

Accord salarial 2025

Orange SA

12 mars 2025

Entre les soussignés :

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

d'une part,

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

- pour la CFDT F3C : Magali MARTIN

- pour la CFE-CGC ORANGE : Christophe MOINIER

- pour la CGT FAPT :

d'autre part.

Sommaire

Article 1 - Champ d'application de l'accord	5
Article 2 - Objet de l'accord	5
Article 3 : Mesures d'augmentation collective et individuelle	5
3.1 Mesure d'augmentation collective	5
3.1.1 <i>Salariés de droit privé des groupes d'emplois B à F et fonctionnaires classes III, IV et détachés sur un emploi supérieur IV.3, IV.4</i>	<i>5</i>
3.1.2 <i>Fonctionnaires des classes I et II</i>	<i>6</i>
3.2 Mesure d'augmentation individuelle	6
3.2.1 <i>Salariés de droit privé des groupes d'emplois B, C, D.....</i>	<i>6</i>
3.2.2 <i>Salariés de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F, G et fonctionnaires classes III, IV et détachés sur un emploi supérieur.....</i>	<i>7</i>
Article 4 - Mesures portant sur la promotion, la mobilité et les parcours professionnels	7
4.1 Promotions avec changement de bande ou changement de grade inter-bande	7
4.2 Mobilités individuelles à l'initiative du salarié dans le cadre de son évolution professionnelle au sein d'Orange	8
4.3 Parcours professionnels	8
4.4 Mise en œuvre	9
Article 5 - Mesure de correction salariale.....	9
Article 6 – Dispositions spécifiques pour certaines catégories de salariés.....	10
6.1 Consolidations issues, pour les fonctionnaires, des accords sociaux 1990, 1997, et de l'accord salarial 2013	10
6.2 Médecins du travail	10
6.2.1 <i>Mesure d'augmentation générale</i>	<i>10</i>
6.2.2 <i>Révision du salaire de base</i>	<i>10</i>
6.2.3 <i>Salaires minima</i>	<i>10</i>
6.3 Revalorisation des seuils minimaux de rémunération du Temps Partiel Sénior (TPS)	10
10	
Article 7 – Principes de mise en œuvre et bilan d'application	11
7.1 Principes de mise en œuvre de l'accord	11
7.2 Principes de mise en œuvre des mesures de l'accord.....	11
7.3 Bilan de l'accord	11
Articles 8 - Dispositions finales.....	12
8.1 Durée de l'accord	12

8.2	Suivi de l'accord	12
8.3	Notification de l'accord.....	12
8.4	Dépôt et publicité de l'accord	12

ANNEXE I.....	15
ANNEXE II.....	16
ANNEXE III.....	17

Article 1 - 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 2025, aux salariés de droit privé en contrat à durée déterminée ou indéterminée conformément aux dispositions des articles L 2242-1 et suivants du code du travail, ainsi qu'aux fonctionnaires.

La classification des salariés de droit privé fait référence :

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

Article 2 - Objet de l'accord

Cet accord définit les mesures salariales qui sont mises en œuvre au titre de l'année 2025 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 2,2% des salaires de base/salaires globaux de base constatés au 31 décembre 2024.

Ces mesures s'appliquent aux salariés d'Orange SA présents au 31 décembre 2024 et au 1^{er} janvier 2025.¹

Les mesures salariales définies au titre du présent accord sont les suivantes : des mesures d'augmentation collective et individuelle, des mesures portant sur la promotion, la mobilité et les parcours professionnels, une mesure de correction salariale ainsi que des dispositions spécifiques pour certaines catégories de salariés.

Article 3 : Mesures d'augmentation collective et individuelle

3.1 Mesure d'augmentation collective

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

Ces salariés bénéficient d'une augmentation collective selon le salaire annuel de base/salaire global de base constaté au 31 décembre 2024 (éventuellement porté au salaire minima conventionnel applicable au 1er janvier 2025).

Salaire de base annuel brut / salaire global de base (base temps complet)	Augmentation collective brute annuelle (base temps complet)
Inférieur ou égal à 35 000 €	600€

Cette mesure correspond en niveau à 1,2% des salaires de base moyen de l'ensemble des salariés de droit privé des groupes d'emplois B à D.

¹ Par exception, les salariés en Temps libéré ou mécénat dans le cadre du TPS 2025 - 2028 bénéficient des dispositions spécifiques prévues au titre de l'article 13.4.3 de l'accord GEEP du 10 février 2025.

