effet au 1^{er} janvier 2015, à l'exception de la mesure emploi-compétences (art 7) et de la promotion (art 8).

Le budget moyen prévu par cet accord est de 1,4%, en niveau, mis en œuvre à travers les mesures suivantes : augmentation collective (art 3), individuelle (art 6), emploi-compétences (art 7).

A ce budget moyen, s'ajoutent des mesures relatives aux premiers niveaux de salaires (art 5), aux promotions (art 8), à l'égalité professionnelle (art 9), aux salarié-e-s en début de carrière (art 10).

Article 3 : Mesure d'augmentation collective des salarié-e-s de droit privé des groupes d'emploi B, C, D

Les salarié-e-s de ces groupes d'emploi bénéficient d'une mesure d'augmentation d'un montant uniforme de 250 € brut en base annualisée.

Les salarié-e-s en activité à la date d'effet de cette mesure bénéficient de cette augmentation sur leur salaire de base.

Le budget de cette mesure correspond à une progression moyenne en niveau de 0,9% des salaires de base de ces salarié-e-s.

Article 4 : Mesure d'augmentation collective des fonctionnaires des classes I et II

Ces personnels bénéficient d'une augmentation de leur Complément Salarial d'un montant uniforme de 180 € brut en base annualisée pour une activité à temps complet.

Les personnes en activité à la date d'effet de cette mesure bénéficient de cette augmentation sur leur complément salarial.

Article 5 : Mesures d'augmentation collectives associées à un seuil de salaire

5.1 Salarié-e-s de droit privé des groupes d'emplois B, C, D, et fonctionnaires des classes I et II

Les salarié-e-s dont le salaire de base brut annuel ou salaire global de base brut annuel constaté au 31 décembre 2014 est inférieur ou égal à 27 000 € brut annuel (temps complet)¹ bénéficient d'une mesure d'augmentation collective d'un montant uniforme de 100 € brut en base annualisée (temps complet).

Le budget moyen de cette augmentation correspond, en niveau, à 0,4% des salaires des personnels concernés.

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 décrites en annexe I du présent accord.

5.2 - Salarié-e-s de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F et fonctionnaires des classes III, IV et détaché-e-s sur un emploi supérieur niveaux IV.3 et IV.4

5.2.1 - Salaires inférieurs ou égaux à 33 000 € brut annuel

Les salarié-e-s dont le salaire de base brut annuel ou salaire global de base brut annuel constaté au 31 décembre 2014 est inférieur ou égal à 33 000 € (temps complet) bénéficient d'une augmentation garantie d'un montant uniforme de 200 € brut en base annualisée (temps complet).

Le budget moyen de cette augmentation garantie correspond, en niveau, à 0,6% des salaires des personnels concernés.

¹ Eventuellement porté au salaire minima conventionnel au 1^{er} janvier 2015

5.2.2 - Salaires supérieurs à 33 000 € et inférieurs ou égaux à 38 500 € brut annuel

Les salarié-e-s dont le salaire de base brut annuel ou salaire global de base brut annuel constaté au 31 décembre 2014 est supérieur à 33 000 € (temps complet) et inférieur ou égal à 38 500 brut annuel (temps complet) bénéficient d'une augmentation garantie d'un montant uniforme de 100 € brut en base annualisée (temps complet).

Le budget moyen de cette augmentation garantie correspond, en niveau, à 0,3% des salaires des personnels concernés.

Les modalités permettant de prendre en compte les effets de seuil de ces dispositions sur les salaires compris, d'une part entre 33 000 € et 33 100 € brut annuel, et d'autre part entre 38 500 € et 38 600 brut annuel, sont décrites en annexe I du présent accord.

Article 6 : Mesure d'augmentation individuelle des salarié-e-s de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F, G et fonctionnaires des classes III, IV et détaché-e-s sur un emploi supérieur

Cette mesure permet aux managers, à travers une augmentation individuelle du salaire de base ou salaire global de base, de reconnaître et valoriser tout particulièrement :

- L'accroissement significatif, observé sur la durée, de la maîtrise du poste et des compétences effectivement mises en œuvre eu égard à ce qui est attendu sur le poste occupé,
- 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, le développement des compétences, à apporter support et soutien)
- La prise en compte du moyen terme dans l'exercice de la mission ou la conduite des actions, des projets (capacité à anticiper sur les dimensions : ressources, besoins de compétences, organisation du travail, interactions entre services, processus, ...).

