

Orange SA

Accord salarial 2016

Un accord salarial est conclu pour l'année 2016 entre la société Orange SA dont le siège social est situé 78 à 84 rue Olivier de Serres 75505 Paris cedex 15, représentée par Monsieur Jérôme BARRE, Directeur Exécutif en charge des Ressources Humaines Groupe

d'une part,

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

- le syndicat CFDT-F3C représenté par M^r *Visse Christophe* dûment mandaté à cet effet,
- le syndicat CFE-CGC représenté par M dûment mandaté à cet effet,
- le syndicat CGT-FAPT représenté par M dûment mandaté à cet effet,
- le syndicat FO-COM représenté par Mme *Beatrice CLICQ* dûment mandaté à cet effet,
- le syndicat SUD-PTT représenté par M dûment mandaté à cet effet,

Article 1 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord se rapporte aux mesures salariales de l'année 2016 des salarié-e-s de droit privé de la société 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 2016 pour les fonctionnaires d'Orange SA mentionnés aux articles 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 et 13 de cet accord.

Article 2 : Objet de l'accord

Cet accord définit les mesures salariales qui sont mises en œuvre au titre de l'année 2016 au sein de la société Orange SA, ainsi que les catégories de personnel concernées par ces mesures.

Le budget moyen de cet accord salarial est de 1,6%, en niveau, défini à travers les mesures suivantes : augmentation collective (art 3), individuelle (art 4), emploi-compétences (art 5), ajustement salarial (art 6).

A ce budget moyen, s'ajoutent des mesures salariales consacrées :

- à la promotion (art 8)
- aux premiers niveaux de salaires (art 9),
- à l'égalité professionnelle (art 10),
- aux salarié-e-s en début de carrière (art 11).

L'ensemble des mesures salariales au titre de 2016 conduit à un effort exceptionnel portant le budget global à 2,1%.

A l'invitation des Directions locales, la déclinaison de l'ensemble des mesures de cet accord au niveau local fait l'objet d'une information auprès des Organisations Syndicales de ces Directions en amont de sa mise en œuvre.

Les mesures de cet accord s'appliquent à effet du 1^{er} janvier 2016, à l'exception de la mesure emploi et compétences (art 5) et de la promotion (art 8) qui s'appliquent à une date d'effet au plus proche de l'évènement qui en constitue le fait générateur.

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

Les salarié-e-s de ces groupes d'emploi bénéficient d'une mesure d'augmentation d'un montant uniforme de 275 € brut annuel pour une activité à temps complet.

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 1,0% des salaires de base de ces salarié-e-s.

Article 4 : Mesure d'augmentation individuelle des salarié-e-s de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F, G et des fonctionnaires classes III, IV et détaché-e-s sur un emploi supérieur

Cette mesure permet aux managers de reconnaître la contribution individuelle de ces salarié-e-s. Elle s'appuie sur les critères factuels examinés lors de l'entretien individuel, liés en particulier à la maîtrise du poste et au développement des compétences mises en œuvre.

A travers une augmentation individuelle du salaire de base ou salaire global de base, elle vise à 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, ...).

Le budget moyen de cette mesure correspond, en niveau, à 1,0% des salaires de base annuels / salaires globaux de base de ces salarié-e-s en activité au 31 décembre 2015.

Salarié-e-s de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F et fonctionnaires classes III, IV et détaché-e-s sur un emploi supérieur niveaux IV.3 et IV.4 : l'application de cette mesure se traduit, pour chacun des cadres de ces niveaux d'emplois, par une augmentation individuelle d'un montant minimum de 325 € brut annuel (base temps complet).

Les minima annuels de Complément Salarial des fonctionnaires sont relevés de 0,65%, à effet du 1^{er} janvier 2016, avec un relèvement minimum de 35 € brut annuel (les montants applicables à cette date sont mentionnés en annexe I du présent accord).

Bc
SB-W

Article 5 : 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.

Cette reconnaissance peut également s'appliquer à des salarié-e-s d'un même collectif de travail qui s'engagent individuellement dans un projet commun d'évolution professionnelle résultant de la GPEC.

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.

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 des salarié-e-s.

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

- Mobilités transverses (fonctionnelles) entre filières métiers¹, 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.

Il est rappelé que les évolutions professionnelles pouvant impliquer la progression d'un niveau d'emploi au sein d'une même « bande » d'emplois peuvent se traduire par une promotion managériale : promotions dites « intra-bande » donnant accès aux niveaux d'emplois I.3, II.2, III.3, IV.2, IV.4, IV.6.