Cette mesure d'augmentation collective s'applique à effet du 1^{er} janvier 2025 sur le salaire de base/salaire global de base des salariés éligibles au titre de l'article 2 du présent accord et toujours présents à la date de mise en œuvre de cette mesure.

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

3.1.2 Fonctionnaires des classes I et II

Il est rappelé que ces salariés bénéficient des mesures d'augmentation prévues par leur statut, et notamment des avancements individuels d'échelon en fonction de l'ancienneté (« GVT »), qui représentent, en 2025, une progression moyenne de 0,6% du salaire global de base de ces salariés.

Au titre du présent accord, ces salariés bénéficient d'une augmentation collective d'un montant uniforme de 400€ bruts annuel (base temps complet).

Cette mesure d'augmentation collective s'applique à effet du 1^{er} janvier 2025 sur le complément salarial des salariés éligibles au titre de l'article 2 du présent accord et toujours présents à la date de mise en œuvre de cette mesure.

Pour l'année 2025, en l'état des déclarations concernant l'absence de mesures statutaires (évolution de la valeur du point d'indice, revalorisation des grilles...) et/ou d'indemnité de type GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat) cette mesure d'augmentation collective est complétée d'une seconde mesure d'augmentation collective exceptionnelle d'un montant uniforme de 100€ bruts annuel (base temps complet).

Le montant total de la mesure collective (400€ + 100 € bruts pour un temps complet) correspond, en niveau, à 1,25% du salaire global de base moyen.

3.2 Mesure d'augmentation individuelle

Cette mesure permet aux managers de reconnaître la contribution individuelle des salariés. Elle s'appuie sur les critères factuels, liés en particulier à la maîtrise du poste et au développement des compétences effectivement mises en œuvre à travers l'exercice de la mission et des activités confiées. La mesure d'augmentation individuelle est décidée en tenant compte du positionnement salarial de l'intéressé en cohérence avec sa bande et son métier, son collectif de travail, sur la base notamment des éléments de comparaison représentatifs mis à disposition par l'entreprise².

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

Cette mesure d'augmentation individuelle s'applique à effet du 1^{er} janvier 2025 sur le salaire de base / salaire global de base des salariés en activité éligibles au titre de l'article 2 du présent accord et toujours présents à la date de mise en œuvre de cette mesure.

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

Le budget de cette mesure correspond à une progression moyenne en niveau de 0,7% des salaires de base constatés au 31 décembre 2024 de ces salariés.

² Rapport Statistiques de rémunération mis à disposition des managers et de la filière RH dans My job

Au sein de ce budget, une attention particulière sera portée aux salariés en début de carrière sur la base des critères suivants servant de référence : âge inférieur ou égal à 29 ans et ancienneté à Orange inférieure ou égale à 4 ans.

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

Le budget de cette mesure correspond à une progression moyenne en niveau de 1,9% des salaires de base/salaires globaux de base constatés au 31 décembre 2024 de ces salariés.

Au sein de ce budget, une attention particulière sera portée aux salariés en début de carrière sur la base des critères suivants servant de référence : âge inférieur ou égal à 29 ans et ancienneté à Orange inférieure ou égale à 4 ans.

Pour les fonctionnaires en activité, à l'indice terminal de leur grade depuis au moins 3 ans³, bénéficiant d'une mesure d'augmentation individuelle, l'intérêt d'un changement de grade au sein de la même bande CCNT sera étudié.

Article 4 - Mesures portant sur la promotion, la mobilité et les parcours professionnels

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

Ce budget correspond, en niveau, à 0,3% des salaires de base annuels/salaires globaux de base constatés au 31 décembre 2024 des salariés éligibles au titre de l'article 2 du présent accord.

4.1 Promotions avec changement de bande ou changement de grade inter-bande

La promotion se traduit par l'accès à un groupe d'emploi supérieur (changement de bande CCNT pour les salariés de droit privé, promotion de grade inter-bande pour les fonctionnaires).

La validation de la promotion relève d'une décision collégiale entre la ligne managériale et la filière RH.

Elle est mise en œuvre dans les situations suivantes :

- mobilité vers un poste positionné sur un niveau d'emploi supérieur ;
- évolution significative des responsabilités, du niveau d'autonomie, des missions et activités du poste positionnant le poste sur un niveau d'emploi supérieur.

