



Mesures salariales au sein de la Société Orange SA pour l'année 2021

8 juillet 2021

Conformément aux dispositions des articles L 2242-1 et suivants du Code du Travail, la négociation portant sur les mesures salariales de l'année 2021 des salarié-es de droit privé de la société Orange SA, dont le siège social est situé 111 quai du Président Roosevelt, 92130 Issy-les-Moulineaux, s'est déroulée en avril, mai et juin 2021.

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 L.2242-5 du Code du Travail, les mesures salariales appliquées en 2021 sont définies unilatéralement par voie de décision.

Sommaire

Champ d'application de la décision.....	4
Objet de la décision.....	4
Chapitre 1 : Mesures d'augmentation individuelle et collective.....	5
1.1 Mesure d'augmentation collective des salarié-es de droit privé des groupes d'emplois B, C, D.....	5
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	5
1.3 Fonctionnaires des classes I et II	6
Chapitre 2 : Mesures portant sur la reconnaissance des compétences, des qualifications, de la mobilité et des parcours professionnels des salarié-es	7
2.1 Reconnaissance des compétences et des qualifications	7
2.1.1 Reconnaissance des compétences et qualifications, hors promotion : Passage au niveau « avancé ».....	7
2.1.2 Reconnaissance des compétences et qualifications se traduisant par une promotion.....	7
2.2 Mobilités et parcours professionnels.....	8
2.3 Dispositions communes aux mesures décrites dans ce chapitre	9
Chapitre 3 – Dispositions spécifiques pour certaines catégories de salarié-es	10
3.1 Mesures en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes.....	10
3.1.1. Mesure relative à l'évolution professionnelle des femmes.....	10
3.1.2. Mesure individuelle de correction salariale femmes / hommes.....	11
3.2.1. Salarié-es de droit privé des groupes d'emplois B, C, D, et fonctionnaires des classes I et II.....	12
3.2.2. 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.....	12
3.3 Mesure pour les salarié-es en début de carrière.....	12
3.4 Consolidations issues, pour les fonctionnaires, des accords sociaux 1990, 1997, et des accords salariaux 2013, 2014	13
3.5 Minima de Complément Salarial des fonctionnaires classes III, IV, et détaché-es sur un emploi supérieur.....	13
3.6 Médecins du travail	13
3.6.1. Rétribution.....	13

3.6.2. Révision du salaire de base	14
3.6.3. Salaires minima	14
3.7 Revalorisation de la prime de sur-rémunération et des seuils minimaux de rémunération du Temps Partiel Sénior (TPS).....	14

Chapitre 4 – Pilotage et principes de mise en œuvre de la décision, bilan d’application	15
---	-----------

4.1. Pilotage de la mise en œuvre.....	15
4.2. Principes de mise en œuvre	15
4.3. Bilan de la décision	16
4.4. Engagement complémentaire en matière de santé et prévoyance	16

ANNEXE I	17
ANNEXE II	18
ANNEXE III	19
ANNEXE IV	20

Champ d'application de la décision

La présente décision se rapporte aux mesures salariales qui sont appliquées au sein de la société Orange SA, en 2021, 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 la décision

Cette décision définit les mesures salariales qui sont mises en œuvre au titre de l'année 2021 au sein de la société Orange SA, ainsi que les catégories de personnel auxquelles elles s'appliquent.

L'ensemble des mesures de cette décision représente un budget global moyen de 1,8% des salaires de base/salaires globaux de base à travers des mesures individuelles ou collectives, des mesures portant sur la reconnaissance des compétences et des qualifications, des mesures portant sur la mobilité et les parcours professionnels, et des mesures spécifiques pour certaines catégories de salarié-es.

Chapitre 1 : Mesures d'augmentation individuelle et collective

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

La mise en œuvre de cette mesure se traduit, pour chaque salarié-e, par une augmentation collective d'un montant de 270€ brut annuel (base temps complet), représentant en moyenne 0,9% des salaires de base annuels de ces salarié-es.

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 0,8% 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 de niveaux IV.3, IV.4, dont le salaire de base/salaire global de base constaté au 31 décembre 2020 est inférieur à 80 000 euros (base temps complet) : la mise en œuvre de cette mesure se traduit, pour chacun-e de ces cadres, par une augmentation individuelle d'un montant minimum de 270€ 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 entre 80 000 euros inclus et 80 270 euros exclus, sont définies en annexe I de la présente décision.

Cette mesure d'augmentation individuelle 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 à 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 1er janvier 2021 sur le salaire de base/salaire global de base des salarié-es en activité à Orange SA à cette date.

