

Accord salarial 2026

Orange SA

13 mars 2026

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>7</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	9
4.4 Mise en œuvre	9
Article 5 - Mesure de correction salariale	9
Article 6 – Forfait Mobilités Durables (FMD)	10
Article 7 – Dispositions spécifiques pour certaines catégories de salariés	10
7.1 Consolidations issues, pour les fonctionnaires, des accords sociaux 1990, 1997, et de l'accord salarial 2013	10
7.2 Médecins du travail	11
7.2.1 <i>Mesure d'augmentation générale</i>	<i>11</i>
7.2.2 <i>Révision du salaire de base</i>	<i>11</i>
7.2.3 <i>Salaires minima</i>	<i>11</i>
7.3 Revalorisation des seuils minimaux de rémunération du Temps Partiel Sénior (TPS)	11
11	
Article 8 – Principes de mise en œuvre et bilan d'application	11
8.1 Principes de mise en œuvre de l'accord	11
8.2 Principes de mise en œuvre des mesures de l'accord	12
8.3 Bilan de l'accord	12
Articles 9 - Dispositions finales	13

9.1	Durée de l'accord	13
9.2	Suivi de l'accord	13
9.3	Notification de l'accord.....	13
9.4	Dépôt et publicité de l'accord	13

ANNEXE I.....	16
ANNEXE II.....	17
ANNEXE III.....	21
ANNEXE IV.....	22

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 2026, 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 2026 au sein de la société Orange SA, ainsi que les catégories de personnel auxquelles elles s'appliquent.

L'ensemble des mesures salariales de cet accord représente un budget global moyen de 2,0% des salaires de base/salaires globaux de base constatés au 31 décembre 2025 (base temps complet).

Ces mesures s'appliquent aux salariés d'Orange SA présents au 31 décembre 2025 et au 1^{er} janvier 2026.¹

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.

En complément de ces mesures et indépendamment du budget global moyen de 2% y afférent, il est décidé une revalorisation du forfait mobilité durable pour l'année 2026.

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 2025 (éventuellement porté au salaire minima conventionnel applicable au 1er janvier 2026).

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 €	400€

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 correspond, en niveau, à 0,6% des salaires de base constatés au 31 décembre 2025 de l'ensemble des salariés de droit privé des groupes d'emplois B à D.

Cette mesure d'augmentation collective s'applique à effet du 1^{er} janvier 2026 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

Au titre du présent accord, les fonctionnaires des classes I et II bénéficient d'une augmentation collective d'un montant annuel uniforme de 350 € bruts (base temps complet).

Cette mesure d'augmentation collective s'applique à effet du 1^{er} janvier 2026 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.

Cette mesure correspond, en niveau, à 0,9% des salaires globaux de base de ces salariés constatés au 31 décembre 2025.

Il est rappelé que ces salariés bénéficient également des mesures d'augmentation prévues par leur statut, et notamment des avancements individuels d'échelon en fonction de l'ancienneté (« GVT »), qui représentent, en 2026, une progression moyenne de 0,7% du salaire global de base de ces salariés.

3.2 Mesure d'augmentation individuelle

Cette mesure permet aux managers de reconnaître la contribution individuelle des salariés et les évolutions du poste intervenues durant la période écoulée. Cette appréciation s'appuie sur les éléments partagés lors de l'Entretien Individuel (EI).

Elle s'appuie sur les critères factuels ci-dessous :

- le positionnement salarial par rapport au niveau de maîtrise du poste 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 ;
- la progression du niveau de maîtrise du poste ;
- le développement des compétences mises en œuvre à travers l'exercice de la mission et des activités confiées ;
- la prise de responsabilités supplémentaires sur son poste, n'impliquant pas un changement de bande CCNT.

Cette mesure d'augmentation individuelle s'applique à effet du 1^{er} janvier 2026 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.

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

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 1% des salaires de base constatés au 31 décembre 2025 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.

