

DECISION N° DU 16 AVRIL 2018 RELATIVE AUX MESURES SALARIALES DE L'ANNEE 2018 AU SEIN DE LA SOCIETE ORANGE SA

Conformément aux dispositions des articles L 2242-1 et suivants du Code du Travail, la négociation portant sur les mesures salariales de l'année 2018 des salarié-es de droit privé de la société Orange SA, dont le siège social est situé 78 à 84 rue Olivier de Serres 75505 Paris cedex 15, s'est déroulée en février et mars 2018.

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

A défaut d'accord, constaté dans les conditions de l'article L2242-5 du Code du Travail, les mesures salariales appliquées en 2018 sont définies unilatéralement par voie de décision.

Champ d'application et objet de la décision

La présente décision se rapporte aux mesures salariales qui sont appliquées au sein de la société Orange SA, en 2018, aux salarié-es de droit privé en contrat à durée déterminée ou indéterminée, ainsi qu'aux fonctionnaires.

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

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

L'ensemble des mesures représente un budget global moyen de 2,5% des salaires de base.

Au sein de ce budget global, les mesures d'augmentation individuelle et collective (chapitre 1), et les mesures portant sur la reconnaissance des compétences, des qualifications et des parcours professionnels (chapitre 2) représentent une enveloppe de 2,3%.

Des dispositions spécifiques complètent cet ensemble (chapitre 3). Elles concernent notamment :

- les fonctionnaires
- les premiers niveaux de salaire
- l'égalité professionnelle
- les salarié-es en début de carrière

Conformément à l'article 1.2 de l'accord Reconnaissance des Compétences et Qualifications du 20 février 2017, la déclinaison des mesures de reconnaissance des compétences, des qualifications et des parcours professionnels fait l'objet de réunions locales au niveau des établissements principaux auprès des Organisations Syndicales en amont de leur mise en œuvre, ou lors des projets de transformations sur le périmètre concerné.

Chapitre 1 Mesures d'augmentation individuelle et collective

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

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

1.1 Salarié-es de droit privé des groupes d'emplois B, C, D

Le budget moyen de la mesure individuelle correspond, en niveau, à 1,4% des salaires de base annuels de ces salarié-es.

Sa mise en œuvre se traduit par une augmentation individuelle d'un montant minimum de 325 € brut annuel (base temps complet) pour tous ces salarié-es.

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

Le budget moyen de la mesure individuelle correspond, en niveau, à 1,4% des salaires de base / salaires globaux de base annuels de ces salarié-es.

Pour les salarié-es dont le salaire de base/salaire global de base constaté au 31 décembre 2017 est inférieur ou égal à 60 000 € brut annuel (base temps complet), sa mise en œuvre se traduit par une augmentation individuelle d'un montant minimum de 325 € brut annuel (base temps complet).

Les modalités permettant de prendre en compte les « effets de seuil » du montant minimum d'augmentation individuelle sur les salaires compris entre 60 000 € et 60 325 € brut annuel, sont précisées en annexe II de la présente décision.

La mesure d'augmentation individuelle (art 1.1 et 1.2) s'applique à effet du 1^{er} janvier 2018 sur le salaire de base/ salaire global de base des salarié-es en activité à Orange SA à cette date.

Les minima annuels de Complément Salarial des fonctionnaires sont relevés de 0,65%, à effet du 1^{er} janvier 2018, avec un relèvement minimum de 35 € brut annuel (les montants applicables à cette date sont mentionnés en annexe I de la présente décision).

Fonctionnaires des classes I et II

Il est rappelé que ces salarié-es bénéficient des mesures d'augmentation prévues par leur statut, et notamment des avancements individuels d'échelon en fonction de l'ancienneté (« GVT »), qui représentent, en 2018, un avancement indiciaire moyen de 0,9%.

Au titre de la présente décision, ces salarié-es bénéficient d'une augmentation collective d'un montant uniforme de 200 € brut annuel (base temps complet).

Cette mesure correspond à une progression moyenne, en niveau, de 0,6% de leur salaire global de base.

Elle s'applique à effet du 1^{er} janvier 2018 sur le complément salarial des salarié-es en activité à Orange SA à cette date.