1.3 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 2021, une progression moyenne de 0,69% du salaire global de base de ces salarié-es .

Au titre de la présente décision salariale, ces salarié-es bénéficient d'une augmentation collective d'un montant uniforme de 120 € brut annuel (base temps complet), correspondant, en niveau, à 0,35% du salaire global de base moyen.

Elle s'applique à effet du 1er janvier 2021 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, de la mobilité et des parcours professionnels des salarié-es

Le budget consacré à la reconnaissance des compétences, des qualifications, de la mobilité et des parcours professionnels représente, en niveau, 0,7% des salaires de base annuels/salaires globaux de base, décliné comme suit :

- Salarié-es de droit privé des groupes d'emplois B, C, D, et fonctionnaires des classes I et II : 0,7% des salaires de base ou salaires globaux de base des salarié-es en activité au 31 décembre 2020
- 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 : 0,7% des salaires de base ou salaires globaux de base des salarié-es en activité au 31 décembre 2020

2.1 Reconnaissance des compétences et des qualifications

Les dispositions relatives aux mesures salariales de reconnaissance décrites dans l'accord du 20 février 2017 sont succinctement rappelées ici. Il convient de se référer à son paragraphe 2.4. pour l'ensemble des conditions d'application.

Dans le cadre de l'évaluation des compétences et des qualifications et des décisions de reconnaissance financière qui en découlent, une attention particulière sera portée par la fonction RH de chaque Division ou Direction (Directions ORANGE) sur la situation des personnes n'ayant pas changé de niveau d'emploi (grade/bande) depuis plus de 10 ans.

2.1.1 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).

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

2.1.2 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).

a. Promotion sur son métier

1er 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.

2ème 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 2ème niveau de bande du métier sur le contenu enrichi ; changement de bande CCNT).

b. Promotion sur un nouveau métier

3ème 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.

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 de la présente décision fasse l'objet de réunions locales avec les Organisations Syndicales au niveau des établissements distincts en amont de sa mise en œuvre, et pour les leviers de reconnaissance, lors des projets de transformations sur le périmètre concerné.

2.2 Mobilités et parcours professionnels

Les mobilités individuelles sous leurs différentes formes à l'initiative du/de la salarié-é dans le cadre de son parcours professionnel, qu'elles soient associées ou non à une mesure de reconnaissance (nouvelles compétences, responsabilités accrues,...) peuvent être accompagnées d'une révision salariale.

Cette mesure salariale 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.

L'application d'une 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).

2.3 Dispositions communes aux mesures décrites dans ce chapitre

La mise en œuvre des mesures de reconnaissance des compétences et des qualifications, de la mobilité et des parcours professionnels 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.

A l'issue de l'évaluation annuelle des compétences, lors d'un passage au niveau « avancé » ou « référent » accompagné d'un changement de grade intra-bande pour les salarié-es fonctionnaires, une attention est portée à la date d'effet de la mesure au regard de la situation indiciaire de l'intéressé-e.

Les mesures de reconnaissance sont attribuées par décision managériale à double niveau 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 des mesures mobilités ne se substitue pas, en tout ou partie, à l'application des autres mesures financières liées à la mobilité en vigueur dans l'entreprise (décision n°14 du 1er octobre 2014, à date).

Chapitre 3 – Dispositions spécifiques pour certaines catégories de salarié-es

3.1 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 2021 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 de chaque Division ou Direction (Directions ORANGE) afin de s'assurer que leur mise en œuvre répond aux objectifs visés.

3.1.1. 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 0,2%, des salaires de base ou salaires globaux de base annuels des femmes (salariées de droit privé et fonctionnaires) en activité au 31 décembre 2020.

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 0,7% consacré aux mesures de reconnaissance définies au chapitre 2, article 2.1.

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 (base temps complet), portée à 7% avec un montant minimum de 2 400 € brut annuel (base 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.

3.1.2. 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 distinct 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 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.

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 2020.

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 2020.

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 2021 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 5%, avec un montant minimum de 1200 € brut annuel (base temps complet) et doit viser, autant que de besoin, la résolution définitive des situations individuelles concernées.

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

3.2.1. 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 2020 est inférieur ou égal à 27 000 € brut annuel (base temps complet) bénéficient d'une mesure d'augmentation collective d'un montant uniforme de 100 € brut annuel (base 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 27 000 € et 27 100 € brut annuel sont précisées en annexe II de la présente décision.

