

Préambule :

Il a été accepté qu'un CE extraordinaire se tienne pour apporter des réponses aux questions que se posent les élus du CE d'OFSA et le personnel en général.

Certaines questions posées sont du ressort de la négociation en cours et à venir.

Aussi les réponses de la Direction sont faites à titre illustratif et ne présagent en rien du résultat des négociations.

Les questions posées ont été regroupées en 5 thématiques, afin de traiter ensemble les questions identiques.

#### A. Questions sur la disparition du CE

1	Si le projet (d'intégration) n'était pas ou plus d'actualité, pour quelles raisons et pourquoi néanmoins maintenir la disparition du CE OFSA ?	<p>La question du rattachement des salariés d'Orange France SA à des instances communes avec les salariés de France Télécom SA, qu'ils côtoient quotidiennement, se pose indépendamment même de la question de l'intégration des salariés OFSA dans FTSA.</p> <p>La « disparition du CE OF SA », résulte des nouveaux rattachements de personnel dans le cadre de l'accord préélectoral en vue des prochaines élections (avenant n°3 du 4 mai 2011) : cet avenant arrête une liste d'établissements distincts au sein d'une <b>UES (regroupant 4 sociétés, dont OF SA) laquelle est considérée comme entreprise unique du point de vue de la représentation du personnel</b>. C'est ce point qui a motivé la disparition du CE d'OFSA.</p> <p>En effet, les équipes FT SA et OF SA sont depuis un moment déjà mixées, (appartiennent à une même communauté de travail). Pourtant, les salariés ne relèvent pas aujourd'hui des mêmes instances représentatives du personnel (Comité d'Entreprise, délégués du personnel).</p> <p>Ainsi, l'avenant n°3 prévoit pour les élections au sein d'OF SA, que le principe retenu pour les salariés ayant le statut d'électeurs lors de l'échéance électorale de fin d'année 2011, sera l'inscription de ceux-ci, tant pour les élections CE que DP,</p>
---	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>sur les listes électorales de l'établissement principal et/ou secondaire du périmètre de référence au sein des Comités d'Etablissement mixés FTSA / Orange dans lesquels ils exercent leur activité professionnelle.</p> <p>Cette clause aurait ainsi pu exister sans même qu'il soit question d'une intégration des salariés OF SA dans FT SA puisqu'elle porte sur les périmètres des instances représentatives du personnel au sein d'une UES, l'UES étant considérée du point de vue de la représentation du personnel comme une entreprise unique.</p> <p>C'est ce qui a déjà été fait pour OD et ORE (cf. Accord sur l'architecture des instances représentatives du personnel dans le cadre de l'UES du 8/7/2008). C'est ce qui restait à faire pour OFSA.</p>
2	<p>Quels sont les moyens qui seront octroyés au bureau pour réaliser la dévolution des biens du CE ? Cette dévolution doit être validé par l'ensemble des élus après validation par l'expert comptable des comptes et validé par un quitus, comment pensez vous permettre aux élus d'assumer cette obligation ?</p>	<p>Il n'y a pas de moyens particuliers accordés au bureau, c'est le « liquidateur » désigné par le CE d'OFSA parmi les membres élus du CE qui sera chargé de la dévolution des biens. Comme vous l'a rappelé l'expert comptable auprès du CE d'OFSA, lors de la séance du 6 octobre dernier, la loi a tout prévu.</p> <p>Aussi, j'étudierai avec le liquidateur ce dont il a besoin pour faire cette dévolution.</p> <p>La prononciation de la dévolution incombe donc aux élus du CE. En tant que Présidente du CE je ne peux d'ailleurs pas participer au(x) vote(s)</p> <p>En tant que Présidente du CE d'OFSA, également, je n'ai pas à « permettre aux élus d'assumer cette obligation ».</p> <p>C'est à la secrétaire du CE de demander la ou les réunion(s) nécessaires et ce avant impérativement le 1er tour des élections, soit le 22/11/2011.</p> <p>Bien évidemment je cosignerai la ou les convocations nécessaires.</p>

