Livret pour alternants et nouveaux arrivants

Bienvenue chez Orange !

Nous sommes heureux de vous accueillir chez Orange pour un an,deux ans ou plus encore…, et nous en sommes ravis !

Pour accéder à la lecture de ce livret, flashez le QR code ou retrouvez sa version électroniquesur le site de la www.cfecgc-orange.org
> Thème > Juniors, Apprentis, Stagiaires.

SOMMAIRE

Introduction 3

L'édito de Sébastien Crozier 4

Vos droits 5

Vos devoirs 7

Dès votre arrivée 8

Des points à vérifier rapidement… 10

Vous loger 13

Le permis de conduire 15

La formation professionnelle 16

Evoluer vers de nouveaux métiers 17

Vous protéger 20

Bénéficier des prestations de votre CSE 22

Les offres aux personnels en bref 23

Vous constituer une épargne salariale 24

Votre protection sociale 26

Des représentants du personnel, pourquoi ? 29

Restons en contact 30

Introduction

Pourquoi ce livret ?

La CFE-CGC Orange a souhaité mettre à votre disposition un support synthétique qui vous permette d'appréhender en quelques pages, ce que le Groupe Orange a mis en place pour vous accompagner dans votre métier, votre évolution professionnelle et personnelle.

Ce livret a donc pour vocation de vous accueillir et de vous présenter les modalités de fonctionnement de l'Entreprise, dès lors que vous l'intégrez.

Remerciements

Ce livret est le fruit d'un travail collectif. Nos remerciements s'adressent pour leur contribution à Ylhame Baaquel, Luis-Carlos Davila, Fatima Hamadi, Avelino Marinho, Hassina Mimoune, Son Nguyen.

L’édito de Sébastien Crozier

L’opportunité de faire une bonne impression

En acceptant d’intégrer le groupe Orange en qualité d’alternant ou de nouvel arrivant, vous devenez un salarié à part entière de l’Entreprise.

Que votre mission soit temporaire ou à durée indéterminée, il est important que vous ayez connaissance des droits et des devoirs qui vous incombent.

Ce livret a donc été conçu pour vous permettre de connaître tout ce à quoi vous pouvez aspirer et ce que l’Entreprise propose pour réaliser votre activité, être informé des contraintes et des avantages de l’entreprise, des évolutions auxquelles vous pouvez prétendre et des recours qui existent pour défendre vos droits.

Avec ce support, nous tentons donc de mettre à votre disposition, toutes les informations et les contacts utiles pour que votre mission au sein d’Orange se déroule favorablement.

Syndicalement vôtre,

Sébastien Crozier

Président de la CFE-CGC Orange

Vos droits

En tant qu'alternant ou nouvel arrivant, vous êtes un salarié à part entière de l'Entreprise. Votre contrat est un CDD ou un CDI et comporte une période d'essai. Le dispositif est encadré par le **Code du travail** et des dispositions réglementaires que vous retrouvez sur Service-Public.fr (Code du travail, apprentissage et contrats de professionnalisation).

Votre rémunération et votre niveau de positionnement sont définis dans le cadre de **la Convention de Branche professionnelle** qui s'applique à l'entreprise du Groupe à laquelle vous êtes rattaché. Pour Orange SA, il s'agit de la Convention Collective Nationale des Télécoms (CCNT), dans les filiales d'Orange SA, différentes conventions s'appliquent : OB SA relève de la Convention Collective Syntec, chez Orange Bank, c'est la convention Collective de la Banque, la Générale de Téléphone dépend de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel et de l'électronique, etc...

Vos droits sont les mêmes que pour les salariés : temps de travail, congés et avantages, négociés dans **les accords d'entreprise** (égalité femmes-hommes, équilibre vie privée-vie professionnelle, insertion des personnes en situation de handicap, plan de déplacements, plan de formation, entretien professionnel, Compte Personnel de Formation — CPF...).

NB : Si vous êtes dans une filiale du groupe Orange, rapprochez-vous de nos représentants pour connaître les règles, accords et avantages spécifiques qui vous concernent.

Un **accord d'entreprise ou de groupe** est un texte négocié et signé entre la Direction de l'Entreprise et les représentants des personnels (organisations syndicales).
Il complète les règles générales définies par le Code du Travail et les Conventions de Branche pour les adapter aux besoins spécifiques d'une entreprise ou d'un groupe.

- Retrouver tous les accords dans Anoo > politique RH > accords et conventions.
- Consultez le mini portail dédié sur Anoo à l'« **Insertion des jeunes »** avec la liste des contacts en alternance et stage, la communauté Plazza des alternants et stages…
- Pour les filiales OB SA, OCD et Enovacom, les accords sont disponibles sur l'espace plazza « UES OBS ».

L'accord Intergénérationnel

Il vous concerne car il définit les règles appliquées aux alternants dans toutes les sociétés du Groupe Orange en France.

Différentes mesures et engagements du Groupe vis-à-vis des alternants y sont abordés.
Résultat de négociations avec les organisations syndicales, ils détaillent :

- Le nombre minimum d'alternants formés chaque année ;
- La prise en compte systématique dans la proposition salariale d'embauche del'expérience et des compétences acquises pendant l'alternance...