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 1,6% des salaires de base/salaires globaux de base constatés au 31 décembre 2025 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 en accord avec les orientations de la GEPP et en particulier les métiers « en tension » et/ou « émergents ». Son utilisation est adaptée au niveau de chaque Division (OF, OB (SCE), OW, FC, Innov) en considération de ses besoins propres, identifiés par la GEPP.

Ce budget correspond, en niveau, à 0,35% des salaires de base annuels/salaires globaux de base constatés au 31 décembre 2025 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.

▪ Promotion en mobilité

Cette promotion est mise en œuvre dans le cadre de la mobilité interne à l'initiative du salarié. Elle tient compte des évaluations managériales, du potentiel du collaborateur à occuper le poste cible, et de sa capacité à évoluer sur un emploi de niveau supérieur au-delà du poste cible.

▪ Promotion par élargissement du périmètre de responsabilités sur le poste

Cette promotion est mise en œuvre dans le cadre d'une évolution significative des activités du poste en termes de responsabilités et d'autonomie. Elle est décidée collégalement lors de la Revue du Personnel ou de la

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

construction du plan de promotion de l'entité, en tenant compte du parcours, des compétences, du projet professionnel et du potentiel à évoluer sur un emploi de niveau supérieur au-delà du poste cible.

Pour les accès E et F, un entretien complémentaire en dehors de l'entité de rattachement est systématiquement organisé. Cet entretien a pour objectif de s'assurer que le salarié a la capacité à évoluer sur le niveau cible au-delà de son poste actuel.

Les mesures d'augmentation pour promotion sont décidées en tenant compte du positionnement salarial de l'intéressé :

- pour un niveau d'emploi et un métier local⁴ identiques;
- une expérience professionnelle et un niveau de maîtrise des compétences attendues équivalents ;

sur la base notamment des éléments de comparaison représentatifs mis à disposition par l'entreprise⁵.

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

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 7.1 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.

Le montant de la mesure est décidé en tenant compte du positionnement salarial de l'intéressé :

- pour un niveau d'emploi et un métier local⁷ identiques ;
- une expérience professionnelle et un niveau de maîtrise des compétences attendues équivalents ;

sur la base notamment des éléments de comparaison représentatifs mis à disposition par l'entreprise⁸.

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

⁴ Au sens du niveau le plus fin du Référentiel Métiers dans My Job

⁵ Rapport Statistiques de rémunération mis à disposition des managers et de la filière RH dans My job

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

⁸ Rapport Statistiques de rémunération mis à disposition des managers et de la filière RH dans My job

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 salariale⁹ 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.

Le montant de la mesure est décidé en tenant compte du positionnement salarial de l'intéressé :

- pour un niveau d'emploi et un métier local¹⁰ identiques;
- une expérience professionnelle et un niveau de maîtrise des compétences attendues équivalents ;

sur la base notamment des éléments de comparaison représentatifs mis à disposition par l'entreprise¹¹.

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 de 1 500 000 € bruts (base temps complet) est consacré à la correction des écarts de salaires pour des situations comparables d'emploi:-

- pour un niveau d'emploi et un métier local¹² identiques;
- une expérience professionnelle et un niveau de maîtrise des compétences attendues équivalents.

Cette mesure de correction salariale est non genrée.

Sa mise en œuvre résulte d'un examen des situations individuelles identifiées conjointement par la ligne managériale et par la fonction RH de proximité :

⁹ 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.

¹⁰ Au sens du niveau le plus fin du Référentiel Métiers dans My Job

¹¹ Rapport Statistiques de rémunération mis à disposition des managers et de la filière RH dans My job

¹² Au sens du niveau le plus fin du Référentiel Métiers dans My Job

- soit dans le cadre de l'analyse croisée famille métiers/CCNT telle que prévue à l'article 24.1 de l'accord portant sur l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes, l'équilibre vie privée vie professionnelle et la lutte contre les discriminations du 10 décembre 2025¹³ ;
- soit dans le cadre de la mise en œuvre de la mesure individuelle après étude du positionnement salarial à situation comparable d'emploi .