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

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 est 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, quelle que soit la situation de son métier au regard du déploiement 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-es, les mesures de reconnaissance de la présente décision sont adaptées à cette phase de déploiement :

- Soit le métier a fait l'objet du déploiement de l'accord sur la reconnaissance des compétences et des qualifications : les salarié-es concerné-es sont positionné-es sur le métier re-défini et les mesures de reconnaissance prévues dans cet accord s'appliquent le cas échéant,
- Soit ce n'est pas encore le cas, et dès lors, les mesures de reconnaissance s'appuient sur des définitions types dans la continuité de celles mises en œuvre à travers les accords salariaux antérieurs à l'accord portant sur la reconnaissance des compétences et des qualifications.

Les modalités de cette phase transitoire sont précisées aux articles 2.1 et 2.2 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 Salarié-es positionné-es dans les métiers pour lesquels l'accord reconnaissance des compétences et des qualifications s'applique

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%.

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%, portée à 7% en cas d'accès au niveau cadre (soit Dbis/III.2).

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

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 sur le contenu enrichi ; 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-es exerçant leur activité dans les métiers pour lesquels l'accord commence à s'appliquer, sont positionné-es 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 salarié-es.

- La situation de ces salarié-es qui n'auront pas déjà bénéficié en 2016 et 2017 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 Salarié-s non positionné-es dans les métiers pour lesquels l'accord reconnaissance des compétences et des qualifications s'applique

Dans cette situation, les mesures décrites dans les deux paragraphes suivants s'inscrivent dans la continuité des mesures de reconnaissance des accords salariaux antérieurs à l'accord reconnaissance des compétences et des qualifications.

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-es concerné-es, une nouvelle étape significative dans leur parcours professionnel.

Cette reconnaissance peut également s'appliquer à des salarié-es 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.

Pour autant, en cohérence avec l'accord reconnaissance des compétences et des qualifications, l'intérêt de transformer, pour les fonctionnaires et à iso augmentation salariale, l'attribution d'une mesure emploi et compétences en une promotion de grade au sein d'une même bande CCNT est examiné pour chaque situation individuelle, en relation avec l'intéressé-e.

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

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%, sauf engagements issus d'accords locaux, antérieurs à la présente décision, ayant défini leurs propres minimum.

Elle 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%, portée à 7% en cas d'accès au niveau cadre (soit Dbis/III.2).

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

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

- a) Salarié-es 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-es en activité au 31 décembre 2017
- b) Salarié-es de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F, G et des fonctionnaires classes III, IV et détaché-es sur un emploi supérieur :
0,8% des salaires de base ou salaires globaux de base des salarié-es en activité au 31 décembre 2017

2.3 Accompagnement de la mobilité individuelle à l'initiative du/de la salarié-é dans le cadre de son parcours professionnel

Les mobilités individuelles sous leurs différentes formes, qu'elles soient associées ou non à une mesure de reconnaissance (nouvelles compétences, responsabilités accrues,...) peuvent être accompagnées d'une révision salariale.

Cette disposition vise à reconnaître la prise d'initiative du/de la salarié-e dans l'évolution de son parcours professionnel. Elle peut notamment, mais non exclusivement, être mise en œuvre :

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

Elle peut compléter l'attribution d'une mesure de reconnaissance au sens des définitions de l'accord reconnaissance des compétences et des qualifications, ou celles des mesures emploi-compétences et des promotions (articles 2.1 et 2.2).

Le budget de cette mesure correspond, en niveau, à 0,05% des salaires de base ou salaires globaux de base des salarié-es en activité au 31 décembre 2017.

Son application se traduit par une augmentation minimum du salaire de base ou salaire global de base de 2%.

2.4 Dispositions communes aux mesures décrites dans les paragraphes 2.1, 2.2, 2.3

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

Elles sont attribuées par décision managériale à double niveau (N+1, N+2) et s'appuient sur des critères factuels, objectifs et clairement identifiés.

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

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

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

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.

2.5 Situations particulières

Un budget est dédié au traitement de situations individuelles particulières. Les situations concernées sont les suivantes :

- Personnes positionnées sur le niveau B
- Personnes positionnées sur le niveau « DA » ou « 3.1 »
- Personnes n'ayant pas bénéficié d'une promotion depuis plus de 10 ans
- Personnes sous-positionnées par rapport à leur niveau d'emploi
- Mises ou remises à niveau du salaire, en particulier à la suite d'une mobilité au sein du Groupe, d'une interruption durable d'activité (par exemple CLM, CLD), ...

Les situations sont examinées au cas par cas au sein de chaque DO et Division, en priorisant les situations individuelles identifiées mais non traitées en 2017.

Le budget consacré au traitement de ces situations individuelles particulières correspond, en niveau, à 0,05% des salaires de base ou salaires globaux de base des salarié-es en activité au 31 décembre 2017.

