


Accord salarial Orange SA 2014

18 avril 2014

Un accord salarial pour l'année 2014 est conclu 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 Monsieur Bruno Mettling, en sa qualité de Directeur Général Adjoint en charge des Ressources Humaines Groupe , d'une part,

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

- CFDT-F3C représentée par M *Jean-Bernard BERTHELIN*
- CFE-CGC représentée par M
- CGT-FAPT représentée par M
- FO-COM représentée par M *Didier Rassinoux* 
- SUD-PTT représenté par M

Article 1 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord se rapporte aux mesures salariales de l'année 2014 des salarié-e-s de droit privé de Orange SA en contrat à durée déterminée ou indéterminée, conformément aux dispositions des articles L 2242-1 et suivants du Code du Travail.

La classification de ces salarié-e-s 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.

Cet accord prévoit également des dispositions salariales pour l'année 2014 pour les fonctionnaires de Orange SA mentionnés aux articles 3, 4, 5, 6, 7, 8 et 9 de cet accord.

Article 2 : Objet de l'accord

Cet accord définit les mesures salariales qui seront mises en œuvre, au titre de l'année 2014, au sein de la société Orange SA, les catégories de personnel concernées par ces mesures et leurs dates d'effets.

Le budget moyen prévu par cet accord est de 1,8%, en niveau, mis en œuvre à travers les mesures suivantes : augmentation collective et garantie (art 3.1, 3.2), individuelle (art 5), ajustement de positionnement salarial (art 6), emploi-compétences (art 7).

A ce budget moyen, s'ajoutent des mesures relatives aux premiers niveaux de salaires, à l'égalité professionnelle, aux salarié-e-s en début de carrière, aux promotions.

Article 3 : Mesures d'augmentation collective et garantie

3.1 - Salarié-e-s de droit privé des groupes d'emplois B, C et D

Ces salarié-e-s bénéficient d'une mesure d'augmentation, à effet du 1^{er} janvier 2014, d'un montant uniforme de 320 € brut en base annualisée pour une activité à temps complet.

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

Les salarié-e-s en activité à cette date d'effet bénéficient de cette augmentation sur leur salaire de base.

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

Ces personnels bénéficient d'une mesure d'augmentation garantie d'un montant uniforme de 450 € brut en base annualisée pour une activité à temps complet.

Le budget de cette mesure correspond à une progression moyenne en niveau de 0,9% des salaires de base (salarié-e-s de droit privé) ou salaires globaux de base (fonctionnaires) de ces personnels.

Cette mesure s'applique sur le salaire de base des salarié-e-s de droit privé à la date anniversaire du contrat ou de la dernière promotion¹.

Elle s'applique sur le salaire global de base des fonctionnaires à la date anniversaire du dernier changement d'échelon.

Les minima annuels de Complément Salarial des fonctionnaires sont relevés de 0,9%, à effet du 1^{er} janvier 2014, avec un relèvement minimum de 50 € (les montants applicables à cette date sont mentionnés en annexe I du présent accord).

3.3 - Fonctionnaires des classes I et II

Ces personnels bénéficient d'une augmentation de leur Complément Salarial, à effet du 1^{er} janvier 2014, d'un montant uniforme de 120 € brut en base annualisée pour une activité à temps complet.

Les personnes en activité à cette date bénéficient de cette augmentation.

¹ Ou aux dates d'effet définies par les accords de substitution relatifs à la fusion des sociétés Orange France SA et Orange Distribution au sein de la société Orange SA conclus en 2013.

Article 4 : Mesures collectives et garanties supplémentaires

4.1 - Salarié-e-s de droit privé des groupes d'emplois B, C, D et fonctionnaires des classes I et II

Une mesure d'augmentation collective supplémentaire d'un montant uniforme de 150 € brut en base annualisée (temps complet) est mise en œuvre avec effet au 1^{er} janvier 2014 pour les salarié-e-s dont le salaire de base brut annuel ou salaire global de base brut annuel constaté au 31 décembre 2013 est inférieur ou égal à 26 000 € (temps complet)².

Le budget moyen de cette augmentation supplémentaire correspond, en niveau, à 0,6% des salaires des personnels concernés.