Cette mesure est décidée en complément 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. Ainsi, cette mesure se cumule avec une décision de mesure individuelle pour les populations éligibles.

Cette mesure prend effet au 1er janvier 2026.

Son application se traduit par une augmentation minimum du salaire de base ou salaire global de base de 5%, avec un montant annuel minimum de 1 500 € bruts (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 Division (OF, OB (SCE), OW, FC, Innov).

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

Article 6 – Forfait Mobilités Durables (FMD)

Le dispositif de forfait mobilité durable a été fixé par le relevé de décision du Plan de Mobilité travail-domicile pour les salariés OSA du 24 octobre 2025.

Par la présente clause, le montant forfaitaire du forfait mobilité initialement fixé à 400 euros, est porté à 600 euros, avec une contribution journalière initialement fixée à 3€ portée à 4€, dans le respect du plafond légal d'exonération fiscale et sociale (Voir détail - Annexe II). Les modalités de mise en œuvre et conditions d'attribution du Forfait Mobilité Durable demeurent celles définies dans le cadre du relevé de décision du 24 octobre 2025. Cette mesure prendra fin en même temps que la décision du Plan de Mobilité travail-domicile qu'elle modifie soit le 31 décembre 2026.

A l'exception du montant du forfait mobilité, toutes les autres mesures du relevé de décision du 24 octobre 2025 demeurent inchangées et s'appliqueront jusqu'à leur terme soit le 31 décembre 2026.

Article 7 – Dispositions spécifiques pour certaines catégories de salariés

7.1 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 2025 (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 annuel minimum de 1 200 € bruts (base temps complet), portée à 7% avec un montant annuel minimum de 2 400 € bruts (base temps complet) en cas d'accès au niveau cadre (III.2).

¹³ Article 24.1 de l'accord Egalité Professionnelle du 10 décembre 2025 : « Au niveau national, une analyse croisée CCNT/Familles Métiers du SGB moyen par genre est partagée chaque année [...]. Elle permet d'identifier, le cas échéant, les situations nécessitant de conduire une analyse plus fine, cibler les périmètres et les actions à mettre en œuvre, pour corriger les éventuels écarts sur le salaire et autres composantes de rémunération entre des femmes et des hommes pour des situations comparables ».

7.2 Médecins du travail

7.2.1 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 2026, d'une mesure d'augmentation générale de leur salaire de base de 1,6%.

7.2.2 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.

7.2.3 Salaires minima

Les salaires minima des médecins du travail applicables en 2026 à Orange SA figurent en annexe III du présent accord.

7.3 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 1,6%, soit un seuil minimal de 2 210 € bruts mensuels pour les salariés niveaux B à D/ classes I et II et 3 079 € bruts mensuels pour les salariés Dbis à G / classes III et IV ou détachés sur un emploi supérieur.

Article 8 – Principes de mise en œuvre et bilan d'application

8.1 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 SA 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.

Les consignes de mises en œuvre préciseront :

- 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.

8.2 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.

A l'issue de la campagne d'attribution de la mesure individuelle, « Part Fixe », le manager organise un échange avec chacun des membres de son équipe et explicite les critères pris en compte dans le cadre de sa décision et remet, le cas échéant, 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 de l'intéressé sur la base notamment des éléments de comparaisons représentatifs mis à disposition par l'entreprise¹⁴ dans le respect de la confidentialité des situations individuelles :

- pour un niveau d'emploi et un métier local¹⁵ identiques ;
- une expérience professionnelle et un niveau de maîtrise des compétences attendues équivalents.

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.

8.3 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 IV, cette liste pourra être réexaminée lors de la première séance de négociation de l'accord salarial 2027 du T4 2026, 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.

¹⁴ Sur la base du Rapport Statistiques de rémunération mis à disposition des managers et de la filière RH dans My job

¹⁵ Au sens du niveau le plus fin du Référentiel Métiers dans My Job.

