



Mesures salariales au sein de la Société Orange SA pour l'année 2024

11 mars 2024

Conformément aux dispositions des articles L 2242-1 et suivants du Code du Travail, la négociation portant sur les mesures salariales de l'année 2024 des salariés de droit privé de la société Orange SA, dont le siège social est situé 111 quai du Président Roosevelt, 92130 Issy-les-Moulineaux, s'est déroulée de janvier à mars 2024.

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

A défaut d'accord, constaté dans les conditions de l'article L.2242-5 du Code du Travail, les mesures salariales appliquées en 2024 sont définies unilatéralement par voie de décision.

En synthèse :

Politique Salariale Orange SA 2024 Budget global 3%	Pouvoir d'achat : des augmentations collectives pour les premiers niveaux de rémunération	Enjeux managériaux : des mesures individuelles pour reconnaître la contribution et les efforts d'adaptation de chacun à sa juste valeur	Responsabilité sociale employeur : poursuite de l'engagement en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes tenant compte des progrès réalisés (à situation comparable, des écarts sur le SGB désormais très faibles : 0,5% en 2023)
Des mesures responsables, dans un environnement exigeant impliquant de maîtriser l'évolution de la structure de coûts de l'entreprise	Equilibre entre maîtrise économique et reconnaissance dans un contexte de décroissance du chiffre d'affaires et de l'EBITDAaL en France en 2023, et de baisse de l'inflation en 2024 Chiffre d'affaires OFR : -1,4% EBITDAaL OFR : -3,6% EBITDAaL Orange Business : -15,4% Inflation 2024 : 2,5% vs 4,8% en 2023		

Sommaire

Article 1 - Champ d'application de la décision.....	4
Article 2 - Objet de la décision	4
Article 3 – Priorités portées par les mesures salariales 2024.....	4
Article 4 : Mesures d'augmentation collective et individuelle	5
4.1 Mesure d'augmentation collective (AC)	5
4.2 Mesure d'augmentation individuelle (AI).....	5
<i>4.2.1 Salariés de droit privé des groupes d'emplois B, C, D.....</i>	<i>5</i>
<i>4.2.2 Salariés de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F, G et fonctionnaires classes III, IV et détachés sur un emploi supérieur.....</i>	<i>6</i>
Article 5 - Mesures portant sur la promotion, la mobilité et les parcours professionnels (PMPP)	6
5.1 Promotions.....	6
5.2 Mobilités individuelles à l'initiative du salarié dans le cadre de son évolution professionnelle au sein d'Orange.....	7
5.3 Parcours professionnels	7
5.4 Mise en œuvre.....	7
Article 6 – Dispositions spécifiques pour certaines catégories de salariés	8
6.1 Mesures en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes.....	8
<i>6.1.1 Mesure relative à l'évolution professionnelle des femmes.....</i>	<i>8</i>
<i>6.1.2 Mesure individuelle de correction salariale femmes / hommes.....</i>	<i>8</i>
6.2 Consolidations issues, pour les fonctionnaires, des accords sociaux 1990, 1997, et de l'accord salarial 2013.....	9
6.3 Fonctionnaires Classes I et II.....	9
6.4 Médecins du travail	10
<i>6.4.1 Mesure d'augmentation générale</i>	<i>10</i>
<i>6.4.2 Révision du salaire de base.....</i>	<i>10</i>
<i>6.4.3 Salaires minima</i>	<i>10</i>
6.5 Revalorisation de la prime de sur-rémunération et des seuils minimaux de rémunération du Temps Partiel Sénior (TPS)	10
Article 7 – Principes de mise en œuvre et bilan d'application.....	11

7.1	Principes de mise en œuvre de la décision	11
7.3	Bilan de la décision.....	11
ANNEXE I		13
ANNEXE II		14
ANNEXE III		15

Article 1 - Champ d'application de la décision

La présente décision se rapporte aux mesures salariales qui sont appliquées au sein de la société Orange SA, en 2024, 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 :

