



ORANGE SA

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

PROCES VERBAL DE DESACCORD PORTANT SUR LES MESURES SALARIALES DE L'ANNEE 2018

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

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

Les réunions de négociations se sont déroulées selon le calendrier suivant :

- 22 février 2018 de 9h30 à 17H00, site Olivier de Serres, 78 rue Olivier de Serres 75015, salle Delhi
- 1er mars 2018 de 9H30 à 17H00, site Olivier de Serres, 78 rue Olivier de Serres 75015, salle Delhi
- 8 mars 2018 de 9H30 à 17H00, site Olivier de Serres, 78 rue Olivier de Serres 75015, salle Delhi
- 15 mars 2018 de 9H30 à 17H00, site Jobbé Duval, 10 rue Jobbé Duval 75015, salle Belle Ile le matin, site Olivier de Serres, 78 rue Olivier de Serres 75015, salle Delhi l'après-midi
- 20 mars 2018 de 9H30 à 13H00, site Olivier de Serres, 78 rue Olivier de Serres 75015, salle Delhi

Ces séances de négociations ont été précédées, conformément aux dispositions de l'accord salarial 2017, d'une réunion de travail avec les organisations syndicales représentatives au sein d'Orange SA consacrée au bilan de mise en œuvre de l'accord salarial de 2017 :

- 12 février 2018 de 14h00 à 18H00, site Olivier de Serres, 78 rue Olivier de Serres 75015, salle Delhi
- 13 février 2018 de 9h30 à 13H00, site Olivier de Serres, 78 rue Olivier de Serres 75015, salle Delhi

La Direction et les Organisations Syndicales se sont réunies le jeudi 5 avril 2018 à 15h, 78 rue Olivier de Serres 75015, salle de réunion « Big 12 », pour une séance de signature d'un projet d'accord salarial pour l'année 2018 (projet adressé le 21 mars 2018 par la Direction aux Organisations Syndicale).

A défaut d'accord constaté lors de cette séance de signature et en application de l'article L2242-5 du Code du Travail, le présent procès-verbal de désaccord a pour objet, d'une part, de consigner en leur dernier état les propositions des parties à la négociation et d'autre part, de définir les mesures que la Direction entend appliquer unilatéralement par voie de décision.

1ère partie – Etat des propositions des parties à la négociation

1.1 Propositions des organisations syndicales

- CFDT-F3C

Bilan NAO : conserver le même niveau d'information que les années antérieures ; présentation des bilans également par établissement secondaire.

Reconduction du mécanisme de traitement des situations particulières créées par l'entreprise en commençant par les non-promus depuis 15 ans et plus (article 2.4 de l'accord salarial 2017) et doublement du budget associé.

Demande d'une grille interne de rémunération minimale propre à Orange.

Reconnaissance des efforts fournis par les salariés et des gains de productivité en lien avec la valeur ajoutée.

Revalorisation des seuils des mesures jeunes, bas salaires cadre et non-cadre, notamment pour tenir compte de l'inflation 2017.

Egalité professionnelle : augmentation du budget d'égalité professionnelle pour réduire les écarts de salaires et améliorer la structure de l'emploi.

Fonctionnaires : demande de compenser la journée de carence maladie pour une durée illimitée ; ouverture de la négociation pour un contrat de prévoyance ; application de la phase 2 du PPCR ainsi que la révision des grilles et carrière en parallèle de celles de la fonction publique ; revalorisation du Complément Orange.

- CFE-CGC

Un taux directeur significativement plus élevé.

Le maintien du pouvoir d'achat.

Des augmentations collectives qui profitent à tous les personnels.

Simplifier la structure de l'accord salarial.

- CGT-FAPT

Des augmentations collectives d'un minimum de 5% pour tous avec un plancher à 2 400 €.

La reconduction des mesures de rattrapage et de reconnaissance (sous-positionnement et absence de promotion depuis 10 ans) avec un budget spécifique minimum de 1%.

Pour les fonctionnaires, l'attribution automatique d'une promotion dans la même bande CCNT en lieu et place d'une mesure emplois et compétences.

Un budget spécifique permettant la suppression définitive des écarts salariaux entre les femmes et les hommes, en ciblant de façon plus forte les salariées de plus de 45 ans.

Un 13^{ème} mois en plus des éléments de rémunérations contractuels.

- FO-COM

Des augmentations collectives conséquentes pour améliorer le pouvoir d'achat de toutes et tous.

Des mesures de reconnaissance accessibles à l'ensemble des salariés avec la pérennisation du double système (RCQ/MEC et Promo) mais aussi avec un cadrage de la répartition entre les MEC et les Promotions.

Des mesures en faveur de l'égalité professionnelle :

Ecart de salaire : une mesure pour les femmes en bande B ; un budget d'écart salarial de 0,15% avec un minimum de 5% d'augmentation ; l'intégration du nuage de points dans le BSI pour instaurer une réelle transparence.

Promotion des femmes : un budget de 0,15% pour continuer à rééquilibrer la structure de l'emploi.

Prise en charge des cotisations retraite des temps partiels.

Mesures spécifiques : reconduction de l'article 2.4 avec un budget revu à la hausse au vue du « reste à faire » ; reconduire les mesures « premiers niveaux de salaires », début de carrière et PRA.

Prise en charge du jour de carence pour les fonctionnaires.

Pilotage national renforcé et régulier notamment sur les budgets spécifiques (égalité professionnelle, reconnaissance, ...).

▪ SUD-PTT

Augmentation générale minimale de 220 € net par mois.

Aucun salaire inférieur à 1800 € net et aucune rémunération de cadres inférieure au seuil de la sécurité sociale.

Une prime de 500 € pour toutes et tous correspondant au complément de la rémunération collective participation/intéressement 2017.

Le relèvement des minimums de salaires d'embauche à des niveaux correspondant à la moyenne du premier décile de chaque niveau afin d'éviter de reconduire chaque année des mesures jeunes et débutants.

Des mesures plus significatives d'égalité et de correction salariale entre les femmes et les hommes, y compris entre femmes fonctionnaires et hommes contractuels, mais aussi entre hommes ou entre femmes sur des mêmes niveaux.

Des mesures de reconnaissance des compétences et des qualifications automatiques tous les 10 ans, soit à travers des promotions par changements de niveaux, soit à travers des promotions financières.

La prise en charge de la journée de carence pour les fonctionnaires.