¹ Au sens des « familles de métiers » regroupées dans les 6 domaines d'activité du référentiel métiers de l'entreprise

L'application de la mesure emploi et compétences 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). La décision s'appuie sur des critères factuels, objectifs et clairement identifiés. Elle est formalisée dans une notification individuelle remise à chaque bénéficiaire lors d'un entretien d'explication des motifs de la décision.

L'augmentation est appliquée sur le salaire de base / salaire global de base une date d'effet au plus proche de l'évènement qui en constitue le fait générateur.

Cette mesure n'a pas vocation à être répétée plusieurs années de suite pour les mêmes bénéficiaires.

Le bénéfice de la mesure emploi et compétences ne se substitue pas, en tout ou partie, à l'application des mesures d'accompagnement de la mobilité en vigueur dans l'entreprise.

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 moyen correspond, en niveau, à 0,40% des salaires de base ou salaires globaux de base des personnels de ces niveaux d'emplois en activité au 31 décembre 2015.

Afin d'adapter l'utilisation des différents leviers de reconnaissance individuelle au contexte local et à la réalité opérationnelle propre à chaque environnement, un report de ce budget vers celui des « promotions » de ces salarié-e-s est admis dans la limite de 10% du budget « emploi et compétences ».

De la même façon, un report du budget « promotions » de ces salarié-e-s vers celui de la mesure « emploi et compétences » est également admis dans la limite de 10% du budget « promotions »

L'amplitude budgétaire admise par ces reports est précisée en annexe II de l'accord.

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 moyen correspond, en niveau, à 0,40% des salaires de base ou salaires globaux de base des personnels de ces niveaux d'emplois en activité au 31 décembre 2015.

Afin d'adapter l'utilisation des différents leviers de reconnaissance individuelle au contexte local et à la réalité opérationnelle propre à chaque environnement, un report de ce budget vers celui des « promotions » de ces salarié-e-s est admis dans la limite de 15% du budget « emploi et compétences ».

De la même façon, un report du budget « promotions » de ces salarié-e-s vers celui de la mesure « emploi et compétences » est également admis dans la limite de 15% du budget « promotions »

L'amplitude budgétaire admise par ces reports est précisée en annexe II de l'accord.

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.

Article 6 : Mesure d'ajustement salarial

Cette mesure permet de procéder à des ajustements salariaux pour des situations individuelles nécessitant une mise en cohérence du salaire par rapport aux pratiques de salaires constatées à niveau d'emploi et domaine professionnel comparables.

Elle est mise en œuvre sous la responsabilité de la fonction RH qui identifie les situations susceptibles de faire l'objet de cette mesure, notamment, à titre d'illustration :

- Sous-positionnement salarial
- Correction d'écart de salaire
- Mise ou remise à niveau du salaire à la suite d'une mobilité au sein du groupe, d'une interruption durable d'activité
-

Cette mesure est pilotée par la fonction RH au niveau Division ou Direction (Directions ORANGE) afin de s'assurer que sa mise en œuvre répond aux situations prioritaires.

Son budget est défini comme suit :

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

Le budget moyen correspond, en niveau, à 0,20% des salaires de base ou salaires globaux de base des personnels de ces niveaux d'emplois en activité au 31 décembre 2015.

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 moyen correspond, en niveau, à 0,20% des salaires de base ou salaires globaux de base des personnels de ces niveaux d'emplois en activité au 31 décembre 2015.

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.

L'application de la mesure doit viser, autant que de besoin, la résolution définitive des situations individuelles concernées.

Article 7 : 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 100 € brut annuel 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 8 : Promotions

La promotion (accès à un groupe ou un niveau d'emploi supérieur) est une étape primordiale du parcours professionnel. Elle 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 est portée aux reconnaissances des carrières.

Pour l'année 2016, le budget des promotions est défini comme suit :

1°) Promotions des salarié-e-s de droit privé des groupes d'emplois B, C, D et fonctionnaires des classes I et II (niveaux d'emplois avant promotion) :

Le budget moyen correspond, en niveau, à 0,50% des salaires de base / salaires globaux de base de ces personnels en activité au 31 décembre 2015.

Afin d'adapter l'utilisation des différents leviers de reconnaissance individuelle au contexte local et à la réalité opérationnelle propre à chaque environnement, un report du budget « emploi et compétences » de ces salarié-e-s vers celui des « promotions » est admis, dans la limite de 10% du budget « emploi et compétences.