		<p>Pour l'instant, ce point n'a pas encore fait l'objet d'une inscription à l'ordre du jour du CE d'OFSA. Cela devient une priorité.</p> <p>Rappel de l'article R.2323-39 du Code du travail qui précise certains éléments sur la dévolution des biens, sans pour autant être dans le même cas de figure. Mais c'est le seul article qui en fait mention : « <i>en cas de cessation définitive de l'activité de l'entreprise, le comité décide de l'affectation des biens dont il dispose. La liquidation est opérée par ses soins, sous la surveillance du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.</i></p> <p><i>La dévolution du solde des biens est réalisée au crédit :</i></p> <p><i>1° Soit d'un autre comité d'entreprise ou inter entreprises, notamment dans le cas où la majorité des salariés est destinée à être intégrée dans le cadre de ces entreprises ;</i></p> <p><i>2° Soit d'institutions sociales d'intérêt général dont la désignation est, autant que possible, conforme aux vœux exprimés par les salariés intéressés.</i></p> <p><i>Les biens ne peuvent être répartis entre les salariés ou les membres du comité. »</i></p>
3	Dans le sens où la disparition du CE entraîne un licenciement économique des deux salariés, le Code du Travail prévoit l'obligation de reclassement à la charge de l'employeur. Bien que nous sommes conscient que cet actif nous incombe, nous nous devons de vous interpeller sur le sujet Nous vous demandons donc de nous dire si un reclassement au sein de l'entreprise serait envisageable concernant ces deux salariés?	<p>Le CE est effectivement une personne morale distincte.</p> <p>Un reclassement doit être fait en priorité sur les CE reprenant la gestion des ASC du CE OFSA, voire sur le CCUES.</p> <p>Si tel n'était pas le cas (pas de postes offerts), FTSA pourrait exceptionnellement faire des propositions, mais sur les postes ouverts à recrutement (cf. ce qui a été dit lors de la réunion de négociation du 17 octobre).</p>

4	Avez-vous des propositions concrètes pour les 2 salariées du CE si aucun CE ne les reprend ?	<p>FTSA n'a pas à se substituer aux obligations de l'employeur (CE d'OFSA) – cf. réponse n°3, et également la formulation de la question .</p> <p>Des propositions seront faites quand nous aurons la démonstration qu'aucun CE, ni le CCUES n'a pu faire de propositions aux intéressés.</p>
5	Pouvez vous nous préciser ce que la dissolution du CE d'Orange France SA va engendrer : - pour les AFO - pour les ACO	<p>La dissolution du CE n'a aucune incidence sur les contrats OFSA et accords collectifs</p> <p>Début octobre, il a été spécifié par communication mail de la DRH OFSA à chaque salarié qu'il n'y avait aucun impact, hormis le changement de CE (12 CE en lieu et place du CE OFSA).</p> <p>NB : pour un CE on ne fait pas de distinction AFO/ACO dans les prestations offertes</p> <p>cf. extrait du mail</p> <p><i>Quel impact sur les activités sociales et culturelles ?</i> <i>Les activités sociales et culturelles continueront à être gérées par le CE d'Orange France SA jusqu'au 31 décembre prochain.</i></p> <p><i>Puis à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, vous bénéficierez des prestations de votre nouveau CE.</i></p> <p><i>Quel impact sur votre contrat de travail ?</i> <i>Aucun, puisque vous êtes toujours salarié(e) d'Orange France SA.</i></p> <p><i>Il faut distinguer deux éléments :</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>votre rattachement à un nouveau CE</i></li><li>• <i>votre contrat de travail, qui reste bien sous statut Orange France SA.</i></li></ul>