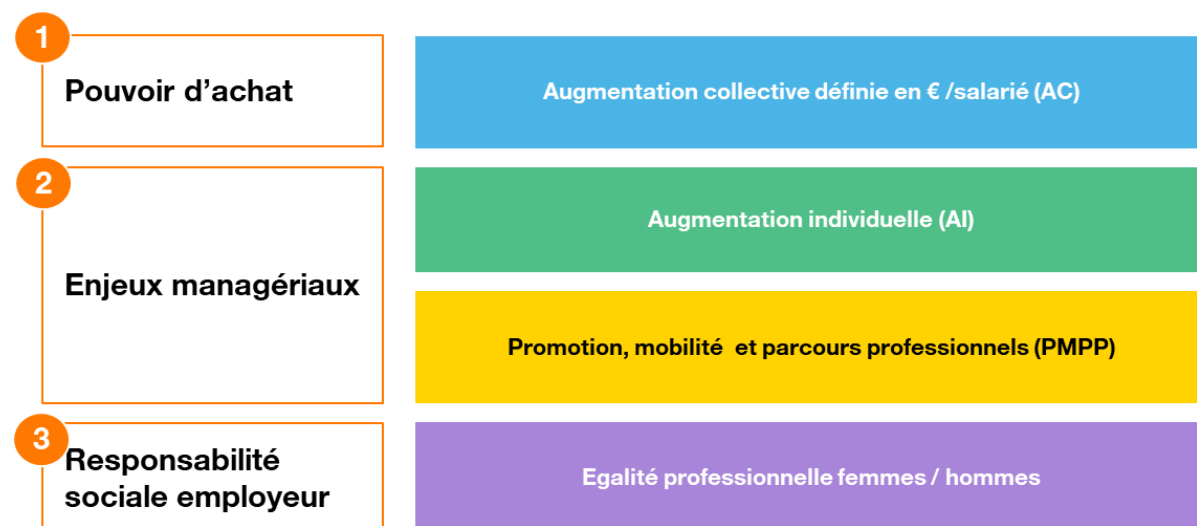
- à la Convention Collective Nationale des Télécommunications (CCNT) du 26 avril 2000 pour les dispositions relatives à la classification de branche et à la grille des salaires minima professionnels ;
- au protocole du 25 janvier 2002 portant sur la création d'un groupe d'emplois cadres de niveau Dbis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

Article 2 - Objet de la décision

Cette décision définit les mesures salariales qui sont mises en œuvre au titre de l'année 2024 au sein de la société Orange SA, ainsi que les catégories de personnel auxquelles elles s'appliquent.

L'ensemble des mesures de cette décision représente un budget global moyen de 3% des salaires de base/salaires globaux de base à travers des mesures d'augmentation collective et individuelle, des mesures portant sur la promotion, la mobilité et les parcours professionnels, ainsi que des dispositions spécifiques pour certaines catégories de salariés.

Article 3 – Priorités portées par les mesures salariales 2024



Outre les mesures spécifiques à leur statut (GVT, GIPA, PRA), les fonctionnaires non cadres sont éligibles aux mesures Promotion, Mobilité, Parcours Professionnels et Egalité professionnelle des femmes.

Article 4 : Mesures d'augmentation collective et individuelle

4.1 Mesure d'augmentation collective (AC)

Les 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 bénéficient d'une augmentation collective selon le salaire annuel de base/salaire global de base constaté au 31 décembre 2023 (éventuellement porté au salaire minima conventionnel applicable au 1er janvier 2024).

Salaire de base annuel brut / salaire global de base (temps complet)	Augmentation collective brute annuelle (base temps complet)
Inférieur ou égal à 33 000 €	1 100 €

Pour les salariés de droit privé des groupes d'emplois B à D, l'augmentation collective correspond à une progression en niveau de 2% du salaire de base moyen.

