



CCUES

L'essentiel

Partager ce que nous avons compris

Réunion des 3 et 4 février 2015

Nous nous concentrerons sur deux dossiers d'information-Consultation débattus en début de CCUES :

- l'avenant à l'accord du 2 février 2000 portant sur l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail à Orange S.A. autorisant le transfert de droits issus d'un Compte Epargne Temps afin d'alimenter un Plan d'Epargne pour la retraite,
- et le Projet d'accord portant sur une aide au financement de la couverture complémentaire santé des fonctionnaires et agents contractuels de droit public.

Les autres sujets, dont les orientations stratégiques 2020, sont encore sous le sceau de la confidentialité et vous seront présentés prochainement.

■ Transfert de droits issus d'un Compte Epargne Temps afin d'alimenter un Plan d'Epargne pour la retraite

Contexte

Depuis 2008, la loi autorise l'alimentation d'un PERCO par transferts de congés. Cette possibilité permet aux personnels qui le souhaitent de préparer leur retraite.

Dans les entreprises comme Orange disposant d'un accord CET, les modalités de transfert des jours épargnés sont négociées entre les partenaires sociaux, l'ouverture d'une négociation sur ce dossier par l'entreprise a donc été faite à la demande de certaines organisations syndicales.

Une négociation en 2 étapes :

Signature en septembre 2014 de l'avenant à l'accord Groupe PERCO autorisant l'alimentation du PERCO Orange par des droits issus de CET.

Négociation en novembre/décembre 2014 afin de définir les modalités de transferts de droits CET épargnés vers le PERCO et qui a porté sur :

- le nombre de jours de CET autorisés au transfert chaque année
- les modalités de valorisation monétaire des jours CET transférés
- un éventuel abondement par Orange SA des sommes transférées

Le projet d'accord qui en résulte prend la forme d'un avenant à l'accord OARTT de Orange SA du 2 février 2000 (dit "accord pour tous"), dont le chapitre VII est consacré au Compte Epargne Temps

Le dispositif négocié est encadré et limité afin :

- de préserver l'équilibre des temps de vie, vocation première d'un CET
- de ne pas inciter outre mesure les salariés à monétiser leurs congés

« C'est pourquoi les transferts sont limités à 5 jours maximum par année. »

La valorisation monétaire des jours est calculée en rapportant le salaire brut mensuel (hors part variable) au régime de travail exprimé en nombre de jours moyens par mois ; Le résultat de ce rapport est majoré de 5%

Les sommes transférées bénéficient d'un abondement spécifique par Orange SA à hauteur de 20%, soit l'équivalent d'1 jour supplémentaire pour 5 jours transférés

Les sommes sont placées par défaut sur le support monétaire du PERCO. Elles peuvent ensuite être librement réparties entre les différents modes de gestion ou supports PERCO

Les autres dispositions de "l'accord pour tous" demeurent sans changement, notamment la définition du temps de travail, des régimes de travail et des droits au repos associés

Le dispositif entrera en vigueur au 1er mars 2015

Sont concernés : les CET personnels => CET « nouvelle formule » et « ancienne formule » ; Ne sont pas concernés : le CET « TPS », le CET « pénibilité ».

Seuls des jours entiers (non fractionnés) peuvent être transférés. Les demandes de transferts se feront par an via un formulaire dédié. Les formulaires seront mis à disposition à compter de fin février

Les sommes transférées et l'abondement de 20% associé seront distinctement mentionnés sur le bulletin de paie

nb : les sommes transférées du CET ne sont pas éligibles à l'abondement prévu par l'accord groupe PERCO (pas de « double » abondement)

L'investissement dans le PERCO de la somme transférée et de l'abondement de 20% associé est réalisé en « net », soit après déduction de la CSG-CRDS (8%)

La CFE-CGC a signé cet avenant et voté favorablement au motif et parce que :

- Nous avons été le premier syndicat à demander cette avancée pour les salariés d'Orange. Nous voulons permettre

aux collaborateurs qui le désirent de monétiser ces jours au lieu de les perdre s'ils ne les prennent pas.