De la même façon, un report du budget « promotions » de ces salarié-e-s vers celui de la mesure « emploi et compétences » est également admis dans la limite de 10% du budget « promotions ».

L'amplitude budgétaire admise par ces reports est précisée en annexe II de l'accord.

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 moyen correspond, en niveau, à 0,20% des salaires de base ou salaires globaux de base des personnels de ces niveaux d'emplois en activité au 31 décembre 2015.

Afin d'adapter l'utilisation des différents leviers de reconnaissance individuelle au contexte local et à la réalité opérationnelle propre à chaque environnement, un report du budget « emploi et compétences » de ces salarié-e-s vers celui des « promotions » est admis, dans la limite de 15% du budget « emploi et compétences.

De la même façon, un report du budget « promotions » de ces salarié-e-s vers celui de la mesure « emploi et compétences » est également admis dans la limite de 15% du budget « promotions ».

L'amplitude budgétaire admise par ces reports est précisée en annexe II de l'accord.

La définition du plan local de promotion s'attache 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 veille 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, peut 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) est, quant à lui, accompagné d'une augmentation minimum du salaire de base ou salaire global de base de 7% avec un montant minimum de 2 400 € 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.

Elle est formalisée dans une notification individuelle remise à chaque bénéficiaire lors d'un entretien d'explication des motifs de la 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.

L'utilisation des budgets de promotions est suivie selon les différentes formes de promotions.

Article 9 : Mesures d'augmentation collectives associées à un seuil de salaire

Il est précisé que les salarié-e-s bénéficiaires de ces mesures collectives sont, à titre individuel, éligibles à la mesure d'ajustement salarial (article 6).

9.1 - 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 2015 est inférieur ou égal à 28 000 € brut annuel (temps complet)² bénéficient d'une mesure d'augmentation collective d'un montant uniforme de 100 € brut annuel (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 28 000 € et 28 100 € brut annuel sont précisées en annexe III du présent accord.

Les personnels en activité à la date d'effet de cette mesure bénéficient de cette augmentation sur leur salaire de base / salaire global de base.

² Eventuellement porté au salaire minima conventionnel au 1^{er} janvier 2016

9.2 - 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

9.2.1 - Salaires inférieurs ou égaux à 34 000 € brut annuel

Les salarié-e-s dont le salaire de base brut annuel ou salaire global de base brut annuel constaté au 31 décembre 2015 est inférieur ou égal à 34 000 € (temps complet) bénéficient d'une augmentation garantie d'un montant uniforme de 200 € brut annuel (temps complet).

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

9.2.2 - Salaires supérieurs à 34 000 € et inférieurs ou égaux à 39 000 € brut annuel

Les salarié-e-s dont le salaire de base brut annuel ou salaire global de base brut annuel constaté au 31 décembre 2015 est supérieur à 34 000 € (temps complet) et inférieur ou égal à 39 000 € brut annuel (temps complet) bénéficient d'une augmentation garantie d'un montant uniforme de 100 € brut annuel (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 34 000 € et 34 100 € brut annuel, et d'autre part entre 39 000 € et 39 100 € brut annuel, sont précisées en annexe III du présent accord.

Les personnels en activité à la date d'effet de ces mesures bénéficient de ces augmentations sur leur salaire de base / salaire global de base.

Article 10 : 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 et des engagements prévus par l'accord Egalité Professionnelle, des mesures spécifiques sont définies.

Elles visent :

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

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

Il est précisé que les salariées bénéficiaires de ces mesures spécifiques sont également éligibles à la mesure d'ajustement salarial (article 6).

10.1 - Mesure collective de correction salariale pour les femmes salariées de droit privé du groupe d'emplois 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 annuel 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.

10.2 - 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.

Au regard des statistiques examinées au niveau national, la mise en œuvre des mesures de correction d'écart de salaire femmes / hommes doit s'attacher en priorité à la résolution de situations individuelles parmi les femmes des tranches d'âge égales ou supérieures à 45 ans, tant non cadres que cadres.

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 2015.

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 2015.

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.

L'application de la mesure doit viser, autant que de besoin, la résolution définitive des situations individuelles concernées.

10.3 - Mesure relative à l'évolution professionnelle des femmes

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.