Ces mesures d'augmentation collectives s'appliquent à effet du 1er janvier 2024 sur le salaire de base/salaire global de base des salariés présents à Orange SA au 1er janvier 2024 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 ces mesures sont précisées en annexe I de la présente décision.

4.2 Mesure d'augmentation individuelle (AI)

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.

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.

La décision tient compte du positionnement salarial de l'intéressé en cohérence avec sa bande, son collectif de travail, son métier, sans distinction de genre, en s'assurant de disposer d'éléments de comparaison représentatifs.

Cette mesure d'augmentation individuelle s'applique à effet du 1^{er} janvier 2024 sur le salaire de base / salaire global de base des salariés en activité à Orange SA au 1^{er} janvier et toujours présents à la date de mise en œuvre de cette mesure.

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

Le budget de cette mesure correspond à une progression moyenne en niveau de 1,7% des salaires de base 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.

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

Le budget de cette mesure correspond à une progression moyenne en niveau de 2,6% des salaires de base/salaires globaux de base 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 ans, bénéficiant d'une mesure d'augmentation individuelle, l'intérêt d'un changement de grade au sein de la même bande CCNT sera étudié.

Article 5 - Mesures portant sur la promotion, la mobilité et les parcours professionnels (PMPP)

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 0,4% des salaires de base annuels/salaires globaux de base.

5.1 Promotions

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

- accès au contenu enrichi de son métier (changement de bande CCNT pour les salariés de droit privé, promotion de grade inter-bande pour les fonctionnaires) ;
- mobilité vers un nouveau métier avec changement de bande CCNT pour les salariés de droit privé, promotion de grade inter-bande pour les fonctionnaires (« Recruter autrement ¹»). Cette mobilité peut être fonctionnelle et géographique ;
- pour les fonctionnaires : changement de grade au sein d'une même bande CCNT (promotion intra-bande) en relation avec la maîtrise du poste et le développement des compétences effectivement mises en œuvre à travers l'exercice de la mission et des activités confiées.

Par ailleurs, la promotion liée aux consolidations issues, pour les fonctionnaires, des accords sociaux 1990, 1997, et de l'accord salarial 2013 est précisée à l'article 6.2 de la présente décision.

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

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

¹ «Recruter autrement » donne la possibilité de candidater sur un poste de classification supérieure.

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

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

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

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

- à l'occasion d'un changement de métier ;
- lors d'une mobilité impliquant un changement d'entité ou de lieu d'activité ;
- à l'occasion d'une mobilité permettant de répondre à des difficultés particulières de comblement de poste.

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

5.3 Parcours professionnels

Des évolutions professionnelles sur son poste ou vers un nouveau poste intervenant en cours d'année, autres que celles citées ci-dessus (articles 5.1 et 5.2), peuvent également être accompagnées d'une révision salariale à l'appui de ce budget dès lors qu'elles contribuent aux besoins de compétences de l'entreprise. A titre d'illustration, on peut citer les situations suivantes :

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

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

5.4 Mise en œuvre

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

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

La décision d'une mesure au titre des articles 5.1, 5.2 ou 5.3 tient compte du positionnement salarial de l'intéressé en cohérence avec sa bande, son collectif de travail, son métier, sans distinction de genre, en s'assurant de disposer d'éléments de comparaison représentatifs.

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

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

Article 6 – Dispositions spécifiques pour certaines catégories de salariés

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

Un budget spécifique est consacré à ces mesures.

Compte tenu de l'état des lieux partagé entre les Organisations Syndicales et la Direction d'Orange lors de la négociation salariale 2024 (bilan de mise en œuvre de l'accord salarial OSA 2023) et des engagements prévus par l'accord Egalité Professionnelle, ce budget correspond, en niveau, à 0,1% des salaires de base ou salaires globaux de base annuels des femmes (salariées de droit privé et fonctionnaires) présentes au 31 décembre 2023 et vise :

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

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

Ce budget est distinct et indépendant du budget consacré aux mesures portant sur la promotion, la mobilité et les parcours professionnels définies à l'article 5.