Les mesures d'augmentation pour promotion sont décidées en tenant compte du positionnement salarial de l'intéressé en cohérence avec sa bande et son métier, son collectif de travail, sur la base notamment des éléments de comparaison représentatifs mis à disposition par l'entreprise⁴ et des pratiques de salaire au sein de l'entité d'affectation et/ou de l'établissement distinct à niveau d'emploi et métier local⁵ identiques, expérience professionnelle et niveau de maîtrise des compétences attendues équivalents.

La promotion, avec changement de bande CCNT pour les salariés de droit privé ou promotion de grade inter-bande pour les fonctionnaires, se traduit par une augmentation minimum du salaire de base/salaire global de base

³ En application du décret 2025-148, les fonctionnaires détachés sur un emploi supérieur ne sont pas concernés par cette disposition.

⁴ Rapport Statistiques de rémunération mis à disposition des managers et de la filière RH dans My job.

⁵ Au sens du niveau le plus fin du Référentiel Métiers dans My Job.

de 4%, avec un montant minimum de 1 200 € bruts annuel (base temps complet), portée à 7% avec un montant minimum de 2 400 € bruts annuel (base temps complet) en cas d'accès au niveau cadre (Dbis/III.2).

A l'occasion de la mise en œuvre des promotions, la filière RH portera une attention particulière à l'examen de la situation des salariés positionnés sur le premier niveau de leur métier (métiers bi-bandes) et n'ayant pas changé de bande ou de grade depuis plus de 10 ans.

En outre, concernant les fonctionnaires :

- le changement de grade au sein d'une même bande CCNT (promotion intra-bande) sera étudié dans le cadre de la mise en œuvre des mesures individuelles au titre des articles 3.2.2, 4.2, 4.3 et 5 du présent accord
- la promotion liée aux consolidations issues des accords sociaux 1990, 1997, et de l'accord salarial 2013 est précisée à l'article 5.2 du présent accord.

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

Les mobilités individuelles à l'initiative du salarié peuvent être accompagnées d'une révision salariale⁶.

Cette mesure salariale vise à reconnaître l'évolution du salarié dans son évolution professionnelle.

Elle peut notamment, mais non exclusivement, être mise en œuvre :

- à l'occasion d'un changement de métier ;
- lors d'une mobilité impliquant un changement d'entité ou de lieu d'activité.

Cette mesure est décidée en tenant compte du positionnement salarial de l'intéressé en cohérence avec sa bande et son métier, son collectif de travail, sur la base notamment des éléments de comparaison représentatifs mis à disposition par l'entreprise⁷.

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

4.3 Parcours professionnels

Des évolutions professionnelles sur son poste ou vers un nouveau poste intervenant en cours d'année, autres que celles citées ci-dessus (4.1 et 4.2), peuvent également être accompagnées d'une révision salariale⁸ à l'appui de ce budget dès lors qu'elles contribuent aux besoins de compétences de l'entreprise. A titre d'illustration, on peut citer les situations suivantes :

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

⁶ Cette mesure pourra compléter le dispositif d'accompagnement financier prévu par l'article 11.2 de l'accord du 10 février 2025 relatif à la GEPP au sein du groupe Orange en France.

⁷ Rapport Statistiques de rémunération mis à disposition des managers et de la filière RH dans My job

⁸ Cette mesure pourra compléter le dispositif d'accompagnement financier prévu par l'article 11.2 de l'accord du 10 février 2025 relatif à la GEPP au sein du groupe Orange en France.

Cette mesure est décidée en tenant compte du positionnement salarial de l'intéressé en cohérence avec sa bande et son métier, son collectif de travail, sur la base notamment des éléments de comparaison représentatifs mis à disposition par l'entreprise⁹.

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

4.4 Mise en œuvre

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

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

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

Les mesures salariales liées à la mobilité ne se substituent pas, en tout ou partie, à l'application des autres mesures financières liées à la mobilité en vigueur dans l'entreprise.

Article 5 - Mesure de correction salariale

Un budget d'1 500 000 € bruts¹⁰ (base temps complet) est consacré à la correction des écarts de salaires pour des situations comparables d'emploi (Groupe d'emploi et métier local¹¹ identiques et niveau équivalent de maîtrise des compétences attendues).