Cette mesure peut également être utilisée, en tant que de besoin, afin de procéder à des ajustements salariaux visant à mettre en cohérence le salaire de base ou salaire global de base avec les pratiques de salaires au sein de l'entité d'appartenance, à niveau d'emploi et domaine professionnel comparables.

Le budget de cette mesure d'augmentation individuelle correspond, en niveau, à 1,0% des salaires de base ou salaires globaux de base des personnels de ces niveaux d'emplois en activité au 31 décembre 2014.

L'attribution de cette mesure s'appuie, en tout état de cause, sur des éléments factuels examinés lors des entretiens individuels d'évaluation.

Salarié-e-s de droit privé des niveaux Dbis, E, F et fonctionnaires classes III et IV et détaché-e-s sur emploi supérieur niveaux IV.3 et IV.4 : Dans un contexte marqué par la fin du programme « Conquêtes 2015 » et le lancement d'un nouveau plan stratégique où tous les cadres sont appelés à répondre aux enjeux de transformation et d'adaptation de l'entreprise, chaque cadre de ces niveaux bénéficiera, en 2015, d'une augmentation individuelle dont le montant sera au minimum de 300 € brut en base annualisée (temps complet).

Les minima annuels de Complément Salarial des fonctionnaires sont relevés de 0,6%, à effet du 1^{er} janvier 2015, avec un relèvement minimum de 30 € brut en base annualisée (les montants applicables à cette date sont mentionnés en annexe II du présent accord).

Article 7 : Mesure emploi et compétences

Afin d'accompagner la mise en œuvre des évolutions prévues par la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), un budget est réservé à la reconnaissance des évolutions professionnelles individuelles, hors promotions, impliquant pour les salarié-e-s concerné-e-s, une nouvelle étape significative dans leur parcours professionnel.

Ce budget s'inscrit dans le déploiement de la GPEC conduit au niveau de chacun des territoires.

Les évolutions professionnelles pouvant être accompagnées par cette mesure résultent du choix volontaire des salarié-e-s, validé par la fonction Ressources Humaines et le management.

A l'invitation des Directions locales, la déclinaison de cette disposition au niveau local et son articulation avec la GPEC font l'objet d'une information auprès des Organisations Syndicales de ces Directions en amont de sa mise en œuvre.

Entrent dans le champ de cette disposition, les évolutions répondant aux enjeux de l'entreprise dans le développement de son activité et nécessaires aux besoins de compétences individuelles et collectives de demain, quels que soient le statut ou le niveau d'emploi.

A titre d'illustration, on peut notamment citer les situations types suivantes :

- Mobilités transverses (fonctionnelles) entre filières métiers², vers des métiers pour lesquels la GPEC identifie des besoins pour les prochaines années,
- Mobilités d'une fonction d'expertise vers une fonction de management ou d'une fonction de management vers une fonction d'expertise,
- Prise de responsabilités nouvelles et durables au sein de sa filière métier,
- Engagement dans l'acquisition de compétences additionnelles, techniques ou managériales, visant à s'adapter à de nouvelles conditions d'activité ou d'organisation induites par des transformations,
- Atteinte d'un niveau d'expertise ou de compétence de référence dans son métier donnant une nouvelle dimension au poste occupé.

Des évolutions ou mobilités professionnelles, autres que celles citées ci-dessus, peuvent également être concernées sous réserve qu'elles contribuent à pourvoir des besoins de compétences en relation avec les enjeux de la GPEC.

Cette mesure n'a pas vocation à être répétée plusieurs années de suite pour les mêmes bénéficiaires. Elle ne se substitue pas, en tout ou partie, aux mesures d'accompagnement de la mobilité en vigueur dans l'entreprise.

L'application de cette mesure prend la forme d'une reconnaissance financière individuelle à travers une augmentation du salaire de base / salaire global de base, attribuée par décision managériale à double niveau (N+1, N+2).

