



Mesures salariales au sein de la Société Orange SA pour l'année 2022

03 mai 2022

Conformément aux dispositions des articles L 2242-1 et suivants du Code du Travail, la négociation portant sur les mesures salariales de l'année 2022 des salariés 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 février, mars et avril 2022.

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 2022 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 salariés de droit privé des groupes d'emplois B, C et D	5
1.2 Mesure d'augmentation individuelle des salariés de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F, G et des fonctionnaires classes III, IV et détachés sur un emploi supérieur... 5	5
1.3 Mesure d'augmentation collective des Fonctionnaires des classes I et II	6
Chapitre 2 : Mesures portant sur la reconnaissance des compétences, des qualifications, des parcours professionnels et de la mobilité des salariés	7
2.1 Reconnaissance des compétences et des qualifications et des parcours professionnels	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 individuelles sous leurs différentes formes à l'initiative du salarié dans le cadre de son évolution professionnelle au sein d'Orange.....	8
2.3 Dispositions communes aux mesures décrites dans ce chapitre.....	8
Chapitre 3 – Dispositions spécifiques pour certaines catégories de salariés	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	10
3.2 Mesure pour les salariés en début de carrière	12
3.3 Consolidations issues, pour les fonctionnaires, des accords sociaux 1990, 1997, et des accords salariaux 2013, 2014.....	12
3.4 Minima de Complément Salarial des fonctionnaires classes III, IV, et détachés sur un emploi supérieur	12
3.5 Médecins du travail	12
3.5.1 Mesure d'augmentation générale.....	12

3.5.2	Révision du salaire de base.....	13
3.5.3	Salaires minima	13
3.6	Revalorisation de la prime de sur-rémunération du Temps Partiel Sénior (TPS)	13

Chapitre 4 – Pilotage et principes de mise en œuvre de la décision, bilan d’application.....	14
---	-----------

4.1	Pilotage de la mise en œuvre	14
4.2	Principes de mise en œuvre	14
4.3	Bilan de la décision	14
4.4.	Engagements complémentaires	15

ANNEXES	16
ANNEXE I.....	16
ANNEXE II.....	17
ANNEXE III.....	18

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 2022, aux salariés 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 salariés 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 2022 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 3% des salaires de base/salaires globaux de base :

Les mesures d'augmentation individuelles et collectives représentent une enveloppe de 2,1% des salaires de base/salaires globaux de base.

A ces mesures s'ajoutent les mesures portant sur la reconnaissance des compétences, des qualifications, des parcours professionnels et de la mobilité pour un total de 0,7% des salaires de base/salaires globaux de base.

Des dispositions spécifiques complètent cet ensemble pour 0,2% des salaires de base/salaires globaux de base. Elles concernent notamment :

- les fonctionnaires
- l'égalité professionnelle,
- les salariés en début de carrière.

Chapitre 1 : Mesures d'augmentation individuelle et collective

1.1 Mesure d'augmentation collective des salariés de droit privé des groupes d'emplois B, C et D

Le budget de la mesure d'augmentation collective correspond à une progression moyenne, en niveau, de 2,45% des salaires de base annuels de ces salariés.

- Salariés de droit privé des groupes d'emplois B, C et D, dont le salaire annuel de base constaté au 31 décembre 2021 est inférieur ou égal à 30 000 € (base temps complet) : la mise en œuvre de cette mesure se traduit, pour chacun de ces salariés, par une mesure d'augmentation collective d'un montant uniforme de 780 € brut annuel (base temps complet).
- Salariés de droit privé des groupes d'emplois B, C et D, dont le salaire annuel de base constaté au 31 décembre 2021 est supérieur à 30 000 € (base temps complet) : la mise en œuvre de cette mesure se traduit, pour chacun de ces salariés, par une mesure d'augmentation collective d'un montant uniforme de 680 € brut annuel (base temps complet).

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 I de la présente décision.

La mesure d'augmentation collective s'applique à effet du 1er janvier 2022 sur le salaire de base des salariés en activité à Orange SA à cette date.

