

Accord salarial 2017

Orange SA

Un accord salarial est conclu pour l'année 2017 entre la société Orange SA dont le siège social est situé 78 à 84 rue Olivier de Serres 75 505 Paris cedex 15, représentée par Monsieur Jérôme Barré, en sa qualité de 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 dument
mandaté à cet effet, *Jean-Bernard BERTHELIN*
- le syndicat CFE-CGC représenté par M dument
mandaté à cet effet,
- le syndicat CGT-FAPT représenté par M dument
mandaté à cet effet,
- le syndicat FO-COM représenté par M *Mme Béatrice CLICQ* dument
mandaté à cet effet,
- le syndicat SUD-PTT représenté par M dument
mandaté à cet effet,

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 2017, aux salarié-e-s 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-e-s 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 2017 au sein de la société Orange SA, ainsi que les catégories de personnel concernées par ces mesures.

L'accord précise par ailleurs, dans son chapitre 2 (articles 2.1 à 2.3), les modalités de mise en œuvre des mesures salariales de reconnaissance dans le cadre du déploiement de l'accord du 20 février 2017 portant sur la reconnaissance des compétences et des qualifications.

Le budget moyen de cet accord salarial est de 2,0%, en niveau, défini à travers les mesures d'augmentation collective et individuelle (chapitre 1), et les mesures portant sur la reconnaissance des compétences, des qualifications et des parcours professionnels (chapitre 2).

A ce budget moyen, s'ajoutent des dispositions spécifiques pour certaines catégories de salarié-e-s définies au chapitre 3, notamment :

- des dispositions particulières aux fonctionnaires
- les premiers niveaux de salaires
- l'égalité professionnelle
- les salarié-e-s en début de carrière

Ainsi, l'ensemble des mesures salariales pour l'année 2017 au titre du présent accord représente un budget global de 2,3%.

Enfin, cet accord acte le principe d'ouvrir un chantier portant sur la reconnaissance des carrières et des parcours professionnel des fonctionnaires.

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

Chapitre 1 Mesures d'augmentation collective et individuelle

1.1 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 collective d'un montant uniforme de 300 € brut annuel pour une activité à temps complet.

Cette mesure correspond à une progression moyenne, en niveau, de 1,1% de leur salaire de base.

1.2 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 sa progression observée sur la durée.

A travers une augmentation individuelle du salaire de base ou salaire global de base, 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 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 1,1% des salaires de base annuels / salaires globaux de base de ces salarié-e-s en activité au 31 décembre 2016.

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 2017, avec un relèvement minimum de 35 € brut annuel (les montants applicables à cette date sont mentionnés en annexe 1 du présent accord).

Les mesures salariales des articles 1.1 et 1.2 s'appliquent à effet du 1^{er} janvier 2017 sur le salaire de base/salaire global de base des salarié-e-s en activité à Orange SA à cette date.

1.3 Fonctionnaires des classes I et II

Il est rappelé que ces salarié-e-s bénéficient en 2017 des mesures d'augmentation prévues par leur statut, et notamment :

- au 1^{er} février 2017, d'une mesure collective de revalorisation du point d'indice de la fonction publique de 0,6%, pour un montant moyen de 160 € en 2017,
- des avancements individuels d'échelon en fonction de l'ancienneté (« GVT »), qui représentent, en 2017, une progression salariale moyenne de 0,9%.

Au titre du présent accord salarial, ces dispositions statutaires sont complétées par une mesure spécifique d'augmentation collective du complément salarial d'un montant uniforme de 60 € brut annuel (base temps complet).

Elle s'applique à effet du 1^{er} janvier 2017 sur le complément salarial des salarié-e-s en activité à Orange SA à cette date.

Chapitre 2 Mesures portant sur la reconnaissance des compétences, des qualifications et des parcours professionnels des salarié-e-s

L'accord du 20 février 2017 portant sur la reconnaissance des compétences et des qualifications s'applique à l'ensemble du personnel de la société Orange SA, quel que soit son statut. Il définit un nouveau modèle de reconnaissance fondé pour chacun-e sur les compétences et qualifications mises en œuvre.

Son déploiement sera progressif à travers une déclinaison par métiers : définition par les filières métiers, des compétences, des niveaux attendus, des contenus et contenus enrichis, puis présentation en « comité technique d'évolution des métiers ».

Pour autant, chaque salarié-e doit pouvoir être reconnu-e en considération d'une évolution professionnelle ou d'une mobilité professionnelle, que son métier soit éligible ou non en 2017 à l'application de l'accord portant sur la reconnaissance des compétences et des qualifications.