Cette mesure vise à agir sur la structure de l'emploi via la promotion des femmes, tant non cadres que cadres, afin de progresser vers un meilleur équilibre des femmes et des hommes dans l'ensemble des niveaux de responsabilités.

L'utilisation du budget doit s'attacher à corriger les déséquilibres constatés au niveau local dans l'accès des femmes à certains niveaux d'emplois. Dans ce cadre, l'accès aux niveaux d'emplois Dbis/III.2, E/IV.1 et G/IV.5 est à examiner en priorité.

Le budget de cette mesure correspond, en niveau, à 0,10%, des salaires de base ou salaires globaux de base annuels des femmes en activité au 31 décembre 2015.

Ce budget s'ajoute aux budgets des promotions de l'année 2016 prévus à l'article 8 du présent accord.

Article 11 : 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.

Le budget de cette mesure est défini comme suit :

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

Le budget moyen de cette mesure correspond, en niveau, à 1,0% des salaires de base annuels au 31 décembre 2015 de ces salarié-e-s.

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

Le budget moyen de cette mesure correspond, en niveau, à 2,0% des salaires de base annuels au 31 décembre 2015 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 12 : Médecins du travail

12.1 – Salaires minima annuels

Orange SA garantit aux médecins du travail qu'elle emploie, un salaire de base minimum en fonction de l'ancienneté dans l'exercice du métier de médecin du travail.

Les salaires minima applicables au 1^{er} janvier 2016, ainsi que leurs modalités de révision annuelle, sont présentés en annexe IV du présent accord.

Ces salaires minima ne sauraient être inférieurs, en tout état de cause, à ceux définis par la Convention Collective Nationale des Télécommunications.

12.2 – Mesure d'augmentation générale du salaire de base en 2016

Les médecins du travail bénéficient, en 2016, 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.

12.3 – 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 à l'article 5 du présent accord pourvoit à son financement.

Article 13 : Indemnisation des congés payés

La décision n°18 du 21 avril 2015 a étendu le calcul d'une indemnité de congés payés aux fonctionnaires et contractuels de droit public percevant une part variable rémunérant des résultats individuels et collectifs.

Dans un objectif de cohérence et d'équité, le présent accord étend le calcul de l'indemnité de congés payés aux autres éléments variables et non permanents de la rémunération perçus par les fonctionnaires et contractuels de droit public.

Il s'agit notamment des éléments de la rémunération liés à la durée du travail ou aux conditions d'exercice de l'activité : majorations pour travail supplémentaire, indemnisation de périodes particulières (astreintes, travail de nuit, dimanche, jours fériés), sujétions (telles que grands déplacements, déplacements à l'étranger, travaux dangereux, ...).

Cette disposition s'applique à compter de l'indemnisation des droits à congés payés de l'année 2015.

Ainsi, les droits à congés payés de l'année 2015, utilisés du 1^{er} janvier 2015 au 31 mai 2016, donnent lieu, dès l'année 2016, au versement d'une indemnité de congés calculée en y intégrant ces éléments de rémunération, pour ceux perçus du 1^{er} juin 2014 au 31 mai 2015.

Article 14 : 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. 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.

Article 15 : Bilan de l'accord salarial

Cet accord salarial fait 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 est 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.

Cette information présente également des éléments qualitatifs associés à la mise en œuvre de l'accord au sein de l'établissement principal.

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

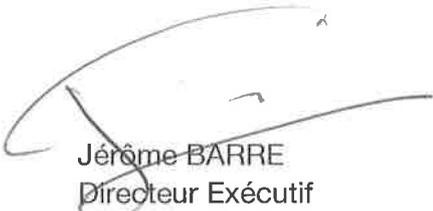
Article 16 : Publicité et dépôt de l'accord

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 (Unité territoriale de Paris)

Un exemplaire sera également établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 19 avril 2016

