

Accord salarial 2019

Orange SA

Un accord salarial est conclu pour l'année 2019 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 Madame Valérie Le Boulanger, Directrice 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^{me} ~~SULLARD~~ D. Héliu dûment mandaté à cet effet,
- le syndicat CFE-CGC Orange représenté par M. ~~DEC HAMPS~~ dûment mandaté à cet effet,
réserve en page 1
- le syndicat CGT-FAPT représenté par M. ~~Thierry FRANCHI~~ dûment mandaté à cet effet,
- le syndicat FO-COM représenté par Mme ~~Frayssinhes~~ dûment mandaté à cet effet,
- le syndicat SUD-PTT représenté par M. ~~Ali OUESLATI~~ dûment mandaté à cet effet,

La CFE-CGC Orange émet les réserves suivantes: elle considère que cet accord n'a pas donné lieu à de véritables négociations entre la Direction et les organisations syndicales représentatives et est donc amenée à émettre des réserves qui touchent donc à la validité même de cet accord.

Elle prend tout d'abord acte du refus de la Direction des ressources humaines de négocier les modalités de répartition du budget global de 300 puisque, de toute évidence, il avait été dès l'origine décidé de procéder unilatéralement bien que la CFE-CGC Orange n'a eu de cesse de dénoncer l'effet discriminatoire du projet sous une telle pseudo-négociation.

Chaque entité n'étant pas composée d'un nombre équivalent de collaborateurs de même niveau, le système d'augmentation mis en place peut une nouvelle fois conduire, en particulier dans le DO où le personnel est plus âgé, à interdire à certains managers de disposer d'un budget pour augmenter les collaborateurs au titre des augmentations individuelles, les collaborateurs cadres ne disposant plus alors que du minimum prévu par le document proposé et ne pouvant bénéficier d'une augmentation individuelle.

De même, certaines mesures spécifiques (les promotions) s'appliquent de façon préférentielle aux non-cadres, de sorte que dans des environnements majoritairement non-cadres, les collaborateurs cadres risquent fort d'être pénalisés.

Il s'agit donc d'une décision unilatérale et, de ce fait, incompatible avec la notion même de l'accord collectif, reposant sur une répartition inadaptée et coercitive d'une discrimination au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail.

Il doit être fermement rappelé, ici, qu'il est interdit de prendre une mesure discriminatoire à l'égard de salariés en lien avec leur situation dans l'emploi, notamment en matière de rémunération. La CFE-CGC Orange se réserve donc d'agir pour dénoncer le principe discriminatoire qui préside à ce projet d'accord.

Elle dénonce également la volonté de la Direction du plan 4 ancrage tenu qui repose sur des seuls objectifs de la Direction du plan 4 ancrage tenu, et qui valent les sièges et le nombre de postes disponibles pour les cadres de DO en les limitant notamment à partir de la retraite.

Enfin la CFE-CGC Orange rappelle que le Directeur des ressources
humaines a repété toute la négociation sur ces propositions:
de la diminution des droits à la retraite pour les salariés de droit
privé suite à la fusion AIRC-ARCO à la distribution d'actions
gratuites pour l'ensemble du personnel, alors que les cadres
dirigeants bénéficient d'une nouvelle attribution de
25000€ en moyenne.

La non réponse à la demande de la CFE CGC Orange à la
veille d'arrêter les retributions traduit aussi l'absence de
vraie volonté de dialogue et de justice sociale au
sein du groupe.

✓ MHS ^{AO} ✓ SF

Réponses CFE-CGC FO

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 2019, aux salarié-es de droit privé en contrat à durée déterminée ou indéterminée conformément aux dispositions des articles L 2242-1 et suivants du Code du Travail, ainsi qu'aux fonctionnaires.

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

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

Objet de l'accord

Cet accord définit les mesures salariales qui sont mises en œuvre au titre de l'année 2019 au sein de la société Orange SA, ainsi que les catégories de personnel auxquelles elles s'appliquent.

L'ensemble des mesures de cet accord représente un budget global moyen de 3,0% des salaires de base :

Les mesures d'augmentation collective et individuelle représentent une enveloppe de 1,75% des salaires de base.

A ces mesures, s'ajoutent les mesures portant sur la reconnaissance des compétences, des qualifications et des parcours professionnels qui représentent un total de 1,0% des salaires de base.

Des dispositions spécifiques complètent cet ensemble pour 0,25% des salaires de base. Elles concernent notamment :

- les fonctionnaires
- les premiers niveaux de salaires
- l'égalité professionnelle
- les salarié-es en début de carrière
- la mobilité individuelle à l'initiative des salarié-es

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

De même, un bilan de cet accord est réalisé avec les organisations syndicales au niveau de chaque établissement principal, en s'appuyant sur les informations utiles visant à éclairer son application locale.