Un alignement du gain de salaire net entre AFO et ACO suite à l'évolution de la fiscalité au 1^{er} janvier 2018.

Un budget spécifique pour les promotions dites PRA et un engagement de l'entreprise pour une négociation PPCR pour les fonctionnaires d'ORANGE.

Le 13^{ème} mois pour toutes et tous.

L'ouverture d'une négociation en vue de mettre en place les 32 heures à Orange afin de partager les gains de productivité liés à la digitalisation et à l'arrivée de l'intelligence artificielle.

Une participation de 100% de l'entreprise aux transports en commun domicile-travail.

Une prime individuelle de transport en l'absence d'accès aux transports collectifs.

La reconnaissance de la parentalité par l'attribution d'un complément pour charge de famille aux salarié-es de droit privé.

1.2 Propositions de la Direction soumises à signature des Organisations Syndicales dans le projet d'accord salarial

L'intégralité du projet d'accord salarial 2018 proposé à la signature des organisations syndicales représentatives le 5 avril 2018 est annexé au présent procès-verbal de désaccord.

La synthèse des mesures et des budgets de ce projet est décrite ci-après dans cet article 1.2 :

Le projet d'accord salarial propose un budget global moyen de 2,5% des salaires de base.

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

Des dispositions spécifiques complètent cet ensemble. Elles concernent notamment :

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

1°) Mesure d'augmentation collective et individuelle

a) Mesure d'augmentation collective des salarié-es de droit privé des groupes d'emploi B, C, D

Mesure d'augmentation collective du salaire de base d'un montant uniforme de 400 € brut en base annualisée pour une activité à temps complet, correspondant une progression moyenne, en niveau, de 1,4% des salaires de base de ces salarié-es. Date d'effet du 1^{er} janvier 2018.

b) 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

Budget moyen de mesure d'augmentation individuelle correspondant, en niveau, à 1,4% des salaires de base annuels / salaires globaux de base de ces salarié-es.

Salarié-es de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F et fonctionnaires classes III, IV et détaché-es sur un emploi supérieur niveaux IV.3 et IV.4 : la mise en œuvre de cette mesure se traduit, pour chacun-e de ces cadres, par une augmentation individuelle d'un montant minimum de 450 € brut annuel (base temps complet). Date effet : 1^{er} janvier 2018

Minima annuels de Complément Salarial des fonctionnaires : relèvement de 0,9%, à effet du 1^{er} janvier 2018, avec un relèvement minimum de 45 € brut annuel.

c) Mesure d'augmentation collective des fonctionnaires classe I et II

Mesure d'augmentation collective du complément salarial d'un montant uniforme de 200 € brut en base annualisée pour une activité à temps complet, correspondant une progression moyenne, en niveau, de 0,6% des salaires globaux de base de ces salarié-es. Date d'effet : 1^{er} janvier 2018.

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

a) Budget de 0,8% des salaires de base/salaires globaux de base au 31 décembre 2017 pour la reconnaissance des compétences et des qualifications, avec des mesures de reconnaissance adaptées à la phase de déploiement de l'accord du 20 février 2017 portant sur la reconnaissance des compétences et des qualifications :

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

Prise d'effet des mesures de reconnaissance attribuées : au plus près de l'évènement générateur de la mesure.

Augmentation minimum lorsqu'une mesure de reconnaissance est attribuée :

2% avec un plancher de 600 € brut annuel (temps complet) pour les mesures de montée en compétences et les mesures emploi-compétences.

4% avec un plancher de 1 200 € brut annuel (temps complet) pour les promotions, portée 7% avec un plancher de 2400 € brut annuel (temps complet) pour les promotions donnant accès au niveau cadre (Dbis/III.2).

b) Budget de 0,05% des salaires de base/salaires globaux de base au 31 décembre 2017 pour l'accompagnement des mobilités individuelles à l'initiative des salarié-es.

Prise d'effet des mesures attribuées : au plus près de l'évènement générateur de la mesure.
Augmentation minimum lorsque la mesure est attribuée : 2% avec un plancher de 600 € brut annuel (temps complet).

c) Budget de 0,05% des salaires de base/salaires globaux de base au 31 décembre 2017 pour le traitement de situations individuelles particulières (personnes positionnées sur le niveau B, personnes positionnées sur le niveau « DA » ou le grade « 3.1 », personnes n'ayant pas bénéficié d'une promotion depuis plus de 10 ans, personnes sous-positionnées par rapport à leur niveau d'emploi, mises ou remises à niveau du salaire, en particulier à la suite d'une mobilité au sein du Groupe, d'une interruption durable d'activité (par exemple CLM, CLD,....).

Prise d'effet des mesures attribuées : 1^{er} juillet 2018.

3°) Dispositions spécifiques pour certaines catégories de salarié-es

a) Consolidations issues, pour les fonctionnaires, des accords sociaux 1990, 1997, et des accords salariaux 2013, 2014

Enveloppe particulière consacrée à la mise en œuvre des consolidations issues de ces accords, à hauteur de 0,1% des salaires globaux de base des fonctionnaires en activité au 31 décembre 2017. Augmentation minimum lorsque la mesure est mise en œuvre : 3% avec un plancher de 900 € brut annuel (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).

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

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

c) Mesures d'augmentation collective associées à un seuil de salaire

- Salarié-es de droit privé des groupes d'emplois B, C, D, et fonctionnaires des classes I et II dont le salaire de base brut annuel ou salaire global de base brut annuel constaté au 31 décembre 2017 est inférieur ou égal à 29 000 € brut annuel (temps complet) : mesure d'augmentation collective d'un montant uniforme de 100 € brut annuel (temps complet). Cette mesure correspond à une progression moyenne, en niveau, de 0,4% du salaire des bénéficiaires.
- Salarié-es de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F et fonctionnaires des classes III, IV et détaché-es sur un emploi supérieur niveaux IV.3 et IV.4 dont le salaire de base brut annuel ou salaire global de base brut annuel constaté au 31 décembre 2017 est inférieur ou égal à 35 000 € brut annuel (temps complet) : mesure d'augmentation collective d'un montant uniforme de 200 € brut annuel (temps complet). Cette mesure correspond à une progression moyenne, en niveau, de 0,6% du salaire des bénéficiaires.
- Salarié-es de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F et fonctionnaires des classes III, IV et détaché-es sur un emploi supérieur niveaux IV.3 et IV.4 dont le salaire de base brut annuel ou salaire global de base brut annuel constaté au 31 décembre 2017 est supérieur à 35 000 € brut annuel (temps complet) et inférieur ou égal à 40 000 € brut annuel (temps complet) : mesure d'augmentation collective d'un montant uniforme de 100 € brut annuel (temps complet). Cette mesure correspond à une progression moyenne, en niveau, de 0,3% du salaire des bénéficiaires.

