

Accord salarial 2023 Orange SA

16 mars 2023

Entre les soussignés :

La société Orange SA, 111 quai du Président Roosevelt, 92130 Issy-les-Moulineaux, représentée par Vincent Lecerf, agissant en sa qualité de Directeur Exécutif en charge des Ressources Humaines Groupe et Transformation, et dûment mandaté à cet effet,

d'une part,

Et les Organisations Syndicales Représentatives dûment mandatées et représentées respectivement par :

- pour la CFDT F3C :

M. Thierry RIEDINGER.....

- pour la CFE-CGC ORANGE :

M. Rémy FONTAINE.....

- pour la CGT FAPT :

- pour FO COM :

M. François VANDERSTRAETEN

- pour SUD PTT :

d'autre part.

Sommaire

Champ d'application de l'accord.....	5
Objet de l'accord	5
Chapitre 1 : Mesures d'augmentation collective et individuelle.....	6
1.1 Mesure d'augmentation collective	6
1.1.1. Salariés de droit privé des groupes d'emplois B à F et fonctionnaires classes III, IV et détachés sur un emploi supérieur IV.3, IV.4	6
1.1.2. Fonctionnaires des classes I et II	6
1.2 Mesure d'augmentation individuelle	7
1.2.1. Salariés de droit privé des groupes d'emplois B, C, D	7
1.2.2. Salariés de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F, G et fonctionnaires classes III, IV et détachés sur un emploi supérieur.....	7
Chapitre 2 - Mesures portant sur la promotion, la mobilité et les parcours professionnels	8
2.1 Promotion	8
2.2 Mobilités individuelles à l'initiative du salarié dans le cadre de son évolution professionnelle au sein d'Orange	9
2.3 Parcours professionnels	9
2.4 Mise en œuvre.....	9
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.....	11
3.2 Consolidations issues, pour les fonctionnaires, des accords sociaux 1990, 1997, et des accords salariaux 2013, 2014	11
3.3 Minima de Complément Salarial des fonctionnaires classes III, IV, et détachés sur un emploi supérieur.....	12
3.4 Médecins du travail	12
3.4.1. Mesure d'augmentation générale.....	12
3.4.2. Révision du salaire de base.....	12
3.4.3. Salaires minima	12
3.5 Revalorisation de la prime de sur-rémunération et des seuils minimaux de rémunération du Temps Partiel Sénior (TPS)	13
Chapitre 4 – Pilotage et principes de mise en œuvre de l'accord, 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 l'accord.....	15
Chapitre 5 - Dispositions finales.....		16
5.1	Notification de l'accord	16
5.2	Dépôt et publicité de l'accord	16
ANNEXES.....		19
ANNEXE I.....		19
ANNEXE II.....		20
ANNEXE III.....		21

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 2023, 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 l'accord

Cet accord définit les mesures salariales qui sont mises en œuvre au titre de l'année 2023 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 4,8% des salaires de base/salaires globaux de base.

Les mesures d'augmentation collective et individuelle représentent une enveloppe de 4,1% des salaires de base/salaires globaux de base.

Dans un contexte international marqué en 2023 par un niveau d'inflation inédit, la Direction d'Orange et les Organisations Syndicales ont convenu de réserver une part significative de ces mesures à des augmentations collectives, distinctes des augmentations individuelles. Ces augmentations collectives visent à limiter les effets de la hausse des prix sur le pouvoir d'achat des salariés.

Ainsi, tous les salariés, hors bande G, bénéficient d'une augmentation annuelle minimum (base temps complet) allant de 850€ brut à 1 500€ brut pour les premiers niveaux de salaires.

A ces mesures, s'ajoutent celles portant sur la promotion, la mobilité et les parcours professionnels pour 0,5% 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 :

- L'égalité professionnelle femmes/hommes,
- Les fonctionnaires.