6	Les salariés vont bénéficier des prestations de leur CE respectif, pourriez vous nous dire à partir de quelle date ?	cf. réponse ci-dessus : « <i>à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, vous bénéficierez des prestations de votre nouveau CE</i> ».
7	Que deviennent nos CLCE le 22 novembre au soir ?	Leur activité est propre au CE d'Orange France SA (correspondant locaux du CE OFSA pour les ASC). Elle s'arrêtera au 31/12/2011, car chaque CE a sa gestion propre et on ne peut pas interférer dans la gestion des autres CE.
8	<b>La dissolution du CE d'Orange France</b> aura t-il des conséquences sur les accords spécifiques Orange France SA ?	La dissolution du CE n'a aucune incidence sur les contrats OFSA et accords collectifs. Si le CE disparaît, la société en revanche existe toujours. Les accords spécifiques perdurent pour les dispositions toujours en vigueur. Pour tout nouvel accord relatif au périmètre OFSA en propre : <ul style="list-style-type: none"> <li>- s'il s'agit d'un projet concernant tous les salariés OFSA (sans que ce soit dans le cadre de l'UES) : le projet sera présenté dans les 12 CE concernés par du personnel OFSA et également présenté au CCUES.</li> <li>- s'il s'agit d'un projet concernant un champ limité de salariés OFSA (exemple d'un accord local) : le projet sera présenté dans le CE concerné.</li> </ul> NB : pour un accord dans le cadre de l'UES, la présentation se fait en CCUES (exemple de l'Accord en faveur des personnes en situation de handicap)
9	Pouvez-vous nous affirmer que notre contrat mutuelle restera inchangé suite à la dissolution du CE ?	La dissolution du CE n'a aucune incidence sur les contrats OFSA. Ainsi, rien ne change puisque la société OFSA existe toujours, et que chacun restent bien sous statut OFSA. NB : en plus c'est un contrat groupe (même prestations pour tout le contrat groupe)

10	Comment pourront-ils bénéficier du 1% logement au sein de FT SA en étant OFSA ?	<p>Le 1% logement se calcule sur la masse salariale d'une société.</p> <p>Aussi, pour l'instant tant qu'ils sont sous contrat OFSA, les salariés continuent à bénéficier du 1% logement OFSA.</p> <p>Le jour où ils seront sous contrat FTSA, ils bénéficieront du 1% logement FTSA.</p> <p>Pour ce qui concerne le processus spécifique (interlocuteur de la direction et locaux) : il est maintenu, la société OFSA existant toujours.</p> <p>Pour ce qui concerne la commission Logement en propre : le renouvellement des CE fait que toutes les commissions issues des CE seront renouvelées avec les élections.</p> <p>Aussi quand les CE seront renouvelés, la commission logement OFSA disparaîtra. Ses activités seront reprises au niveau CCUES.</p>
----	---------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**B. questions relatives aux autres instances représentatives**

11	Au niveau du Conseil d'Administration OFSA, comment seront élus les prochains représentants si l'entreprise OFSA persiste ?	<i>réponse à venir</i>
12	Les CHSCT d'OFSA viennent d'être élus pour une durée de deux ans, qu'advient-il de leur mandat ?	<p><i>réponse à venir</i></p> <p>Commentaire :</p> <p>Le cas des CHSCT d'Orange répond à deux considérations :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- en vertu de la disparition du CE d'Orange France SA, ces CHSCT ont, en théorie, vocation à disparaître</li> <li>- la prise en charge des salariés OF SA par les CHSCT devrait être négociée avec chaque CE d'accueil qui peut, dans certains cas, prévoir le maintien de l'existant. A défaut d'accord trouvé avec un CE, c'est l'inspecteur du travail qui sera compétent comme pour tout découpage CHSCT .</li> </ul>
13	Les membres du CHSCT viennent d'être élus pour 2 ans. Que faites vous de leur mandat ?	cf. réponse n°12
14	Comment vont être gérés les IRP. Par exemple un membre du CHSCT démissionne quelle instance est compétente pour effectuer une nouvelle élection ?	cf. réponse n°12
15	La question des CHSCT Orange dans les CCO ayant un périmètre Orange et un périmètre FT va se poser . Que vont-ils devenir? S'ils sont maintenu, et que le personnel est réintégré, à quels périmètres vont-ils s'adresser?	cf. réponse n°12
16	Les DS de sites conservent leur mandat, pouvez vous nous confirmer que c'est bien le droit syndical OFSA qui s'appliquera à eux ? Et par conséquence, pouvez vous nous confirmez que le droit syndical au même titre que les autres accords en vigueur reste pleinement applicable ?	<p><b>Attention avec les élections, aucun DS ne conserve son mandat (cf. droit du travail - art L.2143-3 et suivants)</b></p> <p>Rappel : le mandat du délégué syndical prend fin lors du renouvellement des institutions représentatives dans l'entreprise.</p>