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

Le budget de la mesure d'augmentation individuelle correspond à une progression moyenne, en niveau, de 2,05% des salaires de base annuels/salaires globaux de base de ces salariés.

- Salariés de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F et fonctionnaires classes III, IV et détachés sur un emploi de niveau supérieur, dont le salaire de base/salaire global de base annuel constaté au 31 décembre 2021 est inférieur ou égal à 38 000 € (base temps complet) : la mise en œuvre de cette mesure se traduit, pour chacun de ces cadres, par une augmentation individuelle d'un montant minimum de 720 € 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 38 000 € et 38 140 € bruts annuels, sont définies en annexe I de la présente décision.

- Salariés de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F, G et fonctionnaires classes III, IV et détachés sur un emploi de niveau supérieur dont le salaire de base/salaire global de base annuel constaté au 31 décembre 2021 est supérieur à 38 000 € et inférieur ou égal à 80 000 € (base temps complet) : la mise en œuvre de cette mesure se traduit, pour chacun de ces cadres, par une augmentation individuelle d'un montant minimum de 580 € 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 € et 80 580 € bruts annuels, sont définies en annexe I de la présente décision.

Cette mesure d'augmentation individuelle permet aux managers de reconnaître la contribution individuelle des salariés.

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 2022 sur le salaire de base/salaire global de base des salariés 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 salariés 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 2022, une progression moyenne de 0,87% du salaire global de base de ces salariés.

Au titre de la présente décision, ces salariés bénéficient d'une augmentation collective d'un montant uniforme de 420 € brut annuel (base temps complet), correspondant, en niveau, à 1,15% du salaire global de base moyen.

Elle s'applique à effet du 1er janvier 2022 sur le complément salarial des salariés en activité à Orange.

Le gouvernement a annoncé mi-mars son intention de revaloriser en 2022 le point d'indice des fonctionnaires, via une loi de finances rectificative qui pourrait être votée avant cet été.

Prenant en compte cette annonce, Orange s'engage à garantir aux fonctionnaires des classes I et II un montant total d'augmentation issue de la mesure collective au titre de la présente décision et de la revalorisation annoncée du point d'indice, équivalent en euros bruts à la mesure d'augmentation collective des salariés contractuels non-cadres, soit 680 € bruts (base temps complet), et ce quels que soient le montant de la revalorisation du point d'indice et la date de son entrée en vigueur.

Par exemple, si la revalorisation du point d'indice n'intervenait pas, Orange verserait donc au plus tard en décembre 2022 une mesure collective complémentaire d'un montant de 260 € bruts annuels (base temps complet).

Chapitre 2 : Mesures portant sur la reconnaissance des compétences, des qualifications, des parcours professionnels et de la mobilité des salariés

2.1 Reconnaissance des compétences et des qualifications et des parcours professionnels

Le budget consacré à la reconnaissance des compétences, des qualifications et des parcours professionnels représente, en niveau, 0,5% des salaires de base annuels/salaires globaux de base, décliné comme suit :

- Salariés de droit privé des groupes d'emplois B, C, D, et fonctionnaires des classes I et II : 0,50% des salaires de base ou salaires globaux de base des salariés en activité au 31 décembre 2021
- Salariés de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F, G et des fonctionnaires classes III, IV et détachés sur un emploi supérieur : 0,50% des salaires de base ou salaires globaux de base des salariés en activité au 31 décembre 2021

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 ainsi qu'aux personnes en temps partiel hors TPS. Il sera notamment vérifié que ces personnes bénéficient d'un taux de mesure d'augmentation individuelle et de promotion comparable aux autres salariés.

Les dispositions relatives aux mesures salariales de reconnaissance, décrites dans la Décision Unilatérale du 24 janvier 2022, sont succinctement rappelées ici.

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 (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).

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 salarié 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 salarié 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 salarié développe et met en œuvre de nouvelles compétences, sur un nouveau métier, sur lequel il a été recruté 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 Mobilités individuelles sous leurs différentes formes à l'initiative du salarié dans le cadre de son évolution professionnelle au sein d'Orange

Les mobilités individuelles sous leurs différentes formes peuvent être accompagnées d'une révision salariale. Cette mesure salariale vise à reconnaître l'évolution du salarié dans son évolution professionnelle.