Chapitre 1 Mesures d'augmentation individuelle et collective

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

Le budget de la mesure d'augmentation individuelle correspond à une progression moyenne, en niveau, de 1,75% des salaires de base annuels de ces salarié-es.

La mise en œuvre de cette mesure se traduit, pour chaque salarié-e, par une augmentation individuelle d'un montant minimum de 450 € brut annuel (temps complet).

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

Le budget de la mesure d'augmentation individuelle correspond à une progression moyenne, en niveau, de 1,75% des salaires de base annuels / salaires globaux de base de ces salarié-es.

Salarié-es de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F et fonctionnaires classes III, IV et détaché-es sur un emploi supérieur niveaux IV.3 et IV.4 : la mise en œuvre de cette mesure se traduit, pour chacun-e de ces cadres, par une augmentation individuelle d'un montant minimum de 525 € brut annuel (temps complet).

La mesure d'augmentation individuelle inscrite aux articles 1.1 et 1.2 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 à travers l'exercice de la mission et des activités confiées.

Elle vise à reconnaître et valoriser tout particulièrement :

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

La mesure d'augmentation individuelle s'applique à effet du 1^{er} janvier 2019 sur le salaire de base/salaire global de base des salarié-es en activité à Orange SA à cette date.

1.3 Mesure d'augmentation collective des 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 2019, une progression salariale moyenne de 0,8%.

Au titre du présent accord salarial, ces salarié-es bénéficient d'une augmentation collective d'un montant uniforme de 320 € brut annuel (temps complet), correspondant, en niveau, à 0,95% du salaire global de base moyen.

Elle s'applique à effet du 1^{er} janvier 2019 sur le complément salarial des salarié-es en activité à Orange SA à cette date.

MHS  TO SF 

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

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

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.

2.2 Salarié-es 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% avec un montant minimum de 600 € brut annuel (temps complet), sauf engagements issus d'accords locaux, antérieurs au présent accord, 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% avec un montant minimum de 1 200 € brut annuel (temps complet), portée à 7% avec un montant minimum de 2 400 € brut annuel (temps complet) en cas d'accès au niveau cadre (Dbis/III.2).

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).

Un budget unique est consacré aux mesures de reconnaissance décrites aux points 2.1 et 2.2. Il correspond en niveau, à :

- Salarié-es de droit privé des groupes d'emplois B, C, D, et fonctionnaires des classes I et II : 0,90% des salaires de base ou salaires globaux de base des salarié-es en activité au 31 décembre 2018
- 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 : 0,90% des salaires de base ou salaires globaux de base des salarié-es en activité au 31 décembre 2018

2.3 Mesure pour le traitement de situations individuelles particulières

Un budget permet de traiter certaines situations individuelles par un ajustement salarial ou l'accès à un niveau d'emploi supérieur, au regard des compétences mises en œuvre ou des acquis du parcours professionnel.

- o L'ajustement salarial a pour objet de mettre en cohérence le salaire par rapport aux pratiques de salaires constatées à niveau d'emploi et domaine professionnel comparables.

Il répond notamment aux situations suivantes :

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

L'ajustement salarial est reconnu par une augmentation minimum du salaire de base/salaire global de base de 3% avec un montant minimum de 900 € brut annuel (temps complet).

- o L'accès à un niveau d'emploi supérieur (bande CCNT ou grade) permet de mettre en cohérence les compétences évaluées avec le niveau d'emploi du poste occupé.

Les situations visées concernent :

- Les personnes positionnées sur le niveau B
- Les personnes n'ayant pas été reconnues par un changement de bande ou de grade depuis plus de 10 ans
- Les personnes sous-positionnées par rapport à leur niveau d'emploi (situations où, pour des raisons historiques ou spécifiques, les personnes occupent durablement un poste d'une classification supérieure à la leur, tout en exerçant leur activité et mettant en œuvre leurs compétences au niveau requis pour ce poste).

L'accès à un niveau d'emploi supérieur 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 (temps complet), portée à 7% avec un montant minimum de 2 400 € brut annuel (temps complet) en cas d'accès au niveau cadre (Dbis/III.2).

Les situations sont examinées au cas par cas au sein de chaque DO et Division.