C'est pourquoi, afin de préserver la fluidité des parcours professionnels et l'accompagnement des salarié-e-s concerné-e-s, les mesures de reconnaissance du présent accord salarial sont adaptées à la phase de déploiement de l'accord portant sur la reconnaissance des compétences et des qualifications :

- Soit l'accord portant sur la reconnaissance des compétences et des qualifications s'applique en 2017 à un métier,
- Soit ce n'est pas encore le cas en 2017, et l'application des mesures salariales de reconnaissance s'appuie sur des situations types qui s'inscrivent dans la continuité de celles mises en œuvre à travers l'accord salarial 2016.

Les modalités de cette phase transitoire sont précisées aux articles 2.1, 2.2 et 2.3 ci-après.

En tout état de cause, c'est une même finalité qui est recherchée : celle de la reconnaissance des compétences, des qualifications et de la valorisation des parcours professionnels.

2.1 Métiers pour lesquels l'accord reconnaissance des compétences et des qualifications s'applique en 2017

Les dispositions relatives aux mesures salariales de reconnaissance décrites dans cet accord sont succinctement rappelées ici.

Il convient de se référer à l'accord du 20 février 2017 pour l'ensemble des conditions d'application, en particulier son paragraphe 2.4.

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).

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 (base temps complet).

Au titre du présent accord salarial, ce minimum est porté à 7% avec un montant minimum de 2 400 € brut annuel (temps complet) en cas d'accès au niveau cadre (soit Dbis/III.2).

Sur son métier

1^{er} 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.

2^{ème} 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 2^{ème} niveau de bande du métier. Changement de bande CCNT).

Sur un nouveau métier

3^{ème} 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.

Comme cela est précisé dans l'accord portant sur la reconnaissance des compétences et des qualifications (annexe 6) :

L'ensemble des salarié-e-s exerçant leur activité dans les métiers pour lesquels l'accord commence à s'appliquer, sont positionnés sur le niveau « opérationnel », quel que soit le niveau de compétence actuel.

Ce positionnement initial est de nature technique, aux fins d'initialisation du nouveau système. Il ne préjuge pas de l'évaluation réelle des compétences des salariés.

- La situation de ces salarié-e-s qui n'auront pas déjà bénéficié en 2015 et 2016 de mesures emploi et compétences sera examinée en priorité.
- Les augmentations de salaire de base/salaire global de base décidées au démarrage du nouveau système tiendront compte du niveau du salaire de base/salaire global de base du/de la salarié-e et des mesures emploi et compétences déjà obtenues dans les 2 années précédant la mise en œuvre de l'accord.

2.2 Métiers pour lesquels l'accord reconnaissance des compétences et des qualifications ne s'applique pas encore en 2017

Pour ces métiers, les mesures décrites dans les deux paragraphes suivants s'inscrivent dans la continuité des mesures de reconnaissance de l'accord salarial 2016.

2.2.1 Mesure emploi et compétences

Cette mesure a pour objet d'accompagner la mise en œuvre des évolutions prévues par la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) à travers la reconnaissance des évolutions professionnelles individuelles 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.

Elle s'entend hors promotion au sens du point 2.2.2 ci-après.

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

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

- Atteinte de compétences effectivement mises en œuvre dans son métier, attestant de la progression dans l'exercice de la mission et des activités du poste occupé
- 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

- Prise de responsabilités nouvelles et durables au sein de sa filière métier
- Mobilités d'une fonction d'expertise vers une fonction de management ou d'une fonction de management vers une fonction d'expertise
- Mobilités transverses (fonctionnelles) entre filières métiers¹, vers des métiers pour lesquels la GPEC identifie des besoins pour les prochaines années,

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.

L'application de cette 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), sauf engagements issus d'accords locaux, antérieurs au présent accord salarial, ayant défini leurs propres minimum.

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

2.2.2 Mesure de promotion

Cette mesure reconnaît et valorise un accroissement significatif de compétences et/ou une prise de responsabilité élargie permettant l'accès à un poste de classification supérieure, impliquant un changement de grade ou de bande CCNT.

En fonction des priorités locales dans la mise en œuvre des mesures de reconnaissance, 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.

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).

En cas d'accès au niveau cadre (soit Dbis/III.2), la promotion est reconnue par une augmentation minimum du salaire de base/salaire global de base de 7% avec un montant minimum de 2 400 € brut annuel (base temps complet).