Cette mesure de correction salariale est non genrée. Sa mise en œuvre résulte d'un examen des situations individuelles réalisé conjointement par la ligne managériale et 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/ou de l'établissement distinct à niveau d'emploi et métier local identiques, expérience professionnelle et niveau de maîtrise des compétences attendues équivalents.

Cette mesure est décidée indépendamment et distinctement des autres mesures salariales, notamment de la mesure d'augmentation collective et/ou individuelle (article 3) et n'a pas vocation à s'y substituer.

Cette mesure prend effet au 1er janvier 2025.

Son application se traduit par une augmentation minimum du salaire de base ou salaire global de base de 5%, avec un montant minimum de 1 500 € bruts annuel (base temps complet) et doit viser, autant que de besoin, la résolution définitive des situations individuelles concernées.

Le taux de féminisation de cette mesure doit être au moins équivalent au taux de féminisation de l'Etablissement Distinct.

Cette mesure est pilotée par la fonction RH au niveau de chaque Etablissement Distinct.

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

⁹ Rapport Statistiques de rémunération mis à disposition des managers et de la filière RH dans My job

¹⁰ Ce budget correspond, en niveau, à 0,05% des salaires de base annuels/salaires globaux de base constatés au 31 décembre 2024 des salariés éligibles au titre de l'article 2 du présent accord.

¹¹ Au sens du niveau le plus fin du Référentiel Métiers dans My Job.

Article 6 – Dispositions spécifiques pour certaines catégories de salariés

6.1 Consolidations issues, pour les fonctionnaires, des accords sociaux 1990, 1997, et de l'accord salarial 2013

Une enveloppe particulière est consacrée à la mise en œuvre des consolidations issues de ces accords, à hauteur de 0,02% des salaires globaux de base des fonctionnaires en activité au 31 décembre 2024 (non miscible avec le budget défini à l'article 4).

Les fonctionnaires concernés bénéficient d'une augmentation minimum de leur salaire global de base de 4%, avec un montant minimum de 1 200 € bruts annuel (base temps complet), portée à 7% avec un montant minimum de 2 400 € bruts annuel (base temps complet) en cas d'accès au niveau cadre (III.2).

6.2 Médecins du travail

6.2.1 Mesure d'augmentation générale

Les médecins du travail éligibles au titre de l'article 2 du présent accord et toujours présents à la date de mise en œuvre de cette mesure bénéficient, à effet du 1^{er} janvier 2025, d'une mesure d'augmentation générale de leur salaire de base de 1,85%.

6.2.2 Révision du salaire de base

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

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

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

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

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

Le budget prévu pour la mise en œuvre des mesures définies à l'article 4 du présent accord pourvoit au financement de ces révisions.

6.2.3 Salaires minima

Les salaires minima des médecins du travail applicables en 2025 à Orange SA figurent en annexe II du présent accord.

6.3 Revalorisation des seuils minimaux de rémunération du Temps Partiel Sénior (TPS)

En déclinaison des accords portant mise en œuvre d'un dispositif de Temps Partiel Sénior, les seuils minimaux de rémunération sont revalorisés de 1,85%, soit un seuil minimal de 2175€ bruts mensuel pour les salariés niveaux B à D/ classes I et II et 3030€ bruts mensuel pour les salariés Dbis à G / classes III et IV ou détachés sur un emploi supérieur.

Article 7 – Principes de mise en œuvre et bilan d’application

7.1 Principes de mise en œuvre de l’accord

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

La Direction d’Orange suivra la mise en œuvre des budgets prévus par l’accord au niveau des Divisions. Ce suivi portera sur :

- l’utilisation complète des budgets en fonction de leur objet,
- la répartition équitable des mesures par genre,
- l’utilisation des budgets par catégories de salariés, lorsque l’accord le prévoit.

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

- Les objectifs de taux de féminisation des mesures et leur utilisation complète pour leur objet propre,
- Les modalités d’utilisation du budget de correction salariale
- Les modalités et le calendrier de mise en œuvre des mesures dans le SI.

Chaque Division assurera le pilotage local sur la base de ces éléments. La mise en œuvre conforme des mesures en local sera assurée par les Etablissements Distincts (exemple : Directions Orange...).

7.2 Principes de mise en œuvre des mesures de l’accord

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

Toute décision relative à la mise en œuvre d’une mesure individuelle ou collective est formalisée par une notification remise au salarié. En l’absence de mise en œuvre d’une mesure individuelle décidée par le manager, un échange entre celui-ci et le salarié concerné est organisé.

