

# La Fusion : les Principales Echéances de l'Accord

Octobre 2023

Afin de vous aider à suivre l'application de l'Accord, nous vous proposons une Synthèse des Principales échéances de l'Accord de Transition de la Fusion.

Nous rappelons que l'Accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra effet à la date de la fusion, le 1er octobre 2023, et arrivera à échéance le 30 septembre 2026. Ce dernier ne pourra pas être renouvelé.

Echéances	Synthèse des Principaux Eléments entrant en vigueur à partir du 1er Octobre 2023
oct-23	<p><b>Régime de travail</b> : Les salarié(e)s avec un régime de travail Orange Caraïbe SA 35 h sans JRTT seront transférés sur un régime de travail Orange SA 35h sans JTL. Les salarié(e)s avec un régime de travail Orange Caraïbe SA 39 h et 22 JRTT seront transférés sur un régime de travail Orange SA 39h avec 22,5 JTL.</p> <p><b>Heures supp</b> : à la date d'entrée en vigueur du présent accord de transition, les salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA bénéficieront des dispositions en vigueur au sein d'Orange SA en matière d'heures supplémentaires. Les salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA pourront transférer la totalité des heures détenues dans leur compteur ADP vers le compteur Anoo d'Orange SA. Les salarié(e)s pourront s'ils(elles) le souhaitent alimenter leur CET en y affectant tout ou partie des heures détenues dans le compteur ADP, suivant les modalités d'alimentation du CET.</p> <p><b>Conges</b> : soit le salarié transfert 1 à 15j CA sur OSA ( avec possibilité de poser jusqu'à dec 24), et/ou alimente son CET 20j lié à la fusion+ 10j réglementaire ( soit 30j en 2023 et 2024), et/ou se fait payer l'intégralité de ses congés ( mise en paie 100% en dec 23, ou 50% en dec 23 et 50% en janv 24)</p> <p><b>Intéressement</b> : l'accord d'intéressement Orange SA qui s'appliquera de fait aux salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA, sur les trois mois restants (octobre, novembre et décembre 2023), les salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA seront éligibles à une part d'intéressement Orange SA</p> <p><b>Frais de santé</b> : Les prestations étant identiques entre Orange Caraïbe SA et Orange SA, le régime de protection sociale du groupe se poursuivra à la date de mise en oeuvre de l'accord de transition, sans délai de carence et sans rupture sur les prestations en cours (remboursement santé, etc.).</p> <p>complémentaire santé et prévoyance : L'entreprise prendra en charge le surcoût de cotisations par une augmentation du SGB au moment de l'entrée en vigueur de l'accord de transition (La participation des salarié(e)s OCA passera de 20% à 40% pour la complémentaire santé et de 16% à 28% pour le régime de prévoyance au sein d'Orange SA.)</p> <p><b>Retraite</b> : les salarié(e)s se verront appliquer le régime de retraite complémentaire d'Orange SA.</p> <p><b>Avantage mobile</b> : Les salarié(e)s bénéficieront de l'attribution gratuite d'un terminal mobile, en application de la politique « OSA terminaux ». (Cf. 100% Pratique / Règles d'attribution et de renouvellement du mobile professionnel / Le tableau récapitulatif des périodes en fonction des différentes gammes)</p>
nov-23	<p><b>Congés</b> : Avant le 30/11/23, communication RH solde des congés OCA avant le 31/10/23 Reaffectation de 1 JRTT ( 2/11/2023) qui avait été oté en prévision du jour chomé OCA</p> <p><b>MAD</b> : Avant le 30/11/23, les salariés Mise à Disposition (MAD pourront faire connaître leur souhait de changer leur affectation au plus tard le 30 novembre 2023</p> <p><b>Intéressement</b> : une compensation sera mise en oeuvre sur la paie du mois de novembre 2023, avec effet rétroactif au 1er octobre 2023, pour les salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA pour lesquels l'intéressement d'Orange SA apparaîtrait inférieur à celui d'Orange Caraïbe SA, sur la base de la moyenne individuelle des sommes versées au titre des trois derniers exercices précédant la fusion (exercices 2020, 2021 et 2022). Cette compensation se matérialisera par l'intégration dans le salaire de base de 100 % de l'écart moyen, calculé individuellement pour chaque salarié visé ci-dessus.</p> <p><b>Avantage Mobile</b> : Les salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA peuvent bénéficier d'un abonnement gratuit de 10 h + 25Go valorisés à 29 euros d'avantage en nature. Ce dispositif n'existant pas au sein d'Orange SA, après la fusion, les salarié(e)s bénéficiaires pourront garder le numéro concerné par l'abonnement. Cependant, l'abonnement ne sera pas pris en charge par l'entreprise. Le salarié aura le choix entre :- basculer la ligne vers un abonnement Orange à sa charge (éligible à la remise de 30%) :- basculer la ligne vers un abonnement Sosh à sa charge (éligible à la remise de 30%) :- résilier la ligne. A défaut de choix au 30 novembre 2023, la ligne sera basculée vers un abonnement Sosh à 40Go/appels illimités à 14.99€ (éligible à la remise de 30%). Les salarié(e)s disposant déjà de cinq lignes avec remise de 30% et de la ligne personnelle, se verront verser, en une fois, une prime de 150€, en compensation d'une des cinq lignes déjà remises qui perdra son avantage. Cette prime sera versée au mois de novembre 2023. Compensation de la perte des subventions et de la remise de 30%, les salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA bénéficieront de l'intégration de 750 € bruts dans leur salaire de base annuel. La mesure sera effective sur la paie du mois de novembre 2023, à raison de 62,50 € par mois avec effet rétroactif au mois d'octobre 2023.</p>

### Vos correspondants

Lucie Janczak 0690 507030  
 Eric Drane – 0690 751 060  
 Gaëtan Absalon – 0696 854 626  
 Kevin Contout – 0690 551255  
 Ambroise Plaisance – 0690 482970

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !





Echeances	Synthèse des Principaux Eléments entrant en vigueur à partir du 1 er Octobre 2023
déc-23	<b>Astreintes</b> : Mise en paie de la prime de sortie du dispositif d'astreinte OCA par une prime de 500e <b>Paie</b> : Mise en paie du 13eme mois OCA <b>Congés</b> : Mise en paie des CA OCA si le salarié fait le choix du paiement de ses CA
oct 23 à dec 23	<b>Astreintes</b> : Maintien de la prime astreinte de 350e/mois pdt 3 mois
Oct 23 à Mars 24	<b>Véhicule de Service ou de Fonction</b> : Le salarié sera invité à exprimer son choix au cours du semestre suivant la date de la fusion, soit avant le 31 mars 2024. ( cf les différents choix page 36 de l'accord de transition) Passé ce délai, ce sera la politique de rachat applicable au sein du groupe en cas de changement de poste qui aura vocation à s'appliquer
oct 23 à sept 26	<b>Astreintes</b> : si sur la période, l'activité n'est plus éligible à l'astreinte integration dans le SGB, + de 3 ans d'astreinte = 4200e, entre 1an et 3 ans = 2100e

janv-24	<b>Régime de travail</b> :Les salarié(e)s pourront, dans les trois mois qui suivent la bascule en paie Orange SA, soit jusqu'au 31 mars 2024, choisir de confirmer le régime à 39h avec 22,5 JTL ou opter pour le régime de 38h avec 17 JTL. Les salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA éligibles (au sens du régime applicable au sein d'Orange SA), pourront bénéficier du régime CEA s'ils le souhaitent et à leur demande (aucune obligation). L'application de ce régime sera formalisée par la signature d'un avenant (cf. exemple d'avenant en annexe 2 de l'accord). Le passage en CEA résulte de l'accord de la ligne managériale et du salarié. Il s'agit d'un processus qui s'engagera au fur et à mesure, à compter de 2024 au sein des équipes. <b>Congés</b> : Mise en paie de la compensation des 2j de fractionnement, en les intégrant dans le SGB <b>Astreintes</b> : Mise en paie de la compensation de 4200e dans le SGB pour les salariés OCA qui bénéficiaient de la prime d'astreinte de 350e, mais qui n'effectuaient plus d'astreinte <b>Paie</b> : L'ensemble des salarié(e)s seront traités sur le système de paie d'Orange SA, dénommé « HARP ».Le salaire global annuel (incluant le treizième mois) sera versé en 12 mensualités à compter de janvier 2024 <b>Part Variable OCA</b> : Les salarié(e)s éligibles à la part variable de rémunération selon les règles d'Orange SA (salarié(e)s en bande DBIS, E, F et G) se verront appliquer le régime de rémunération variable en vigueur chez Orange SA. <b>Bande D</b> : l'intégration dans le salaire de base, de 100% de l'écart, soit une augmentation de 10% du SGB au 1er janvier 2024, sur la base du SGB mensuel de septembre 2023 annualisé (SGB mensuel septembre 2023 x 13) <b>Bande Dbis</b> : l'intégration dans le salaire de base de 100 % de l'écart, soit une augmentation de 4,5% du SGB au 1er janvier 2024, sur la base du SGB mensuel de septembre 2023 annualisé (SGB mensuel septembre 2023 x 13) <b>Bande E</b> : l'intégration dans le salaire de base de 100 % de l'écart, soit une augmentation de 0,5% du SGB au 1er janvier 2024, sur la base du SGB mensuel de septembre 2023 annualisé (SGB mensuel septembre 2023 x 13) <b>Prévoyance</b> : le dispositif d'avance des IJSS en vigueur chez Orange SA s'appliquera aux salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA au 1er janvier 2024
févr-24	<b>Part variable OCA</b> : Le montant total de part variable de rémunération au titre du second semestre 2023 sera versé (second semestre 2023 les règles d'Orange Caraïbe SA pour la période du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2023, le calcul de la part variable collective, les indicateurs financiers du troisième trimestre serviront de base pour l'ensemble du second semestre 2023)
mars-24	<b>Régime de travail</b> : choix définitif et positionnement des salariés sur le régime de travail Les salarié(e)s pourront, dans les trois mois qui suivent la bascule en paie Orange SA, soit jusqu'au 31 mars 2024, choisir de confirmer le régime à 39h avec 22,5 JTL ou opter pour le régime de 38h avec 17 JTL.

L'équipe de la CFE CGC reste à votre disposition pour échanger avec vous.



#### Vos correspondants

Lucie Janczak 0690 507030  
Eric Drane – 0690 751 060  
Gaëtan Absalon – 0696 854 626  
Kevin Contout – 0690 551255  
Ambroise Plaisance – 0690 482970



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