Chapitre 1 : Mesures d'augmentation collective et individuelle

1.1 Mesure d'augmentation collective

1.1.1. Salariés de droit privé des groupes d'emplois B à F et fonctionnaires classes III, IV et détachés sur un emploi supérieur IV.3, IV.4

Ces salariés bénéficient d'une augmentation collective selon le salaire annuel de base/salaire global de base constaté au 31 décembre 2022 :

Salaire de base / salaire global de base (temps complet)	Augmentation collective (brut annuel, base temps complet)
Inférieur ou égal à 33 000 €	1 500 €
Supérieur à 33 000 € et inférieur ou égal à 55 000 €	1 300 €
Supérieur à 55 000 €	1 100 €

Pour les salariés de droit privé des groupes d'emplois B à D, l'augmentation collective correspond à une progression en niveau de 4,75% du salaire de base moyen.

Pour les salariés de droit privé des groupes d'emplois Dbis à F et les fonctionnaires classes III, IV et détachés sur un emploi supérieur IV.3, IV.4, l'augmentation collective correspond à une progression en niveau de 2,1% du salaire de base/salaire global de base moyen.

Ces mesures d'augmentation collectives s'appliquent à effet du 1^{er} janvier 2023 sur le salaire de base/salaire global de base des salariés en activité à Orange SA à cette date.

Les modalités permettant de prendre en compte les « effets de seuil » de ces mesures sont précisées en annexe I du présent accord.

1.1.2. 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 2023, une progression moyenne de 0,75% du salaire global de base de ces salariés, ainsi que de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (« GIPA ») du traitement indiciaire à travers une indemnité dédiée (dans l'attente des textes ministériels à paraître). En l'absence de texte ministériel en 2023, Orange mettra en œuvre une prime calculée selon les modalités de la GIPA, basée sur l'évolution de l'indice des prix hors tabac de 2018 à 2022.

Au titre du présent accord, ces salariés bénéficient d'une augmentation collective d'un montant uniforme de 850 € brut annuel (base temps complet), correspondant, en niveau, à 2,25% du salaire global de base moyen.

Cette mesure d'augmentation collective s'applique à effet du 1^{er} janvier 2023 sur le complément salarial des salariés en activité à Orange SA à cette date.

1.2 Mesure d'augmentation individuelle

Cette mesure 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 au développement des compétences effectivement mises en œuvre à travers l'exercice de la mission et des activités confiées.

Elle peut également valoriser la mise en œuvre de nouvelles compétences sur le poste ou la prise de responsabilités supplémentaires intervenues sur celui-ci durant la période écoulée.

Cette mesure d'augmentation individuelle s'applique à effet du 1^{er} janvier 2023 sur le salaire de base / salaire global de base des salariés en activité à Orange SA à cette date.

1.2.1. Salariés de droit privé des groupes d'emplois B, C, D

Le budget de cette mesure correspond à une progression moyenne en niveau de 1,0%¹ des salaires de base de ces salariés.

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

Le budget de cette mesure correspond à une progression moyenne en niveau de 2,0%¹ des salaires de base/salaires globaux de base de ces salariés.

¹ Incluant un budget supplémentaire pour les salariés en début de carrière sur la base des critères suivants servant de référence : âge inférieur ou égal à 29 ans et ancienneté à Orange inférieure ou égale à 4 ans.

Chapitre 2 - Mesures portant sur la promotion, la mobilité et les parcours professionnels

Un budget est consacré à la promotion, à l'accompagnement de la mobilité individuelle et des parcours professionnels. Son utilisation est adaptée au niveau de chaque Division en considération de ses besoins propres, identifiés par la GEPP.

Ce budget correspond, en niveau, à 0,5% des salaires de base annuels/salaires globaux de base.

2.1 Promotion

La promotion est mise en œuvre dans les situations suivantes et se traduit par l'accès à un groupe d'emploi ou un grade supérieur :

- accès au contenu enrichi de son métier (changement de bande CCNT pour les salariés de droit privé, promotion de grade inter-bande pour les fonctionnaires)
- mobilité vers un nouveau métier avec changement de bande CCNT pour les salariés de droit privé, promotion de grade inter-bande pour les fonctionnaires (« Recruter autrement ²»). Cette mobilité peut être fonctionnelle et géographique.
- pour les fonctionnaires : changement de grade au sein d'une même bande CCNT (promotion intra-bande) en relation avec la maîtrise du poste et le développement des compétences effectivement mises en œuvre à travers l'exercice de la mission et des activités confiées.