- Nous répondons ainsi à la demande des collaborateurs qui ne comprendraient pas pourquoi ce système autorisé par la loi n'était pas mis en place à Orange.

Néanmoins nous regrettons:

- Que les Comptes Epargne Temps spécifiques aux situations dites de « réparation de la pénibilité » (décision N°4 du 12 septembre 2012 et décision n°7 du 19 février 2013), ainsi que les comptes épargne temps ouverts dans le cadre des accords portant sur l'aménagement des fins de carrière (CET « Temps Partiel Séniors ») ne soient pas éligibles aux dispositions du présent avenant.

- Que le nombre de jours à monétiser demeure insuffisant : 5 jours par an avec un abondement de 20 %, soit 6 jours pour 5 jours transférés.

- Que la majoration de 5 % de la valorisation d'une journée de CET soit très insuffisante.

- Que la part variable, enfin, ne soit pas prise en compte dans le calcul de la monétisation malgré la jurisprudence qui existe.

Pour la CFE-CGC, la seule proposition valable serait d'établir une règle de monétisation très simple à partir d'un salaire mensuel prenant la totalité de la rémunération annuelle sur les 12 derniers mois glissants (primes comprises) sur 208 jours. **Explications** : lorsque le salarié prend 1 an de CET, il dépose en jours 208 jours. Il n'y a donc pas de raison que ce soit différent lorsqu'il y a monétisation. L'accord d'entreprise (2000) précise (p19) : « la période du congé ouvrant droit à une indemnisation dans le cadre du CET est assimilée à une période d'activité. ». Ce qui entraîne donc bien 208 jours pour 1 an de congé.

Au final, nous ne sommes donc pas d'accord sur ces différents points et nous avons émis une réserve lors de notre signature sur le fait de prendre en compte la formule de calcul de cet accord pour l'appliquer à l'ensemble des jours de CET.

"La CFE-CGC signe cet accord à l'exclusion de la note 2 page 2. Elle conteste que la formule de calcul de monétisation du CET du présent accord puisse trouver à s'appliquer aux autres modalités de liquidation du CET, ce qui contreviendrait aux règles légales et jurisprudentielles spécifiant que **tous les éléments de rémunération – variables compris – doivent être intégrés à l'assiette de calcul des différents congés**".

Vote pour avis :

POUR : CFE-CGC, CFTD, FO, STC

CONTRE : SUD, CGT

ABSTENTION : CFTC

- **Projet d'accord portant sur une aide au financement de la couverture complémentaire santé des fonctionnaires et agents contractuels de droit public.**

Contexte

Engagement de Stéphane Richard d'ouvrir une négociation, avant fin 2014, sur les modalités d'aide au financement de la santé des fonctionnaires en position d'activité au sein de la société Orange SA, engagement formalisé dans l'accord salarial Orange SA 2014.

Une demande forte et récurrente des organisations syndicales.

Un projet d'accord en 3 phases

1ère phase : versement immédiat d'une prime d'aide au financement d'une complémentaire santé

- 300 € brut la 1ère année,
- 450 € brut la 2nde année
- à effet du 1er janvier 2015
- montant non proratisé en cas d'activité à temps partiel
- versement mensuel par douzième
- condition : justifier d'une couverture complémentaire santé

« **Un principe directeur fort pour la détermination du montant de la prime** » : l'entreprise consacrera le même effort financier pour les fonctionnaires que celui qu'elle consacre en moyenne aux salariés de droit privé

2ème phase : contrat collectif santé en faveur des fonctionnaires et ACP

Engagement de l'entreprise de mettre en œuvre les actions nécessaires à la mise en place d'un contrat collectif santé

- Intervenir, dès 2015, auprès des autorités compétentes pour faire évoluer la loi
- mener une étude sur les conditions de mise en place d'un contrat collectif (lancement du groupe de travail 1er trimestre 2015)
- ouvrir une négociation, visant, en cas d'accord, une mise en place d'un régime collectif en faveur des fonctionnaires et salariés de droit public au plus tard en janvier 2017

En cas d'échec (loi ou faisabilité), le principe de la prime serait maintenu.