Les modalités permettant de prendre en compte les effets de seuil de cette disposition sur les salaires compris entre 26 000 € et 26 150 € brut annuels sont décrites en annexe II du présent accord.

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

4.2.1 - Salaires inférieurs ou égaux à 32 000 € brut annuels

Une mesure d'augmentation garantie supplémentaire d'un montant uniforme de 300 € brut en base annualisée (temps complet) est mise en œuvre pour les salarié-e-s dont le salaire de base brut annuel ou salaire global de base brut annuel constaté au 31 décembre 2013 est inférieur ou égal à 32 000 € (temps complet).

En conséquence, pour ces salarié-e-s, l'augmentation garantie sera d'un montant total de 750 € brut en base annualisée, temps complet (450 € + 300 €).

4.2.2 - Salaires supérieurs à 32 000 € et inférieurs ou égaux à 38 000 € brut annuels

Une augmentation garantie supplémentaire d'un montant uniforme de 150 € brut en base annualisée (temps complet) est mise en œuvre pour les salarié-e-s dont le salaire de base brut annuel ou salaire global de base brut annuel constaté au 31 décembre 2013 est supérieur à 32 000 € et inférieur ou égal à 38 000 € (temps complet).

En conséquence, pour ces salarié-e-s, l'augmentation garantie sera d'un montant total de 600 € brut en base annualisée, temps complet (450 € + 150 €).

Ces mesures d'augmentation garanties supplémentaires s'appliquent sur le salaire de base des salarié-e-s de droit privé à la date anniversaire du contrat ou de la dernière promotion³.

Elles s'appliquent sur le salaire global de base des fonctionnaires à la date anniversaire du dernier changement d'échelon.

Le budget de ces mesures garanties supplémentaires correspond, en niveau, à 0,5% des salaires des personnels concernés.

Les modalités permettant de prendre en compte les effets de seuil de ces dispositions sur les salaires compris, d'une part entre 32 000 € et 32 150 € brut annuels, et d'autre part entre 38 000 € et 38 150 € brut annuels, sont décrites en annexe II du présent accord.

² Eventuellement porté au salaire minima conventionnel au 1^{er} janvier 2014

³ Ou aux dates d'effet définies par les accords de substitution relatifs à la fusion des sociétés Orange France SA et Orange Distribution au sein de la société Orange SA conclus en 2013.

Article 5 : Mesure d'augmentation individuelle

Cette mesure permet aux managers, à travers une augmentation individuelle du salaire de base ou salaire global de base, de reconnaître et valoriser tout particulièrement :

- L' accroissement significatif, observé sur la durée, de la maîtrise du poste et des compétences effectivement mises en œuvre eu égard à ce qui est attendu sur le poste occupé,
- 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, le développement des compétences, 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, ...).

L'attribution de cette mesure s'appuie, en tout état de cause, sur des éléments factuels examinés lors des entretiens individuels d'évaluation.

Entrent dans le champ d'application de cette mesure, les salarié-e-s de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F et G et fonctionnaires des classes III, IV et détaché-e-s sur un emploi supérieur.

Le budget de cette mesure est défini comme suit selon les catégories de personnels :

1°) Salarié-e-s de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F et fonctionnaires des classes III, IV et détaché-e-s sur un emploi supérieur niveaux IV.3 et IV.4 :

Le budget de cette mesure correspond, en niveau, à 0,40% des salaires de base ou salaires globaux de base des personnels de ces niveaux d'emplois en activité au 31 décembre 2013.

2°) Salarié-e-s de droit privé du groupe d'emplois G et fonctionnaires détaché-e-s sur un emploi supérieur niveaux IV.5 et IV.6 :

Le budget de cette mesure correspond, en niveau, à 0,90% des salaires de base ou salaires globaux de base des personnels de ces niveaux d'emplois en activité au 31 décembre 2013.

Afin de garantir un niveau minimum de reconnaissance financière à travers les choix qui sont faits pour l'attribution d'une mesure individuelle dans le cadre de ces budgets, l'augmentation décidée doit être suffisamment significative et donc égale ou supérieure à 1%.

Cette mesure s'applique sur le salaire de base des salarié-e-s de droit privé à la date anniversaire du contrat ou de la dernière promotion⁴.