La mise en œuvre de cette disposition est pilotée par la fonction RH au niveau DO ou Division afin de s'assurer qu'elle répond aux situations prioritaires énoncées.

Elle s'applique à une date d'effet unique, soit le 1^{er} juillet 2018, pour toutes les situations traitées, y compris les décisions de mise en œuvre prises postérieurement à cette date d'effet.

Chapitre 3 Dispositions spécifiques pour certaines catégories de salarié-es

3.1 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 2017 (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%, portée à 7% en cas d'accès au niveau cadre (III.2).

3.2 Indemnité compensatrice de la retenue prévue, pour les fonctionnaires, par l'article 115 de la loi de finances pour 2018

Les retenues pratiquées au titre de l'article 115 de la loi de finances pour 2018 (jour de carence en cas de Congé ordinaire de maladie) font l'objet du versement d'une indemnité compensatrice à hauteur de 100% du montant de la retenue pratiquée. Cette indemnité compensatrice garantit un salaire net équivalent au salaire versé si la retenue n'avait pas été appliquée.

Cette mesure s'appliquera, au-delà de l'année 2018, pour une durée indéterminée.

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

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

Les salarié-es dont le salaire de base brut annuel ou salaire global de base brut annuel constaté au 31 décembre 2017 est inférieur ou égal à 29 000 € brut annuel (temps complet)¹ 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 bénéficiaires.

Les modalités permettant de prendre en compte les « effets de seuil » de cette disposition sur les salaires compris entre 29 000 € et 29 100 € brut annuel sont précisées en annexe II de la présente décision.

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

1°) Salaires inférieurs ou égaux à 35 000 € brut annuel

Les salarié-es dont le salaire de base brut annuel ou salaire global de base brut annuel constaté au 31 décembre 2017 est inférieur ou égal à 35 000 € (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 bénéficiaires.

2°) Salaires supérieurs à 35 000 € et inférieurs ou égaux à 40 000 € brut annuel

Les salarié-es dont le salaire de base brut annuel ou salaire global de base brut annuel constaté au 31 décembre 2017 est supérieur à 35 000 € (temps complet) et inférieur ou égal à 40 000 € 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 bénéficiaires.

Les modalités permettant de prendre en compte les « effets de seuil » de ces dispositions sur les salaires compris, d'une part entre 35 000 € et 35 100 € brut annuel, et d'autre part entre 40 000 € et 40 100 € brut annuel, sont précisées en annexe II de la présente décision.

Les mesures d'augmentation associées à un seuil de salaire s'appliquent à effet du 1^{er} janvier 2018 sur le salaire de base/salaire global de base des salarié-es en activité à Orange SA à cette date.

¹ Eventuellement porté au salaire minima conventionnel au 1^{er} janvier 2018

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

Compte tenu de l'état des lieux partagé entre les Organisations Syndicales et la Direction lors de la négociation salariale 2018 et des engagements prévus par l'accord Egalité Professionnelle, des mesures spécifiques sont définies.

Elles visent :

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

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

3.4.1 Mesure relative à l'évolution professionnelle des femmes

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

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

Le budget de cette mesure correspond, en niveau, à 0,15%, des salaires de base ou salaires globaux de base annuels des femmes (salariées de droit privé et fonctionnaires) en activité au 31 décembre 2017.

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

Ce budget est distinct et indépendant du budget de 0,8% consacré aux mesures de reconnaissance définies au chapitre 2.

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

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

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

L'application de cette mesure se traduit par une augmentation minimum du salaire de base ou salaire global de base de 4%, portée à 7% en cas d'accès au niveau cadre (soit Dbis/III.2).

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

3.4.2 Mesure individuelle de correction salariale femmes / hommes

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

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

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

Au regard des statistiques examinées au plan national, l'utilisation de ce budget doit s'attacher à résoudre, en toute priorité, des situations individuelles d'écart salarial 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 0,1% des salaires de base des femmes de ces groupes d'emplois en activité au 31 décembre 2017.

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 0,1% des salaires de base ou salaires globaux de base des femmes de ces groupes d'emplois en activité au 31 décembre 2017.

Cette mesure prend effet au 1^{er} janvier 2018 sur le salaire de base/salaire global de base des salariées en activité à Orange SA à cette date.

Son application se traduit par une augmentation minimum du salaire de base ou salaire global de base de 3% et doit viser, autant que de besoin, la résolution définitive des situations individuelles concernées.