Par ailleurs, la promotion liée aux consolidations issues, pour les fonctionnaires, des accords sociaux 1990, 1997, et des accords salariaux 2013, 2014 est précisée à l'article 3.2 du présent accord.

Les mesures d'augmentation pour promotion sont décidées en tenant compte du positionnement salarial de l'intéressé en cohérence avec sa bande, son collectif de travail, son métier, en s'assurant de disposer d'éléments de comparaison représentatifs.

La promotion se traduit 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).

A l'occasion de la mise en œuvre des promotions, la filière RH s'assurera que le taux de promotion des salariés n'ayant pas changé de bande ou de grade depuis plus de 10 ans, sera au moins égal à celui constaté pour l'ensemble des salariés. Dans ce cadre, une attention particulière sera portée :

- aux salariés de droit privé des groupes d'emploi B à Dbis et aux fonctionnaires des classes II et III,
- ainsi qu'aux fonctionnaires bénéficiaires d'un avantage monétaire issus des accords 1990, 1997, 2013 cités au paragraphe 3.2, dont la situation sera examinée afin d'apprécier l'intérêt d'une consolidation anticipée, notamment parmi les personnes ayant atteint l'indice terminal de leur grade.

² «Recruter autrement » donne la possibilité de candidater sur un poste de classification supérieure.

2.2 Mobilités individuelles à l'initiative du salarié dans le cadre de son évolution professionnelle au sein d'Orange

Les mobilités individuelles à l'initiative du salarié 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'un changement de métier,
- lors d'une mobilité impliquant un changement d'entité ou de lieu d'activité,
- à l'occasion d'une mobilité permettant de répondre à des difficultés particulières de comblement de poste.

Pour les fonctionnaires, un changement de grade au sein d'une même bande CCNT sera mis en œuvre à chaque fois que cela leur est favorable.

2.3 Parcours professionnels

Des évolutions professionnelles sur son poste ou vers un nouveau poste intervenant en cours d'année, autres que celles citées ci-dessus (2.1 et 2.2), peuvent également être accompagnées d'une révision salariale à l'appui de ce budget dès lors qu'elles contribuent aux besoins de compétences de l'entreprise. A titre d'illustration, on peut citer les situations suivantes :

- Prise de responsabilités nouvelles et durables sur son poste, n'impliquant pas un changement de bande CCNT,
- Engagement dans l'acquisition de compétences additionnelles, techniques ou managériales visant à s'adapter à de nouvelles conditions d'activité ou d'organisation.

Pour les fonctionnaires, un changement de grade au sein d'une même bande CCNT sera mis en œuvre à chaque fois que cela leur est favorable.

2.4 Mise en œuvre

Les mesures d'augmentation du salaire de base/salaire global de base portant sur la promotion, la mobilité, les parcours professionnels sont attribuées par décision managériale à double niveau.

Elles s'appuient sur des critères factuels, objectifs et clairement identifiés, qui doivent être expliqués au salarié par le manager ou le RH en lien avec le fait générateur de la mesure.

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

Les mesures salariales liées à la mobilité ne se substituent pas, en tout ou partie, à l'application des autres mesures financières en vigueur dans l'entreprise liées à la mobilité (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 d'Orange lors de la négociation salariale 2023 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 2022.

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 consacré aux mesures portant sur la promotion, la mobilité et les parcours professionnels définies au chapitre 2.

Il n'a pas non plus vocation à s'y substituer, de telle sorte que la pleine utilisation conjointe de ces deux budgets 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'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.

La promotion se traduit 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).

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 de 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 du présent accord.

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.

Le budget de cette mesure correspond, en niveau, à 0,2% des salaires de base/salaires globaux de base des femmes salariées de droit privé des groupes d'emplois B à G et fonctionnaires classes III, IV et détachées sur un emploi supérieur, en activité au 31 décembre 2022.

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

Elle prend effet au 1^{er} janvier 2023 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 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 0,05% des salaires globaux de base des fonctionnaires en activité au 31 décembre 2022 (non miscible avec le budget défini au chapitre 2).

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).

