

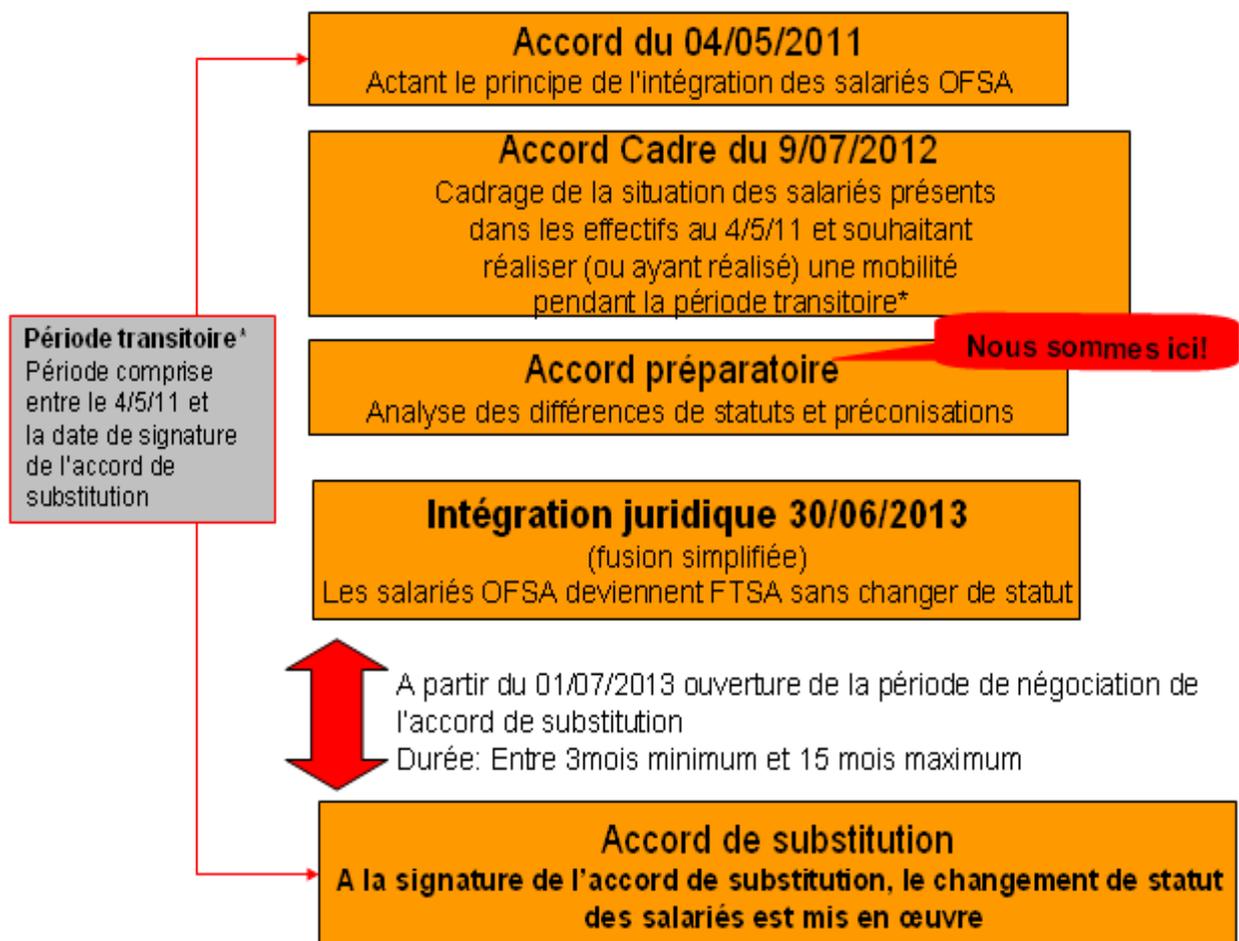
Étape en cours: négociation de l'accord préparatoire

prochaine réunion 4 avril 2013

### 1. Rappel sur les différentes étapes de l'intégration Orange France S.A.



## Les étapes de l'intégration Orange France SA



### 2. Questions/Réponses sur les sujets déjà abordés :

Toutes ces mesures n'entreront en vigueur qu'au moment de la signature et mise en œuvre de l'accord de substitution.