Pour faciliter le déroulement de votre alternance, vous trouverez à votre disposition :

- Un espace intranet dédié pour retrouver les mesures qui vous sont spécifiquement applicables ;
- La prise en charge d'abonnements pour vos déplacements sur votre lieu de travail ;
- Un régime de travail adapté respectant l'équilibre entre les temps en entreprise et en formation ;
- Des aides au logement ;
- Le remboursement des frais de santé et de prévoyance ;
- L'accès aux prestations Activités Sociales Culturelles (ASC) ;
- La possibilité de bénéficier de formations complémentaires en lien avec votre apprentissage …

- Retrouver sur Anoo l'accord intergénérationnel 2022-2024

Les missions des maîtres d'apprentissage :

- Accueillir + intégrer les alternants dans l'entreprise et dans l'équipe ;
- Préparer le plan pédagogique et le planning de sa mise en place ;
- Suivre l'apprentissage, en évaluer la progression et prévoir les actions ou formations dans le cadre du plan de formation ;
- Mettre à jour et partager les supports d'évaluation (carnet, dossier électronique...) avec les enseignants, responsables des ressources humaines (RH) et managers ;
- S'assurer des conditions de travail et contribuer à la qualité de vie au travail des alternants : matériel (position de travail, PC, mobile...), accès SI adéquats, environnement et relations de travail.

Vos devoirs

En tant que salarié, vous bénéficiez de droits et vous avez des devoirs. Ils sont inclus dans :

- Le Code du Travail (code.travail.gouv.fr/) ;
- Les accords collectifs (tels que la Convention de Branche professionnelle citée précédemment) ;
- Le contrat de travail ;
- Le règlement intérieur.

Vos devoirs sont notamment :

- Respecter des horaires de travail fixés par le contrat ou le règlement intérieur ;
- Effectuer le travail en conformité avec les instructions données ;
- Respecter des éléments du contrat ;
- Être loyal envers l'employeur : pas de dénigrement ou de commentaires fallacieux, tant sur les réseaux sociaux que dans la vie de tous les jours ;
- Connaître le règlement intérieur ;
- Être informé des consignes de sécurité ;
- Être de bonne foi avec son employeur.

- L'utilisation des moyens bureautiques, informatiques et de communication

Les moyens bureautiques, informatiques et de communication fournis par l'entreprise sont soumis à des

Conditions Générales d'Utilisation (CGU) qui précisent :

- Les droits, devoirs et responsabilités des utilisateurs ;
- L'usage correct des ressources informatiques et bureautiques et des services internet ;
- La conduite à tenir pour tout utilisateur du système d'information (SI) d'Orange.

Elles sensibilisent sur l'usage de ces ressources en termes d'intégrité et de confidentialité. Ces risques imposent le respect de certaines règles de sécurité et de bonne conduite. L'imprudence, la négligence ou la malveillance d'un utilisateur peuvent entraîner des conséquences graves pour l'entreprise.

Toutes les données et informations stockées ou transitant par vos outils de travail (PC, téléphone, applications…) sont la propriété de l'employeur.

Nous vous recommandons de réserver l'usage de ces outils à des fins strictement professionnelles. Orange peut en autoriser un usage personnel « raisonnable », mais in fine, c'est l'entreprise qui décidera de ce qu'elle considère « raisonnable » !

Attention ! **De nombreuses clauses écrites unilatéralement par la Direction sont abusives et vont au-delà des prérogatives de l'employeur. Si vous avez un doute, rapprochez-vous de nos représentants CFE-CGC.**

Dès votre arrivée

♦ Le manager est le contact privilégié

Point d'entrée pour toute question, il est la première personne à vous accueillir dans l'entreprise et vous explique votre travail et vos tâches quotidiennes.

♦ Votre identifiant professionnel (NB : il est différent de votre identifiant informatique)

Lors de la saisie de votre contrat de travail dans le SIRH, vous recevez un identifiant groupe (CUID) et un identifiant RH local (LEID) qui me donne accès aux applications RH.

♦ La visite médicale

Obligatoire, vous recevrez une convocation émise par l'entreprise à laquelle vous aurez obligation de vous

rendre. Quelque temps après votre arrivée sur votre poste, vous vous rendrez à une Visite d'Information et de Prévention (VIP) avec le médecin du travail qui vous délivrera une attestation d'aptitude. Sauf cas particulier, elle a lieu tous les deux ans.

♦ Votre poste de travail

Votre manager a réalisé une Demande de Moyens Informatiques et téléphoniques (DMI)pour commander les équipements bureautiques et/ou mobiles nécessaires afin que votre arrivée soit correctement traitée.

♦ Votre carte professionnelle

Votre carte d'identité professionnelle sert de badge d'accès aux locaux.

♦ La restauration

La Restauration est une Activité Sociale et Culturelle (ASC) dépendante de votre Comité Social et Economique (CSE). Certains CSE ont fait le choix de déléguer la gestion de la restauration à la Direction de l'entreprise. Ce n'est pas le choix des CSEE à majorité CFE - CGC qui privilégient une gestion directe et rigoureuse des budgets ASC.

En savoir + www.lemeilleurdescse.com

Les règles de gestion se trouvent sur le site de votre CSE. Consultez-le pour connaître la politique de restauration en vigueur, le restaurant d'entreprise le plus proche de votre lieu de travail et obtenir si nécessaire, votre badge d'accès. Votre manager appartenant au même CSE, est à même de répondre à ces questions.

Selon le CSE dont vous dépendez, des titres restaurant (TR) pourront vous être distribués. Pour les filiales OBS SA, OCD et Enovacom, la restauration est gérée par l'équipe RH par délégation. Sur ces filiales, vous avez le droit à un titre-restaurant (sur votre carte ticket restaurant) pour chaque jour travaillé où vous n'utilisez pas la restauration collective (ou une notre de frais).