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

6.1.1 Mesure relative à l'évolution professionnelle des femmes

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

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

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

Cette mesure se traduit par un changement de bande CCNT pour les salariés de droit privé ou promotion de grade inter-bande pour les fonctionnaires et une augmentation salariale à une date d'effet au plus proche de l'évènement qui en constitue le fait générateur.

L'augmentation est modulée de telle sorte que le salaire de base/salaire global de base soit positionné en cohérence avec les pratiques salariales du niveau d'emploi après promotion.

La promotion se traduit par une augmentation minimum du salaire de base/salaire global de base de 4%, avec un montant minimum de 1 200 € brut annuel (base temps complet), portée à 7% avec un montant minimum de 2 400 € brut annuel (base temps complet) en cas d'accès au niveau cadre (Dbis/III.2).

6.1.2 Mesure individuelle de correction salariale femmes / hommes

En déclinaison de l'accord égalité professionnelle, cette mesure est dédiée à la correction des écarts de salaires entre les femmes et les hommes pour des situations comparables d'emploi.

Elle résulte d'un examen des situations individuelles réalisé par la fonction RH de proximité. Cet examen s'appuie notamment sur les éléments suivants : les pratiques de salaire au sein de l'entité d'affectation et de

l'établissement distinct à niveau d'emploi et âge comparables, l'expérience professionnelle, l'ancienneté dans le poste ou le niveau d'emploi, les interruptions éventuelles de carrière hors congés liés à la parentalité (comme par exemple, disponibilité pour convenance personnelle, essaimage...).

Au regard des statistiques examinées au plan national, cette mesure s'attache à résoudre, en toute priorité, des situations individuelles d'écart salarial parmi les femmes des tranches d'âge égales ou supérieures à 45 ans, quel que soit leur niveau d'emploi.

Cette mesure est décidée indépendamment et distinctement des autres mesures salariales, notamment de la mesure d'augmentation collective et/ou individuelle (article 4).

Elle prend effet au 1er janvier 2024 sur le salaire de base/salaire global de base des salariées présentes à Orange SA à cette date.

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

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

6.2 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 0,05% des salaires globaux de base des fonctionnaires en activité au 31 décembre 2023 (non miscible avec le budget défini à l'article 5).

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

6.3 Fonctionnaires 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 2024, une progression moyenne de 0,7% du salaire global de base de ces salariés, ainsi que de la garantie individuelle de pouvoir d'achat («GIPA») du traitement indiciaire à travers une indemnité dédiée (dans l'attente des textes ministériels à paraître). En l'absence de texte ministériel en 2024, Orange mettra en œuvre une prime calculée selon les modalités de la GIPA, basée sur l'évolution de l'indice des prix hors tabac de 2019 à 2023. Par ailleurs, il est rappelé que ces salariés ont bénéficié au 1er janvier 2024 d'une revalorisation des grilles indiciaires de 5 points d'indice réel, correspondant à une augmentation moyenne de 0,75% du salaire global de base de ces salariés.

Les fonctionnaires classes I et II ne sont pas éligibles à la mesure individuelle décrite à l'article 4.2. Cependant, sur la base de critères factuels examinés lors de l'entretien individuel, le développement des compétences effectivement mises en œuvre à travers l'exercice de la mission et des activités confiées ou la prise de responsabilités supplémentaires pourront être reconnus, sur décision managériale, dans le cadre d'une mesure de parcours professionnel (article 5.3). Le cas échéant, cette mesure pourra se traduire par un changement de grade au sein de la même bande CCNT (promotion intra-bande).

6.4 Médecins du travail

6.4.1 Mesure d'augmentation générale

Les médecins du travail présents à Orange SA au 1^{er} janvier 2024 et toujours présents à la date de mise en œuvre de cette mesure bénéficient, à effet du 1^{er} janvier 2024, d'une mesure d'augmentation générale de leur salaire de base de 2.5%.