Les critères d'analyse s'appuient :

- sur la comparaison avec les pairs au sein de l'équipe (compétences mises en œuvre sur la poste par rapport aux compétences attendues, posture, attitude, comportement),
- et sur les évènements du parcours professionnel non ou insuffisamment valorisés (à titre d'illustration : tenue temporaire ou durable d'un poste de niveau supérieur ; parcours professionnel discontinu ayant pu affecter la progression professionnelle ; parcours éventuel en filiale ; engagement dans des actions de transformations ou réorganisations ; représentation ou mise en visibilité externe à l'entité ou à Orange pour des projets, des réalisations, une expertise ; implication durable dans la transmission du savoir ou du savoir-faire, exercice de compétences managériales auprès de petites équipes ; tenue permanente d'une fonction d'adjoint).

Le budget consacré au traitement de ces situations individuelles particulières correspond, en niveau, à 0,1% des salaires de base ou salaires globaux de base des salarié-es en activité au 31 décembre 2018.

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 2019, pour toutes les situations traitées, y compris les décisions de mise en œuvre prises postérieurement à cette date d'effet.

2.4 Dispositions communes aux mesures décrites dans ce chapitre

La mise en œuvre de ces mesures est réalisée au fil de l'eau, au fur et à mesure des évènements ou occurrences de situation pouvant y donner lieu, à une date d'effet au plus proche du fait générateur, à l'exception des mesures concernant les situations individuelles particulières (art 2.3) qui s'appliquent au 1^{er} juillet 2019.

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 systématiquement à chaque bénéficiaire lors d'un entretien d'explication des motifs de la décision.

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

Le bénéfice 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.

Handwritten signatures and initials: TP, WJ, SF, AD, MKS, and a blue scribble.

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 2018 (non miscible avec les budgets de reconnaissance définis au chapitre 2).

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

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

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

Les minima annuels de Complément Salarial sont relevés de 1,0%, à effet du 1^{er} janvier 2019, avec un relèvement minimum de 50 € brut annuel. Les montants applicables à cette date sont mentionnés en annexe I du présent accord.

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 2018 est inférieur ou égal à 30 000 € 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 30 000 € et 30 100 € brut annuel sont précisées en annexe II du présent accord.

¹ Eventuellement porté au salaire minima conventionnel au 1^{er} janvier 2019

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 36 000 € brut annuel

Les salarié-es dont le salaire de base brut annuel ou salaire global de base brut annuel constaté au 31 décembre 2018 est inférieur ou égal à 36 000 € (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 36 000 € et inférieurs ou égaux à 41 000 € brut annuel

Les salarié-es dont le salaire de base brut annuel ou salaire global de base brut annuel constaté au 31 décembre 2018 est supérieur à 36 000 € (temps complet) et inférieur ou égal à 41 000 € 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 36 000 € et 36 100 € brut annuel, et d'autre part entre 41 000 € et 41 100 € brut annuel, sont précisées en annexe II du présent accord.

Les mesures d'augmentation associées à un seuil de salaire (art. 3.3) s'appliquent à effet du 1^{er} janvier 2019 sur le salaire de base/salaire global de base des salarié-es en activité à Orange SA à cette date.

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 2019 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.

TP
UM
FD
AO
SF
MHS

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 0,20%, des salaires de base ou salaires globaux de base annuels des femmes (salariées de droit privé et fonctionnaires) en activité au 31 décembre 2018.

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 0,9% consacré aux mesures de reconnaissance définies au chapitre 2, articles 2.1 et 2.2.

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

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

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

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

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 du présent accord.

Les mesures de corrections salariales résultent d'un examen des situations individuelles réalisé par la fonction RH de proximité. Cet examen s'appuie notamment sur les éléments suivants : les pratiques de salaire au sein de l'entité d'affectation et de l'établissement 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,...).

Handwritten signatures and initials: SF, AO, MHS, and a stylized logo.

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

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 2018.

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

Le budget de cette mesure correspond, en niveau, à 0,1% des salaires de base ou salaires globaux de base des femmes de ces groupes d'emplois en activité au 31 décembre 2018.

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

Elle prend effet au 1^{er} janvier 2019 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%, avec un montant minimum de 900 € brut annuel (base temps complet) 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 2018 de ces salarié-es.

2°) Salarié-es des groupes d'emplois Dbis, E, F :

Le budget moyen de cette mesure correspond, en niveau, à 2,0% des salaires de base annuels au 31 décembre 2018 de ces salarié-es.

Cette mesure prend effet au 1^{er} janvier 2019 sur le salaire de base des salariées en activité à Orange SA à cette date. Son application se traduit par une augmentation minimum du salaire de base de 0,5%.