♦ Votre salaire

Il est automatiquement versé le 20 du mois chez Orange SA et en fin de mois en filiale, sur le compte bancaire fourni à la RH (RIB fourni à la signature du contrat).

Vous pouvez, comme le Code du Travail vous y autorise, faire une demande d'avance à compter du 15.

Le bulletin de paie peut être dématérialisé et envoyé via l'application Digiposte.

▸▸ À retrouver sur Anoo > Rémunération/Épargne > bulletin de paie

Cette possibilité n'est pas disponible dans toutes les filiales. Renseignez-vous auprès de votre RH.

♦ Téléphone fixe et/ou mobile

En tant que salarié, l'entreprise met à votre disposition un téléphone fixe et/ou un mobile en fonction de votre groupe d'emploi et d'activité. Les salariés Orange SA bénéficient d'une réduction de 30 % sur les abonnements mobiles et fixes.

Des points à vérifier rapidement…

♦ Portail RH Anoo

Toutes les informations RH sont réunies dans un service RH personnel sur le portail Anoo.

Pour toute demande, allez sur ce portail, il centralise tous les formulaires utiles pour le salarié. Il est classé par thématique (Remboursement divers, demande de temps libre, traitement annexe pour du télétravail, formulaire de remboursement transport en commun, etc...).

Vérifiez l'exactitude des données RH de votre dossier dès votre arrivée : identité, adresse, **personne à contacter en cas d'urgence**, régime de temps de travail, rémunération…

En filiale, ces informations RH seront disponibles sur l'espace plazza ou l'intranet de votre Direction.

En cas de maladie :

- Prévenir ou faire prévenir votre manager par téléphone, SMS ou mail dès que votre médecin vous a prescrit un arrêt maladie.
- Impérativement dans les 48 h, envoyer scanné ou par courrier à Orange, le volet 3 de votre arrêt de travail remis par votre médecin. Les volets 1 et 2 sont à envoyer à la CPAM en suivant les indications données dans Anoo.

Des Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) pour motifs divers sont également possibles sous certaines conditions consultables sur :

- Anoo/ASA pour Orange SA
- pour les filiales de l'UES OBS (OBS SA, Enovacom et OCD) : plazza UES OBS

Vos congés :

Vous déposez vos demandes de congés annuels (CA), Journées de Temps Libre via l'application :

- « Mes congés » sur Anoo pour Orange SA. Chaque salarié en activité dispose de Congés Annuels attribués au début de l'année civile et à prendre du 1er janvier au 31 décembre.

- « chronos » pour OB SA et OCD. Dans les filiales d'OB, les congés sont débloqués chaque mois et leur temporalité est de mai à mai.

Le Compte Epargne Temps est un dispositif qui permet de placer des jours de congés, des jours de temps libre ou des repos compensateurs dans un dispositif d'épargne permettant de prendre un congé rémunéré ou de les virer dans le PERCo.

À date, il n'y a pas de PERCo dans l'UES OB. C'est une revendication forte portée par nos représentants CFE-CGC.

Qui peut bénéficier du CET ?

Orange SA

Tout salarié en CDI justifiant d'un an d'ancienneté à Orange SA. Les salariés en contrat à durée déterminée, sous contrat en alternance et les apprentis **ne peuvent pas** ouvrir un Compte Épargne Temps.

UES OBS

Tout salarié des sociétés de l'UES OB en CDI ou CDD ayant au moins 6 mois d'ancienneté.

- Ouverture des droits au Comité Social et Economique (CSE)

Peu importe l'entité, il faut ouvrir vos droits au CSE pour bénéficier rapidement des Activités Sociales et Culturelles et de tous les avantages proposés par vos élus.

Exemple chez SCE, OFS et OBS SA :

Ces 3 CSEE sont pilotés par la CFE-CGC. Afin de pouvoir ouvrir les prestations le plus rapidement possible, un e-mail de bienvenue est envoyé par le CSE à tous les nouveaux arrivants le 15 du mois suivant leur arrivée. Cela permet de compléter votre dossier.

Votre compte au CSE est paramétré et disponible au plus tard 15 jours après la complétude du formulaire d'accueil.

Un livret d'accueil est disponible sur le site de votre CSE pour vous présenter vos élus, le programme ASC, le fonctionnement de l'instance et surtout vous expliquer comment utiliser le mieux possible les services qu'il propose.

- Livret d'accueil SCE
- Livret d'accueil OFS
- Livret d'accueil OBS SA

♦ Les prises en charge sur demande du salarié

Il existe plusieurs types de participations de l'employeur pour les salariés Orange SA :

- Participations d'Orange aux frais et moyens de transport :

Pour les trajets domicile-travail, Orange SA prend en charge partiellement vos frais d'abonnement aux transports en commun ou à un service public de location vélo.

Orange propose également à ses salariés un ensemble de mesures visant à favoriser l'usage des modes de transports propres grâce à un accord entré en vigueur au 1er mai 2018 et portant sur un Plan de Mobilité National (Accord Plan de Mobilité).

- Participation complémentaire frais d'optique pour travail devant écran.
- Prise en charge du handicap.
- Déplacements professionnels :

Vous demandez une autorisation de déplacement à votre manager dans l'outil « ONEO », où vous saisirez également votre note de frais.

- En savoir + Anoo> rémunération/épargne> les avantages > Prises en charge sur demande

- À OB SA et OCD, vous utilisez l'application CONCUR, disponible via My tools pour vos déplacements et vos notes de frais.