3ème phase : aide à la prévoyance

À l'issue de la mise en place d'un régime collectif de complémentaire santé l'entreprise s'engage à ouvrir une négociation sur une aide au financement de la prévoyance.

L'accord donnera lieu à la mise en place d'une commission de suivi qui se réunira une fois par an.

La position de la CFE-CGC

Pour la CFE-CGC, Orange qui au travers de cet accord attribue aux fonctionnaires une aide individuelle de 300 euros par an la 1ère année, puis 450 euros les années suivantes, (alors qu'elle consacre près de 60 euros par mois à la complémentaire santé de ses salariés), **s'exonère de ses obligations d'organisation de la solidarité de l'ensemble de ses personnels en matière de complémentaire santé tant au niveau du droit européen que conventionnel.**

- En ce qui concerne le droit européen, la CFE-CGC rappelle que tous les concurrents d'Orange satisfont à l'obligation de financer une complémentaire santé pour tous leurs personnels. A défaut de régulariser la situation de ses fonctionnaires, Orange pourrait encourir une sanction financière, à l'instar de celle qui l'oblige à payer 150 millions d'euros par an au titre du risque chômage pour lequel Orange ne cotise pas pour ses fonctionnaires.
- En ce qui concerne le droit conventionnel, le syndicat CFE-CGC d'Orange rappelle que [la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013](#) relative à la sécurisation de l'emploi, transcrivant l'ANI du 11 janvier 2013, renforce l'obligation pour tous les employeurs de négocier une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de prévoyance.

Au regard de ces obligations, alors que les fonctionnaires attendent déjà depuis plusieurs années leur intégration à un contrat collectif du type de celui dont bénéficient d'une part les salariés d'Orange et d'autre part les salariés et les fonctionnaires de La Poste dans la solidarité, **les propositions formulées dans le projet d'accord rédigé par la Direction d'Orange apparaissent notoirement insuffisantes et constituent une réelle discrimination à l'égard des fonctionnaires d'Orange, par :**

- **La surestimation systématique des coûts potentiels liés à l'âge et aux charges de famille des fonctionnaires**, via une confusion des coûts élevés de la sécurité sociale avec ceux plus réduits des mutuelles complémentaires, afin de justifier le refus de la solidarité légale,
- **L'imputation des charges fiscales, sociales et concurrentielles de l'entreprise sur la prime nette des fonctionnaires**, alors que les fonctionnaires ne sont pas demandeurs d'une prime mais d'un contrat collectif dont les charges sont inférieures,
- **La mise en œuvre progressive sur 3 ans avec un montant de prime qui n'atteint jamais le coût moyen de 700 euros financé pour chaque salarié de l'entreprise.**

■ En conclusion

Ce CCUES nouvelle mandature a, et c'est un euphémisme, un peu de mal à démarrer. Au moment de la rédaction de ces lignes, on ignore encore quelles OS feront ou pas partie du bureau. S'agissant des commissions du CCUES, en dehors de la Commission économique présidée par un élu CGT, aucune autre commission n'a été constituée. Pour la CFE-CGC, nous avons clairement fait entendre que nous ne ferions pas partie du bureau d'un CCUES qui gère les ASC d'une manière radicalement opposée à ce que nous proposons, notamment à SCE, avec le tableau magique. En revanche, parfaitement conscients de nos responsabilités, nous nous sommes proposés, comme par le passé, pour assurer la présidence d'un certain nombre de commissions - et la participation de représentants CFE-CGC au sein de chacune des commissions.

Enfin, lors de ce premier « vrai » CCUES, ont été abordés les projets Cirrus et Andalous, noms de code pour désigner les opérations Cloudwatt, et Almerys – avec en sus la présentation par Stéphane Richard des ambitions stratégiques du groupe à l'horizon 2020. Bien que la presse se soit déjà largement faite écho de ces opérations, et que Stéphane Richard ait dévoilé les grandes lignes de sa stratégie lors de sa VIF du 29 janvier, nous respecterons l'embargo et la confidentialité de ces thèmes. Nous y reviendrons, pour un décryptage plus large en mars, l'officialisation des orientations stratégiques de l'Entreprise étant annoncée pour le 17 mars 2015.