Elle s'applique sur le salaire global de base des fonctionnaires à la date anniversaire du dernier changement d'échelon.

⁴ Ou aux dates d'effet définies par les accords de substitution relatifs à la fusion des sociétés Orange France SA et Orange Distribution au sein de la société Orange SA conclus en 2013.

Article 6 : Ajustements de positionnement salarial

Un budget de mesure individuelle est dédié à des ajustements de positionnement salarial.

Cette mesure vise à mettre en cohérence le salaire de base ou salaire global de base avec les pratiques de salaires au sein de l'entité d'appartenance, à niveau d'emploi et domaine professionnel comparables, eu égard aux compétences et à la maîtrise du poste évalués lors de l'entretien individuel.

Entrent dans le champ d'application de cette disposition :

- d'une part, les salarié-e-s de droit privé des groupes d'emplois B, C et D
- d'autre part, les salarié-e-s de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F et G et fonctionnaires des classes III, IV et détaché-e-s sur un emploi supérieur

Le budget de cette mesure correspond, en niveau, à 0,10% des salaires de base ou salaires globaux de base annuels de ces personnels en activité au 31 décembre 2013.

Lorsque cette mesure est attribuée, elle se traduit par une augmentation minimum du salaire de base ou salaire global de base de 3%, avec un minimum de 800 € bruts en base annualisée pour une activité à temps complet.

Cette mesure s'applique sur le salaire de base des salarié-e-s de droit privé à la date anniversaire de contrat ou de dernière promotion⁵.

Elle s'applique sur le salaire global de base des fonctionnaires à la date anniversaire du dernier changement d'échelon.

Article 7 : Mesure emploi et compétences

Afin d'accompagner la mise en œuvre des évolutions prévues par la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), un budget est réservé à la reconnaissance des évolutions professionnelles individuelles, hors promotions, impliquant pour les salarié-e-s concerné-e-s, une nouvelle étape significative dans leur parcours professionnel.

Ce budget s'inscrit dans le déploiement de la GPEC conduit au niveau de chacun des territoires.

A l'invitation des Directions locales, la déclinaison de cette disposition au niveau local et son articulation avec la GPEC font l'objet d'une information auprès des Organisations Syndicales de ces Directions en amont de sa mise en œuvre.

Les évolutions professionnelles pouvant être accompagnées par cette mesure résultent du choix volontaire des salarié-e-s, validé par la fonction Ressources Humaines et le management.

Entrent dans le champ de cette disposition, les évolutions répondant aux enjeux de l'entreprise dans le développement de son activité et nécessaires aux besoins de compétences individuelles et collectives de demain, quels que soient le statut ou le niveau d'emploi.

⁵ Ou aux dates d'effet définies par les accords de substitution relatifs à la fusion des sociétés Orange France SA et Orange Distribution au sein de la société Orange SA conclus en 2013.

Sont particulièrement visées, les évolutions correspondant aux situations types ainsi définies :

- Mobilités transverses (fonctionnelles) entre filières métiers⁶, vers des métiers pour lesquels la GPEC identifie des besoins pour les prochaines années
- Mobilités d'une fonction d'expertise vers une fonction de management ou d'une fonction de management vers une fonction d'expertise
- Prise de responsabilités nouvelles et durables au sein de sa filière métier
- 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
- Atteinte d'un niveau d'expertise ou de compétence de référence dans son métier donnant une nouvelle dimension au poste occupé

Des évolutions ou mobilités professionnelles, autres que celles spécifiquement visées ci-dessus par cette mesure, peuvent accessoirement 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 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). Son application et ses modalités en sont précisées aux salarié-e-s concerné-e-s en amont de sa mise en œuvre.

La décision s'appuie sur des critères factuels, objectifs et clairement identifiés. Elle est formalisée dans une notification individuelle remise au-à la salarié-e.

Le budget de cette mesure est défini comme suit selon les catégories de personnels :

1°) Salarié-e-s de droit privé des groupes d'emplois B, C, D et fonctionnaires des classes I et II :

Le budget de cette mesure correspond, en niveau, à 0,50% des salaires de base ou salaires globaux de base des personnels de ces niveaux d'emplois en activité au 31 décembre 2013.