Vous loger

Le 1 % patronal ou 1 % logement est un dispositif d'aide au logement créé en 1943. Il est financé par la PEEC, Participation des Employeurs à l'Effort de Construction, versée chaque année par les entreprises du secteur privé et du secteur agricole de plus de 50 salariés.

ACTION LOGEMENT

Orange offre différents avantages à ses alternants en matière de logement, avec son partenaire Action Logement :

- Le dispositif LOCA-PASS, qui comprend 2 aides gratuites et cumulables pour louer un logement :

  - Un prêt à 0 % pour financer le dépôt de garantie : l'avance LOCA-PASS ;

- Une caution gratuite du paiement des loyers et des charges : la garantie LOCA - PASS si vous emménagez dans le parc social.

- La nouvelle garantie VISALE, VISA pour le Logement et l'Emploi, est un dispositif de garantie contre le risque d'impayés de loyers et de charges, géré par Action logement (service de cautionnement gratuit des loyers du parc privé, qui garantit aux bailleurs le paiement des loyers impayés durant les 3 premières années du bail).

- Le dispositif MOBILI-JEUNES, aide au paiement de loyer, plafonnée à 100 €/mois, à demander sur le site Action Logement.

- Le dispositif MOBILI PASS (Muter Loger), aide valable pour les salariés nouvellement recrutés, à condition que l'ancien et le nouveau domicile de l'intéressé soient distants d'au moins 70 km (ou 1h15 de trajet).

- Mais aussi des solutions d'hébergement en résidence temporaire.

- L'Union nationale pour l'habitat des jeunes (UNHAJ), qui accueille également 200 000 jeunes chaque année, dans 42 000 logements, en collectif ou en diffus.

Le service d'assistance sociale (dans Anoo / mes interlocuteurs) peut également vous aider à accéder à des résidences temporaires offrant des logements meublés.

- Pour OB SA, vous trouverez des services équivalents dont les détails peuvent être trouvés sur le site du CSE ***www.cseobssa.com*** :
- Aide au logement
- Assistance Sociale
- Conseils juridiques

Le permis de conduire

Passeport pour l'autonomie, la mobilité et l'insertion dans la vie active, le permis de conduire est depuis janvier 2019 finançable en partie par une aide de l'État, une aide au passage du permis B d'un montant forfaitaire unique de **500 euros** versé en une seule fois.

Tout alternant de 18 à 30 ans peut prétendre à cette aide cumulable avec les prestations sociales et également avec le **CPF** (compte personnel de formation), pour peu que ce compte soit créditeur.

Le 27 mars 2023, la proposition de loi visant à faciliter le passage et l'obtention de l'examen du permis de conduire a été adoptée par les députés. Plusieurs dispositions sur le financement du permis par le CPF ont été votées, notamment :

- La création d'une plateforme numérique nationale d'information des dispositifs de financement du permis de conduire,
- L'élargissement du financement du CPF à l'ensemble des permis de conduire terrestres

Comment bénéficier de cette aide ? Il vous suffira de vous rapprocher de votre CFA pour en faire la demande et suivre le mode opératoire ci-après.

https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/leader_10001/cfa-aide-au- financement-du-permis-de-conduire-b

La formation professionnelle

Les Formations métiers d'Orange et l'application « Orange Learning » complètent les formations en Centre de formation. Tuteurs et managers sont les bons interlocuteurs pour compléter votre plan de formation.

- En savoir + sur Anoo > Perspectives-Formation > Formation
- En savoir + sur notre site web CFE-CGC Orange > Thèmes > Formation

Le Compte Personnel de Formation (CPF) :

Il s'adresse à tous les salariés, y compris aux alternants et aux demandeurs d'emploi. Le CPF est désormais crédité de 500 € par an avec un plafond de 5 000 € pour tout salarié à temps plein ou partiel dès 50 %, au prorata en-deçà ou en CDD. Les salariés porteurs d'un handicap se verront crédités de 800 € par an avec un plafond de 8 000 €. Ce compte est valable tout au long de votre vie et vous suit, quel que soit votre employeur. Il est mobilisable pour financer le permis de conduire. Pour ouvrir votre compte, il suffit de vous inscrire sur le service mis en place par l'État dans le cadre du Compte Personnel d'Activité (CPA)

- Pour l'utiliser, une application mobile « moncompteformation.gouv.fr » est téléchargeable sur Android et iOS.

Evoluer vers de nouveaux métiers

Les Parcours de reconversion à l'initiative des salariés

♦ Les parcours de reconversion professionnelle :

Afin de faciliter l'accès des salariés qui le souhaitent à de nouveaux métiers pour lesquels le Groupe aura des besoins en recrutement, un programme de reconversion professionnelle regroupant l'ensemble des parcours de formation permettant aux salariés de changer de métier est mis en place sous le pilotage de la Direction en charge de la formation et du développement des compétences au niveau du Groupe.