² Au sens des « familles de métiers » regroupées dans les 6 domaines d'activité du référentiel métiers de l'entreprise

Cette décision s'appuie sur des critères factuels, objectifs et clairement identifiés. Elle est formalisée dans une notification individuelle remise au-à la salarié-e.

Le budget de cette mesure est défini comme suit :

1°) Salarié-e-s de droit privé des groupes d'emplois B, C, D et fonctionnaires des classes I et II :
Le budget de cette mesure correspond, en niveau, à 0,5% des salaires de base ou salaires globaux de base des personnels de ces niveaux d'emplois en activité au 31 décembre 2014.

2°) Salarié-e-s de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F et G et fonctionnaires des classes III, IV et détaché-e-s sur un emploi supérieur :
Le budget de cette mesure correspond, en niveau, à 0,4% des salaires de base ou salaires globaux de base des personnels de ces niveaux d'emplois en activité au 31 décembre 2014.

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

Lorsque cette mesure est attribuée, elle se traduit par une augmentation minimum du salaire de base ou salaire global de base de 3%, avec un montant minimum de 800 € brut en base annualisée pour une activité à temps complet.

Le management veille à ce que ces augmentations soient homogènes entre les différents niveaux d'emplois.

L'augmentation est mise en œuvre sur le salaire de base ou salaire global de base à une date d'effet au plus proche de l'évènement spécifique qui en constitue le fait générateur, sans modifier ni remettre en cause, pour autant, la date d'effet des augmentations individuelles du cycle annuel de révision salariale.

Article 8 : Promotions

La promotion (accès à un groupe ou un niveau d'emploi supérieur) reconnaît et valorise un accroissement significatif de compétences et/ou une prise de responsabilité élargie permettant l'accès à un poste de classification supérieure.

En fonction des priorités locales du plan annuel de promotions, elle peut également permettre de reconnaître la contribution continue et les réalisations individuelles au service du développement de l'entreprise.

A ce titre, une attention toute particulière sera portée aux reconnaissances des carrières.

A l'invitation des Directions locales, les orientations et priorités du plan annuel de promotions font l'objet d'une information auprès des Organisations Syndicales de ces Directions en amont de sa mise en œuvre.

Au titre de l'année 2015, le budget des promotions est défini comme suit :

1°) Promotions des salarié-e-s de droit privé des groupes d'emplois B, C et D et fonctionnaires des classes I et II (niveaux d'emplois avant promotion)
Le budget des promotions correspond, en niveau, à 0,5% des salaires de base ou salaires globaux de base de ces personnels en activité au 31 décembre 2014.

M BC
MHS

2°) Promotions des salarié-e-s de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F, G et fonctionnaires des classes III, IV et détaché-e-s sur un emploi supérieur (niveaux d'emplois avant promotion)

Le budget des promotions correspond, en niveau, à 0,2% des salaires de base ou salaires globaux de base de ces personnels en activité au 31 décembre 2014.

La définition du plan local de promotion s'attachera à la résolution de situations de sous-positionnements individuels par rapport à un niveau d'emploi cible : situations dans lesquelles, pour des raisons historiques ou spécifiques, le-la salarié-e occupe durablement un poste d'une classification supérieure à la sienne, tout en exerçant son activité et mettant en œuvre ses compétences au niveau requis pour ce poste.

Chaque direction veillera à identifier les éventuelles situations ainsi définies.

Au sein du budget de promotion, une partie de celui-ci, pouvant aller jusqu'à 0,05% des salaires, pourra être réservée, en tant que de besoin, à la résolution des situations identifiées.

La promotion se traduit, à la date de promotion, par une augmentation minimum du salaire de base ou salaire global de base de 3%, avec un montant minimum de 800 € brut en base annualisée pour une activité à temps complet.

L'accès à un niveau d'emploi de cadre (accès niveau Dbis ou III.2) sera, quant à lui, accompagné d'une augmentation minimum du salaire de base ou salaire global de base de 5% avec un montant minimum de 1 800 € brut en base annualisée pour une activité à temps complet.

L'augmentation minimum s'entend sur le salaire de base ou salaire global de base avant promotion.

Fonctionnaires des classes I et II :

Après application des tableaux de correspondance, le Complément Salarial est porté à un niveau permettant, au moins, d'atteindre l'augmentation minimum du salaire global de base définie ci-dessus.