**Pour le moment, les règles rattachées à votre statut et contrat OFSA continuent de s'appliquer, et cela même après l'intégration juridique du 1er juillet 2013.**

Questions	Réponses
<b>Rémunération</b>	
<b>Rémunération SGB</b>	<p><b>Le principe de base reste la garantie du net à net en terme de rémunération au moment du transfert en juillet 2013.</b></p> <p>Il existe des seuils spécifiques en + côté FTSA (pour les Dbis par exemple)</p> <p>L'élément le + favorable sera appliqué d'office aux salariés OFSA dès le 1er juillet 2013, après application des augmentations annuelles : le SGB sera revalorisé pour être à minima égal au minima CCNT.</p>
<b>Rémunération : part variable vendeurs (PVV)</b>	<p>c'est un dispositif rattaché au métier il sera donc repris en l'état. <b>Nous avons attiré l'attention de la Direction sur l'existence de PVV hors métier vendeur :</b></p> <p>-cas des sites de Montpellier et Courbevoie + sites GP : salariés (non cadre qui touchent des PV (historique de Hutchinson et FTMS) ou des NPV (nouvelle part variable) =&gt; <b>on demande l'évaluation et l'intégration dans le SGB de ces PV spécifiques.</b></p> <p>L'analyse de la Direction n'est pas terminée sur le sujet. Mais dans le cas où, elles ne trouveraient pas leur correspondance sur FT, elles seront en principe intégrées dans le salaire (même politique salariale sur le périmètre).</p> <p>C'est a priori le cas sur Courbevoie (en attente de validation de SCE).</p> <p>- cas des IA entrés de marché qui pour un même métier ont 1 PVV supérieur à leurs collègues FTSA ? quid de ce cas là?</p> <p>La Direction n'avait pas connaissance de ces dispositifs ... elle revoit donc sa copie sur le sujet.</p>
<b>Rémunération : PVM</b>	Dispositif identique depuis 2007 donc pas de modification.
<b>Prime IdF : 53,36€/mois pour les salariés FTSA des bandes A et D recrutés sur un 1<sup>er</sup> poste en IdF.</b>	On demande l'application de cette prime à minima pour les salariés OFSA des bandes A à D. En attente de la réponse de la Direction sur le sujet.
<b>Intéressement</b>	<p>1 accord spécifique OFSA est en cours de négociation.</p> <p>Concrètement en 2014, les salariés OFSA toucheront un intéressement OFSA au titre du S1 2013 et un intéressement FTSA au titre du S2 2013. Nos négociateurs ont été vigilants sur les pondérations des objectifs, ce qui nous avait déjà permis en 2011 et 2012 de toucher l'intéressement maximum de 5% !</p>
<b>Participation</b>	C'est un accord groupe donc pas d'impact
<b>Stocks option : impact sur les stocks options de l'intégration au 30/06/13 car il reste 1 tranche sur 2013</b>	le plan de stocks option sera échu au moment de l'intégration mais maintien si bénéficiaire
<b>Congés et RTT</b>	
<b>Congés Payés</b>	<p><b>Tant que l'accord de substitution n'est pas signé, rien ne change dans la gestion et le nombre de CP et JTL OFSA.</b></p> <p>Au 1/7/2013, c'est bien la gestion des CA et JTL OFSA qui continuera à s'appliquer.</p>