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

Les minima annuels de Complément Salarial sont relevés de 2,1% à effet du 1^{er} janvier 2023 avec un relèvement minimum de 125 € brut annuel. Les montants applicables à cette date sont mentionnés en annexe II du présent accord.

3.4 Médecins du travail

3.4.1. Mesure d'augmentation générale

Les médecins du travail bénéficient, à effet du 1^{er} janvier 2023, d'une mesure d'augmentation générale de leur salaire de base de 4,1%.

3.4.2. 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 définies au chapitre 2 du présent accord pourvoit au financement de ces révisions.

3.4.3. Salaires minima

Les salaires minima des médecins du travail applicables en 2023 à Orange SA figurent en annexe III du présent accord.

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

En déclinaison des accords intergénérationnel du 12 décembre 2018 et du 17 décembre 2021 portant sur les modalités de mise en œuvre du Temps Partiel Sénior et de l'accord du 1er février 2021 pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap et la lutte contre les discriminations 2021-2023 portant sur les modalités de mise en œuvre du Temps Partiel Sénior Handicap :

- Le taux de revalorisation de la « sur-rémunération » est fixé à 4,1% pour les salariés qui entrent dans le dispositif « TPS » à compter de la date de signature du présent accord.
- Les seuils minimaux de rémunération sont revalorisés de 4,1%, soit un seuil minimal de 2 082 € brut mensuel pour les salariés niveaux B à D/ classes I et II et 2 902 € brut mensuel pour les salariés Dbis à G / classes III et IV ou détachés sur un emploi supérieur.

Chapitre 4 – Pilotage et principes de mise en œuvre de l'accord, bilan d'application

4.1 Pilotage de la mise en œuvre

La mise en œuvre des mesures du présent accord fera l'objet d'un pilotage national et local renforcé.

La Direction d'Orange suivra la mise en œuvre des budgets prévus par l'accord 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 l'accord le prévoit.

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

- Les objectifs de taux de féminisation des mesures et leur utilisation complète pour leur objet propre,
- L'objectif de taux de promotion des salariés n'ayant pas changé de bande ou de grade depuis plus de 10 ans tel que précisé à l'article 2.1,
- 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. La mise en œuvre conforme des mesures en local sera assurée par les Etablissements Distincts (exemple : Directions Orange...).

Afin de favoriser l'égalité professionnelle, la Direction d'Orange renforcera son action auprès des Divisions dans l'identification des salariées dont le parcours professionnel pourrait être reconnu via une promotion, en s'appuyant sur les correspondants et référents Egalité Professionnelle.

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

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

En complément de cet entretien, à la demande du salarié, le manager ou le RH de proximité 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 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.

De même, un bilan de cet accord 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 du présent accord. 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.

Chapitre 5 - Dispositions finales

5.1 Notification de l'accord

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature en application de l'article L. 2231-5 du code du travail.

5.2 Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord est déposé auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne-Billancourt en un exemplaire. Deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique sont transmis à la DRIEETS d'Ile de France (Unité territoriale des Hauts de Seine). Le présent accord, et les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du code du travail, sont déposés sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

En outre, un exemplaire est établi pour chaque partie.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, cet accord est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable. La version déposée ne comporte pas les noms et prénoms des personnes signataires.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 16/03/2023

La Direction

Vincent Lecerf
Directeur Exécutif en charge des Ressources Humaines Groupe
et Transformation

Les Organisations Syndicales Représentatives

Pour la CFDT- F3C :	Pour la CFE-CGC ORANGE :	Pour la CGT-FAPT :
Pour FO COM :	Pour SUD-PTT :	

La signature numérique emporte votre consentement sur l'ensemble du document. Elle rend inutile le paraphe de chaque feuille. La date de signature du document figure sur la signature numérique.

Pour être valable, un document doit être signé numériquement par tous les signataires.

Si ce document venait à être signé de manière manuscrite, la version numérique serait caduque et non opposable. Le document papier devra alors être paraphé, daté et signé, en précisant le nombre d'exemplaires originaux.