		<p>Aucune condition de forme n'est requise pour constater la perte du mandat du délégué syndical, et le syndicat doit donc dans tous les cas désigner ou redésigner son délégué syndical. Le DS ne peut d'ailleurs pas être redésigné dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- lorsque dans une entreprise ou un établissement de 50 salariés et plus, l'organisation syndicale n'est plus représentative ;</li><li>- lorsque, dans une entreprise ou un établissement de 50 salariés et plus, le salarié, en tant que candidat, ne totalise plus 10 % des suffrages sur nom ;</li><li>- lorsque dans une entreprise de moins de 50 salariés, le délégué du personnel désigné comme délégué syndical perd son mandat de délégué du personnel.</li></ul> <p><u>Pour ce qui concerne le droit applicable :</u></p> <p>De façon générale, tant que la société existe, tous les accords perdurent.</p> <p>En ce qui concerne le droit syndical, 2 accords s'appliquent</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- d'une part le « premier accord Groupe sur le fonctionnement des IRP » du 6 mai 2010 ;</li><li>- d'autre part « l'accord sur le dialogue social et le droit syndical a Orange France SA » du 8 septembre 2003 pour les dispositions s'appliquant aux mandats qui perdurent (cf. avenant n°3)</li></ul>
17	Que deviennent les Élus et mandatés le 22 au soir ?	Les mandats DP, CE, DS, membres des commissions « tombent » au moment du renouvellement des instances (soit au 1 <sup>er</sup> tour, soit au 2 <sup>ème</sup> tour)



**C. Questions générales sur l'intégration OFSA dans FTSA et planning**

18	Quand devra intervenir l'intégration de OF SA dans FT SA ?	<p>Il n'est pas possible de répondre précisément pour l'instant, les conditions juridiques d'une intégration d'OFSA sont toujours en cours d'études par les services compétants.</p> <p>Elle pourrait cependant intervenir en 2012.</p> <p>Pour ce faire, bien entendu, une décision de l'Assemblée Générale et/ou CA OFSA est nécessaire.</p> <p>A noter que c'est un dossier complexe compte tenu des diverses participations détenues par OF SA et en raison de l'existence d'une société holding entre OF SA et FT SA.</p>
19	Sous quelle forme juridique ?	<p>Il n'est pas possible de répondre pour l'instant (cf. réponse 18).</p> <p>A noter que la forme juridique de l'intégration ne devrait pas avoir d'impact sur la nécessité d'une négociation de la dite intégration.</p>
20	Nous souhaitons avoir un retro planning de la modification juridique de l'entreprise y compris des négociations statutaires.	<p>Il n'est pas possible de répondre pour l'instant (cf. réponse 18)</p> <p>Par contre ce qui est sûr c'est que le planning global de négociation sera arrêté avec les organisations syndicales (réunions de négociation en cours)</p> <p>Dans un premier temps, ce qui est à ce jour proposé aux organisations syndicales par la direction (cf. réunion du 17/10) et compte tenu des délais, c'est un 1<sup>er</sup> accord sur les conséquences sociales d'une future intégration d'OFSA dans FTSA.</p> <p>Le calendrier arrêté devrait permettre que ce 1<sup>er</sup> accord puisse être soumis en info consultation au CE d'OFSA avant sa disparition.</p> <p>Le calendrier de négociation pour l'instant arrêté : 24/10, le 2/11 et le 8/11</p>