L'ensemble de ces parcours sont directement accessibles et consultables par les salariés du Groupe sur :

- Orange Learning > Les parcours de reconversion
- Anoo > Mon parcours professionnel > Formation > Les parcours de reconversion

Ces parcours de reconversion alternent des périodes de cours théoriques et pratiques et proposent différentes modalités d'apprentissage (classes présentielles, classes virtuelles, e-learning, stages terrain, formation en situation de travail, etc...).
Par ailleurs, en complément des dispositifs proposés ci-dessus, il existe des dispositifs d'accompagnement et de transition professionnelle proposés par le service public tels que :

- Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) :

Il s'agit d'un dispositif d'accompagnement gratuit, confidentiel et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Il permet, s'il y a lieu, d'établir un projet d'évolution professionnelle (bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, reconversion, reprise ou création d'activité...).
Les coordonnées du conseiller en évolution professionnelle peuvent être obtenues sur le site mon-cep.org

- Le CPF de Transition ou Projet de Transition Professionnelle (PTP) :

Il donne la possibilité à tout salarié du secteur privé pouvant justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans, consécutifs ou non, dont 1 an dans la même entreprise, de s'absenter pour suivre une formation certifiante lui permettant de changer de métier ou de profession.

La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié. La demande d'absence du salarié pour suivre la formation doit être validée par l'employeur.

♦ Le Compte Personnel de Formation (CPF)

En complément des informations présentées pour le CPF dans la partie « La formation Professionnelle », il est important de rappeler que le CPF peut être utilisé dans le cadre de projets professionnels co-construits avec l'entreprise.

Les salariés intéressés par ces dispositifs de développement des compétences éligibles au CPF et/ou souhaitant à leur initiative suivre une formation de leur choix dans le cadre d'un projet co-construit avec l'entreprise auront la possibilité, après validation de leur projet professionnel par leur manager et leur RH de proximité, de :

- suivre la formation sur leur temps de travail ;
- bénéficier, en complément de leur participation au financement de la formation via leur CPF, d'un abondement permettant de couvrir tout ou partie du montant total de la formation suivie.

Les formations certifiantes éligibles au CPF dans le cadre d'un projet construit avec l'Entreprise sont de 3 ordres :

- parcours de formation permettant au salarié d'évoluer vers un nouveau métier ou un métier faisant apparaître des besoins supérieurs aux ressources, pour lesquels existent des besoins en recrutement ;
- actions de formation permettant l'acquisition de compétences en vue de préparer un projet d'évolution professionnelle (par exemple : l'acquisition d'une compétence linguistique en vue d'accéder à un poste à dimension internationale...) ;
- parcours de développement des compétences intégrant notamment des modules de développement personnel contribuant à développer l'efficacité personnelle et professionnelle des salariés concernés à moyen /long terme.

Dispositif de respiration
(En expérimentation jusqu'à fin 2023)

Orange expérimente un dispositif en cours de carrière pour permettre à ses salariés de s'enrichir de nouvelles expériences, de développer de nouvelles compétences et de nouveaux savoirs et leur permettre de découvrir d'autres méthodes et environnements de travail.

Orange met donc en place un dispositif inédit permettant à un salarié de s'absenter temporairement de l'entreprise, de prendre une respiration, une coupure avec son environnement professionnel pour s'enrichir et mieux revenir tout en servant la raison d'être du groupe.

Il s'agit de permettre aux salariés qui le souhaitent de faire une pause dans leur vie chez Orange, de leur offrir un temps de respiration pour permettre la prise de recul et le développement professionnel et de s'engager dans un parcours de développement professionnel et personnel.

Grâce à ce dispositif, le salarié va pouvoir partir se former ou réaliser des projets au sein de start-up, PME ou d'associations lui permettant de partager ses compétences, son expérience et de développer de nouveaux savoirs ou méthodes de travail.

Les activités ciblées :

- Cycle universitaire ou formation sans rapport direct avec son activité professionnelle ;
- Action humanitaire ou sociale dans le cadre des associations et des partenariats de la Fondation Orange, des domaines de la RSE, de la diversité et de l'environnement du Groupe Orange ;
- Mise à disposition dans des écoles, universités pour enseigner ou instituts de recherche pour participer à un projet ;
- Mise à la disposition de Start Up, PME afin d'accélérer son développement, ses projets et de favoriser le partage de compétences.

Durée :

Il s'agit d'un congé de 3 mois minimum à 12 mois maximum. Tout fonctionnaire ou salarié de droit privé est éligible dès lors qu'il a 10 ans d'ancienneté dans le groupe, un an sur son poste et qu'il n'est pas éligible à un dispositif de TPS ou à la retraite dans les 12 mois qui suivent.

Vous protéger

Prévention des violences sexistes ou sexuelles :

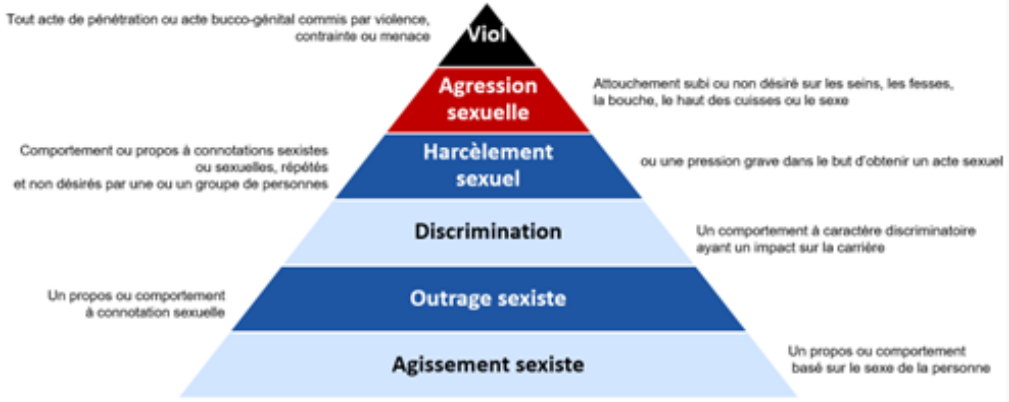
8 femmes sur 10 déclarent avoir été victimes d'agissements sexistes au travail selon le baromètre sur le sexisme réalisé par BVA 2021pour #StopE