Articles 9 - Dispositions finales

9.1 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 2026.

9.2 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'explicitier 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.

Après publication de la loi transposant la Directive UE 2023/970 sur la transparence des rémunérations et de ses décrets d'application, une commission de suivi de l'accord sera réunie afin de partager les dispositions de la loi.

9.3 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.

9.4 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 13 mars 2026

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 de la CFE-CGC Orange :

-La signature de la CFE-CGC Orange 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 Orange comme automatiquement valide.

-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 (Transparacy 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.

-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.

Il est peu acceptable qu'une personne fonctionnaire, non cadre, en fin de grille indiciaire, ne bénéficiant pas de mesure GVT a une augmentation fixe de 350 € sans reconnaissance aucune de son implication et de sa maîtrise de poste.

-L'engagement de notre signature poursuit un seul objectif : éviter que les salariés se retrouvent avec des indemnités ou des avantages moins favorables, suite à une décision unilatérale prise par la direction. Par ailleurs, compte tenu du climat géopolitique actuel, le taux d'inflation prévu pour 2026 pourrait être supérieur à celui de 2025, ce qui risque également d'impacter le pouvoir d'achat des salariés cette année.

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 2025, éventuellement porté au salaire minima conventionnel applicable au 1er janvier 2026	Augmentation appliquée au 1er janvier 2026 (montant brut, en base annualisée, base temps complet)
Supérieur à 35 000€ et inférieur 35 400 €	la différence entre 35 400 € et le salaire annuel brut de base constaté au 31 décembre 2025, (éventuellement porté au salaire minimum conventionnel applicable au 1er janvier 2026)

ANNEXE II - Le Forfait mobilités durables pour l'année 2026

Dans le cadre de sa politique en faveur de l'environnement, Orange SA s'engage à réduire ses émissions de carbone, notamment à donner les moyens à ses salariés de réduire celles qui sont imputables à leurs déplacements domicile/travail.

Dans cet objectif, Orange SA met en œuvre le forfait mobilités durables afin d'encourager les salariés à adopter de nouvelles habitudes de déplacements.

Les 4 principaux volets de ce forfait mobilités durables sont :

- Le co-voiturage,
- L'utilisation de son vélo personnel, ainsi que de la trottinette électrique personnelle et du scooter électrique personnel,
- La location de véhicule en libre-service (dit en « free floating »),
- La prise en charge de ticket de transport à l'unité.

Le forfait mobilités durables est mis en œuvre pour un montant annuel maximum de 600 €, rentrant dans le plafond légal prévu d'exonération fiscale et sociale, pour le salarié et pour l'entreprise. En l'état actuelle de la réglementation, ces montants sont exonérés d'impôt et de charges sociales.

Le forfait mobilités durables peut être cumulé avec la prise en charge obligatoire de 50% par l'employeur du coût des titres d'abonnement de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

Dans le cadre de la législation en vigueur, Orange SA rembourse 50 % du coût des titres d'abonnement (annuel, mensuel ou hebdomadaire) souscrits par ses salariés pour l'intégralité du trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, accompli au moyen de services de transports publics ainsi que des services publics de location de vélo.

Si la prise en charge des 50% des abonnements sur l'année n'excède pas le plafond du forfait mobilités durables de 600€, alors le salarié peut utiliser le reliquat sur les mesures décrites ci-après.

1. Le développement du co-voiturage

Le forfait mobilités durables sera ouvert à tous les salariés ayant un usage effectif, régulier ou occasionnel, du co-voiturage pour les trajets domicile-travail, que ce soit en tant que passager ou conducteur.

Trois axes d'action sont identifiés pour développer le co-voiturage domicile-travail :

- faciliter la rencontre entre les offres et les demandes au travers de l'usage de plates-formes,
- faire bénéficier les utilisateurs de co-voiturage d'avantages concrets (éligibilité au forfait mobilités durables et priorité d'accès à une place de parking),
- accompagner les salariés dans le changement de leur pratique.

