



Madame la Vice-Présidente,  
Monsieur le Délégué Syndical Central,  
Madame la Secrétaire Nationale adjointe Rétribution,

Paris, le 1<sup>er</sup> juillet 2021

Je tenais tout d'abord à vous remercier pour votre courrier en date du 29 juin 2021 et pour la participation de votre organisation syndicale aux réunions de négociation.

L'article 4.1 " Pilotage de la mise en œuvre " du projet d'accord salarial communiqué le 28 juin 2021 pourra être complété et préciser désormais :

« A titre exceptionnel, une commission de suivi de l'application de l'accord sera organisée au niveau national au plus tard en novembre 2021, sur la base des données saisies dans le Système d'Information Ressources Humaines le mois de paie précédant le mois de tenue de la commission. Dans le cadre de cette commission, les prévisions annuelles d'inflation, à date, de la Banque de France, seront réexaminées. En cas de remontée durable et plus forte qu'anticipé de l'inflation, par rapport aux prévisions connues à fin juin 2021, avec un impact significatif sur le pouvoir d'achat des salariés, des discussions seront conduites sur les mesures correctrices qui pourraient être prises, sans préjuger du contenu de la NAO 2022 ».

La transférabilité des budgets ARCQ et mobilité est désormais assurée à travers la proposition de mise en œuvre d'un budget global consacré à la reconnaissance des compétences, des qualifications, de la mobilité et des parcours professionnels représentant 0,7% en niveau (chapitre 2 du projet d'accord).

L'engagement pris par l'entreprise dans le cadre de l'article 4.4. de ce même projet, "Engagement complémentaire en matière de santé et prévoyance", est bien celui d'ouvrir une concertation avec les organisations syndicales. Je suis favorable à ce que soit étudiée l'augmentation progressive de la part prise en charge par l'entreprise, sous réserve que soit aussi examiné la baisse de certaines cotisations salariales en contrepartie d'un déplaçonnement de certaines cotisations, ainsi que la rationalisation de certaines prestations, comme la participation complémentaire aux frais d'optique pour travail sur écran (dans la limite de 12,80 euros par an et par salarié), qui pourrait être redistribuée en pouvoir d'achat à l'ensemble des salariés.

Dans le cadre de la mise en œuvre des promotions, Orange SA s'engage à donner le bénéfice du second échelon fonctionnel à tous les fonctionnaires 4.4 qui en rempliraient les conditions. La politique de passage 2.3/3.2, très récemment réaménagée, sera revue en Comité des Questions Statutaires d'Orange d'ici à la fin de l'année.

Je suis favorable à ce que le versement annuel de jours du CET vers le PERCO puisse être augmenté (pouvant aller selon les dispositions législatives jusqu'à 10 jours) dans le cadre de la négociation de l'accord intergénérationnel. Une proposition sera faite aux organisations syndicales en ce sens par l'entreprise.

Enfin, je partage votre analyse sur la nécessité d'organiser une concertation sur la multiplicité des modalités de rétribution afin de les simplifier. J'inviterai donc les organisations syndicales à en discuter au second semestre 2021.

En espérant que ces éléments complémentaires, qui montrent mon attachement à la préservation du pouvoir d'achat des salariés d'Orange, malgré les contraintes qui pèsent sur l'entreprise, permettront à votre organisation syndicale de prendre la décision d'être partie prenante à cet accord.

Je vous prie d'accepter mes salutations cordiales

Gervais Pellissier \\  
Directeur Général Délégué