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

Le budget de cette mesure correspond, en niveau, à 0,40% des salaires de base ou salaires globaux de base des personnels de ces niveaux d'emplois en activité au 31 décembre 2013.

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

Lorsque cette mesure est attribuée, elle se traduit par une augmentation minimum du salaire de base ou salaire global de base de 3%, avec un minimum de 800 € bruts en base annualisée pour une activité à temps complet.

Le management veille à ce que ces mesures d'augmentation soient homogènes entre les différents niveaux d'emplois.

Pour les fonctionnaires des classes I et II, l'augmentation est appliquée sur le Complément Salarial.

L'augmentation est mise en œuvre sur le salaire de base ou salaire global de base à une date d'effet au plus proche de l'évènement spécifique qui en constitue le fait générateur, sans modifier ni remettre en cause, pour autant, la date anniversaire d'augmentation individuelle du cycle annuel de révision salariale.

⁶ Au sens des « familles de métiers » regroupées dans les 6 domaines d'activité du référentiel métiers de l'entreprise

Article 8 : Promotions

La promotion (accès à un groupe ou un niveau d'emploi supérieur) reconnaît et valorise un accroissement significatif de compétences et/ou une prise de responsabilité élargie permettant l'accès à un poste de classification supérieure.

En fonction des priorités locales du plan annuel de promotions, elle peut également permettre de reconnaître la contribution continue et les réalisations individuelles au service du développement de l'entreprise tout au long de la carrière.

Dans ce cadre, afin de conforter la reconnaissance de carrière de certains fonctionnaires dont les compétences et le potentiel ont été valorisés par une promotion au grade d'agent de maîtrise (II.3), une disposition spécifique est mise en œuvre à compter du 1^{er} juillet 2014 selon les critères définis et précisés en annexe III du présent accord.

A l'invitation des Directions locales, les orientations et priorités du plan annuel de promotions font l'objet d'une information auprès des Organisations Syndicales de ces Directions en amont de sa mise en œuvre.

Au titre de l'année 2014, le budget des promotions est défini comme suit selon les catégories de personnels :

1^o) Salarié-e-s de droit privé des groupes d'emplois B, C et D et fonctionnaires des classes I et II (niveaux d'emplois avant promotion) :

Le budget des promotions correspond, en niveau, à 0,35% des salaires de base ou salaires globaux de base de ces personnels en activité au 31 décembre 2013.

2^o) Salarié-e-s 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 (niveaux d'emplois avant promotion) :

Le budget des promotions correspond, en niveau, à 0,25% des salaires de base ou salaires globaux de base de ces personnels en activité au 31 décembre 2013.

La définition du plan local de promotion s'attachera à la résolution de situations de sous-positionnements individuels par rapport à un niveau d'emploi cible : situations dans lesquelles, pour des raisons historiques ou spécifiques, le-la salarié-e occupe durablement un poste d'une classification supérieure à la sienne, tout en exerçant son activité et mettant en œuvre ses compétences au niveau requis pour ce poste.

Chaque direction veillera à identifier les éventuelles situations ainsi définies.

Au sein du budget de promotion, une partie de celui-ci pouvant aller jusqu'à 0,05% des salaires pourra être réservé, en tant que de besoin, à la résolution des situations identifiées.

La promotion se traduit, à la date de promotion, par une augmentation minimum du salaire de base ou salaire global de base de 3%, avec un minimum de 800 € brut en base annualisée pour une activité à temps complet.

L'accès à un niveau d'emploi de cadre (accès niveau Dbis ou III.2) sera, quant à lui, accompagné d'une augmentation minimum du salaire de base ou salaire global de base de 5%, avec un minimum de 1 800 € brut en base annualisée pour une activité à temps complet.

L'augmentation minimum s'entend sur le salaire de base ou salaire global de base avant promotion.

JBB

Fonctionnaires des classes I et II :

Après application des tableaux de correspondance, le Complément Salarial est porté à un niveau permettant, au moins, d'atteindre l'augmentation minimum du salaire global de base définie ci-dessus. En tout état de cause, l'augmentation du salaire global de base ne peut pas être inférieure à celle résultant de l'application des tableaux de correspondances.

Rappel : La disposition spécifique de l'article 10 de l'accord salarial FTSA 2013 est mise en œuvre pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} juillet 2013.