6.4.2 Révision du salaire de base

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

A titre d'illustration : élargissement 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 5 de la présente décision pourvoit au financement de ces révisions.

6.4.3 Salaires minima

Les salaires minima des médecins du travail applicables en 2024 à Orange SA figurent en annexe II de la présente décision.

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

En déclinaison des accords intergénérationnel du 12 décembre 2018 et du 17 décembre 2021 portant sur les modalités de mise en œuvre du Temps Partiel Sénior et de l'accord du 1^{er} février 2021 pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap et la lutte contre les discriminations 2021-2023 portant sur les modalités de mise en œuvre du Temps Partiel Sénior Handicap et son avenant de prolongation en date du 4 octobre 2023 :

- Le taux de revalorisation de la « sur-rémunération » est fixé à 2,5% pour les salariés qui entrent dans le dispositif « TPSH » à compter de la date de signature de la présente décision.
- Les seuils minimaux de rémunération sont revalorisés de 2,5%, soit un seuil minimal de 2 135 € brut mensuel pour les salariés niveaux B à D/ classes I et II et 2 975 € brut 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 la décision

La mise en œuvre des mesures de la présente décision fera l'objet d'un pilotage national et local.

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

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

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

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

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

7.2 Principes de mise en œuvre des mesures de la décision

Chaque mesure de cette décision est mise en œuvre en fonction de son objet propre.

Les mesures salariales mises en œuvre au titre de cette décision feront l'objet d'un échange entre le salarié et son manager. Toute décision relative à une mesure individuelle ou collective sera formalisée par une notification.

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 la décision

Cette décision fait l'objet, au niveau national, d'un bilan de mise en œuvre avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives à ce niveau. Ce bilan s'appuie sur des informations quantitatives et qualitatives visant à éclairer l'application de la présente décision (cf liste des informations communiquées en Annexe III).

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 cette décision est réalisé avec les organisations syndicales au niveau de chaque Etablissement Distinct avec d'une part, les organisations syndicales représentatives au niveau national et d'autre part, les organisations représentatives au niveau de l'Etablissement Distinct.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 11/03/2024

A handwritten signature in black ink, consisting of the letters 'V' and 'L' joined together, with a horizontal line underneath.

Vincent Lecerf

Directeur Exécutif en charge des Ressources Humaines Groupe

ANNEXE I

Modalités de mise en œuvre de la mesure d'augmentation collective - Art 4.1

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 2023, éventuellement porté au salaire minima conventionnel applicable au 1 ^{er} janvier 2024	Augmentation appliquée au 1^{er} janvier 2024 (montant brut, en base annualisée, base temps complet)
supérieur à 33 000 et inférieur 34 100 €	la différence entre 34 100 € et le salaire annuel brut de base constaté au 31 décembre 2023, (éventuellement porté au salaire minimum conventionnel applicable au 1 ^{er} janvier 2024)

ANNEXE II

Médecins du travail : salaires minima annuels Orange SA 2024

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 2024
Inférieure à 2 ans	79 706 €
Supérieure à 2 ans et inférieure à 5 ans	86 083 €
Supérieure à 5 ans et inférieure à 10 ans	92 459 €
Supérieure à 10 ans et inférieure à 15 ans	98 547 €
Supérieure à 15 ans et inférieure à 20 ans	104 904 €
Supérieure à 20 ans et inférieure à 25 ans	108 083 €
Supérieure à 25 ans et inférieure à 30 ans	109 673 €
Egale ou supérieure 30 ans	111 262 €

Définition de l'ancienneté :

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

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

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

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

Cependant, cette révision ne saurait être inférieure à celle appliquée aux salaires minima garantis aux médecins du travail relevant de la Convention Collective Nationale des Services de Santé au Travail Interentreprises (en attente des textes à paraître pour 2024).