Date d'effet des mesures collectives associées à un seuil de salaire : 1^{er} janvier 2018.

d) Mesures en faveur de l'égalité professionnelle

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

- d'une part,

A 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 : budget spécifique de 0,15%, en niveau, des salaires de base ou salaires globaux de base annuels des femmes en activité au 31 décembre 2017 afin de favoriser, en plus grand nombre, l'accès des femmes aux différents niveaux de responsabilités.

Augmentation minimum du salaire de base/salaire global de base lorsque la mesure appliquée : 4% avec un plancher de 1 200 € brut annuel (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).

- d'autre part,

A corriger des écarts salariaux entre femmes et hommes : budget spécifique de 0,10%, en niveau, des salaires de base ou salaires globaux de base annuels des femmes en activité au 31 décembre 2017 (salariées de droit privé niveaux B, C, D, femmes cadres salarié-s de droit privé et fonctionnaires niveaux Dbis à G) dédié à la correction des écarts de salaires entre les femmes et les hommes pour des situations comparables d'emploi, avec une utilisation prioritaire pour des situations individuelles d'écart salarial parmi les femmes des tranches d'âge égales ou supérieures à 45 ans, tant non cadres que cadres.

Augmentation minimum du salaire de base/salaire global de base lorsque la mesure est appliquée : 3% avec un plancher de 900 € brut annuel (temps complet).

e) Mesure pour les salarié-es en début de carrière

Budget de mesure individuelle réservé aux salarié-es en début de carrière professionnelle. 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.

- Salarié-es des groupes d'emplois B, C et D : budget moyen de cette mesure correspondant, en niveau, à 1,0% des salaires de base annuels au 31 décembre 2017 de ces salarié-es.
- Salarié-es des groupes d'emplois Dbis, E, F et G : budget moyen de cette mesure correspondant, en niveau, à 2,0% des salaires de base annuels au 31 décembre 2017 de ces salarié-es.

Augmentation minimum du salaire de base de 0,5% lorsque la mesure est appliquée. Date d'effet de la mesure au 1^{er} janvier 2018.

f) Médecins du travail

- Mesure d'augmentation générale de leur salaire de base de 1,9% à effet du 1er janvier 2018.
- Révision du salaire de base possible afin de prendre en considération l'exercice de missions auxiliaires ou complémentaires à celles prévues dans leur contrat de travail à Orange SA.

g) Revalorisation de la prime de sur-rémunération et des seuil minimaux de rémunération du Temps Partiel Sénior

En déclinaison de l'accord intergénérationnel du 23 décembre 2015 portant sur les modalités de mise en œuvre du Temps Partiel Sénior (art 2-6-3-5-B & C), le taux de revalorisation de la sur-rémunération TPS et des seuils minimaux de rémunération est fixé à 1,9%. Ce taux s'applique aux entrées dans le dispositif « TPS » à compter de la date de signature du présent accord salarial.

4°) Principes de mise en œuvre de l'accord salarial et bilan d'application

a) Principes de mise en œuvre

- Chaque mesure est mise en œuvre en fonction de son objet propre.
- Une notification individuelle détaillant les mesures salariales mises en œuvre au titre de cet accord est remise et commentée aux salarié-es lors d'un entretien avec son-sa manager.
Lors de cet entretien, le-la manager donne à consulter tout élément d'information pertinent quant au positionnement salarial comparativement aux autres, sous réserve de garantir le respect de la confidentialité des situations individuelles.
La notification est remise suffisamment tôt en amont de la date d'application des mesures permettant le cas échéant, aux intéressé-es, d'user de la voie de recours prévue ci-après.
- Un-e salarié-e estimant faire l'objet d'une décision injustifiée peut formuler un recours par écrit auprès de sa ligne managériale. Cette demande est instruite et traitée localement lors d'un entretien spécifique pour lequel le-la salarié-e peut se faire accompagner d'un-e délégué-e du personnel ou de tout autre salarié-e de l'entreprise. En cas d'arbitrage favorable de la hiérarchie à ce recours, la décision salariale est modifiée avant sa mise en paiement. En cas de décision contraire, les motifs sont expliqués au-à la salarié-e qui peut décider le cas échéant d'exercer un recours auprès du niveau hiérarchique supérieur.

b) Bilan de l'accord salarial

- Bilan de mise en œuvre, au niveau national, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives à ce niveau.
- Information locale de la mise en œuvre de cet accord présentée au niveau des Établissements Principaux avec les organisations syndicales représentatives au niveau national ou au niveau de l'Établissement Principal, sur des données collectives pertinentes afin de garantir la qualité des restitutions et le respect de la confidentialité des situations individuelles.
Cette information présente également des éléments qualitatifs associés à la mise en œuvre de l'accord au sein de l'établissement principal.
L'organisation des réunions locales précède la réunion du bilan national.

2^{ème} Partie – Mesures salariales que l'entreprise entend appliquer par une décision unilatérale

Ces mesures sont décrites ci-après. Elles seront formalisées dans une Décision Unilatérale distincte du présent procès-verbal de désaccord.

L'ensemble des mesures salariales que l'entreprise appliquera de façon unilatérale représente un budget global moyen de 2,5% des salaires de base.

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

Des dispositions spécifiques complètent cet ensemble. Elles concernent notamment :

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

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

1°) Mesures d'augmentation individuelle et collective

a) Mesure d'augmentation individuelle des salarié-es de droit privé des groupes d'emploi B, C, D

Budget moyen de mesure d'augmentation individuelle correspondant, en niveau, à 1,4% des salaires de base annuels / salaires globaux de base de ces salarié-es.

La mise en œuvre de cette mesure se traduit, pour chacun-e de ces salarié-s, par une augmentation individuelle d'un montant minimum de 325 € brut annuel (base temps complet).

Date effet : 1^{er} janvier 2018

b) 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

Budget moyen de mesure d'augmentation individuelle correspondant, en niveau, à 1,4% des salaires de base annuels / salaires globaux de base de ces salarié-es.