**D. Questions relatives au statut collectif (sujets à traiter lors de la négociation proprement dite)**

21	Qu'est-ce que cela change pour les ACO ? Pour les AFO détachés ? Pour le MAD ?	<p>- En ce qui concerne la disparition du CE OFSA : rien.</p> <p>Comme indiqué dans le mail adressé à chaque salarié, il n'y a aucune incidence sur les contrats de travail. Il s'agit simplement d'un changement de CE conformément à ce qui a été arrêté dans l'avenant n°3.</p> <p>- En ce qui concerne une intégration des salariés d'OFSA dans FTSA : ce point fera l'objet de négociation</p> <p>Les ACO et AFO détachés sont a priori concernés par l'accord à négocier.</p> <p>Les MAD sont régis par les accords collectifs FTSA, hormis l'accord OARTT OFSA.</p> <p>Conformément au droit du travail, tant que l'intégration n'est pas effective et qu'un accord n'est pas signé, les salariés conservent leur contrat OFSA et statut collectif.</p>
22	Pour ce qui concerne les CDI et les détachés si Orange SA disparaît, que deviendront les accords Orange SA notamment la déclinaison de la convention collective et de l'accord 35H.	idem ci-dessus : conformément au droit du travail, tant que l'intégration n'est pas effective et qu'un accord n'est pas signé, les salariés conservent leur contrat OFSA et leur statut collectif.
23	Que devient le détachement des AFO dans la filiale Orange SA ? Interruption ? Ou Non ?	idem ci-dessus : tant que l'intégration n'est pas effective et qu'un accord n'est pas signé, les salariés conservent leur contrat OFSA et leur statut collectif.
24	Quelle sera la prise en compte de la notion non négligeable qu'est la mutuelle générale obligatoire mais réglée par l'entreprise sous la forme du contrat groupe pour les ACO et AFO détachés dans la filiale mais pas du tout en Maison Mère pour les AFO qui n'ont aucune mutuelle obligatoire et donc doivent la payer (ce qui représente plus de 130 euros/mois pour avoir les mêmes garanties, prévoyance exclue). Par conséquent perte de salaire sèche.... (Situation qui ne semble pas identique pour tous les Fonctionnaires selon qu'ils ont ou pas choisi le détachement dès le début ou à posteriori de la création de la filiale Orange)	<p>Ce point devra être traité dans l'accord à négocier.</p> <p>NB : Ce point, qui concerne les fonctionnaires détachés, a été réglé dans tous les accords de substitution conclus, voir accords de transfert OFSA dans FTSA.</p> <p>Pour tous les fonctionnaires détachés concernés par une intégration, il leur a été possible de choisir entre deux formules :</p> <p>1. <b>soit demander leur intégration dans FTSA en position</b></p>