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

2.3 Dispositions communes aux mesures décrites dans les articles 2.1 et 2.2

Conformément à l'accord de reconnaissance des compétences et des qualifications, le budget consacré aux mesures de reconnaissance décrites aux points 2.1 et 2.2 correspond en niveau, à :

1°) Salarié-e-s de droit privé des groupes d'emplois B, C, D, et fonctionnaires des classes I et II
0,8% des salaires de base ou salaires globaux de base des salarié-è-s en activité au 31 décembre 2016

2°) 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
0,8% des salaires de base ou salaires globaux de base des salarié-è-s en activité au 31 décembre 2016

NB : les dispositifs de consolidation issus, pour les fonctionnaires, des accords sociaux 1990, 1997, 2013 et 2014 font l'objet d'un paragraphe particulier au chapitre 3, article 3.1.2.

La mise en œuvre des articles 2.1 et 2.2 est réalisée au fil de l'eau, au fur et à mesure des évènements ou occurrences de situation pouvant y donner lieu.

L'application de ces mesures 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).

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

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.

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

L'augmentation salariale, et le cas échéant le changement de bande ou de grade, sont appliqués sur le salaire de base / salaire global de base à une date d'effet au plus proche de l'évènement qui en constitue le fait générateur.

2.4 Situations particulières

L'article 1.3 de l'accord du 20 février 2017 portant sur la reconnaissance des compétences et des qualifications a identifié des situations particulières pour lesquelles un cadre a été défini.

Les situations individuelles qui ont été identifiées dans cet accord sont les suivantes :

- Situations pouvant bénéficier de mesure d'ajustement salarial, comme, à titre d'exemple :
 - o sous-positionnement par rapport à un niveau d'emploi
 - o mise ou remise à niveau du salaire à la suite d'une mobilité au sein du Groupe, d'une interruption durable d'activité (par exemple CLM, CLD), ...
- Situations de personnes positionnées sur le niveau « DA » ou le grade « 3.1 »
- Situations de personnes positionnées sur le niveau B

Ces situations sont recensées et traitées dans le cadre d'un plan d'action au sein de chaque DO et Division.

La situation des personnes n'ayant pas bénéficié d'une promotion depuis plus de 10 ans est examinée au cas par cas au sein de chaque DO et Division.

Le budget consacré au traitement de ces situations particulières correspond, en niveau, à 0,1% des salaires de base ou salaires globaux de base des salarié-e-s en activité au 31 décembre 2016.

Cette mesure est pilotée par la fonction RH au niveau DO ou Division afin de s'assurer que sa mise en œuvre répond aux situations prioritaires. Le plan d'action associé a vocation à être défini à échéance de la fin du 1^{er} semestre 2017.

Dans le cadre du présent accord salarial, il est précisé que cette disposition s'applique à une date d'effet unique, soit le 1^{er} juillet 2017, pour toutes les situations traitées en 2017, y compris les décisions de mise en œuvre prises postérieurement à cette date d'effet.

Chapitre 3 Dispositions spécifiques pour certaines catégories de salarié-e-s

3.1 Dispositions particulières pour les fonctionnaires

3.1.1 Reconnaissance des carrières et des parcours professionnel des fonctionnaires

Orange a décidé de rééquilibrer les composantes de la rémunération des fonctionnaires par la transformation d'une partie du complément salarial (qui n'ouvre pas droit à la retraite de base des fonctionnaires dite "Pension Civile") en points d'indice réels, augmentant la rémunération indiciaire (qui ouvre droit à "Pension Civile"). Cette opération augmentera ainsi le niveau de retraite des fonctionnaires.

Elle prend effet au 31 janvier 2017.

Orange prend en charge l'augmentation des cotisations salariales et patronales de retraite qui résulte de son application.

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise acte le principe d'ouvrir un chantier, à compter du second semestre 2017, visant à adapter les grilles indiciaires des grades propres à Orange (grades de classification et de reclassement), en fonction de ce qui ferait sens au regard de sa politique de reconnaissance et des dispositions acceptables par la Fonction Publique par rapport aux grades équivalents.

Ce dossier fera l'objet d'un dialogue avec les Organisations Syndicales.

A l'issue des études réalisées pour ce dossier, le projet sera présenté aux organisations syndicales en Conseil des Questions Statutaire d'Orange (ex Conseil Paritaire), puis l'entreprise mettra en œuvre les actions nécessaires auprès des autorités compétentes en vue de faire évoluer les textes réglementaires applicables aux grades propres à Orange.

3.1.2 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 2016 (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 3%, avec un montant minimum de 900 € brut annuel (base temps complet).