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 4.1	✓	✓		✓	✓		Bilan DU n-1	
Augmentation individuelle salariés de droit privé bandes B à D art 4.2.1	✓		✓	Sans objet			Bilan DU n-1	Avec détail par tranche d'augmentation avec zoom sur début de carrière
Augmentation individuelle cadres art 4.2.2	✓		✓	Sans objet			Bilan /DU n-1	Avec détail par tranche d'augmentation avec zoom sur début de carrière
Mesures PMPP	✓		✓				Bilan DU n-1	Avec détail par genre en % et détail par tranche d'augm.
Mesures de Promotions art 5.1	✓		✓				Bilan DU n-1	Avec détail par genre en % et détail par tranche d'augm.
Mesures de Mobilités art 5.2	✓		✓				Bilan DU n-1	Avec détail par genre en % et détail par tranche d'augm.
Mesures Parcours Professionnels art 5.3	✓		✓				Bilan DU n-1	Avec détail par genre en % et détail par tranche d'augm.
Mesures en faveur de l'égalité professionnelle art 6.1	Sans objet		✓				Bilan DU n-1	
Mesures Evol. professionnelle des femmes art 6.1.1	Sans objet		✓				Bilan DU n-1	Avec détail par tranche d'augmentation.
Mesures correction salariale F/H art 6.1.2	Sans objet		✓				Bilan DU n-1	Avec détail par tranche d'augmentation + zoom sur femmes +/- 45 ans
PRA art 6.2	✓		✓		Sans objet		Bilan DU n-1	
Répartition mesures avec chgt Bande/grade	✓		✓				Bilan DU n-1	Avec détail Intra-Bande/chgt bande
Application des mesures en synthèse	✓		✓	✓			Bilan DU n-1	

Augmentation individuelle selon séniorité	✓					✓	Bilan DU n-1 (annexe)	
Effectifs éligibles par budget année N-1	✓		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Bilan DU n-1 (annexe)	
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 : GIPA et effet GVT NC	✓		✓	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Info sur les Rémunérations	GIPA : nb salarié et montant au global. GVT : 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)	
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.

Eléments 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 4.1	✓	✓		✓	✓		Bilan DU n-1	
Augmentation individuelle salariés de droit privé bandes B à D art 4.2.1	✓		✓	Sans objet			Bilan DU n-1	Avec détail par tranche d'augmentation avec zoom sur début de carrière
Augmentation individuelle cadres art 4.2.2	✓		✓	Sans objet			Bilan /DU n-1	Avec détail par tranche d'augmentation avec zoom sur début de carrière
Mesures PMPP	✓		✓				Bilan DU n-1	Avec détail par genre en % et détail par tranche d'augm.
Mesures de Promotions art 5.1	✓		✓				Bilan DU n-1	Avec détail par genre en % et détail par tranche d'augm.
Mesures de Mobilités art 5.2	✓		✓				Bilan DU n-1	Avec détail par genre en % et détail par tranche d'augm.
Mesures Parcours Professionnels art 5.3	✓		✓				Bilan DU n-1	Avec détail par genre en % et détail par tranche d'augm.
Mesures en faveur de l'égalité professionnelle art 6.1	Sans objet		✓				Bilan DU n-1	
Mesures Evol. professionnelle des femmes art 6.1.1	Sans objet		✓				Bilan DU n-1	Avec détail par tranche d'augmentation.
Mesures correction salariale F/H art 6.1.2	Sans objet		✓				Bilan DU n-1	Avec détail par tranche d'augmentation + zoom sur femmes +/- 45 ans
PRA art 6.2	✓		✓		Sans objet		Bilan DU n-1	
Répartition mesures avec chgt Bande/grade	✓		✓				Bilan DU n-1	Avec détail Intra-Bande/chgt bande
Application des mesures en synthèse	✓		✓	✓			Bilan DU n-1	
Augmentation individuelle selon séniorité	✓					✓	Bilan DU n-1 (annexe)	
Effectifs éligibles par budget année N-1	✓		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Bilan DU n-1 (annexe)	

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