En complément de cet échange, à la demande du salarié, le manager ou le RH de proximité donne à consulter tout élément d’information pertinent quant au positionnement salarial comparativement aux autres, sous réserve de garantir le respect de la confidentialité des situations individuelles.

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

7.3 Bilan de l’accord

Cet accord fait l’objet, au niveau national, d’un bilan de mise en œuvre avec l’ensemble des organisations syndicales représentatives à ce niveau. Ce bilan s’appuie sur des informations quantitatives et qualitatives visant à éclairer l’application du présent accord (cf liste des informations communiquées en annexe III, cette liste pourra être réexaminée lors de la première séance de négociation de l’accord salarial 2026 du T4 2025, consacrée à la méthode de négociation et au calendrier).

Cette information est établie sur des données collectives pertinentes afin de garantir la qualité des restitutions et le respect de la confidentialité des situations individuelles.

De même, un bilan de cet accord est réalisé avec les organisations syndicales au niveau de chaque Etablissement Distinct avec d'une part, les organisations syndicales représentatives au niveau national et d'autre part, les organisations représentatives au niveau de l'Etablissement Distinct.

Articles 8 - Dispositions finales

8.1 Durée de l'accord

Le présent accord, entrant en vigueur le jour qui suit les formalités de dépôt auprès des services compétents est conclu pour une durée déterminée au titre de la mise en œuvre des mesures salariales 2025.

8.2 Suivi de l'accord

Une commission de suivi de l'accord est constituée, composée de :

- 2 représentants par Organisation Syndicale signataire (prioritairement choisis parmi les négociateurs de l'accord) ;
- représentants de l'entreprise dont le nombre ne peut être supérieur à celui des représentants des Organisations Syndicales.

Cette commission est réunie à la demande de la majorité des Organisations Syndicales signataires ou de la direction.

Elle a pour attribution :

- d'expliciter les dispositions de l'accord en cas de divergence d'interprétation ;
- d'identifier les éventuelles difficultés de mise en œuvre de l'accord et de les instruire.

8.3 Notification de l'accord

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

8.4 Dépôt et publicité de l'accord

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

En outre, un exemplaire est établi pour chaque partie.

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

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 12 mars 2025

La Direction

Vincent Lecerf
Directeur Exécutif en charge des Ressources Humaines Groupe

Les Organisations Syndicales Représentatives

Pour la CFDT- F3C :	Pour la CFE-CGC ORANGE :	Pour la CGT-FAPT :
---------------------	--------------------------	--------------------

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

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

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

Réserves CFE-CGC :

-La signature de la CFE-CGC sur l'accord n'emporte pas in fine reconnaissance du pourcentage de représentativité présenté par l'entreprise et attribué à la CFE-CGC ORANGE, et n'engage en rien notre organisation syndicale au regard de toute procédure pendante ou à venir visant la détermination exacte du pourcentage de représentativité de la CFE-CGC ORANGE obtenu lors des dernières élections professionnelles, qui devrait s'apprécier sur le seul résultat des urnes des salariés de droit privé (Urne 1 aux dernières élections professionnelles), amenant ainsi à reconnaître à la CFE-CGC ORANGE un pourcentage bien supérieur aux 43,46 % présentés par la Direction, et faisant ainsi de la CFE-CGC ORANGE la seule organisation syndicale représentative immédiatement majoritaire pour la signature des accords collectifs; ce qui aurait dû amener selon elle à considérer l'accord signé par la CFE-CGC comme automatiquement valide.

-La CFE-CGCC signe à la condition qu'il y ait bien une augmentation individuelle et pas d'augmentation salariale à 0%, pour contraindre les salariés à prendre le TPS ou TPA ou la mobilité....

-La politique salariale d'Orange SA est guidée par la classification CCNT, peu en phase avec les principes de rétribution des métiers lisibles dans les rapports égalité professionnel (INSEE) et les évolutions réglementaires à venir (Transparency Acte). Cette non-réciprocité d'information entre les représentants des salariés et l'entreprise entraîne une perte de loyauté du dialogue social, qu'il s'agira de combler à court terme.

-Les repères de positionnements salariaux permettant d'apprécier la reconnaissance des qualifications et des parcours professionnels ne sont pas aujourd'hui objectifs. Ils créent un vrai malaise au sein des directions et des collaborateurs qui entretiennent une défiance vis-à-vis de la politique salariale.