		<p><b>normale d'activité (PNA)</b> : dans ce cadre, les dispositions relatives au régime de prévoyance collectif et de santé ne s'appliquant pas aux fonctionnaires en PNA,</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ils pourront à titre facultatif et individuel adhérer à la MG, en fonction de leur situation individuelle soit<ul style="list-style-type: none"><li>- en souscrivant à un contrat individuel (sur les risques de son choix : mutuelle et ou décès/invalidité)</li><li>- en souscrivant au contrat collectif FT aménagé (cf. loi Evin).</li></ul></li></ul> <p>NB : un salarié revenant en PNA choisit librement la mutuelle de son choix. Le calcul de net à net sera fait conformément à l'accord GPEC du 31/03/2011</p> <p>2. <b>soit demander à être placée en position de détachement interne dans FTSA</b> : dans ce cadre, le fonctionnaire continue à bénéficier du régime de prévoyance collectif et de santé Groupe, comme aujourd'hui.</p> <p><u>Rappels des règles de gestion pour ce qui concerne les Fonctionnaires en position de détachement interne à FTSA</u></p> <p>Si un fonctionnaire demande à être placé en position de détachement interne dans FTSA, il sera géré selon les règles suivantes pendant la durée de son détachement :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- A tout moment un fonctionnaire a la possibilité de mettre fin à son détachement interne au sein de France Télécom SA. Dans ce cas, il est immédiatement réintégré en position normale d'activité (PNA) dans FTSA, en conservant le poste (type d'activité, niveau de qualification, entité de rattachement, lieu de travail) qu'il occupait en tant que détaché interne.</li></ul>
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>- Un fonctionnaire en détachement interne est géré comme un salarié de droit privé de France Télécom en matière de classification, de rémunération, d'évolution de carrière, d'application des accords d'entreprise, et de régime Prévoyance/Santé. Pour la retraite il continue de cotiser au régime des pensions civiles de l'État et à la retraite additionnelle de la fonction publique suivant les modalités habituelles appliquées aux détachés.</p> <p>- Pendant la période de détachement interne, le fonctionnaire peut, par application du dispositif « carrière miroir », bénéficier d'une promotion au titre d'une reconnaissance des compétences ou de l'aptitude et potentiel.</p> <p>- En cas de mobilité ultérieure au sein de FTSA, le fonctionnaire conservera la situation de détachement interne</p> <p>- Au cas où sur décision de FTSA, et pour une autre cause qu'une faute commise dans l'exercice des fonctions, le détachement interne serait soit interrompu, soit non renouvelé à l'expiration d'une période de détachement, le fonctionnaire serait immédiatement réintégré en position normale d'activité dans FTSA, en conservant le poste (type d'activité, niveau de qualification, entité de rattachement, lieu de travail) qu'il occupait en tant que détaché.</p>
25	<p>Pour les salariés, il faudrait partir de l'accord de réintégration de la DRA, mais est-ce que l'auto détachement à FT sera possible ?</p>	<p>Il y a engagement de la direction de partir des 4 accords signés (cf. avenant n°3), dont celui effectivement de la DRA.</p> <p>Pour ce qui concerne l'autodétachement ou « détachement interne » cf. réponse ci-dessus</p>
26	<p>Si interruption du détachement, et passage sur des échelles Fonction Publique FT, sur quels niveaux et quels indices réintégreront les fonctionnaires détachés ? Les carrières miroirs avec ou sans promotion, sont elles bien à jour ?</p>	<p>Les carrières miroir sont systématiquement réalisées à l'occasion des changements de niveau de classification CCNT.</p> <p>Par ailleurs, rappel de l'accord GPEC du 31/03/2011 chapitre 3 : accompagnement des mobilités au sein du groupe, Paragraphe « La prise en compte du parcours professionnel réalisé en filiale ou en interne pour les fonctionnaires détachés (les carrières miroirs) » :</p>