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

Date effet : 1^{er} janvier 2018

Minima annuels de Complément Salarial des fonctionnaires : relèvement de 0,65%, à effet du 1er janvier 2018, avec un relèvement minimum de 35 € brut annuel.

c) Mesure d'augmentation collective des fonctionnaires classe I et II

Mesure d'augmentation collective du complément salarial d'un montant uniforme de 200 € brut en base annualisée pour une activité à temps complet, correspondant une progression moyenne, en niveau, de 0,6% des salaires globaux de base de ces salarié-es.

Date d'effet : 1^{er} janvier 2018.

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

a) Budget de 0,8% des salaires de base/salaires globaux de base au 31 décembre 2017 pour la reconnaissance des compétences et des qualifications, avec des mesures de reconnaissance adaptées à la phase de déploiement de l'accord du 20 février 2017 portant sur la reconnaissance des compétences et des qualifications :

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

Prise d'effet des mesures de reconnaissance attribuées : au plus près de l'évènement générateur de la mesure.

Augmentation minimum lorsqu'une mesure de reconnaissance est attribuée :

2% pour les mesures de montée en compétences et les mesures emploi-compétences,

4% pour les promotions, portée 7% pour les promotions donnant accès au niveau cadre (Dbis/III.2).

b) Budget de 0,05% des salaires de base/salaires globaux de base au 31 décembre 2017 pour l'accompagnement des mobilités individuelles à l'initiative des salarié-es.

Prise d'effet des mesures attribuées : au plus près de l'évènement générateur de la mesure.

Augmentation minimum lorsque la mesure est attribuée : 2%

c) Budget de 0,05% des salaires de base/salaires globaux de base au 31 décembre 2017 pour le traitement de situations individuelles particulières :

Personnes positionnées sur le niveau B,

Personnes positionnées sur le niveau « DA » ou le grade « 3.1 »,

Personnes n'ayant pas bénéficié d'une promotion depuis plus de 10 ans,

Personnes sous-positionnées par rapport à leur niveau d'emploi,

Mises ou remises à niveau du salaire, en particulier à la suite d'une mobilité au sein du Groupe, d'une interruption durable d'activité (par exemple CLM, CLD,...).

Prise d'effet des mesures attribuées : 1^{er} juillet 2018.

3°) Dispositions spécifiques pour certaines catégories de salarié-es

a) Consolidations issues, pour les fonctionnaires, des accords sociaux 1990, 1997, et des accords salariaux 2013, 2014

Enveloppe particulière consacrée à la mise en œuvre des consolidations issues de ces accords, à hauteur de 0,1% des salaires globaux de base des fonctionnaires en activité au 31 décembre 2017.

Augmentation minimum lorsque la mesure est mise en œuvre : 3%, portée à 7% en cas d'accès au niveau cadre (III.2),

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

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

c) Mesures d'augmentation collective associées à un seuil de salaire

- Salarié-es de droit privé des groupes d'emplois B, C, D, et fonctionnaires des classes I et II dont le salaire de base brut annuel ou salaire global de base brut annuel constaté au 31 décembre 2017 est inférieur ou égal à 29 000 € brut annuel¹ (temps complet) : mesure d'augmentation collective d'un montant uniforme de 100 € brut annuel (temps complet). Cette mesure correspond à une progression moyenne, en niveau, de 0,4% du salaire des bénéficiaires.
- Salarié-es de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F et fonctionnaires des classes III, IV et détaché-es sur un emploi supérieur niveaux IV.3 et IV.4 dont le salaire de base brut annuel ou salaire global de base brut annuel constaté au 31 décembre 2017 est inférieur ou égal à 35 000 € brut annuel (temps complet) : mesure d'augmentation collective d'un montant uniforme de 200 € brut annuel (temps complet). Cette mesure correspond à une progression moyenne, en niveau, de 0,6% du salaire des bénéficiaires.
- Salarié-es de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F et fonctionnaires des classes III, IV et détaché-es sur un emploi supérieur niveaux IV.3 et IV.4 dont le salaire de base brut annuel ou salaire global de base brut annuel constaté au 31 décembre 2017 est supérieur à 35 000 € brut annuel (temps complet) et inférieur ou égal à 40 000 € brut annuel (temps complet) : mesure d'augmentation collective d'un montant uniforme de 100 € brut annuel (temps complet). Cette mesure correspond à une progression moyenne, en niveau, de 0,3% du salaire des bénéficiaires.

Date d'effet des mesures collectives associées à un seuil de salaire : 1^{er} janvier 2018.

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

d) Mesures en faveur de l'égalité professionnelle

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

- d'une part,

A 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 : budget spécifique de 0,15%, en niveau, des salaires de base ou salaires globaux de base annuels des femmes en activité au 31 décembre 2017 afin de favoriser, en plus grand nombre, l'accès des femmes aux différents niveaux de responsabilités.

Utilisation prioritaire du budget pour l'accès des femmes aux niveaux d'emplois cadres (accès Dbis/III.2) et cadres supérieurs (accès E/IV.1).

Date d'effet des mesures attribuées : au plus proche de l'évènement qui en constitue le fait générateur.

Augmentation minimum du salaire de base/salaire global de base lorsque la mesure est appliquée : 4%, portée 7% pour les promotions donnant accès au niveau cadre (Dbis/III.2).

- d'autre part,

A corriger des écarts salariaux entre femmes et hommes pour des situations comparables d'emploi.

Salariées de droit privé des groupes d'emplois B, C et D : budget correspondant, en niveau, à 0,1% des salaires de base des femmes de ces groupes d'emplois en activité au 31 décembre 2017.

Salariées de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F, G et fonctionnaires des classes III, IV et détachées sur un emploi supérieur : budget correspondant, en niveau, à 0,1% des salaires de base des femmes de ces groupes d'emplois en activité au 31 décembre 2017.

Utilisation prioritaire du budget pour la résolution des situations individuelles d'écart salarial parmi les femmes des tranches d'âge égales ou supérieures à 45 ans, tant non cadres que cadres.

Date d'effet des mesures attribuées : 1^{er} janvier 2018

Augmentation minimum du salaire de base/salaire global de base lorsque la mesure est appliquée : 3%.

e) Mesure pour les salarié-es en début de carrière

Budget de mesure individuelle réservé aux salarié-es en début de carrière professionnelle. 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.