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.
- à l'occasion d'une mobilité d'une fonction d'expertise vers une fonction de management ou d'une fonction de management vers une fonction d'expertise.
- à l'occasion d'une mobilité permettant de répondre à des difficultés particulières de comblement de poste.

Le budget consacré à la reconnaissance des mobilités individuelles représente, en niveau, 0,2% des salaires de base annuels/salaires globaux de base, décliné comme suit :

- Salariés de droit privé des groupes d'emplois B, C, D, et fonctionnaires des classes I et II : 0,20% des salaires de base ou salaires globaux de base des salariés en activité au 31 décembre 2021
- Salariés de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F, G et des fonctionnaires classes III, IV et détachés sur un emploi supérieur : 0,20% des salaires de base ou salaires globaux de base des salariés en activité au 31 décembre 2021

La mesure peut compléter l'attribution d'une mesure de reconnaissance des compétences.

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, des qualifications, des parcours professionnels et de la mobilité, 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.

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 salariés fonctionnaires, une attention est portée à la date d'effet de la mesure au regard de la situation indiciaire de l'intéressé.

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 budgets définis aux articles 2.1 et 2.2 sont miscibles selon les besoins identifiés par les Etablissements Distincts.

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 1^{er} octobre 2014, à date).

Chapitre 3 – Dispositions spécifiques pour certaines catégories de salariés

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 2022 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 2021.

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

Cette mesure est distincte et indépendante de celles 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 de base/salaire global de base 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 correction 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 correction 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, disponibilité pour convenance 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.

a. *Salariées de droit privé des groupes d'emplois B, C et D :*

Le budget de cette mesure correspond, en niveau, à 0,2% des salaires de base des femmes de ces groupes d'emplois en activité au 31 décembre 2021.

b. *Salariées de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F, G et fonctionnaires des classes III, IV et détachés sur un emploi supérieur :*

Le budget de cette mesure correspond, en niveau, à 0,2% des salaires de base ou salaires globaux de base des femmes de ces groupes d'emplois en activité au 31 décembre 2021.

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

Elle prend effet au 1^{er} janvier 2022 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 1 500 € brut annuel (base temps complet) et doit viser, autant que de besoin, la résolution définitive des situations individuelles concernées.

3.2 Mesure pour les salariés en début de carrière

Un budget de mesure individuelle est réservé aux salariés 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. Salariés des groupes d'emplois B, C et D :

Le budget moyen de cette mesure correspond, en niveau, à 2,00% des salaires de base annuels au 31 décembre 2021 de ces salariés.

b. Salariés des groupes d'emplois Dbis, E, F :

Le budget moyen de cette mesure correspond, en niveau, à 2,00% des salaires de base annuels au 31 décembre 2021 de ces salariés.

Cette mesure prend effet au 1er janvier 2022 sur le salaire de base des salariés en activité à Orange SA à cette date. Son application se traduit par une augmentation minimum du salaire de base de 1%.

3.3 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 0,07% des salaires globaux de base des fonctionnaires en activité au 31 décembre 2021 (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).

3.4 Minima de Complément Salarial des fonctionnaires classes III, IV, et détachés sur un emploi supérieur

Les minima annuels de Complément Salarial sont relevés de 1,05% à effet du 1er janvier 2022, avec un relèvement minimum de 62 € brut annuel. Les montants applicables à cette date sont mentionnés en annexe II de la présente décision.

3.5 Médecins du travail

3.5.1 Mesure d'augmentation générale

Les médecins du travail bénéficient, à effet du 1^{er} janvier 2022, d'une mesure d'augmentation générale de leur salaire de base de 2,30%.

3.5.2 Révision du salaire de base

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

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

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

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

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

Les budgets prévus pour la mise en œuvre des mesures définies au chapitre 2 de la présente décision pourvoient au financement de ces révisions.

3.5.3 Salaires minima

Les salaires minima des médecins du travail applicables en 2022 à Orange SA figurent en annexe III de la présente décision.