		<p>« Le Groupe reconnaît et valorise le parcours professionnel de ses fonctionnaires détachés ou ayant été détachés en filiale ou en interne dans le déroulement de leur carrière administrative (principe de la carrière miroir), selon les règles en vigueur.</p> <p>Cela peut se traduire par une progression de grade dans les corps de France Télécom en relation avec l'évolution dans la grille de classification la convention collective intervenue pendant la période de détachement.</p> <p>Pour les fonctionnaires en détachement interne ou pour les fonctionnaires détachés au sein d'une filiale couverte par la CCNT, la traduction de l'évolution du parcours professionnel dans les grades France Telecom est effectuée à la même date que le changement de niveau CCNT. »</p>
27	<p>Pour les fonctionnaires détachés :                  L'évolution des salaires acquis depuis la date du détachement sera-t-elle compensée ?                  Si oui, sous quelle forme (grille miroir, complément FT) ?</p>	<p>Cela dépendra du choix fait (dans le cadre de l'accord à négocier) : soit en PNA soit en détachement interne.</p> <p>NB : en cas de mobilité individuelle, des bilans de rémunération sont systématiquement réalisés permettant le maintien du net à net.</p>
28	<p>Lors de la réintégration, y aura-t-il uniformisation des classifications entre les mêmes postes chez FT et Orange ? Actuellement certains postes identiques sont en Dbis d'un côté et en E de l'autre.</p>	<p>Il ne devrait pas a priori avoir une uniformisation, puisque il s'agit d'une même grille de classification (CCNT) et qu'il s'agit d'emplois groupe.</p>
29	<p>On pourrait profiter de la réintégration pour passer tous les conseillers clients en D pour tenir compte de la complexification du métier depuis la création d'Orange !</p>	<p>C'est une remarque dans le domaine d'une revendication</p>
30	<p>Est-ce que tous les salariés de la DO-IDF, percevront désormais la prime de vie chère ?</p>	<p><u>Pour ce qui concerne la question posée sur la DO-IDF, il n'est pas de ma responsabilité en tant que DRH d'OFSA de répondre.</u></p> <p><u>Pour ce qui concerne une question posée sur les salariés actuellement OFSA et travaillant en ile de France: la question</u></p>

		<p>devra être traitée dans l'accord d'intégration.</p> <p>NB : l'indemnité complémentaire Ile de France (« prime Ile France ») a été créée en octobre 1996 pour les salariés de FTSA travaillant en île de France de bandes CCNT de A à D.</p> <p>A noter, que cette prime est déduite lors d'une mobilité hors de l'île de France et qu'elle ne s'applique pas dans les filiales.</p> <p>Elle concerne les salariés recrutés dans une unité de l'île de France depuis le 1er janvier 1996. Cette prime est d'un montant de 53,36€/mois bruts.</p>
31	<p>Quid des congés qui se déclinent par année civile en maison mère et pas en filiale ?</p> <p>Si les règles deviennent celles de la maison mère tous les salariés de la filiale (ACO et AFO détachés) vont se retrouver avec un stock de CA important. Il faut alors envisager la possibilité de les faire gérer à part par le CSRH ou de les payer même si ça n'arrangera pas tout le monde! (C'est d'ailleurs ce qui s'est fait si ma mémoire est bonne lors du passage des URR vers FT il y a quelques années).</p>	<p>Il y a effectivement une gestion différente en matière de CA (périodes d'acquisition et de prise de congés) et ce point concerne généralement toutes les filiales, puisque ils ont une gestion callée sur le droit du travail.</p> <p>C'est le point le plus simple à régler dans le futur accord d'intégration (cf. effectivement tous les transferts OFSA dans FTSA, mais aussi tous les accords de substitution comme Transpac, Wanadoo, FT e-commerce etc....).</p> <p>Il sera donc traité lors de la négociation à engager.</p> <p>NB : dans tous les accords, un choix est généralement donné entre le paiement et/ou le report du surplus de congés sur une ou plusieurs années et/ou l'utilisation du CET.</p> <p>Ce qui sera proposé pour OFSA devra être arrêté avec les OS en charge de négocier l'accord d'intégration.</p>
32	<p>Est-ce que les salariés des sites ayant les 2 périmètres seront soumis à l'accord OARTT local du périmètre FT et ceux des sites ayant 1 seul périmètre garderont leur accord OARTT mais qui s'appuiera sur l'accord pour tous de FT?</p>	<p>Les salariés d'OF SA gardent leurs accords OARTT au moins jusqu'à la mise en œuvre de l'accord d'intégration</p>
33	<p>Y aura-t-il des NAO sur Orange SA en 2012?</p>	<p>Oui, c'est obligatoire dans le cadre de l'UES (cf. avenant n°3)</p>
34	<p>Concernant les NAO. Comptez vous ouvrir des négociations UES ou Orange France SA ?</p>	<p>cf. réponse 33</p>