- Salarié-es des groupes d'emplois B, C et D : budget moyen de cette mesure correspondant, en niveau, à 1,0% des salaires de base annuels au 31 décembre 2017 de ces salarié-es.

- Salarié-es des groupes d'emplois Dbis, E, F et G : budget moyen de cette mesure correspondant, en niveau, à 2,0% des salaires de base annuels au 31 décembre 2017 de ces salarié-es.

Date d'effet des mesures attribuées : 1^{er} janvier 2018

Augmentation minimum du salaire de base/salaire global de base lorsque la mesure est appliquée : 0,5%.

f) Médecins du travail

- Mesure d'augmentation générale de leur salaire de base de 1,9% à effet du 1er janvier 2018.
- Révision du salaire de base possible afin de prendre en considération l'exercice de missions auxiliaires ou complémentaires à celles prévues dans leur contrat de travail à Orange SA.

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

En déclinaison de l'accord intergénérationnel du 23 décembre 2015 portant sur les modalités de mise en œuvre du Temps Partiel Sénior (art 2-6-3-5-B & C), le taux de revalorisation de la sur-rémunération TPS et des seuils minimaux de rémunération est fixé à 1,9%. Ce taux s'applique aux entrées dans le dispositif « TPS » à compter de la date de signature du présent accord salarial.

4°) Principes de mise en œuvre des mesures salariales et bilan d'application

a) Principes de mise en œuvre

- Chaque mesure est mise en œuvre en fonction de son objet propre.
- Une notification individuelle détaillant les mesures salariales mises en œuvre est remise et commentée aux salarié-es lors d'un entretien avec son-sa manager.
Lors de cet entretien, le-la manager donne à consulter tout élément d'information pertinent quant au positionnement salarial comparativement aux autres, sous réserve de garantir le respect de la confidentialité des situations individuelles.
La notification est remise suffisamment tôt en amont de la date d'application des mesures permettant le cas échéant, aux intéressé-es, d'user de la voie de recours prévue ci-après.
- Un-e salarié-e estimant faire l'objet d'une décision injustifiée peut formuler un recours par écrit auprès de sa ligne managériale. Cette demande est instruite et traitée localement lors d'un entretien spécifique pour lequel le-la salarié-e peut se faire accompagner d'un-e délégué-e du personnel ou de tout autre salarié-e de l'entreprise. En cas d'arbitrage favorable de la hiérarchie à ce recours, la décision salariale est modifiée avant sa mise en paiement. En cas de décision contraire, les motifs sont expliqués au-à la salarié-e qui peut décider le cas échéant d'exercer un recours auprès du niveau hiérarchique supérieur.

b) Bilan de la mise en œuvre des mesures salariales

- Au niveau national, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives à ce niveau.
- Information locale de la mise en œuvre présentée au niveau des Établissements Principaux avec les organisations syndicales représentatives au niveau national ou au niveau de l'Établissement Principal, sur des données collectives pertinentes afin de garantir la qualité des restitutions et le respect de la confidentialité des situations individuelles.
Cette information présente également des éléments qualitatifs associés à la mise en œuvre au sein de l'établissement principal.

3^{ème} partie – Formalités de dépôt du procès-verbal de désaccord

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du code du Travail, ce procès-verbal sera déposé auprès du Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris en un exemplaire. Deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique seront transmis à la DIRECCTE de Paris.

Un exemplaire sera également établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le avril 2018

Pour Orange SA,

Pour les organisations syndicales,

Pour la CFDT-F3C,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FAPT,

Pour FO-COM,

Pour SUD-PTT,

ORANGE SA

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

ANNEXE AU PROCES VERBAL DE DESACCORD :

PROJET ACCORD SALARIAL 2018

Accord salarial 2018

Orange SA

Un accord salarial est conclu pour l'année 2018 entre la société Orange SA dont le siège social est situé 78 à 84 rue Olivier de Serres 75 505 Paris cedex 15, représentée par _____, en sa qualité de

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives désignées ci-après, d'autre part :

- le syndicat CFDT-F3C représenté par M _____ dûment mandaté à cet effet,
- le syndicat CFE-CGC représenté par M _____ dûment mandaté à cet effet,
- le syndicat CGT-FAPT représenté par M _____ dûment mandaté à cet effet,
- le syndicat FO-COM représenté par M _____ dûment mandaté à cet effet,
- le syndicat SUD-PTT représenté par M _____ dûment mandaté à cet effet,

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 2018, aux salarié-es de droit privé en contrat à durée déterminée ou indéterminée conformément aux dispositions des articles L 2242-1 et suivants du Code du Travail, ainsi qu'aux fonctionnaires.

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

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

Objet de l'accord

Cet accord définit les mesures salariales qui sont mises en œuvre au titre de l'année 2018 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 2,5% des salaires de base.

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

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

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

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

Chapitre 1 Mesures d'augmentation collective et individuelle

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

Les salarié-es de ces groupes d'emplois bénéficient d'une mesure d'augmentation collective d'un montant uniforme de 400 € brut annuel pour une activité à temps complet.

Cette mesure correspond à une progression moyenne, en niveau, de 1,4% de leur salaire de base. Elle s'applique à effet du 1^{er} janvier 2018 sur le salaire de base des salarié-es en activité à Orange SA à cette date.

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

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

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

A travers une augmentation individuelle du salaire de base ou salaire global de base, elle vise à reconnaître et valoriser tout particulièrement :

- L'atteinte d'objectifs de progrès dans son métier et ses activités ayant renforcé la qualité du travail accompli
- La contribution individuelle à l'intérêt collectif (capacité à agir en transversalité, à favoriser les coopérations, à apporter support et soutien)
- La prise en compte du moyen terme dans l'exercice de la mission ou la conduite des actions, des projets (capacité à anticiper sur les dimensions : ressources, besoins de compétences, organisation du travail, interactions entre services, processus, ...).

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

Cette mesure s'applique à effet du 1^{er} janvier 2018 sur le salaire de base/salaire global de base des salarié-es en activité à Orange SA à cette date.

Salarié-es de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F et fonctionnaires classes III, IV et détaché-es sur un emploi supérieur niveaux IV.3 et IV.4 : la mise en œuvre de cette mesure se traduit, pour chacun-e de ces cadres, par une augmentation individuelle d'un montant minimum de 450 € brut annuel (base temps complet).