Une étude réalisée entre 2017 et 2019 par l'Organisation Internationale du Travail, OIT, recense que **52 % des femmes et 27 % des hommes ont été victimes de harcèlement sexuel au travail**. Et selon un sondage effectué par l'IFOP en 2014 pour le Défenseur des droits, **64 % des Français** déclarent fréquent de travailler dans un **environnement où il est fait mention de blagues à caractère sexuel.**

Tous concernés :

Je peux être témoin ou victime de violences au travail, je dois savoir comment agir.
Je dois rester attentif au quotidien dans mes activités sur les propos, les comportements autour de moi. Un changement soudain d'humeur de l'un de mes collègues (tristesse, irritabilité...), des retards, un changement vestimentaire... peuvent révéler un mal être, une situation de violence.

De quoi parle-t-on ?



Les conséquences directes et indirectes

Ces situations de violences sont des facteurs de risques psychosociaux pour la personne victime, entraînant une souffrance mentale ou physique. Elles impactent le climat social dans l'équipe, au bureau, peuvent provoquer des litiges et des procédures judiciaires... ayant également des répercussions sur le fonctionnement de l'Entreprise :

absentéisme, accidents du travail, départs, démotivation, perte de productivité.

La politique chez Orange

En tant qu'employeur, Orange a la responsabilité de garantir la sécurité et la santé de ses salariés (Code du Travail, L.4121-3 et Loi Santé, L 2021-1018).

Notre Entreprise est engagée dans la prévention, la détection et le traitement de toutes les situations de violences au travail. Elle a signé l'Accord mondial du 17 juillet 2019 portant sur l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes. *« Tout comportement affectant la dignité de la femme ou de l'homme au travail ou qui crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant portant atteinte au respect dû à chacun est contraire aux valeurs fondamentales d'Orange. »* Livret harcèlement, sexisme et violence

Les ressources documentaires et les formations disponibles

Avec Orange sur Anoo, Que faire en cas de harcèlement, sexisme ou violence au travail ?
Orange Learning

Avec la CFE-CGC Orange, deux formations sont proposées par l'IDSEDT (Institut des Savoirs et des Talents),

Retrouvez la communauté de salariés sur l'outil collaboratif Plazza, Ensemble contre le sexisme

A qui s'adresser si je suis témoin ou victime ?

Vos représentants CFE-CGC Orange :

- Votre référente pour le syndicat, Karine Rieux karine.rieux@orange.com / 06 70 64 79 94
- Vos membres de CSSCT, vos RP, élus de CSEE, DS, référents harcèlement…

Les acteurs RH de l'Entreprise :

Sur le portail Anoo : Que faire en cas de harcèlement, sexisme ou violence au travail ?

Pour en savoir plus :

- Site du gouvernement : Page d'accueil | Arrêtons les violences (arretonslesviolences.gouv.fr)
- Site Défenseur des droits
- Numéro dédié : 3919, Violences Femmes Info pour les femmes victimes de violence accessible 24h/24

et 7 jours sur 7 | service-public.fr

- Numéro européen d'aide aux victimes : 116 006

Bénéficier des prestations de votre CSE

- Le Comité Social et Economique (qui a remplacé le CE à partir de décembre 2019). Il est composé de représentants élus par le personnel, qui ont deux missions :
  - Défendre l'intérêt collectif des personnels dans le cadre des Activités Economiques et Professionnelles (AEP) : organisation du travail, emploi, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, formation, contrats de professionnalisation.
  - Mettre en place et gérer les Activités Sociales et Culturelles (ASC) pour tous les personnels rattachés au CSE. Les prestations proposées contribuent au financement de vos activités de loisirs sportifs ou culturels, les voyages et comportent des aides pour les parents : vacances enfants, garde d'enfants. La gestion du budget de la restauration collective (cantines et Tickets restaurant) relève aussi des prérogatives des CSE.

Chez Orange SA, les CSE sont organisés par établissement, chacun définissant sa politique de gestion et d'attribution des subventions, qui représentent en moyenne 2 000 € (dont la moitié pour la restauration) par personne et par an. Sur l'UES OBS, la moyenne des subventions représente 500 € par salarié et par an.

Le délai d'ancienneté pris en compte pour que les alternants bénéficient des prestations est défini par le CSE de votre établissement. En principe, l'inscription et l'envoi de codes d'accès au site de votre CSE se font automatiquement dans un délai d'un mois et demi après votre arrivée dans l'entreprise.

▸▸ N'hésitez pas à vous rapprocher des **représentants CFE-CGC** de votre établissement pour toute question.

- La gestion des ASC par la CFE-CGC Orange

Dans les établissements SCE (Orange Business Services), OFS (Orange France Siège) et Orange Business SA (OB SA), les ASC sont pilotées par des élus CFE-CGC qui appliquent le « Tableau Magique » et gèrent le budget de la restauration collective. Ces principes permettent de redistribuer plus d'argent aux personnels, en leur laissant plus de liberté pour choisir la manière dont ils souhaitent utiliser leurs ASC.