En cas d'accès au niveau cadre (III.2), l'augmentation minimum est portée à 7%, avec un montant minimum de 2 400 € brut annuel (base temps complet).

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

3.2.1 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 2016 est inférieur ou égal à 28 500 € brut annuel (temps complet)² bénéficient d'une mesure d'augmentation collective d'un montant uniforme de 100 € brut annuel (temps complet).

Cette mesure correspond à une progression moyenne, en niveau, de 0,4% du salaire des salarié-e-s concerné-e-s

Les modalités permettant de prendre en compte les « effets de seuil » de cette disposition sur les salaires compris entre 28 500 € et 28 600 € brut annuel sont précisées en annexe 2 du présent accord.

3.2.2 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

1°) Salaires inférieurs ou égaux à 34 500 € brut annuel

Les salarié-e-s dont le salaire de base brut annuel ou salaire global de base brut annuel constaté au 31 décembre 2016 est inférieur ou égal à 34 500 € (temps complet) bénéficient d'une augmentation garantie d'un montant uniforme de 200 € brut annuel (temps complet).

Cette mesure correspond à une progression moyenne, en niveau, de 0,6% du salaire des salarié-e-s concerné-e-s.

2°) Salaires supérieurs à 34 500 € et inférieurs ou égaux à 39 500 € brut annuel

Les salarié-e-s dont le salaire de base brut annuel ou salaire global de base brut annuel constaté au 31 décembre 2016 est supérieur à 34 500 € (temps complet) et inférieur ou égal à 39 500 € brut annuel (temps complet) bénéficient d'une augmentation garantie d'un montant uniforme de 100 € brut annuel (temps complet).

Cette mesure correspond à une progression moyenne, en niveau, de 0,3% du salaire des salarié-e-s concerné-e-s.

Les modalités permettant de prendre en compte les effets de seuil de ces dispositions sur les salaires compris, d'une part entre 34 500 € et 34 600 € brut annuel, et d'autre part entre 39 500 € et 39 600 € brut annuel, sont précisées en annexe 2 du présent accord.

Les mesures d'augmentation associées à un seuil de salaire (art. 3.2.1, 3.2.2) s'appliquent à effet du 1^{er} janvier 2017 sur le salaire de base/salaire global de base des salarié-e-s en activité à Orange SA à cette date.

² Eventuellement porté au salaire minima conventionnel au 1^{er} janvier 2017

3.3 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 du présent accord 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 plus 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 Division ou Direction (Directions ORANGE) afin de s'assurer que leur mise en œuvre répond aux objectifs visés.

Il est précisé que les salariées bénéficiaires de ces mesures spécifiques sont également éligibles à l'article 2.4 du présent accord portant sur le traitement de situations particulières.

3.3.1 Mesure relative à l'évolution professionnelle des femmes

Cette mesure vise à agir sur la structure de l'emploi afin de progresser vers un meilleur 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 0,1%, des salaires de base ou salaires globaux de base annuels des femmes (salarié-e-s de droit privé et fonctionnaires) en activité au 31 décembre 2016.

Il vise un objectif particulier : corriger les déséquilibres constatés au niveau local dans l'accès des femmes à certains niveaux d'emplois. Il est, de ce fait, distinct et indépendant du budget de 0,8% consacré aux mesures de reconnaissance définies au chapitre 2, articles 2.1 et 2.2.

L'utilisation de ce budget spécifique se traduit par un changement de bande ou de grade au sein d'une même bande. Dans ce cadre, l'accès aux niveaux d'emplois cadres et cadres supérieurs (soient les niveaux Dbis/III.2, E/IV.1 et G/IV.5) est à examiner en priorité.

Le changement de bande ou de grade au sein d'une même bande et l'augmentation salariale qui l'accompagne sont appliqués à une date d'effet au plus proche de l'évènement qui en constitue le fait générateur.

3.3.2 Mesure individuelle de correction salariale femmes / hommes

Conformément à l'article 3.3 de l'accord Egalité Professionnelle, 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'appuie sur des éléments tels que, notamment, les pratiques de salaire au sein de l'entité d'affectation et de l'établissement principal à niveau d'emploi et âge comparables, 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 B, C et D.

Le budget de cette mesure correspond, en niveau, à 0,05% des salaires de base des femmes de ces groupes d'emploi en activité au 31 décembre 2016.

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 de cette mesure correspond, en niveau, à 0,05% des salaires de base ou salaires globaux de base des femmes de ces groupes d'emploi en activité au 31 décembre 2016.