Les minima annuels de Complément Salarial des fonctionnaires sont relevés de 0,9%, à effet du 1^{er} janvier 2018, avec un relèvement minimum de 45 € brut annuel (les montants applicables à cette date sont mentionnés en annexe I du présent accord).

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 2018, un avancement indiciaire moyen de 0,9%.

Au titre du présent accord salarial, ces salarié-es bénéficient d'une augmentation collective d'un montant uniforme de 200 € brut annuel (base temps complet).

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

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

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

L'accord du 20 février 2017 portant sur la reconnaissance des compétences et des qualifications s'applique à l'ensemble du personnel de la société Orange SA, quel que soit son statut. Il définit un nouveau modèle de reconnaissance fondé pour chacun-e sur les compétences et qualifications mises en œuvre.

Son déploiement est progressif à travers une déclinaison par métiers : définition par les filières métiers, des compétences, des niveaux attendus, des contenus et contenus enrichis, puis présentation en « comité technique d'évolution des métiers ».

Pour autant, chaque salarié-e doit pouvoir être reconnu-e en considération d'une évolution professionnelle ou d'une mobilité professionnelle, quelle que soit la situation de son métier au regard du déploiement de l'accord portant sur la reconnaissance des compétences et des qualifications.

C'est pourquoi, afin de préserver la fluidité des parcours professionnels et l'accompagnement des salarié-es, les mesures de reconnaissance du présent accord salarial sont adaptées à cette phase de déploiement :

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

Les modalités de cette phase transitoire sont précisées aux articles 2.1, 2.2 et 2.4 ci-après.

En tout état de cause, c'est une même finalité qui est recherchée : celle de la reconnaissance des compétences, des qualifications et de la valorisation des parcours professionnels.

2.1 Salarié-es positionné-es dans les métiers pour lesquels l'accord reconnaissance des compétences et des qualifications s'applique

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

1°) Reconnaissance des compétences et qualifications, hors promotion : Passage au niveau « avancé »

Cette évolution est reconnue par une augmentation minimum du salaire de base/salaire global de base de 2% avec un montant minimum de 600 € brut annuel (base temps complet).

2°) Reconnaissance des compétences et qualifications se traduisant par une promotion

Cette évolution est reconnue par une augmentation minimum du salaire de base/salaire global de base de 4% avec un montant minimum de 1 200 € brut annuel (base temps complet).

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

En tout état de cause, lorsqu'il y a changement de bande CCNT, l'augmentation est modulée de telle sorte que le salaire soit positionné en cohérence avec les pratiques salariales du niveau d'emploi après promotion, en particulier lors d'une progression de deux bandes CCNT (par ex, passage de la bande C à la bande Dbis).

Sur son métier

1^{er} cas : le/la salarié-e atteint le niveau de référence dans la mise en œuvre des compétences attendues sur son métier (plus de responsabilités vis-à-vis de ses pairs). Pas de changement de bande CCNT.

2^{ème} cas : le/la salarié-e élargit ses activités ou son domaine d'action, avec les compétences associées mises en œuvre (qualification supérieure ; le poste est tenu au 2^{ème} niveau de bande du métier sur le contenu enrichi ; changement de bande CCNT).

Sur un nouveau métier

3^{ème} cas : le/la salarié-e développe et met en œuvre de nouvelles compétences, sur un nouveau métier, sur lequel il/elle a été recruté-e et qui correspond à des responsabilités plus importantes que sur son poste précédent. Changement de bande possible mais non systématique.

Pour les fonctionnaires, il convient d'examiner dans les cas 1 et 3, l'intérêt d'un changement de grade au sein d'une même bande CCNT.

Comme cela est précisé dans l'accord portant sur la reconnaissance des compétences et des qualifications (annexe 6) :

L'ensemble des salarié-es exerçant leur activité dans les métiers pour lesquels l'accord commence à s'appliquer, sont positionné-es sur le niveau « opérationnel », quel que soit le niveau de compétence actuel.

Ce positionnement initial est de nature technique, aux fins d'initialisation du nouveau système. Il ne préjuge pas de l'évaluation réelle des compétences des salarié-es.

- La situation de ces salarié-es qui n'auront pas déjà bénéficié en 2016 et 2017 de mesures « emploi et compétences » sera examinée en priorité.
- Les augmentations de salaire de base/salaire global de base décidées au démarrage du nouveau système tiendront compte du niveau du salaire de base/salaire global de base du/de la salarié-e et des mesures emploi et compétences déjà obtenues dans les 2 années précédant la mise en œuvre de l'accord.

2.2 Salarié-s non positionné-es dans les métiers pour lesquels l'accord reconnaissance des compétences et des qualifications s'applique

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

2.2.1 Mesure emploi et compétences

Cette mesure a pour objet d'accompagner la mise en œuvre des évolutions prévues par la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) à travers la reconnaissance des évolutions professionnelles individuelles impliquant, pour les salarié-es concerné-es, une nouvelle étape significative dans leur parcours professionnel.

Cette reconnaissance peut également s'appliquer à des salarié-es d'un même collectif de travail qui s'engagent individuellement dans un projet commun d'évolution professionnelle résultant de la GPEC.

Elle s'entend hors promotion au sens du point 2.2.2 ci-après.

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

A titre d'illustration, on peut notamment citer les situations types suivantes :

- Atteinte de compétences effectivement mises en œuvre dans son métier, attestant de la progression dans l'exercice de la mission et des activités du poste occupé
- Engagement dans l'acquisition de compétences additionnelles, techniques ou managériales, visant à s'adapter à de nouvelles conditions d'activité ou d'organisation induites par des transformations
- Prise de responsabilités nouvelles et durables au sein de sa filière métier
- Mobilités d'une fonction d'expertise vers une fonction de management ou d'une fonction de management vers une fonction d'expertise

Des évolutions ou mobilités professionnelles, autres que celles citées ci-dessus, peuvent également être concernées sous réserve qu'elles contribuent à pourvoir des besoins de compétences en relation avec les enjeux de la GPEC.

L'application de cette mesure se traduit par une augmentation minimum du salaire de base ou salaire global de base de 2% avec un montant minimum de 600 € brut annuel (base temps complet), sauf engagements issus d'accords locaux, antérieurs au présent accord salarial, ayant défini leurs propres minimum.