Article 9 : Dispositions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Compte tenu de l'état des lieux partagé entre les Organisations Syndicales et la Direction lors de la négociation du présent accord, les dispositions suivantes sont arrêtées.

9.1 – Mesures de correction d'écart de salaire femmes / hommes

9.1.1- Mesure collective de correction salariale pour les femmes salariées de droit privé du groupe d'emplois B

Les femmes salariées de droit privé du groupe d'emplois B bénéficient d'une mesure collective de correction d'écart de salaire femmes / hommes, à effet du 1^{er} janvier 2014, d'un montant uniforme de 200 € brut en base annualisée pour une activité à temps complet.

Toutes les femmes de ce groupe d'emplois, en activité à cette date, bénéficient de cette augmentation sur leur salaire de base.

9.1.2 - Mesure individuelle de correction salariale

Des budgets spécifiques sont réservés à des corrections individuelles d'écart de salaire femmes / hommes.

Ces budgets spécifiques adressent :

- d'une part, les femmes salariées de droit privé des groupes d'emplois C et D,
- d'autre part, les femmes salariées de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F, G et fonctionnaires des classes III, IV et détachées sur un emploi supérieur.

Les mesures de correction d'écart de salaire femmes / hommes sont mises en œuvre à la suite d'un examen des situations individuelles par la fonction RH, lequel s'appuiera sur des éléments tels que, notamment, l'expérience professionnelle, l'ancienneté dans le poste ou le niveau d'emploi, d'éventuelles interruptions de carrière en relation avec la parentalité.

Compte tenu des statistiques examinées au niveau national, la situation des femmes des tranches d'âge égales ou supérieures à 45 ans fera l'objet d'une attention prioritaire lors de la mise en œuvre de cette mesure.

JBB

Ces budgets spécifiques sont définis comme suit :

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

Le budget de cette mesure correspond, en niveau, à 0,10% des salaires de base des femmes de ces groupes d'emploi, en activité au 31 décembre 2013.

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 0,10% des salaires de base ou salaires globaux de base des femmes de ces niveaux d'emplois, en activité au 31 décembre 2013.

Lorsque cette mesure est attribuée, elle se traduit par une augmentation minimum du salaire de base de 3%, avec un minimum de 800 € bruts en base annualisée pour une activité à temps complet.

Ces mesures s'appliquent sur le salaire de base des salariées de droit privé à la date anniversaire de contrat ou de dernière promotion⁷.

Elle s'applique sur le salaire global de base des fonctionnaires à la date anniversaire du dernier changement d'échelon.

9.2 - Mesure relative à l'évolution professionnelle des femmes

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

Ce budget supplémentaire est dédié à la promotion des femmes, quel que soit leur niveau d'emploi.

Il correspond à un budget de 0,10%, en niveau, des salaires de base ou salaires globaux de base annuels des femmes en activité au 31 décembre 2013.

Ce budget s'ajoute aux budgets des promotions de l'année 2014 prévus à l'article 8 du présent accord.

Article 10 : Salarié-e-s en début de carrière

Un budget de mesure individuelle est réservé aux salarié-e-s en début de carrière professionnelle.

Cette mesure individuelle tient compte de la progression dans la maîtrise du poste et de l'accroissement des compétences effectivement mises en œuvre, examinés 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 serviront de référence : âge inférieur ou égal à 29 ans et ancienneté à Orange inférieure ou égale à 4 ans.

⁷ Ou aux dates d'effet définies par les accords de substitution relatifs à la fusion des sociétés Orange France SA et Orange Distribution au sein de la société Orange SA conclus en 2013.

1°) Salarié-e-s des groupes d'emplois B, C et D

Le budget de cette mesure correspond, en niveau, à 1,0% des salaires de base annuels au 31 décembre 2013 de ces salarié-e-s.

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

Le budget de cette mesure correspond, en niveau, à 2,0% des salaires de base annuels au 31 décembre 2013 de ces salarié-e-s.

Les augmentations décidées dans le cadre de ces budgets doivent être, au minimum, égales ou supérieures à 0,5%.

Cette mesure s'applique sur le salaire de base à la date anniversaire de contrat ou de dernière promotion⁸.