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

En déclinaison des accords intergénérationnels du 12 décembre 2018 (art 2-6-3-5 C), et du 17 décembre 2021 (art. 1.11.3) portant sur les modalités de mise en œuvre du Temps Partiel Sénior, le taux de revalorisation de la « sur-rémunération » est fixé à 2,4% pour les salariés qui entrent dans le dispositif « TPS » à compter de la date de signature de la présente décision.

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 équitable des mesures par genre,
- l'utilisation des budgets par catégories de salariés, 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 et du budget des salariés en début de carrière,
- 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 renforcera son action auprès des Divisions dans l'identification des foyers de promotions potentielles pour les femmes, en s'appuyant sur les correspondants et référents Egalité Professionnelle.

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 systématiquement remise et commentée aux salariés lors d'un entretien avec son manager.

Lors de cet entretien, le 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 intéressés, d'user de la voie de recours prévue ci-après.

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

La Direction s'engage à présenter un pré-bilan national courant novembre 2022 sur la base des mesures déjà passées en paie à fin octobre.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 3 mai 2022

Monsieur Gervais Pellissier
Directeur Général Adjoint, People & Transformation

ANNEXES

ANNEXE I

Modalités de mise en œuvre de la mesure collective jusqu'à 30 000 € - Art 1.1

Les modalités permettant de prendre en compte les « effets de seuil » sont précisées dans ce tableau :

Salaire annuel brut de base (base temps complet) constaté au 31 décembre 2021, éventuellement porté au salaire minima conventionnel applicable au 1 ^{er} janvier 2022	Augmentation appliquée au 1^{er} janvier 2022 (montant brut, en base annualisée, base temps complet)
Cas 1 : inférieur ou égal à 30 000 €	780 €
Cas 2 : supérieur à 30 000 € et inférieur à 30 100 €	Augmentation égale à 680 € + la différence entre 30 100 € et le salaire annuel brut de base constaté au 31 décembre 2021, éventuellement porté au salaire minimum conventionnel applicable au 1 ^{er} janvier 2022

Modalités de mise en œuvre de la mesure du minimum garanti - Art 1.2

Les modalités permettant de prendre en compte les effets de seuil sont précisées dans ce tableau :

Salaire brut de base/salaire global de base annuel (base temps complet) constaté au 31 décembre 2021)	Augmentation appliquée au 1^{er} janvier 2022 (montant brut, en base annualisée, base temps complet)
Cas 1 : inférieur ou égal à 38 000 €	720 €
Cas 2 : supérieur à 38 000 € et inférieur ou égal à 38 140 €	Augmentation égale à 580 € + la différence entre 38 140 et le salaire annuel brut de base constaté au 31 décembre 2021
Cas 3 : supérieur à 38 140 € et inférieur ou égal à 80 000 €	580 €
Cas 4 : supérieur à 80 000 € et inférieur ou égal à 80 580 €	Augmentation égale à la différence entre 80 580 € et le salaire brut de base/salaire global de base annuel constaté au 31 décembre 2021

ANNEXE II

Niveaux	Minima annuels de Complément Salarial (en €) (pour une activité à temps complet)	
	Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2021	A compter du 1 ^{er} janvier 2022
Niveau III.1	2 201	2 263
Niveau III.2	2 682	2 744
Niveau III.3	3 329	3 391
Niveau IV.1	3 779	3 841
Niveau IV.2	6 038	6 102
Niveau IV.3	6 719	6 790
Niveau IV.4	8 635	8 726
Niveau IV.5	12 470	12 601
Niveau IV.6	17 264	17 446

ANNEXE III

Médecins du travail : salaires minima annuels Orange SA 2022

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 2022
Inférieure à 2 ans	75 130 €
Supérieure à 2 ans et inférieure à 5 ans	81 141 €
Supérieure à 5 ans et inférieure à 10 ans	87 151 €
Supérieure à 10 ans et inférieure à 15 ans	92 890 €
Supérieure à 15 ans et inférieure à 20 ans	98 882 €
Supérieure à 20 ans et inférieure à 25 ans	101 878 €
Supérieure à 25 ans et inférieure à 30 ans	103 377 €
Egale ou supérieure 30 ans	104 874 €

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.