Réserves CFE-CGC :

- Cet accord, très en deçà du taux de l'inflation, ne permet pas de préserver le pouvoir d'achat des personnels, aussi la CFE CGC réclame sa demande d'un point de suivi en septembre 2023.
- La CFE-CGC réclame l'application d'une clause de sauvegarde du pouvoir d'achat au titre de 2023 pour compenser l'inflation.
- La CFE CGC réclame également l'application des mesures gouvernementales le plus vite possible.
- La CFE-CGC réclame le versement en 2023 d'un intéressement supplémentaire au titre de l'année 2022.
- La CFE-CGC réclame que tous les personnels sans promotion depuis plus de 10 ans soient récompensés par une forte augmentation et une promotion.
- La CFE-CGC réclame la mise en place d'une véritable politique de prise en compte des compétences et des rémunérations avec un budget conséquent sur les promotions afin de corriger toutes les anomalies.
- La CFE-CGC réclame un budget pour traiter le dé positionnement salarial.

Réserves FOCOM à la signature de l'accord salarial 2023

FOCOM engage sa signature sur le projet d'accord salarial 2023 pour la mise en œuvre des mesures d'augmentation collectives, ainsi que les mesures d'égalité professionnelle.

Nous émettons les plus grandes réserves sur :

- Le budget d'augmentations individuelles incluant à la fois la contribution individuelle, la mise en œuvre de nouvelles compétences ainsi que le budget pour les salariés en début de carrière,
- Un budget unique concernant la promotion, à l'accompagnement de la mobilité individuelle et des parcours professionnels, ainsi que l'absence de critères factuels concernant ce même budget.

FOCOM continue à revendiquer :

- un 13e mois,
- le versement d'un intéressement exceptionnel,
- la revalorisation de l'indemnité de télétravail,
- une prime vie chère pour certains territoires,
- une indemnité de transport pour l'usage obligatoire d'un véhicule personnel vers le lieu de travail,
- l'ouverture d'une nouvelle négociation pour la reconnaissance au travail et l'évolution professionnelle,
- une concertation sur la situation de rémunération des fonctionnaires à Orange.

ANNEXES

ANNEXE I

Modalités de mise en œuvre de la mesure collective - Art 1.1 1

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

Salaire annuel brut de base / salaire global de base (base temps complet) constaté au 31 décembre 2022, éventuellement porté au salaire minima conventionnel applicable au 1 ^{er} janvier 2023	Augmentation appliquée au 1^{er} janvier 2023 (montant brut, en base annualisée, base temps complet)
Cas 1 : supérieur à 33 000 et inférieur 33 200 €	1 300 € + la différence entre 33 200 € et le salaire annuel brut de base constaté au 31 décembre 2022, (éventuellement porté au salaire minimum conventionnel applicable au 1 ^{er} janvier 2023)
Cas 2 : supérieur à 55 000 et inférieur à 55 200 €	1 100 € + la différence entre 55 200 € et le salaire annuel brut de base constaté au 31 décembre 2022, (éventuellement porté au salaire minimum conventionnel applicable au 1 ^{er} janvier 2023)

ANNEXE II

Niveaux	Minima annuels de Complément Salarial (en €) (pour une activité à temps complet)	
	Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2022	A compter du 1 ^{er} janvier 2023
Niveau III.1	2 263	2 388
Niveau III.2	2 744	2 869
Niveau III.3	3 391	3 516
Niveau IV.1	3 841	3 966
Niveau IV.2	6 102	6 231
Niveau IV.3	6 790	6 933
Niveau IV.4	8 726	8 910
Niveau IV.5	12 601	12 866
Niveau IV.6	17 446	17 813

ANNEXE III

Médecins du travail : salaires minima annuels Orange SA 2023

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 2023
Inférieure à 2 ans	77 384€
Supérieure à 2 ans et inférieure à 5 ans	83 576€
Supérieure à 5 ans et inférieure à 10 ans	89 766€
Supérieure à 10 ans et inférieure à 15 ans	95 677€
Supérieure à 15 ans et inférieure à 20 ans	101 849€
Supérieure à 20 ans et inférieure à 25 ans	104 935€
Supérieure à 25 ans et inférieure à 30 ans	106 479€
Egale ou supérieure 30 ans	108 021€

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.