Cette mesure n'a pas vocation à être répétée plusieurs années de suite pour les mêmes bénéficiaires.

2.2.2 Mesure de promotion

Cette mesure reconnaît et valorise un accroissement significatif de compétences et/ou une prise de responsabilité élargie permettant l'accès à un poste de classification supérieure, impliquant un changement de grade ou de bande CCNT.

En fonction des priorités locales dans la mise en œuvre des mesures de reconnaissance, elle peut également permettre de reconnaître la contribution continue et les réalisations individuelles au service du développement de l'entreprise. A ce titre, une attention toute particulière est portée aux reconnaissances des carrières.

L'application de cette mesure se traduit par une augmentation minimum du salaire de base ou salaire global de base de 4% avec un montant minimum de 1 200 € brut annuel (base temps complet).

Ce minimum est porté à 7% avec un montant minimum de 2 400 € brut annuel (temps complet) en cas d'accès au niveau cadre (soit Dbis/III.2).

En tout état de cause, 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).

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

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

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

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

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

L'application de cette mesure se traduit par une augmentation minimum du salaire de base ou salaire global de base de 2% avec un montant minimum de 600 € brut annuel (base temps complet).

2.4 Dispositions relatives aux mesures décrites dans les articles 2.1, 2.2 et 2.3

1°) Budget consacré aux mesures de reconnaissance

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

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

0,8% des salaires de base ou salaires globaux de base des salarié-es en activité au 31 décembre 2017

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

0,8% des salaires de base ou salaires globaux de base des salarié-es en activité au 31 décembre 2017

2°) Budget consacré à l'accompagnement des mobilités individuelles à l'initiative du/de la salarié-e dans le cadre de son parcours professionnel

Un budget de 0,05%, en niveau, des salaires de base ou salaires globaux de base des salarié-es en activité au 31 décembre 2017 est consacré aux révisions salariales décidées dans le cadre de ces mobilités.

3°) Dispositions communes aux articles 2.1, 2.2, 2.3

La mise en œuvre de ces articles est réalisée au fil de l'eau, au fur et à mesure des évènements ou occurrences de situation pouvant y donner lieu.

L'application de ces mesures prend la forme d'une reconnaissance financière individuelle à travers une augmentation du salaire de base / salaire global de base, attribuée par décision managériale à double niveau (N+1, N+2).

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

La décision s'appuie sur des critères factuels, objectifs et clairement identifiés.

Elle est formalisée dans une notification individuelle remise à chaque bénéficiaire lors d'un entretien d'explication des motifs de la décision.

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

L'augmentation salariale, et le cas échéant le changement de bande ou de grade, sont appliqués sur le salaire de base / salaire global de base à une date d'effet au plus proche de l'évènement qui en constitue le fait générateur.

Pour mémoire, les dispositifs de consolidation issus, pour les fonctionnaires, des accords sociaux 1990, 1997, 2013 et 2014 font l'objet d'un paragraphe particulier au chapitre 3, article 3.1.

2.5 Situations particulières

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

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

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

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

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

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

Chapitre 3 Dispositions spécifiques pour certaines catégories de salarié-es

3.1 Consolidations issues, pour les fonctionnaires, des accords sociaux 1990, 1997, et des accords salariaux 2013, 2014

Une enveloppe particulière est consacrée à la mise en œuvre des consolidations issues de ces accords, à hauteur de 0,1% des salaires globaux de base des fonctionnaires en activité au 31 décembre 2017 (non miscible avec les budgets de reconnaissance définis au chapitre 2). Cette enveloppe est pilotée par la fonction RH au niveau DO ou Division afin de s'assurer que cette mise en œuvre répond aux situations visées.

Les fonctionnaires concernés bénéficient d'une augmentation minimum de leur salaire global de base de 3% avec un montant minimum de 900 € brut annuel (base temps complet). En cas d'accès au niveau cadre (III.2), l'augmentation minimum est portée à 7%, avec un montant minimum de 2 400 € brut annuel (base temps complet).

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

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

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

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

Les salarié-es dont le salaire de base brut annuel ou salaire global de base brut annuel constaté au 31 décembre 2017 est inférieur ou égal à 29 000 € brut annuel (temps complet)² bénéficient d'une mesure d'augmentation collective d'un montant uniforme de 100 € brut annuel (temps complet).

Cette mesure correspond à une progression moyenne, en niveau, de 0,4% du salaire des bénéficiaires.

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

² Eventuellement porté au salaire minima conventionnel au 1^{er} janvier 2018

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

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

Les salarié-es dont le salaire de base brut annuel ou salaire global de base brut annuel constaté au 31 décembre 2017 est inférieur ou égal à 35 000 € (temps complet) bénéficient d'une augmentation garantie d'un montant uniforme de 200 € brut annuel (temps complet).

Cette mesure correspond à une progression moyenne, en niveau, de 0,6% du salaire des bénéficiaires.

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

Les salarié-es dont le salaire de base brut annuel ou salaire global de base brut annuel constaté au 31 décembre 2017 est supérieur à 35 000 € (temps complet) et inférieur ou égal à 40 000 € brut annuel (temps complet) bénéficient d'une augmentation garantie d'un montant uniforme de 100 € brut annuel (temps complet).

Cette mesure correspond à une progression moyenne, en niveau, de 0,3% du salaire des bénéficiaires.

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

Les mesures d'augmentation associées à un seuil de salaire (art. 3.3) s'appliquent à effet du 1^{er} janvier 2018 sur le salaire de base/salaire global de base des salarié-es en activité à Orange SA à cette date.

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

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

Elles visent :

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

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

3.4.1 Mesure relative à l'évolution professionnelle des femmes

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

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

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

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

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

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

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

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

L'augmentation salariale correspond, au minimum, à 4% du salaire de base ou salaire global de base, avec un montant minimum de 1 200 € brut annuel (base temps complet).

Ce minimum est porté à 7% avec un montant minimum de 2 400 € brut annuel (temps complet) en cas d'accès au niveau cadre (soit Dbis/III.2).

En tout état de cause, l'augmentation est modulée de telle sorte que le salaire soit positionné en cohérence avec les pratiques salariales du niveau d'emploi après promotion.

3.4.2 Mesure individuelle de correction salariale femmes / hommes

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

Les mesures de corrections salariales décidées dans le cadre de ce budget sont mises en œuvre indépendamment et distinctement des autres mesures salariales du présent accord.