En tout état de cause, l'augmentation du salaire global de base ne peut pas être inférieure à celle résultant de l'application des tableaux de correspondances.

Article 9 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Compte tenu de l'état des lieux partagé entre les Organisations Syndicales et la Direction lors de la négociation du présent accord, les dispositions suivantes sont arrêtées.

9.1 - Mesure collective de correction salariale pour les femmes salariées de droit privé du groupe d'emploi B

Les femmes salariées de droit privé du groupe d'emplois B bénéficient d'une mesure collective de correction d'écart de salaire femmes / hommes d'un montant uniforme de 200 € brut en base annualisée pour une activité à temps complet.

Les salariées de ce groupe d'emplois en activité à la date d'effet de cette mesure bénéficient de cette augmentation sur leur salaire de base.

9.2 - Mesure individuelle de correction salariale

Les mesures de correction d'écart de salaire femmes / hommes sont mises en œuvre à la suite d'un examen des situations individuelles par la fonction RH, lequel s'appuiera sur des éléments tels que, notamment, l'expérience professionnelle, l'ancienneté dans le poste ou le niveau d'emploi, d'éventuelles interruptions de carrière en relation avec la parentalité.

Compte tenu des statistiques examinées au niveau national, la situation des femmes des tranches d'âge égales ou supérieures à 45 ans, tant non cadres que cadres, fera l'objet d'une attention prioritaire lors de la mise en œuvre de cette mesure.

1°) Salariées de droit privé des groupes d'emplois C et D :

Le budget correspond, en niveau, à 0,10% des salaires de base des femmes de ces groupes d'emploi, en activité au 31 décembre 2014.

2°) Salariées de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F, G et fonctionnaires des classes III, IV et détaché-e-s sur un emploi supérieur :

Le budget correspond, en niveau, à 0,10% des salaires de base ou salaires globaux de base des femmes de ces groupes d'emploi, en activité au 31 décembre 2014.

Lorsque cette mesure est attribuée, elle se traduit par une augmentation minimum du salaire de base ou salaire global de base de 3%, avec un montant minimum de 800 € brut en base annualisée pour une activité à temps complet.

9.3 - Mesure relative à l'évolution professionnelle des femmes

En lien avec les engagements de l'accord Egalité Professionnelle, un budget supplémentaire de promotion est mis en œuvre afin de favoriser, en plus grand nombre, l'accès des femmes aux différents niveaux de responsabilités.

Ce budget supplémentaire est dédié à la promotion des femmes, tant non cadres que cadres. Il permet également de contribuer aux actions ciblées visant à améliorer l'accès des femmes au niveau d'emploi cadre.

Il correspond à un budget de 0,10%, en niveau, des salaires de base ou salaires globaux de base annuels des femmes en activité au 31 décembre 2014.

Ce budget s'ajoute aux budgets des promotions de l'année 2015 prévus à l'article 8 du présent accord.

Article 10 : Salarié-e-s en début de carrière

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

Cette mesure individuelle tient compte de la progression dans la maîtrise du poste et de l'accroissement des compétences effectivement mises en œuvre, examinés 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 serviront de référence : âge inférieur ou égal à 29 ans et ancienneté à Orange inférieure ou égale à 4 ans.

1°) Salarié-e-s des groupes d'emplois B, C et D

Le budget de cette mesure correspond, en niveau, à 1,0% des salaires de base annuels au 31 décembre 2014 de ces salarié-e-s.

2°) Salarié-e-s des groupes d'emplois Dbis, E, F et G

Le budget de cette mesure correspond, en niveau, à 2,0% des salaires de base annuels au 31 décembre 2014 de ces salarié-e-s.

Lorsque cette mesure est attribuée, elle se traduit par une augmentation du salaire de base égale ou supérieure à 0,5%.

Article 11 : Médecins du Travail

Ces salarié-e-s bénéficient d'une mesure d'augmentation générale de leur salaire de base de 1,4%.

Les salarié-e-s en activité à la date d'effet de cette mesure bénéficient de cette augmentation sur leur salaire de base.