-Il est peu audible qu'un référent (Pilier) dans un métier ou un domaine d'activité ne puisse bénéficier d'une reconnaissance financière au prétexte qu'il serait sur un palier de rétribution. L'attractivité va être détériorée et ces talents chassés par des entreprises en recherchent de talents.

ANNEXE I

Modalités de mise en œuvre de la mesure d'augmentation collective - Art 3.1 1

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

Salaire de base annuel brut/ salaire global de base (base temps complet) constaté au 31 décembre 2024, éventuellement porté au salaire minima conventionnel applicable au 1 ^{er} janvier 2025	Augmentation appliquée au 1^{er} janvier 2025 (montant brut, en base annualisée, base temps complet)
Supérieur à 35 000€ et inférieur 35 600 €	la différence entre 35 600 € et le salaire annuel brut de base constaté au 31 décembre 2024, (éventuellement porté au salaire minimum conventionnel applicable au 1 ^{er} janvier 2025)

ANNEXE II

Médecins du travail : salaires minima annuels Orange SA 2025

Les salaires minima annuels sont présentés sur la base d'une activité à temps complet.

Ils sont exprimés en valeur brute avant prélèvement des cotisations et contributions sociales.

Seuils d'ancienneté	Salaires minima annuels au 1 ^{er} janvier 2025
Inférieure à 2 ans	81 141 €
Supérieure à 2 ans et inférieure à 5 ans	87 632 €
Supérieure à 5 ans et inférieure à 10 ans	94 123 €
Supérieure à 10 ans et inférieure à 15 ans	100 321 €
Supérieure à 15 ans et inférieure à 20 ans	106 792 €
Supérieure à 20 ans et inférieure à 25 ans	110 028 €
Supérieure à 25 ans et inférieure à 30 ans	111 647 €
Egale ou supérieure 30 ans	113 265 €

Définition de l'ancienneté :

Au regard de la garantie des salaires minima, l'ancienneté des médecins du travail s'apprécie par rapport à la durée d'activité professionnelle en qualité de médecin du travail. Cette durée d'activité professionnelle est prise en compte qu'elle ait été exercée au sein du Groupe Orange ou chez un autre employeur.

Révision annuelle des salaires minima des médecins du travail chez Orange SA :

Chaque année, les salaires minima garantis par Orange SA sont révisés du même taux de revalorisation que celui du salaire minimum du groupe d'emplois F de la Convention Collective Nationale des Télécommunications.

La révision prend effet au 1^{er} janvier de l'année.

Cependant, après révision, les salaires minima garantis aux médecins du travail chez Orange SA ne sauraient être inférieurs aux salaires minima garantis aux médecins du travail relevant de la Convention Collective Nationale des Services de Santé au Travail Interentreprises (en attente des textes à paraître pour 2025).

ANNEXE III

Eléments communiqués dans le cadre du bilan national :

Informations	Segmentation						Support	Commentaires
	H/F	Seuils	Bande	Catégorie (1)	Statut	Tranche d'âge		
Augmentation collective art 3.1.1 et art 3.1.2	✓	✓		✓	✓		Bilan Accord n-1	
Augmentation individuelle salariés de droit privé bandes B à D art 3.2.1	✓		✓	Sans objet			Bilan Accord n-1	Avec détail par tranche d'augmentation avec zoom sur début de carrière
Augmentation individuelle cadres art 3.2.2	✓		✓	Sans objet			Bilan Accord n-1	Avec détail par tranche d'augmentation avec zoom sur début de carrière
Mesures PMPP	✓		✓				Bilan Accord n-1	Avec détail par genre en % et détail par tranche d'augm.
Mesures de Promotions art 4.1	✓		✓				Bilan Accord n-1	Avec détail par genre en % et détail par tranche d'augm.
Mesures de Mobilités art 4.2	✓		✓				Bilan Accord n-1	Avec détail par genre en % et détail par tranche d'augm.
Mesures Parcours Professionnels art 4.3	✓		✓				Bilan Accord n-1	Avec détail par genre en % et détail par tranche d'augm.
Mesures correction salariale art 5	✓		✓				Bilan Accord n-1	Avec détail par tranche d'augmentation.
PRA art 6.1	✓		✓		Sans objet		Bilan Accord n-1	
Répartition mesures avec chgt Bande/grade	✓		✓				Bilan Accord n-1	Avec détail Intra-Bande/chgt bande
Application des mesures en synthèse	✓		✓	✓			Bilan Accord n-1	
Augmentation individuelle selon séniorité	✓					✓	Bilan Accord n-1	Par tranche de 5 ans à partir de 37 ans
Effectifs éligibles par budget année N-1	✓		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Bilan Accord n-1	
SGB moyens/médians	✓		✓	Sans objet	✓	✓	Info sur les Rémunérations	déciles 1 et 9 en annexe
PVM taux et montants moyens	✓		✓	Sans objet			Info sur les Rémunérations	
PVC/PVV taux et montants moyens	✓		✓				Info sur les Rémunérations	Détail par statut en annexe. Avec détail par marchés de clientèle