- La restauration

La CFE-CGC Orange a permis un accès plus large aux titres restaurant, y compris pour le télétravail :

- Soit, vous optez pour 100 % de titres restaurant ou déjeunez à la cantine sans subvention, au tarif « externe »,

- Soit, vous mangez à la cantine avec subvention quand vous êtes au bureau (exceptionnellement je peux commander des titres-restaurant pour les jours de télétravail prévus dans ma convention télétravail). Chacun peut choisir sa formule, toute subvention cantine, tout titre restaurant avec un aménagement pour les télétravailleurs.

- À Orange SA 100 % des personnels des établissements gérés par la CFE-CGC Orange peuvent enfin bénéficier d'une subvention de restauration, soit sur leur ticket de cantine (frais d'admission), soit sur leur titre restaurant (5,52 € par titre), en choisissant librement leur formule.

- Sur l'UES OBS, vous n'avez pas à choisir la formule que vous préférez : un ticket-restaurant vous sera automatiquement attribué pour chaque jour travaillé, incluant une pause méridienne ou vous n'utiliserez pas de restauration collective. En savoir + www.lemeilleurdescse.com

Les offres aux personnels en bref

Vous bénéficiez des avantages suivants (*applicables uniquement au personnel d'Orange SA dès 3 mois d'ancienneté) :*

- Une remise de 60 % sur une offre Fixe ou Internet. Frais d'accès au réseau ou frais liés au premier décodeur TV supportés par Orange. Cette remise constitue un Avantage en nature (AVNA) déclaré sur le bulletin de paie et intégré au revenu imposable.
- Une remise de 30 % sur l'achat d'équipement ou d'abonnement Orange. Il suffit de se présenter dans une boutique Orange avec son badge professionnel, puis de le déclarer dans Mon kiosque, accessible sur l'intranet et l'Internet.
- Une remise de 20 % une fois par an sur l'achat d'un mobile destiné à être utilisé avec un abonnement « SIM only » Orange ou Sosh et déclaré dans Mon Kiosque. Achat via les boutiques en ligne orange.fr et sosh.fr exclusivement *ou* une remise de 30 % une fois tous les 18 mois si on ne demande pas de téléphone mobile professionnel.

- Toute l'année et de manière illimitée, vous pouvez bénéficier de 15 % de remise sur les objets connectés et 30 % de remise sur les accessoires.

La CFE-CGC revendique que ces avantages salariés soient tous étendus à l'intégralité des personnels des filiales Orange.

- **Toutes les offres sont sur le Kiosque salariés https://monkiosque.orange.fr/**

Vous constituer une épargne salariale

Les salariés dont les alternants bénéficient de la participation (versée en avril) et le cas échéant de l'intéressement (versé en mai). L'attribution de cette rétribution est basée sur les résultats collectifs de l'entreprise de l'année précédente, et versée à chacun au prorata du salaire perçu et du temps passé dans l'entreprise. Pour les toucher, vous devez avoir au moins 3 mois d'ancienneté chez Orange au 31 décembre de l'année précédant leur versement.

Vous pouvez choisir de percevoir immédiatement les montants correspondants, qui feront alors partie de votre revenu imposable de l'année. Vous pouvez aussi les placer, en tout ou partie, dans le **Plan Epargne Groupe (PEG)** ou dans le **Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCo) uniquement pour Orange Sa et les filiales adhérentes (l'UES OBS n'est pas adhérente au PERCo).**

Dans ce cas, vous bénéficiez d'une exonération d'impôts sur les sommes perçues, et d'abondements versés par l'entreprise (jusqu'à 1 100 euros / an en 2020 à Orange SA).

Lorsque vous quittez l'entreprise, vous pouvez, sans autre condition, récupérer immédiatement la totalité des sommes placées dans votre PEG.

Le PERCo obéit à des règles différentes. Dans le cadre de la Loi Pacte, le PERCo deviendra transférable lors d'un changement d'entreprise, mais les règles détaillées ne sont pas encore connues.

- Voir Anoo > Rémunération — Épargne salariale
- Pour en savoir +, rapprochez-vous de vos représentants CFE-CGC ou de l'ADEAS
- Abonnez-vous à notre Lettre de l'Épargne, pour disposer de toutes les infos sur la participation et l'intéressement, au moment de leur versement.

Votre protection sociale

L'adhésion au contrat prévoyance / santé est obligatoire. Elle est effective dès l'arrivée dans l'entreprise, quelle que soit la nature du contrat de travail (contrat à durée déterminée, contrat à durée indéterminée, contrat d'alternance). Les informations sont disponibles sur le site de la prévoyance.

Au sein d'Orange SA, les salariés bénéficient :

- **D'une complémentaire Santé** auprès **de la** M**G (Mutuelle Générale)** qui, après remboursement de la Sécurité Sociale, prend en charge tout ou partie des frais de santé (remboursement de consultation, remboursement de médicaments...). Certaines garanties particulières non remboursées par la Sécurité Sociale sont incluses. Faites-en la demande auprès de votre organisme de prévoyance par mail ou par téléphone.

Depuis le 01/01/2016, l'affiliation à la complémentaire santé est obligatoire au 1er jour de l'embauche. Cependant, le salarié a la possibilité de demander une dispense d'adhésion à la complémentaire santé, s'il est couvert par un des cas de dispense prévus par l'accord Groupe. Il doit alors retourner le formulaire de dispense, daté et signé avec son dossier d'embauche. Les justificatifs de couverture santé auprès d'une autre assurance seront à fournir à Malakoff Humanis.