Article 12 : Principes de mise en œuvre de l'accord

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-e-s lors d'un entretien avec son-sa manager. Lors de cet entretien, le-la manager est invité-e à donner à consulter tout élément d'information pertinent (sous réserve qu'il garantisse le respect de la confidentialité des situations individuelles), permettant de préciser la situation personnelle du-de la salarié-e au regard des mesures prévues par cet accord.

La notification est remise suffisamment tôt en amont de la date d'application des mesures permettant le cas échéant, aux intéressé-e-s, 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. 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 délégué-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.

Article 13 : Bilan de l'accord salarial

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

Une information locale de la mise en œuvre de cet accord sera également présentée au niveau des Établissements Principaux avec les organisations syndicales représentatives au niveau national ou au niveau de l'Établissement Principal, sur des données collectives pertinentes afin de garantir la qualité des restitutions et le respect de la confidentialité des situations individuelles.

L'organisation de ces réunions locales précèdera la réunion du bilan national.

Article 14 : Publicité et dépôt de l'accord

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du code du Travail, cet accord sera déposé auprès du Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris en un exemplaire. Deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique seront transmis à la DIRECCTE de Paris.

Un exemplaire sera également établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 16 avril 2015

Pour Orange SA,



Bruno METTLING
Directeur Général Adjoint du Groupe Orange,
Directeur des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales,

Pour la CFDT-F3C

Maria-Hélène Juillard



Pour la CFE-CGC

Pour la CGT-FAPT

Pour FO-COM

Beatrice Cléry



Pour SUD-PTT

ANNEXE I

À L'ACCORD SALARIAL ORANGE SA POUR L'ANNEE 2015

A - Modalités de mise en œuvre de la mesure collective jusqu'à 27 000 € - Salarié-e-s de droit privé des groupes d'emplois B, C et D et fonctionnaires classe I et II – Article 5.1°)

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

Salaire annuel brut de base (constaté au 31 décembre 2014, éventuellement porté au salaire minima conventionnel applicable au 1 ^{er} janvier 2015)	Augmentation appliquée au 1^{er} janvier 2015 (montant brut, en base annualisée, temps complet)
Cas 1 : inférieur ou égal à 27 000€	100 €
Cas 2 : supérieur à 27 000 € et inférieur à 27 100 €	Augmentation supplémentaire égale à la différence entre 27 100 € et le salaire annuel brut de base constaté au 31 décembre 2014, éventuellement porté au salaire minima conventionnel applicable au 1 ^{er} janvier 2015

B - Modalités de mise en œuvre de la mesure garantie jusqu'à 38 500 € - Salarié-e-s de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F et fonctionnaires des classes III, IV et détaché-e-s sur un emploi supérieur niveaux IV.3 et IV.4 - Article 5. 2°)

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

Salaire global de base brut annuel (constaté au 31 décembre 2014)	Augmentation appliquée au 1^{er} janvier 2015 (montant brut, en base annualisée, temps complet)
Cas 1 : inférieur ou égal à 33 000 €	200 €
Cas 2 : supérieur à 33 000 € et inférieur à 33 100 €	100 € + différence entre 33 100 € et le salaire individuel
Cas 3 : supérieur ou égal à 33 100 € et inférieur ou égal 38 500 €	100 €
Cas 4 : supérieur à 38 500 € et inférieur à 38 600 €	Différence entre 38 600 € et le salaire individuel

ANNEXE II

À L'ACCORD SALARIAL ORANGE SA POUR L'ANNEE 2015

Minima de Complément Salarial

En application de l'article 6 du présent accord, le tableau des minima de Complément Salarial des fonctionnaires classes III, IV et détaché-e-s sur un emploi supérieur s'établit comme suit :

Niveaux	Minima annuels de Complément Salarial (en €) (pour une activité à temps complet)	
	Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2014	A compter du 1 ^{er} janvier 2015
Niveau III.1	1 956	1 986
Niveau III.2	2 437	2 467
Niveau III.3	3 084	3 114
Niveau IV.1	3 534	3 564
Niveau IV.2	5 764	5 798,58 arrondis à 5 799
Niveau IV.3	6 415	6 453,49 arrondis à 6 454
Niveau IV.4	8 246	8 295,48 arrondis à 8 296
Niveau IV.5	11 908	11 979,45 arrondis à 11 980
Niveau IV.6	16 488	16 586,93 arrondis à 16 587