3.2.2. 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

Les salarié-es dont le salaire de base brut annuel ou salaire global de base brut annuel constaté au 31 décembre 2020 est inférieur ou égal à 38 000 € (base temps complet) bénéficient d'une augmentation garantie d'un montant uniforme de 100 € brut annuel (base 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, entre 38 000 € et 38 100 € brut annuel sont précisées en annexe II de la présente décision.

Les mesures d'augmentation associées à un seuil de salaire (art. 3.2) s'appliquent à effet du 1er janvier 2021 sur le salaire de base/salaire global de base des salarié-es en activité à Orange SA à cette date.

3.3 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 :

a. Salarié-es des groupes d'emplois B, C et D :

Le budget moyen de cette mesure correspond, en niveau, à 2% des salaires de base annuels au 31 décembre 2020 de ces salarié-es.

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

Le budget moyen de cette mesure correspond, en niveau, à 2% des salaires de base annuels au 31 décembre 2020 de ces salarié-es.

Cette mesure prend effet au 1er janvier 2021 sur le salaire de base des salarié-es en activité à Orange SA à cette date. Son application se traduit par une augmentation minimum du salaire de base de 0,5%.

3.4 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 2020 (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 (base temps complet), portée à 7% avec un montant minimum de 2 400 € brut annuel (base temps complet) en cas d'accès au niveau cadre (III.2).

3.5 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 0,5%, à effet du 1er janvier 2021, avec un relèvement minimum de 30€ brut annuel. Les montants applicables à cette date sont mentionnés en annexe III de la présente décision.

3.6 Médecins du travail

3.6.1. Rétribution

Les médecins du travail bénéficient, à effet du 1^{er} janvier 2021, d'une mesure d'augmentation générale de leur salaire de base de 1,15%, à l'exception de toute autre mesure.

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, article 2.2 de la présente décision pourvoit au financement de ces révisions.

3.6.3. Salaires minima

Les salaires minima des médecins du travail applicables en 2021 à Orange SA figurent en annexe IV de la présente décision.

3.7 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 1,3% pour les salarié-es qui entrent dans le dispositif « TPS » à compter de la date de signature de la présente décision.
- Les seuils minimaux de rémunération sont revalorisés de 1,3%, soit un seuil minimal de 1887€ brut mensuel pour les salariés niveaux B à D/ classes I et II et 2629€ brut mensuel pour les salarié-es Dbis à G / classes III et IV ou détaché-es sur un emploi supérieur.

Chapitre 4 – Pilotage et principes de mise en œuvre de la décision, bilan d'application

4.1. Pilotage de la mise en œuvre

La mise en œuvre des mesures de la présente décision fera l'objet d'un pilotage national et local renforcé.

La Direction suivra la mise en œuvre des budgets prévus par la décision au niveau des Divisions. Ce suivi portera sur :

- l'utilisation complète des budgets en fonction de leur objet,
- la répartition des mesures par genre,
- l'utilisation des budgets par catégories de salarié-es, lorsque la décision le prévoit

Le pilotage s'appuiera sur une note de cadrage précisant :

- Les objectifs de taux de féminisation des mesures,
- Les modalités d'utilisation du budget d'évolution professionnelle des femmes,
- Les modalités et le calendrier de mise en œuvre des mesures dans le SI

Chaque Division assurera le pilotage local sur la base de ces éléments (mise en œuvre conforme des mesures en local par les Etablissements Distincts).

Par ailleurs la Direction accompagnera les Divisions dans l'identification des foyers de promotions potentielles pour les femmes.

A titre exceptionnel, une commission de suivi de l'application de la décision sera organisée au niveau national au plus tard en novembre 2021, sur la base des données saisies dans le Système d'Information Ressources Humaines le mois de paie précédant le mois de tenue de la commission. Dans le cadre de cette commission, les prévisions annuelles d'inflation, à date, de la Banque de France, seront réexaminées. En cas de remontée durable et plus forte qu'anticipé de l'inflation, par rapport aux prévisions connues à fin juin 2021, avec un impact significatif sur le pouvoir d'achat des salarié-es, des discussions seront conduites sur les mesures correctrices qui pourraient être prises, sans préjuger du contenu de la NAO 2022.

Un retour sur ce pilotage sera fait lors du bilan annuel d'application de la décision au niveau national et local avec les organisations syndicales

4.2. 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 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 représentant-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 le-la salarié-e qui peut décider le cas échéant d'exercer un recours auprès du niveau hiérarchique supérieur.