Article 11 : Médecins du Travail

Ces salarié-e-s bénéficient, au 1^{er} janvier 2014, d'une augmentation de leur salaire de base d'un montant uniforme de 450 € brut en base annualisée pour une activité à temps complet, à laquelle s'ajoute une augmentation de 0,40% de leur salaire de base.

Les salarié-e-s en activité à cette date d'effet bénéficient de cette augmentation sur leur salaire de base.

Article 12 : Principes de mise en œuvre de l'accord

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-e-s lors d'un entretien avec son-sa manager. Lors de cet entretien, le-la manager est invité-e à donner à consulter tout élément d'information pertinent (sous réserve qu'il garantisse le respect de la confidentialité des situations individuelles), permettant de préciser la situation personnelle du-de la salarié-e au regard des mesures prévues par cet accord.

La notification est remise suffisamment tôt en amont de la date d'application des mesures permettant le cas échéant, aux intéressé-e-s, 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.

⁸ Ou aux dates d'effet définies par les accords de substitution relatifs à la fusion des sociétés Orange France SA et Orange Distribution au sein de la société Orange SA conclus en 2013.

Article 13 : Bilan de l'accord salarial

Cet accord salarial fera 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 sera 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.

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

Article 14 : Indemnité complémentaire Ile de France

L'indemnité spécifique octroyée aux salarié-e-s de droit privé des groupes d'emplois B, C, et D recruté-e-s par voie externe et affecté-e-s en Ile de France⁹ voit son champ d'application étendu, à effet du 1^{er} janvier 2014, à l'ensemble des salarié-e-s de droit privé de ces mêmes groupes d'emplois affecté-e-s en Ile de France sans considération du mode d'affectation.

Article 15 : Indemnité compensatrice de la retenue prévue par l'article 105 de la loi de finances pour 2012 pour les fonctionnaires

L'indemnité compensatrice créée par l'article 12 de l'accord salarial FTSA du 19 avril 2012 dans le cadre des retenues pratiquées au titre de l'article 105 de la loi de Finances de l'année 2012 pour jour de carence en cas de congé ordinaire de maladie est abrogée en ce qui concerne les arrêts initiaux débutant à compter du 1^{er} janvier 2014.

Cette abrogation résulte de l'article 126 de la loi de Finances de l'année 2014, lequel rend cette indemnité compensatrice sans objet.

Article 16 : Publicité et dépôt de l'accord

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.

Un exemplaire sera également établi pour chaque partie.

Au terme de la négociation salariale, la Direction de Orange SA s'engage à ouvrir une négociation avec les Organisations Syndicales, d'ici la fin de l'année 2014, sur les modalités d'aide au financement de la santé des fonctionnaires en position d'activité au sein de la société Orange SA.

⁹ Note FT/DRH/DRET/96/016/AG du 25 septembre 1996

JBB

A

DR

Fait à Paris, le 18 avril 2014

Pour Orange SA,
Monsieur Bruno Mettling
Directeur Général Adjoint,
en charge des Ressources Humaines Groupe



Les organisations syndicales

Pour la CFDT-F3C

Jean-Bernard BERTHELIN



Pour la CFE-CGC

Pour la CGT-FAPT

Pour FO-COM

Didier RASSINOUX



Pour SUD-PTT

ANNEXE I

À L'ACCORD SALARIAL ORANGE SA POUR L'ANNEE 2014

Minima de Complément Salarial

En application de l'article 3.2 du présent accord, le tableau des minima de Complément Salarial des fonctionnaires classes III, IV et détaché-e-s sur un emploi supérieur s'établit comme suit :

Niveaux	Minima annuels de Complément Salarial (en €) (pour une activité à temps complet)	
	Du 1 ^{er} juillet au 31 décembre 2013	A compter du 1 ^{er} janvier 2014
Niveau III.1	1 906	1 956
Niveau III.2	2 387	2 437
Niveau III.3	3 034	3 084
Niveau IV.1	3 484	3 534
Niveau IV.2	5 712	5 763,41 arrondis à 5 764
Niveau IV.3	6 357	6 414,21 arrondis à 6 415
Niveau IV.4	8 172	8 245,55 arrondis à 8 246
Niveau IV.5	11 801	11 907,21 arrondis 11 908
Niveau IV.6	16 340	16 487,06 arrondis à 16 488