Primes exceptionnelles Non cadres	✓		✓	Sans objet			Info sur les Rémunérations	Avec détail par tranche de paiement
Nb salariés et montants des AVMON	✓		✓	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Info sur les Rémunérations	
Focus mesures AFO : effet GVT NC	✓		✓	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Info sur les Rémunérations	Eff et nb points moy.
Complément salarial AFO NC moyens	✓		✓	Sans objet	Sans objet		Info sur les Rémunérations	
Ecart de SGB F/H Brut et pondéré	Sans objet		Sans objet	Sans objet			Info sur les Rémunérations	Pondération selon niveau d'emploi et tranche d'âge
SGB+PVM moyens	✓		✓	Sans objet			Info sur les Rémunérations (annexe)	Déciles 3 et 7
Salariés non promus depuis +10 ans	✓		✓	✓	✓	✓	Info sur les Rémunérations (annexe)	Hors salariés en TPS temps libéré ou mécénat, avec un focus sur les fonctionnaires à l'indice terminal de leur grade depuis plus de 3 ans
Nb de salariés avec ind. de mise au mini conv.	✓		✓	Sans objet	Sans objet		Bilan accord CCNT	Avec montant médian de l'indemnité
Salaire de base à l'embauche CDI	✓		✓	Sans objet	Sans objet		Bilan accord CCNT	Avec déciles 1 et 9 et effectifs

(1) La segmentation par catégorie s'entend entre cadres et non-cadres.

Éléments communiqués dans le cadre du bilan local, au périmètre de l'établissement distinct :

Informations	Segmentation						Support	Commentaires
	H/F	Seuils	Bande	Catégorie (1)	Statut	Tranche d'âge		
Augmentation collective art 3.1.1 et art 3.1.2	✓	✓		✓	✓		Bilan Accord n-1	
Augmentation individuelle salariés de droit privé bandes B à D art 3.2.1	✓		✓	Sans objet			Bilan Accord n-1	Avec détail par tranche d'augmentation avec zoom sur début de carrière
Augmentation individuelle cadres art 3.2.2	✓		✓	Sans objet			Bilan Accord n-1	Avec détail par tranche d'augmentation avec zoom sur début de carrière
Mesures PMPP	✓		✓				Bilan Accord n-1	Avec détail par genre en % et détail par tranche d'augm.
Mesures de Promotions art 4.1	✓		✓				Bilan Accord n-1	Avec détail par genre en % et détail par tranche d'augm.
Mesures de Mobilités art 4.2	✓		✓				Bilan Accord n-1	Avec détail par genre en % et détail par tranche d'augm.
Mesures Parcours Professionnels art 4.3	✓		✓				Bilan Accord n-1	Avec détail par genre en % et détail par tranche d'augm.
Mesures correction salariale art 5.	✓		✓				Bilan Accord n-1	Avec détail par tranche d'augmentation
PRA art 6.1	✓		✓		Sans objet		Bilan Accord n-1	
Répartition mesures avec chgt Bande/grade	✓		✓				Bilan Accord n-1	Avec détail Intra-Bande/chgt bande
Application des mesures en synthèse	✓		✓	✓			Bilan Accord n-1	
Augmentation individuelle selon séniorité	✓					✓	Bilan Accord n-1 (annexe)	Par tranche de 5 ans à partir de 37 ans
Effectifs éligibles par budget année N-1	✓		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Bilan Accord n-1 (annexe)	
Salariés non promus depuis +10 ans	✓		✓	✓	✓	✓	Bilan Accord n-1 (annexe)	Hors salariés en TPS temps libéré ou mécénat

(1) La segmentation par catégorie s'entend entre cadres et non-cadres.