4.3. Bilan de la décision

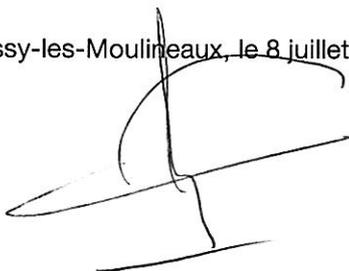
Cette décision fait l'objet, au niveau national, d'un bilan de mise en œuvre avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives à ce niveau.

De même, un bilan de cette décision est réalisé avec les organisations syndicales au niveau de chaque Etablissement Distinct avec d'une part, les organisations syndicales représentatives au niveau national et d'autre part, les organisations représentatives au niveau de l'Etablissement Distinct. Ce bilan s'appuie sur des informations quantitatives et qualitatives visant à éclairer l'application locale de la présente décision. Cette information est établie sur des données collectives pertinentes afin de garantir la qualité des restitutions et le respect de la confidentialité des situations individuelles.

4.4. Engagement complémentaire en matière de santé et prévoyance

La direction s'engage à lancer une réflexion sur les sujets évoqués à l'occasion de la négociation, à savoir la couverture frais de santé et prévoyance, l'évolution de la répartition employeur/salarié-es et la rationalisation de certaines prestations comme la participation complémentaire aux frais d'optique pour travail devant écran.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 8 juillet 2021



Monsieur Gervais Pellissier
Directeur Général Délégué, People & Transformation

ANNEXE I

Modalités de mise en œuvre de la mesure de seuil du minimum garanti de 270 euros pour les salaires inférieurs à 80 000 € - Art 1.2

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 2020),	Augmentation appliquée au 1^{er} janvier 2021 (montant brut, en base annualisée, base temps complet)
Cas 1 : inférieur à 80 000 €	270€
Cas 2 : supérieur ou égal à 80 000 € et inférieur à 80 270€	Augmentation égale à la différence entre 80 270€ et le salaire annuel brut de base constaté au 31 décembre 2020,

ANNEXE II

Modalités de mise en œuvre de la mesure collective jusqu'à 27 000 € - Art 4.2.1

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 2020, éventuellement porté au salaire minima conventionnel applicable au 1 ^{er} janvier 2021)	Augmentation appliquée au 1^{er} janvier 2021 (montant brut, en base annualisée, base temps complet)
Cas 1 : inférieur ou égal à 27 000 €	100 €
Cas 2 : supérieur à 27 000 € et inférieur à 27 100 €	Augmentation égale à la différence entre 27 100 € et le salaire annuel brut de base constaté au 31 décembre 2020, éventuellement porté au salaire minimum conventionnel applicable au 1 ^{er} janvier 2021

Modalités de mise en œuvre de la mesure garantie jusqu'à 38 000 € - Art 4.2.2

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 2020 éventuellement porté au salaire minima conventionnel applicable au 1 ^{er} janvier 2021)	Augmentation appliquée au 1^{er} janvier 2021 (montant brut, en base annualisée, temps complet)
Cas 1 : inférieur ou égal à 38 000 €	100 €
Cas 2 : supérieur à 38 000 € et inférieur à 38 100 €	Augmentation égale à la différence entre 38 100 € et le salaire annuel brut de base constaté au 31 décembre 2020, éventuellement porté au salaire minimum conventionnel applicable au 1 ^{er} janvier 2021

ANNEXE III

Niveaux	Minima annuels de Complément Salarial (en €) (pour une activité à temps complet)	
	Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2020	A compter du 1 ^{er} janvier 2021
Niveau III.1	2 171	2 201
Niveau III.2	2 652	2 682
Niveau III.3	3 299	3 329
Niveau IV.1	3 749	3 779
Niveau IV.2	6 007	6 038
Niveau IV.3	6 685	6 719
Niveau IV.4	8 592	8 635
Niveau IV.5	12 407	12 470
Niveau IV.6	17 178	17 264

ANNEXE IV

Médecins du travail : salaires minima annuels Orange SA 2021

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 2021
Inférieure à 2 ans	73 083 €
Supérieure à 2 ans et inférieure à 5 ans	78 930 €
Supérieure à 5 ans et inférieure à 10 ans	84 777 €
Supérieure à 10 ans et inférieure à 15 ans	90 624 €
Supérieure à 15 ans et inférieure à 20 ans	96 470 €
Supérieure à 20 ans et inférieure à 25 ans	99 393 €
Supérieure à 25 ans et inférieure à 30 ans	100 855 €
Egale ou supérieure 30 ans	102 316 €

En l'absence d'accord sur les minimas salariaux 2021 CCNT et CCNSSTI, les salaires minima annuels sont inchangés.

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 1er 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.