3.5 Mesure pour les salarié-es en début de carrière

Un budget de mesure individuelle est réservé aux salarié-es en début de carrière professionnelle. Cette mesure individuelle tient compte de la maîtrise du poste et de sa progression effectivement observées, examinées lors de l'entretien individuel.

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

Le budget de cette mesure est défini comme suit :

1°) Salarié-es 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 2017 de ces salarié-es.

2°) Salarié-es 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 2017 de ces salarié-es.

Cette mesure prend effet au 1^{er} janvier 2018 sur le salaire de base/salaire global de base des salariées en activité à Orange SA à cette date.

Son application se traduit par une augmentation minimum du salaire de base ou salaire global de base de 0,5%.

3.6 Médecins du travail

3.6.1 Mesure d'augmentation générale

Les médecins du travail bénéficient, à effet du 1^{er} janvier 2018, d'une mesure d'augmentation générale de leur salaire de base de 1,9%.

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

3.6.2 Révision du salaire de base

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

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

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

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

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

Le budget prévu pour la mise en œuvre des mesures de reconnaissance définies au chapitre 2, articles 2.1 et 2.2 de la présente décision pourvoit au financement de ces révisions.

3.7 Revalorisation de la prime de sur-rémunération et des seuils minimaux de 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-B & C), le taux de revalorisation de la sur-rémunération TPS et des seuils minimaux de rémunération est fixé à 1,9%. Ce taux s'applique aux entrées dans le dispositif « TPS » à compter de la date de signature de la présente décision.

Chapitre 4 Principes de mise en œuvre de la décision et bilan d'application

4.1 Principes de mise en œuvre

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

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

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

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

Un-e salarié-e estimant faire l'objet d'une décision injustifiée peut formuler un recours par écrit auprès de sa ligne managériale. 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 la décision

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

Une information locale de la mise en œuvre de cette décision 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 au sein de l'établissement principal.

Publicité et dépôt de la décision

En référence aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du code du Travail, cette décision sera déposée 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).

Fait à Paris, le 16 avril 2018

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

ANNEXE I

À la décision portant sur les mesures salariales pour l'année 2018 à Orange SA

Minima de Complément Salarial

En application de l'article 1.2 de la présente décision, le tableau des minima de Complément Salarial des fonctionnaires des classes III, IV et détaché-es 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 2017	A compter du 1 ^{er} janvier 2018
Niveau III.1	2 056	2 091
Niveau III.2	2 537	2 572
Niveau III.3	3 184	3 219
Niveau IV.1	3 634	3 669
Niveau IV.2	5 875	5 914
Niveau IV.3	6 539	6 582
Niveau IV.4	8 405	8 460
Niveau IV.5	12 137	12 216
Niveau IV.6	16 804	16 914

ANNEXE II

À la décision portant sur les mesures salariales pour l'année 2018 à Orange SA

Modalités de mise en œuvre de la mesure d'augmentation individuelle avec montant minimum jusqu'à 60 000€ - Art 1.2 :

Salaire annuel brut de base supérieur à 60 000 € et inférieur à 60 325 € : le montant minimum d'augmentation individuelle correspond à la différence entre le salaire individuel (constaté au 31 décembre 2017) et 60 325 €.

Modalités de mise en œuvre de la mesure collective jusqu'à 29 000 € - Art 3.3.1 :

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 2017, éventuellement porté au salaire minima conventionnel applicable au 1 ^{er} janvier 2018)	Augmentation appliquée au 1^{er} janvier 2018 (montant brut, en base annualisée, temps complet)
Cas 1 : inférieur ou égal à 29 000 €	100 €
Cas 2 : supérieur à 29 000 € et inférieur à 29 100 €	Augmentation égale à la différence entre 29 100 € et le salaire annuel brut de base constaté au 31 décembre 2017, éventuellement porté au salaire minima conventionnel applicable au 1 ^{er} janvier 2018

Modalités de mise en œuvre de la mesure garantie jusqu'à 40 000 € - Art 3.3.2 :

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 2017)	Augmentation appliquée au 1^{er} janvier 2018 (montant brut, en base annualisée, temps complet)
Cas 1 : inférieur ou égal à 35 000 €	200 €
Cas 2 : supérieur à 35 000 € et inférieur à 35 100 €	100 € + différence entre 35 100 € et le salaire individuel
Cas 3 : supérieur ou égal à 35 100 € et inférieur ou égal à 40 000 €	100 €
Cas 4 : supérieur à 40 000 € et inférieur à 40 100 €	Différence entre 40 100 € et le salaire individuel