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

Au regard des statistiques examinées au plan national, l'utilisation de ce budget doit s'attacher à résoudre, en toute priorité, des situations individuelles d'écart salarial parmi les femmes des tranches d'âge égales ou supérieures à 45 ans, tant non cadres que cadres.

1°) Salariées de droit privé des groupes d'emplois B, C et D :

Le budget de cette mesure correspond, en niveau, à 0,1% des salaires de base des femmes de ces groupes d'emplois en activité au 31 décembre 2017.

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

Le budget de cette mesure correspond, en niveau, à 0,1% des salaires de base ou salaires globaux de base des femmes de ces groupes d'emplois en activité au 31 décembre 2017.

3°) Situation des femmes fonctionnaires classes I et II :

Eu égard à leur statut, l'étude du salaire global de base de la grande majorité de ces personnels ne fait pas apparaître d'écart avec celui de leur collègues masculins. Pour autant, après en avoir débattu, les parties conviennent que des situations d'écarts de salaire peuvent exister ponctuellement, en nombre limité. Si de tels cas sont identifiés au niveau local, une mesure d'augmentation de la partie indemnitaire du salaire global de base peut, par exception, être appliquée.

L'attribution d'une mesure de correction d'écart salarial femmes/hommes se traduit par une augmentation minimum du salaire de base ou salaire global de base de 3% avec un montant minimum de 900 € brut annuel (base temps complet).

L'application de la mesure doit viser, autant que de besoin, la résolution définitive des situations individuelles concernées.

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

3.5 Mesure pour les salarié-es en début de carrière

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

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

Le budget de cette mesure est défini comme suit :

1°) Salarié-es des groupes d'emplois B, C et D :

Le budget moyen de cette mesure correspond, en niveau, à 1,0% des salaires de base annuels au 31 décembre 2017 de ces salarié-es.

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

Le budget moyen de cette mesure correspond, en niveau, à 2,0% des salaires de base annuels au 31 décembre 2017 de ces salarié-es.

Lorsqu'elle est attribuée, cette mesure se traduit par une augmentation minimum du salaire de base de 0,5%. Elle s'applique à effet du 1^{er} janvier 2018 sur le salaire de base des salarié-es en activité à Orange SA à cette date.

3.6 Médecins du travail

3.6.1 Mesure d'augmentation générale

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

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

3.6.2 Révision du salaire de base

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

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

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

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

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

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

3.7 Revalorisation de la prime de sur-rémunération et des seuils minimaux de rémunération du Temps Partiel Sénior

En déclinaison de l'accord intergénérationnel du 23 décembre 2015 portant sur les modalités de mise en œuvre du Temps Partiel Sénior (art 2-6-3-5-B & C), le taux de revalorisation de la sur-rémunération TPS et des seuils minimaux de rémunération est fixé à 1,9%. Ce taux s'applique aux entrées dans le dispositif « TPS » à compter de la date de signature du présent accord salarial.

Chapitre 4 Principes de mise en œuvre de l' accord salarial et bilan d'application

4.1 Principes de mise en œuvre

Chaque mesure de cet accord est mise en œuvre en fonction de son objet propre.

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

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

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

Un-e salarié-e estimant faire l'objet d'une décision injustifiée peut formuler un recours par écrit auprès de sa ligne managériale. Cette demande est instruite et traitée localement lors d'un entretien spécifique pour lequel le-la salarié-e peut se faire accompagner d'un-e délégué-e du personnel ou de tout autre salarié-e de l'entreprise. En cas d'arbitrage favorable de la hiérarchie à ce recours, la décision salariale est modifiée avant sa mise en paiement. En cas de décision contraire, les motifs sont expliqués au-à la salarié-e qui peut décider le cas échéant d'exercer un recours auprès du niveau hiérarchique supérieur.

4.2 Bilan de l'accord salarial

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

Une information locale de la mise en œuvre de cet accord est également présentée au niveau des Établissements Principaux avec les organisations syndicales représentatives au niveau national ou au niveau de l'Établissement Principal, sur des données collectives pertinentes afin de garantir la qualité des restitutions et le respect de la confidentialité des situations individuelles.

Cette information présente également des éléments qualitatifs associés à la mise en œuvre de l'accord au sein de l'établissement principal.

L'organisation de ces réunions locales précède la réunion du bilan national.

Publicité et dépôt de l'accord salarial 2018

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du code du Travail, cet accord sera déposé auprès du Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris en un exemplaire. Deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique seront transmis à la DIRECCTE de Paris (Unité territoriale de Paris).

Un exemplaire sera également établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le avril 2018

La Direction, pour la société Orange SA,

Pour les organisations syndicales,

Pour la CFDT-F3C

Pour la CFE-CGC

Pour la CGT-FAPT

Pour FO-COM

Pour SUD-PTT

ANNEXE I

À L'ACCORD SALARIAL ORANGE SA POUR L'ANNEE 2018

Minima de Complément Salarial

En application de l'article 1.2 du présent accord, le tableau des minima de Complément Salarial des fonctionnaires des classes III, IV et détaché-es sur un emploi supérieur s'établit comme suit :

Niveaux	Minima annuels de Complément Salarial (en €) (pour une activité à temps complet)	
	Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2017	A compter du 1 ^{er} janvier 2018
Niveau III.1	2 056	2 101
Niveau III.2	2 537	2 582
Niveau III.3	3 184	3 229
Niveau IV.1	3 634	3 679
Niveau IV.2	5 875	5 928
Niveau IV.3	6 539	6 598
Niveau IV.4	8 405	8 481
Niveau IV.5	12 137	12 247
Niveau IV.6	16 804	16 956

ANNEXE II

À L'ACCORD SALARIAL ORANGE SA POUR L'ANNEE 2018

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

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

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

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

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

Salaire annuel brut de base (constaté au 31 décembre 2017)	Augmentation appliquée au 1^{er} janvier 2018 (montant brut, en base annualisée, temps complet)
Cas 1 : inférieur ou égal à 35 000 €	200 €
Cas 2 : supérieur à 35 000 € et inférieur à 35 100 €	100 € + différence entre 35 100 € et le salaire individuel
Cas 3 : supérieur ou égal à 35 100 € et inférieur ou égal à 40 000 €	100 €
Cas 4 : supérieur à 40 000 € et inférieur à 40 100 €	Différence entre 40 100 € et le salaire individuel