JBB



ANNEXE II

À L'ACCORD SALARIAL ORANGE SA POUR L'ANNEE 2014

A - Modalités de mise en œuvre de la mesure supplémentaire du 1^{er} janvier 2014 des salarié-e-s de droit privé des groupes d'emplois B, C et D – Article 4.1

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

Salaire annuel brut de base (constaté au 31 décembre 2013, éventuellement porté au salaire minima conventionnel applicable au 1 ^{er} janvier 2014)	Augmentation supplémentaire applicable au 1 ^{er} janvier 2014 (montant brut, en base annualisée, temps complet)
Cas 1 : inférieur ou égal à 26 000 €	150 €
Cas 2 : supérieur à 26 000 € et inférieur à 26 150 €	Augmentation supplémentaire égale à la différence entre 26 150 € et le salaire annuel brut de base constaté au 31 décembre 2013, éventuellement porté au salaire minima conventionnel applicable au 1 ^{er} janvier 2014

B - Modalités de mise en œuvre de la mesure supplémentaire du 1^{er} janvier 2014 – Fonctionnaires classes I et II – Augmentation du Complément Salarial - Article 4.1

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

Salaire global de base brut annuel (constaté au 31 décembre 2013)	Augmentation supplémentaire applicable au 1 ^{er} janvier 2014 (montant brut, en base annualisée, temps complet)
Cas 1 : inférieur ou égal à 26 000 €	150 €
Cas 2 : supérieur à 26 000 € et inférieur à 26 150 €	Augmentation supplémentaire égale à la différence entre 26 150 € et le salaire global de base brut annuel constaté au 31 décembre 2013

C - Modalités de mise en œuvre de la mesure garantie supplémentaire - Salarié-e-s de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F et fonctionnaires des classes III, IV et détaché-e-s sur un emploi supérieur niveaux IV.3 et IV.4 - Article 4.2

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

Salaire global de base brut annuel (constaté au 31 décembre 2013)	Augmentation supplémentaire applicable à date anniversaire de contrat, de promotion ou d'échelon (montant brut, en base annualisée, temps complet)
Cas 1 : inférieur ou égal à 32 000 €	300 €
Cas 2 : supérieur à 32 000 € et inférieur à 32 150 €	150 € + différence entre 32 150 € et le salaire individuel
Cas 3 : supérieur ou égal à 32 150 € et inférieur ou égal 38 000 €	150 €
Cas 4 : supérieur à 38 000 € et inférieur à 38 150 €	Différence entre 38 150 € et le salaire individuel

JBR

h

DR

ANNEXE III

À L'ACCORD SALARIAL ORANGE SA POUR L'ANNEE 2014

Disposition spécifique de reconnaissance de carrière en faveur de certains fonctionnaires titulaires du grade d'agent de maîtrise (II.3).

Les fonctionnaires titulaires du grade d'agent de maîtrise (II.3) en position d'activité à Orange SA, relevant de l'une des situations suivantes, verront leur situation individuelle examinée dans le cadre d'une éventuelle reconnaissance spécifique de carrière :

- a) Fonctionnaire titulaire du grade d'agent de maîtrise (II.3,) et toujours titulaire de ce grade, qui aurait bénéficié de l'indemnité particulière créée par l'article 9 de l'accord salarial FTSA 2013 s'il-elle n'avait pas été promu-e, avant le 1^{er} juillet 2013, du grade de collaborateur de second niveau (II.2) au grade d'agent de maîtrise (II.3).
- b) Fonctionnaire ayant été titulaire du grade de collaborateur de premier niveau (II.1) puis promu-e au grade d'agent de maîtrise (II.3) et toujours titulaire de ce grade et sous réserve que cette promotion ne résulte pas d'une régularisation de l'indemnité « accord social 1997 ».

L'examen mentionné ci-dessus est réalisé 12 mois avant la date prévue de départ à la retraite.

Lors de cet examen, s'il est constaté que l'indice brut de retraite est inférieur ou égal à l'indice brut 655, une reconnaissance spécifique de carrière donnant accès au grade de cadre de premier niveau (III.2) est mise en œuvre.

Cette disposition entre en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2014, pour une durée indéterminée.

A

JBB
—