Lorsqu'elle est attribuée, cette mesure se traduit par une augmentation minimum du salaire de base ou salaire global de base de 3%, avec un minimum de 900 € brut annuel (base temps complet).

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

Elle prend effet du 1^{er} janvier 2017 sur le salaire de base/salaire global de base des salariées en activité à Orange SA à cette date.

3.4 Mesure pour les 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 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 :

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 2016 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 2016 de ces salarié-e-s.

Lorsqu'elle est attribuée, cette mesure se traduit par une augmentation minimum du salaire de base de 0,5%.

Cette mesure s'applique à effet du 1^{er} janvier 2017 sur le salaire de base des salarié-e-s en activité à Orange SA à cette date.

3.5 Médecins du travail

3.5.1 Mesure d'augmentation générale

Les médecins du travail bénéficient, à effet du 1^{er} janvier 2017, d'une mesure d'augmentation générale de leur salaire de base de 1,6%.

Les médecins du travail en activité à la date d'effet de cette mesure bénéficient de cette augmentation sur leur salaire de base.

3.5.2 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, articles 2.1 et 2.2 du présent accord pourvoit au financement de ces révisions.

3.6 Revalorisation de la prime de sur-rémunération du Temps Partiel Sénior

En déclinaison de l'accord intergénérationnel du 23 décembre 2015 portant sur les modalités de mise en œuvre du Temps Partiel Sénior (art 2-6-3-5-C), le taux de revalorisation de la sur-rémunération TPS est fixé à 1,6%. Ce taux s'applique aux entrées dans le dispositif « TPS » à compter de la date de signature du présent accord salarial.

Chapitre 4 Principes de mise en œuvre de l' accord salarial et bilan d'application

4.1 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-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 quant au positionnement salarial (comparaison de situations, sous réserve qu'elle 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.

4.2 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.

Publicité et dépôt de l'accord salarial 2017

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.

JBB
DC
JBB


Fait à Paris, le 24 avril 2017

La Direction, pour la société Orange SA,


Monsieur Jérôme Barré
Directeur Exécutif, en charge des Ressources Humaines Groupe

Pour les organisations syndicales,

Pour la CFDT-F3C

Jean-Bernard BERTHELIN


Pour la CFE-CGC

Pour la CGT-FAPT

Pour FO-COM

Béatrice CLICQ

Pour SUD-PTT



ANNEXE 1

À L'ACCORD SALARIAL ORANGE SA POUR L'ANNEE 2017

Minima de Complément Salarial

En application de l'article 1.2 du présent accord, le tableau des minima de Complément Salarial des fonctionnaires des 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 2016	A compter du 1 ^{er} janvier 2017
Niveau III.1	2 021	2 056
Niveau III.2	2 502	2 537
Niveau III.3	3 149	3 184
Niveau IV.1	3 599	3 634
Niveau IV.2	5 837	5 875
Niveau IV.3	6 496	6 539
Niveau IV.4	8 350	8 405
Niveau IV.5	12 058	12 137
Niveau IV.6	16 695	16 804

JBR
33-3c

ANNEXE 2

À L'ACCORD SALARIAL ORANGE SA POUR L'ANNEE 2017

Modalités de mise en œuvre de la mesure collective jusqu'à 28 500 € - Art 3.2.1

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 2016, éventuellement porté au salaire minima conventionnel applicable au 1 ^{er} janvier 2017)	Augmentation appliquée au 1 ^{er} janvier 2017 (montant brut, en base annualisée, temps complet)
Cas 1 : inférieur ou égal à 28 500 €	100 €
Cas 2 : supérieur à 28 500 € et inférieur à 28 600 €	Augmentation égale à la différence entre 28 600 € et le salaire annuel brut de base constaté au 31 décembre 2016, éventuellement porté au salaire minima conventionnel applicable au 1 ^{er} janvier 2017

Modalités de mise en œuvre de la mesure garantie jusqu'à 39 500 € - Art 3.2.2

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 2016)	Augmentation appliquée au 1 ^{er} janvier 2017 (montant brut, en base annualisée, temps complet)
Cas 1 : inférieur ou égal à 34 500 €	200 €
Cas 2 : supérieur à 34 500 € et inférieur à 34 600 €	100 € + différence entre 34 600 € et le salaire individuel
Cas 3 : supérieur ou égal à 34 600 € et inférieur ou égal à 39 500 €	100 €
Cas 4 : supérieur à 39 500 € et inférieur à 39 600 €	Différence entre 39 600 € et le salaire individuel

JBB
E
JBB-