La CFE-CGC d'Orange ne saurait se satisfaire de cet accord pour nos collègues fonctionnaires.

Le principe d'une prime individuelle de compensation ne peut s'entendre qu'à titre de dédommagement temporaire, pendant le temps nécessaire à la mise en œuvre de l'intégration des fonctionnaires au contrat collectif des salariés, dont la négociation doit commencer dès à présent.

Alors que la Direction d'Orange sait toujours comment financer un dividende supérieur aux bénéfices de l'entreprise, il n'est pas acceptable qu'elle ne sache pas trouver les moyens de se mettre en conformité avec les principes de solidarité collective définis par le droit, au détriment de ses personnels fonctionnaires.

La CFE-CGC a signé cet accord pour les fonctionnaires, car ils en ont besoin et pour certains c'est vital. Cet accord leur bénéficiera tout de suite et engagera Orange dans la voie de la conformité à l'ANI (mise en œuvre du contrat de groupe au 1er janvier 2016) car l'entreprise ne peut se dispenser d'accomplir ses obligations légales d'ordre public.

Mais la CFE-CGC émet des réserves sur les prétendues modalités de calcul des montants de l'article 4.1 et sur l'imputation des charges fiscales et sociales de l'employeur à ses personnels fonctionnaires.

Elle conteste absolument la discrimination entre catégories de personnels.

Vote pour avis :

POUR : CFE- CGC, CFDT

CONTRE : CFTC

ABSTENTIONS : CGT, SUD, STC, FO

Vos Elus CFE-CGC

Georges Beauvais (CE SCE), Maxence d'Eprenesnil (CE IMTW), Noël Fayeaux (CE DO Centre Est),

Frédérique Limido-Milesi (CE Fonctions Support Finances), Franca Lostys (CE Orange France Siège),

Eric Picot (CE DO Normandie Centre), Elisabeth Rivier (CE DO Ile de France),

Christian Simon (CE DTSI), Philippe Vidal (CE IMTW – représentant syndical)

Tout ce que la Direction vous tait est sur le web CFE-CGC

■ Retrouvez l'actualité du Groupe Orange et de nos partenaires sur www.cfecgc-orange.org

Vous pouvez télécharger nos applications mobiles ou flasher le code pour vous connecter au site via votre navigateur mobile :



appli iPhone



appli Android



site web

■ Abonnez-vous gratuitement

La CFE-CGC vous informe sur l'actualité du Groupe Orange, décryptée par notre organisation. Parmi les thèmes que nous abordons régulièrement : emploi, rémunération, conditions de travail, stratégie d'entreprise, analyse des résultats, actualité sociale.

Pour recevoir nos publications par mail, compléter le coupon ci-dessous et (au choix) : **Vous pouvez aussi :**

- ➔ le faxer au 01 40 45 51 57
- ➔ le scanner et l'envoyer par mail à info@cfecgc-orange.org
- ➔ le remettre à un représentant CFE-CGC Orange
- ➔ vous abonner en ligne : <http://bit.ly/abtCFE-CGC>
- ➔ télécharger notre livret d'engagement: <http://bit.ly/livretCFE-CGC>
- ➔ adhérer : <http://bit.ly/adhererCFE-CGC>

Les informations recueillies font l'objet d'un traitement informatique exclusivement destiné à la gestion de vos abonnements, et sont traitées de manière confidentielle. Conformément à la loi «informatique et libertés» du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification des informations qui vous concernent, que vous pouvez exercer en écrivant à la CFE-CGC Orange.



Je choisis mes publications

- lettre

COMPRENDRE & AGIR

(actualité sociale du Groupe, 3 n° / an)
+ revue de presse mensuelle

- lettre

EPARGNE & ACTIONNARIAT SALARIÉS

(analyse de la stratégie,
décryptage de l'épargne salariés, 3 n° / an)
+ mails pratiques épargne salariale
+ revue de presse mensuelle

Je complète mes coordonnées

- Madame Monsieur

Prénom / Nom

Établissement (CE)

Vous pouvez recevoir nos informations sur une ou deux adresses mail.
Complétez selon votre choix :

mail pro

mail perso

téléphone mobile