35	Pour TOUS CDI, détaché : Augmentation salariale Quelle garantie d'une valorisation des salaires ou au moins du pouvoir d'achat ? A quelle niveau se déroulerons les prochaines négociations salariales	cf. réponse 33
36	Pour TOUS CDI, détaché : Mutuelle il y aura-t-il maintien d'un contrat groupe avec le même niveau de prestations ? Sinon quelle solution?	Pour ce qui concerne la Mutuelle, le contrat groupe ne fait pas de différence entre OF SA et FT SA
37	Pour TOUS CDI, détaché : Accords Il y aura-t-il une harmonisation des accords ? Si oui il y aura-t-il annulation des accords Orange tant au niveau national que local?	L'harmonisation des accords relève du futur accord d'intégration
38	Pour TOUS CDI, détaché Offre DIAMS est ce que les salariés bénéficiant de cette offre la conserveront en cas d'intégration ? Si perte, sera-t-elle compensée ?	Cet avantage sera pris en compte dans l'accord d'intégration
39	Que comptez vous faire de l'offre DIAM'S spécifique à Orange France SA ?	cf. réponse 38

**E. autres questions**

40	<p>Aujourd'hui vous mettez en œuvre une fusion opérationnelle poussée entre OF et FT SA :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Nous fournir les rattachements et découpages par service et par DO</li> </ul>	<p>Nous ne mettons pas en œuvre aujourd'hui une fusion opérationnelle, mais un changement de rattachement social en termes de CE, en application de l'accord signé par les OS de l'UES et la direction (avenant n°3)</p> <p>Ce changement de CE entraîne aucun changement hiérarchique.</p> <p>Nous restons dans le cadre d'une organisation matricielle à l'origine de l'actuel UES.</p> <p>Pas de modifications</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Nous communiquer les organigrammes précis de chacun des services concernés par le rapprochement</li> </ul>	<p>Il n'y a pas de rapprochement en cours entre OF SA et FTSA. Il ne s'agit que d'un changement de rattachement de CE (cf. avenant n°3)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Quelles sont, pour chaque service concerné, les modifications de conditions de travail des salariés concernés ?</li> </ul>	<p>idem ci-dessus</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>o En cas de rattachement à une DO avec maintien du contrat de travail Orange, quelles seraient les règles applicables en matière de mobilité géographique ?</li> </ul>	<p>Pas de changement dans ce domaine, c'est réglé au niveau de l'UES par l'accord du 5 mars 2010 (accord sur les principes fondamentaux - Perspective-emploi et compétences - Développement professionnel - formation – Mobilité).</p> <p>Cet accord s'applique à OFSA.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Allez-vous contraindre les salariés à être mobiles au sein de FT SA alors qu'ils ont un contrat OF ?</li> </ul>	<p>idem ci-dessus</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Va-t-il y avoir d'autres modifications notamment dans les fonctions des salariés ? Si oui, lesquelles et quels services ?</li> </ul>	<p>Il n'y a rien de prévu en ce sens. Il ne s'agit que d'un changement de rattachement de CE (cf. avenant n°3)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Quelle sera l'opérationnalité de l'accord d'intéressement dès lors que la fusion opérationnelle est poussée ?</li> </ul>	<p>L'accord d'intéressement d'OFSA a une durée triennale et court encore sur 2012.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>o De quels accords vont dépendre les salariés (OARTT, Égalité Pro, Intéressement, NAO, .....) ?</li> </ul>	<p>Les différents accords collectifs subsistent jusqu'à la mise en œuvre d'un accord d'intégration</p>