Faciliter la rencontre entre les offres et les demandes

Les plateformes de co-voiturage, implantées sur l'ensemble du territoire ou plus localement, ont besoin d'avoir un maximum de personnes inscrites afin d'accroître les chances de compatibilité de trajets des conducteurs et des co-voiturés.

Toutes les plateformes de co-voiturage sont éligibles au forfait mobilités durables, chaque salarié peut ainsi choisir celles qui sont le mieux implantées localement sur son parcours domicile-travail.

Le salarié peut ainsi co-voiturer avec des salariés Orange SA, et également avec des personnes externes à l'entreprise, inscrites sur ces plateformes.

Pour faciliter la rencontre entre les offres et les demandes, les salariés ont la possibilité d'aménager leurs horaires de travail en faisant la demande écrite auprès de leur manager. Le manager devra rendre sa réponse sous quinzaine et motiver son refus le cas échéant.

Modalités du forfait mobilités durables pour les co-voitureurs et les co-voiturés

Pour le co-voitureur (conducteur du véhicule), les bénéfices sont les suivants :

- la rémunération des trajets par la société de co-voiturage,
- l'accès prioritaire à une place de parking,
- la possibilité d'aménagement des horaires de travail lorsque ceci est compatible avec le poste,
- une participation de 4 € par jour.

Pour le co-voituré (passager du véhicule), les bénéfices sont les suivants :

- des coûts de transports réduits payés sur la plateforme de co-voiturage,
- la prise en charge partielle ou totale par certaines régions et agglomérations, selon les modalités prévues par celles-ci,
- la possibilité d'aménagement des horaires de travail lorsque ceci est compatible avec le poste
- une participation de 4 € par jour.

L'accompagnement des salariés

L'entreprise s'engage à accompagner les salariés dans le développement du co-voiturage, par la mise en œuvre d'actions au niveau national et au niveau local :

- Des animations sur site organisées lors du déploiement ;
- Une information sur la « mobilité domicile-travail » disponible sur les sites (dans les livrets d'accueil) ;
- La mise à disposition de la calculette carbone.

L'accès prioritaire au parking

Un minimum de 50 trajets par an est nécessaire pour être prioritaire à l'accès à une place de parking sur un site Orange SA, selon les possibilités du site.

A l'initialisation, la preuve de pratique de co-voiturage justifiée par un/des relevé/s de plateforme de co-voiturage permet de bénéficier en priorité d'une place de parking.

Une vignette / un macaron « co-voitureur » fourni par l'entreprise pourra être apposé et visible sur le véhicule des salariés bénéficiaires d'une place réservée au co-voiturage.

Pour les salariés en situation de handicap, l'accès au parking est prioritaire et n'est pas soumis à un nombre de trajets en co-voiturage.

Pour tout renseignement sur la démarche qui permettra de bénéficier d'un transport adapté, le salarié en situation de handicap peut solliciter les acteurs du domaine Ressources Humaines, et notamment le correspondant Handicap.

2. L'usage du vélo personnel, de la trottinette électrique personnelle, du scooter électrique personnel

Dans le cadre légal du forfait mobilités durables, seuls le vélo personnel (électrique ou non), le vélo aménagé spécifiquement pour les personnes en situation de handicap, les trottinettes électriques personnelles et les scooters électriques personnels sont éligibles au dispositif.

L'accueil sur site

Orange SA s'engage à améliorer, selon les possibilités et les besoins sur les différents sites, l'accueil des salariés en vélo, en trottinette électrique, en scooter électrique personnel, avec notamment les actions suivantes :

- la mise à disposition en nombre suffisant d'abris à vélos adaptés, sécurisés et éclairés pour le garage des 2 roues propres selon les demandes formulées,
- l'installation de casiers à proximité des espaces de travail, en fonction des demandes,
- l'implantation ou la rénovation si nécessaire d'équipements spécifiques (vestiaires et / ou douches),
- la possibilité d'organiser des journées de réparation sur site,
- et toute autre mesure en lien avec l'accueil des salariés en 2 roues propres (accueil des sites de restauration, de télétravail satellite, ...).