Cas de dispense :

- CDD **(y compris apprentis)** dont la durée de contrat est inférieure ou supérieure à 12 mois
- CDD, CDI, **apprentis** couverts par une assurance individuelle santé
- Salariés ou **apprentis** à temps partiel dont la cotisation salariale est > à 10 % de la rémunération brute.
- Salariés bénéficiant de la CMU-C
- Salariés bénéficiant de l'ACS (aide à la complémentaire santé)
- Salariés couverts par une assurance individuelle santé à la mise en place des garanties ou de l'embauche.
- Salariés couverts dans le cadre d'un autre emploi ou en tant qu'ayant droit : par une couverture complémentaire santé collective et obligatoire d'entreprise, ou par le régime local d'Alsace Moselle, ou par le régime complémentaire relevant de la CAMIEG, ou par une mutuelle des agents de l'État ou des collectivités territoriales avec participation financière dans le cadre de référencement ou de labellisation ou par un contrat d'assurance groupe dit Madelin.

- **D'une prévoyance IID** (Incapacité Invalidité Décès) (auprès de la MG/Malakoff Humanis à Orange SA) qui couvrent les salariés en cas de congés maladie, d'accidents ou les ayant droits en cas de décès, qui complète les prestations versées par la sécurité sociale selon différentes situations, en cas :
  - D'incapacité (arrêt de travail), par le versement d'indemnités journalières complémentaires, (du 1er au 45e jour, Orange maintient la rémunération à 100 % et à partir du 46e jour c'est la prévoyance qui prend le relais),
  - D'invalidité, par le versement d'une rente, de décès, par le versement d'un capital, d'une rente de conjoint ou d'une rente d'éducation.

La couverture prévoyance Orange présente l'avantage de laisser la possibilité d'adapter sa couverture à sa propre situation.

Quatre formules appelées « équivalences » proposent des niveaux de garantie différents pour la même cotisation. Certaines équivalences sont personnalisables.

- Choix parmi l'une des quatre équivalences :
  - Équivalence A : associe capital décès, rentes pour enfant et de conjoint ;
  - Équivalence B : privilégie le versement d'un capital ;
  - Équivalence C : privilégie la rente de conjoint ;
  - Équivalence D : privilégie la rente pour enfant.

Vous devez choisir votre équivalence dans les 2 mois qui suivent votre entrée dans l'Entreprise. Vous disposez d'un simulateur pour effectuer votre choix. Vous pourrez la modifier en janvier des années impaires en informant Malakoff Humanis au mois de décembre qui précède et pourrez également la modifier en cas de changement de situation familiale.

Si vous quittez le Groupe, vous pourrez sous certaines conditions (inscription à l'assurance chômage), bénéficier de la portabilité des garanties de ces 2 contrats sur 12 mois. Il faudra dans ce cas, informer Malakoff Humanis dans les 15 jours qui suivent la rupture du contrat de travail et adresser les éléments justificatifs à Malakoff Humanis.Voir ici (https://www.prevoyons.com)

Au sein de l'UES OB.
En septembre 2010, un accord collectif signé unanimement a mis en place un régime obligatoire au sein des entités de l'UES OB. Il institue des garanties complémentaires en matière, d'une part, de remboursement de frais médicaux en complément des remboursements de la Sécurité Sociale, et, d'autre part, en matière d'incapacité, invalidité et décès. Un nouvel avenant à l'accord santé / prévoyance de 2010, signé fin 2020, a permis d'améliorer à effet du 1er janvier 2021, le niveau des couvertures tout en bénéficiant d'une minoration des taux de cotisation du régime de prévoyance.

- Consultez le livret d'accueil Santé & prévoyance UES OB 2021, disponible sur l'espace plazza de l'UES OBS
- Vous trouverez les informations relatives à la mutuelle et à la prévoyance sur l'espace plazza de l'UES OB. (https://plazza.orange.com/groups/ues-obs/blog).

Des représentants du personnel, pourquoi ?

Nos représentants sont à votre disposition pour vous accompagner, par exemple, dans les cas suivants :

- L'impression que vos droits ne sont pas les mêmes que ceux de vos collègues ;
- Des difficultés avec votre tuteur ou manager ;
- Des besoins d'explications sur l'organisation du travail ;
- Une solution à trouver pour se loger ;
- Une convocation pour un entretien autre que professionnel comme une demande d'explication ou un entretien disciplinaire. ***Ne restez pas seul face à vos interrogations et face à la Direction***, contactez nos représentants et faites-vous accompagner.

Le Représentant de Proximité (RP) est l'interlocuteur privilégié des salariés et de la Direction.

Il est chargé de :

- Porter les réclamations individuelles et collectives* des salariés auprès de la Direction ;
- Prendre en charge les questions locales en matière de santé, sécurité, conditions de travail et qualité de vie au travail liée à la gestion des sites ;
- Être un relais entre le CSE d'Établissement (CSEE), les salariés et la Direction.

Les Délégués Syndicaux (DS) représentent les syndicats représentatifs auprès de l'employeur :

- Ils portent les revendications collectives ;
- Ils négocient et concluent les accords collectifs.

Les principaux objectifs de la CFE-CGC Orange sont de défendre l'intérêt collectif des personnels, quel que soit leur statut, dans une entreprise pérenne et durable.
N'hésitez pas à faire appel à vos représentants du personnel !

Restons en contact

Vos correspondants dédiés

- juniors@cfecgc-orange.org

Échanger et partager

facebook.com/cfecgc.orange

twitter.com/CFECGCOrange

linkedin.com/company/cfe-cgc-orange

Adhérer à la CFE-CGC

Comment adhérer ?

la CFE-CGC Orange

Présentation du syndicat / **Les valeurs de la CFE-CGC Orange**