

# Accord relatif à la négociation annuelle obligatoire 2023

Vous trouverez ci-dessous l'accord qui définit les mesures salariales qui seront mises en œuvre au titre de l'année 2023 au sein de la société Orange Caraïbe SA.

## Article 1 : Champ d'application

Cet accord s'applique à l'ensemble des salariés d'Orange Caraïbe SA, CDI, CDD, et fonctionnaires détachés à compter du 1er janvier 2023, pour l'année 2023 et justifiant au 1er janvier 2023 d'une ancienneté d'au moins 3 mois révolus au sein d'Orange Caraïbe SA.

## Article 2 : Objet de l'accord

Cet accord définit les mesures salariales qui sont mises en œuvre au titre de l'année 2023 au sein de la société Orange Caraïbe SA.

## Article 3 : Rémunération

L'ensemble des mesures salariales représente un budget moyen de 4,8 % de la masse salariale.

### Article 3-1 : Augmentation des salariés des bandes C et D

Le budget moyen de la mesure individuelle correspond, en niveau, à 4,50% de la masse salariale de ces salariés.

Sa mise en œuvre se traduit par une augmentation individuelle d'un montant garanti de 1 500 € (mille cinq cents euros) brut annuel (base temps complet) pour tous les salariés des bandes C et D.

### Article 3-2 : Augmentation des salariés de la bande Dbis

Le budget moyen de la mesure individuelle correspond, en niveau, à 4,10% de la masse salariale de ces salariés.

Sa mise en œuvre se traduit par une augmentation individuelle d'un montant garanti de 1 300 € (mille trois cents euros) brut annuel (base temps complet) pour tous les salariés de la bande Dbis.

### Article 3-3 : Augmentation des salariés de la bande E

Le budget moyen de la mesure individuelle correspond, en niveau, à 4,10% de la masse salariale de ces salariés.

Sa mise en œuvre se traduit par une augmentation individuelle d'un montant garanti de 1 200 € (mille deux cents euros) brut annuel (base temps complet) pour tous les salariés de la bande E.

### Article 3-4 : Augmentation des salariés de la bande F

Le budget moyen de la mesure individuelle correspond, en niveau, à 3,80 % de la masse salariale de ces salariés.

Sa mise en œuvre se traduit par une augmentation individuelle d'un montant garanti de 1 100 € (mille cent euros) brut annuel (base temps complet) pour tous les salariés de la bande F.

### Article 3-5 : Principes de mise en oeuvre

La mesure d'augmentation individuelle (articles 3-1, 3-2, 3-3 et 3-4) s'applique à effet du 1er janvier 2023 sur le salaire de base à cette date.

Les principes de mise en œuvre de l'augmentation individuelle définis aux articles 2, 3 et 4 de l'accord relatif à la négociation annuelle obligatoire 2010 sont reconduits. Ces principes sont rappelés en annexe 1 (Annexe 1 : Extrait de l'accord relatif à la négociation annuelle obligatoire 2010).

### Article 3-6 : Mesure d'ajustement salarial dont égalité femmes/hommes et reconnaissance professionnelle (promotions et mesures emploi et compétences)

Un budget spécifique de 0,7% de la masse salariale sera consacré aux promotions, aux mesures emploi et compétences (MEC), à l'ajustement et positionnement salarial.

Les critères retenus pour l'attribution de la mesure emploi compétences sont les suivants :

- un changement de métier et/ou un changement significatif d'activité
- une évolution significative des responsabilités et du périmètre managérial
- le positionnement salarial dans la bande : écarts de salaires et égalité femmes/hommes.

Les mesures de reconnaissance (promotion et MEC) seront formalisées dans un avenant au contrat de travail et par un courrier d'accompagnement du Directeur des Ressources Humaines.

Cette mesure s'applique pour les salariés des bandes C à F.

#### Article 4 : Evolution Professionnelle

##### Article 4-1 : Analyse des situations

Dans le cadre du budget visé à l'article 3-6 du présent accord, les parties conviennent que la Direction s'engage à analyser en priorité la situation des salariés n'ayant pas bénéficié de reconnaissance depuis au moins 10 ans (changement de bande, reconnaissance des compétences, changement de poste).

#### Article 5 : Révision

Les parties signataires peuvent déposer une demande de révision de tout ou partie des dispositions du présent accord conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations commenceront le plus rapidement possible avec l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application du présent accord et habilitées, au terme de l'article L.2261-7-1 du Code du travail précité, à engager cette procédure de révision.

#### Article 6 : Bilan de l'accord

Un bilan sera effectué avec les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord au plus tard au premier trimestre de l'année 2024 (augmentations individuelles, mesures d'accompagnement, situation des salariés n'ayant pas bénéficié de promotion depuis au moins 10 ans).

Gaetan **ABSALON** : 06 96 85 46 26  
 Lucie **JANCZAK** : 06 90 50 70 30  
 Thierry **XAVIER** : 06 90 28 21 22  
 Kevin **CONTOUT** : 06 96 55 12 55  
 Olivier **GOURLAY** : 06 96 25 96 25  
 Ambroise **PLAISANCE** : 06 47 31 01 06  
 Marie **LORET** : 06 94 42 77 01  
 Hubert **LEMARQUAND** : 06 96 28 97 31  
 Jean Marc **DARTAGNAN** : 06 89 10 01 12



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

[www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)

abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](https://bit.ly/abtCFE-CGC)

tous vos contacts : [bit.ly/annuaireCFECCG](https://bit.ly/annuaireCFECCG)