La mise en œuvre du forfait mobilités durables

Les salariés en vélo, en trottinettes électriques personnelles et scooters électriques personnels, peuvent bénéficier dans le cadre du forfait mobilités durables d'une participation journalière de 4 €.

La demande de forfait mobilités durables pour l'utilisation des 2 roues propres ci-dessus mentionnés devra être réalisée en fin d'année et devra être accompagnée d'une attestation sur l'honneur d'utilisation de son vélo, de sa trottinette électrique personnelle ou de son scooter électrique personnel pour ses déplacements domicile-travail et du nombre de jours d'utilisation sur l'année (avec un aller-retour par jour travaillé).

Le forfait correspond à un montant annuel, défiscalisé, de 600€ maximum en fonction de l'usage. Avec les indemnités journalières perçues, le salarié peut acquérir un nouveau vélo ou une trottinette électrique ou un scooter électrique personnel, en assurer la maintenance ou réaliser des achats d'équipements de sécurité : l'usage de ce forfait est à la discrétion de chacun.

Sensibilisation et sécurité

L'entreprise s'engage à mener régulièrement des actions d'information et de sensibilisation sur l'utilisation du 2 roues propre avec pour objectifs de :

- former, sensibiliser à la sécurité et à l'entretien : l'entreprise s'engage à développer et mettre à la disposition de tous les salariés un module e-learning sur ce sujet et à compléter le catalogue formation de modules existants tels que « sécurité vélo »,
- permettre aux utilisateurs de s'informer, échanger, partager leurs bonnes pratiques, pour favoriser l'utilisation de ces modes de transport,
- informer de la présence de prestataires spécialisés dans les réparations de 2 roues sur le site à date définie,
- communiquer sur les offres de service public de location quand elles existent.

3. Location de véhicule en libre-service

Définition

Les engins de déplacement personnels (EDP) en location ou en libre-service (comme les scooters et les trottinettes électriques disponibles sans station « en free floating ») sont éligibles au forfait mobilités durables.

La mise en œuvre du forfait mobilités durables

Les salariés peuvent bénéficier dans le cadre du forfait mobilités durables d'une participation journalière de 4 € pour l'utilisation d'un EDP en location ou en libre-service sur présentation de leur relevé d'utilisation, dans le cadre global du forfait mobilités durables.

4. La prise en charge des tickets de transport en commun à l'unité

En complément des mesures définies ci-dessus, les salariés pourront sur justificatif se faire rembourser les achats de ticket à l'unité (bus, métro, tramway, navette fluviale,...) pour effectuer des trajets domicile travail, dans le cadre global du forfait mobilités durables.

Les titres de transport en commun à l'unité, acheté à l'unité ou en carnet, sont ceux qui sont hors abonnement relevant de la prise en charge obligatoire à 50% par l'employeur.

5. Les modalités de mise en œuvre du forfait mobilités durables

La prise en charge du forfait mobilités durables se fera sur une fréquence annuelle.

La demande sera faite 1 fois par an au cours du 1er trimestre de l'année suivante.

ANNEXE III

Médecins du travail : salaires minima annuels Orange SA 2026

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 2026
Inférieure à 2 ans	82 196 €
Supérieure à 2 ans et inférieure à 5 ans	88 772 €
Supérieure à 5 ans et inférieure à 10 ans	95 347 €
Supérieure à 10 ans et inférieure à 15 ans	101 625 €
Supérieure à 15 ans et inférieure à 20 ans	108 181 €
Supérieure à 20 ans et inférieure à 25 ans	111 459 €
Supérieure à 25 ans et inférieure à 30 ans	113 099 €
Egale ou supérieure 30 ans	114 737 €

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 2026).

ANNEXE IV

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 7.1	✓		✓		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
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 7.1	✓		✓		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)	

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