TF
W
NO SF
B
MJS

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

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

- Le taux de revalorisation de la « sur-rémunération » est fixé à 2,25% pour les salarié-es qui entrent dans le dispositif « TPS » à compter de la date de signature du présent accord.
- Les seuils minimaux de rémunération sont revalorisés de 2,25%, soit un seuil minimal de 1 837 € brut mensuel pour les salariés niveaux B à D/ classes I et II et 2 560 € brut mensuel pour les salarié-es Dbis à G / classes III et IV ou détaché-es sur un emploi supérieur.

Chapitre 4 Principes de mise en œuvre de l'accord 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-es lors d'un entretien avec son-sa manager.

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

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

Un-e salarié-e estimant faire l'objet d'une décision injustifiée peut formuler un recours par écrit auprès de sa ligne managériale et/ou de son/sa DRH. Cette demande est instruite et traitée localement lors d'un entretien spécifique pour lequel le-la salarié-e peut se faire accompagner d'un-e 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

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

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 au sein de l'établissement principal.

Publicité et dépôt de l'accord salarial 2019

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 et à la DIRECCTE de Paris (Unité territoriale de Paris).

Il fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

Un exemplaire sera également établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 24 avril 2019

La direction, pour la société Orange SA,

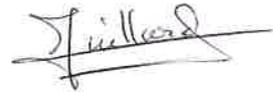


Madame Valérie Le Boulanger
Directrice des Ressources Humaines Groupe

Pour les organisations syndicales,

Pour la CFDT-F3C M^{me} SUILLARD Marie-Hélène

Pour la CFE-CGC Orange



Pour la CGT-FAPT



Pour FO-COM

Sylvie Frayssinhes



Pour SUD-PTT

Ali OUESLATI



ANNEXE I

À L'ACCORD SALARIAL ORANGE SA POUR L'ANNEE 2019

Minima de Complément Salarial

Niveaux	Minima annuels de Complément Salarial (en €) (pour une activité à temps complet)	
	Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2018	A compter du 1 ^{er} janvier 2019
Niveau III.1	2 091	2 141
Niveau III.2	2 572	2 622
Niveau III.3	3 219	3 269
Niveau IV.1	3 669	3 719
Niveau IV.2	5 914	5 974
Niveau IV.3	6 582	6 648
Niveau IV.4	8 460	8 545
Niveau IV.5	12 216	12 339
Niveau IV.6	16 914	17 084

MKT

FD

WJ

TC

AO SF

ANNEXE II

À L'ACCORD SALARIAL ORANGE SA POUR L'ANNEE 2019

Modalités de mise en œuvre de la mesure collective jusqu'à 30 000 € - 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 2018, éventuellement porté au salaire minima conventionnel applicable au 1 ^{er} janvier 2019)	Augmentation appliquée au 1 ^{er} janvier 2019 (montant brut, en base annualisée, temps complet)
Cas 1 : inférieur ou égal à 30 000 €	100 €
Cas 2 : supérieur à 30 000 € et inférieur à 30 100 €	Augmentation égale à la différence entre 30 100 € et le salaire annuel brut de base constaté au 31 décembre 2018, éventuellement porté au salaire minima conventionnel applicable au 1 ^{er} janvier 2019

Modalités de mise en œuvre de la mesure garantie jusqu'à 41 000 € - 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 2018)	Augmentation appliquée au 1 ^{er} janvier 2019 (montant brut, en base annualisée, temps complet)
Cas 1 : inférieur ou égal à 36 000 €	200 €
Cas 2 : supérieur à 36 000 € et inférieur à 36 100 €	100 € + différence entre 36 100 € et le salaire individuel
Cas 3 : supérieur ou égal à 36 100 € et inférieur ou égal à 41 000 €	100 €
Cas 4 : supérieur à 41 000 € et inférieur à 41 100 €	Différence entre 41 100 € et le salaire individuel

MHS TF
FJ. V3 AO SF

ANNEXE III

Médecins du travail : salaires minima annuels Orange SA 2019

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 2019
Inférieure à 2 ans	72 074 €
Supérieure à 2 ans et inférieure à 5 ans	77 840 €
Supérieure à 5 ans et inférieure à 10 ans	83 606 €
Supérieure à 10 ans et inférieure à 15 ans	89 372 €
Supérieure à 15 ans et inférieure à 20 ans	95 138 €
Supérieure à 20 ans et inférieure à 25 ans	98 021 €
Supérieure à 25 ans et inférieure à 30 ans	99 462 €
Egale ou supérieure 30 ans	100 904 €

Définition de l'ancienneté :

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

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

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

La révision prend effet au 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.