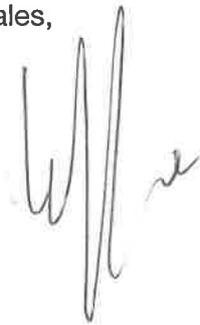
Pour la société Orange SA ,



Jérôme BARRE
Directeur Exécutif
En charge des Ressources Humaines Groupe

Pour les organisations syndicales,

Pour la CFDT-F3C

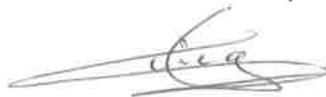


Pour la CFE-CGC

Pour la CGT-FAPT

Pour FO-COM

Béatrice Clig



Pour SUD-PTT

ANNEXE I

À L'ACCORD SALARIAL ORANGE SA POUR L'ANNEE 2016

Minima de Complément Salarial

En application de l'article 4 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 2015 | A compter du 1 ^{er} janvier 2016 |
| Niveau III.1 | 1 986 | 2 021 |
| Niveau III.2 | 2 467 | 2 502 |
| Niveau III.3 | 3 114 | 3 149 |
| Niveau IV.1 | 3 564 | 3 599 |
| Niveau IV.2 | 5 799 | 5 837 |
| Niveau IV.3 | 6 454 | 6 496 |
| Niveau IV.4 | 8 296 | 8 350 |
| Niveau IV.5 | 11 980 | 12 058 |
| Niveau IV.6 | 16 587 | 16 695 |

ANNEXE II

À L'ACCORD SALARIAL ORANGE SA POUR L'ANNEE 2016

Mesures « emploi-compétences » (art 5) et « promotions » (art 8)

*Amplitude budgétaire admise par le report de 10% d'un budget vers l'autre :

| Salarié-e-s de droit privé des groupes d'emplois B, C, D et fonctionnaires des classes I et II | Budget moyen | Pouvant aller de | à |
|--|--------------|------------------|-------|
| Mesures « emploi-compétences » | 0,40% | 0,36% | 0,45% |
| Promotions | 0,50% | 0,45% | 0,54% |

*Amplitude budgétaire admise par le report de 15% d'un budget vers l'autre :

| 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 | Budget moyen | Pouvant aller de | à |
|---|--------------|------------------|-------|
| Mesures « emploi-compétences » | 0,40% | 0,34% | 0,43% |
| Promotions | 0,20% | 0,17% | 0,26% |

ANNEXE III

À L'ACCORD SALARIAL ORANGE SA POUR L'ANNEE 2016

A - Modalités de mise en œuvre de la mesure collective jusqu'à 28 000 € - Salarié-e-s de droit privé des groupes d'emplois B, C et D et fonctionnaires classe I et II – Article 9.1°)

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 2015, éventuellement porté au salaire minima conventionnel applicable au 1 ^{er} janvier 2016) | Augmentation appliquée au 1 ^{er} janvier 2016 (montant brut, en base annualisée, temps complet) |
|--|---|
| Cas 1 : inférieur ou égal à 28 000€ | 100 € |
| Cas 2 : supérieur à 28 000 € et inférieur à 28 100 € | Augmentation égale à la différence entre 28 100 € et le salaire annuel brut de base constaté au 31 décembre 2015, éventuellement porté au salaire minima conventionnel applicable au 1 ^{er} janvier 2016 |

B - Modalités de mise en œuvre de la mesure garantie jusqu'à 39 000 € - 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 9. 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 2015) | Augmentation appliquée au 1 ^{er} janvier 2016 (montant brut, en base annualisée, temps complet) |
|--|---|
| Cas 1 : inférieur ou égal à 34 000 € | 200 € |
| Cas 2 : supérieur à 34 000 € et inférieur à 34 100 € | 100 € + différence entre 34 100 € et le salaire individuel |
| Cas 3 : supérieur ou égal à 34 100 € et inférieur ou égal à 39 000 € | 100 € |
| Cas 4 : supérieur à 39 000 € et inférieur à 39 100 € | Différence entre 39 100 € et le salaire individuel |

ANNEXE IV

À L'ACCORD SALARIAL ORANGE SA POUR L'ANNEE 2016

Médecins du travail : salaires minima annuels Orange SA

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 2016 |
|--|--|
| Inférieure à 2 ans | 69 200 € |
| Supérieure à 2 ans et inférieure à 5 ans | 74 736 € |
| Supérieure à 5 ans et inférieure à 10 ans | 80 272 € |
| Supérieure à 10 ans et inférieure à 15 ans | 85 808 € |
| Supérieure à 15 ans et inférieure à 20 ans | 91 344 € |
| Supérieure à 20 ans et inférieure à 25 ans | 94 112 € |
| Supérieure à 25 ans et inférieure à 30 ans | 95 496 € |
| Egale ou supérieure 30 ans | 96 880 € |

Définition de l'ancienneté :

Au regard la garantie des salaires minima, l'ancienneté des médecins du travail s'apprécie par rapport à la durée d'activité professionnelle en qualité de médecins 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 1^{er} 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.