	<p>C'est l'accord de substitution qui précisera la date de mise en œuvre effective de la gestion des congés FTSA et des modalités de gestion du surplus des CP.</p> <p>Il y aura 3 solutions possibles qui seront cumulables 1/report limité dans le temps, 2/transfert sur CET 3/paiement de 20 jours max. Ce qui sera privilégié sera la pose des CP.</p>
JTL	Dispositions globalement identique avec un petit plus côté FTSA => les modalités de prise des JTL sont plus souples
ASA	Les droits à ASA sont identiques
CET	Il y aura un transfert des droits acquis OFSA vers FTSA. Pour les salariés qui ont un CET ancienne formule ils le conserveront.
TPS/ temps partiel / temps convenu et régime horaires spécifiques	<p>La fusion ne remet pas en cause les TPS, temps partiel ; temps convenus, régimes horaires spécifiques. Un point dans l'accord de substitution ira dans ce sens</p> <p>Dans le cadre des temps convenus et temps partiels, une différence existe côté FTSA : les CEA n'ont pas d'obligation de passer COP en cas de réduction du temps de travail.</p>
Accord RTT : Régimes de travail	<p>3 régimes de travail OFSA qui n'existent pas à FTSA, ce sont des régimes cycliques (concerne 12% des salariés soit 329 salariés - + régime HAC34 qui existe chez FTSA et pas à OFSA</p> <p>=&gt; sur ces 4 régimes des mesures compensatoires seront intégrées dans l'accord de substitution</p> <p>Difficulté dont il faudra tenir compte dans l'accord :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-nombre de contraintes par cycle : contrairement à l'accord OFSA, l'accord pour tous FTSA ne spécifie pas le nombre de contraintes par cycle.</li> <li>-application des log/delog dans les centres clients car côté OFSA cela engendre du droit à récup du fait des amplitudes d'ouverture =&gt; Difficulté en terme de tranche 8h/20h alors que côté FTSA, les amplitudes d'ouverture ont été adapté et ne donne droit à rien, ce qui pourrait engendrer 1 décalage imposé alors que côté OFSA cela reste sur la base du volontariat.</li> </ul> <p>=&gt; on attend les propositions de la Direction sur ces aspects</p> <p>Pour ce qui est des temps partiels ou temps convenus, la règle sera la reconduction de la proportionnalité côté FTSA. A noter que côté FTSA les CEA n'ont pas d'obligation de passer COP en cas de réduction du temps de travail.</p>
Astreintes	Le dispositif d'astreinte FTSA étant plus avantageux, il se substituera à celui d'OFSA au moment de la mise en œuvre de l'accord de substitution. D'ici là pas de changement.
<b>Spécificités Fonctionnaires Détachés</b>	
Mutuelle et Prévoyance	<p><b>A partir de la signature de l'accord de substitution, les choix seront :</b></p> <p><b>Pour les fonctionnaires détachés</b> possible de choisir entre deux formules :</p> <p>1- soit demander leur intégration dans FTSA en position normale d'activité (PNA) : dans ce cadre, les dispositions relatives au régime de prévoyance collectif et de santé ne s'appliquant</p>

	<p>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 conservant le lien, en fonction de leur situation individuelle soit</li> <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> <p>NB : un salarié revenant en PNA choisit librement la mutuelle de son choix.</p> <p>Le calcul de net à net sera fait conformément à l'accord GPEC du 31/03/2011</p> <p>2- soit demander à être placée en position de détachement interne dans FTSA : dans ce cadre, le fonctionnaire continue à bénéficier du régime de prévoyance collectif et de santé Groupe, comme aujourd'hui.</p> <p>La Mutuelle Générale va créer un pôle appel unique et va proposer 3 offres différentes pour les fonctionnaires qui souhaitent revenir en PNA.</p> <p>La MG viendra le 4 mars pour répondre à nos questions</p> <p><b>NB : Pour les salariés de Droit privé rien ne change, les niveaux de remboursement restent les mêmes ainsi que le taux de cotisation 40% salarié /60% employeur</b></p>
Carrières miroirs	<p>La Direction s'est engagée à vérifier que toutes les carrières miroirs des Fonctionnaires détachés sont bien faites. Elle s'est également engagée à prendre contacte avec tous Fonctionnaires détachés de + de 56 ans pour faire le point sur leur situation avant l'intégration.</p> <p>Pour les fonctionnaires détachés en bande F, un Rdv sera pris avec chacun d'entre eux pour les autres la direction s'est engagé à leur écrire</p> <p>Un fonctionnaire en détachement n'est plus obligé désormais de revenir 6 mois avant en PNA pour bénéficier de ses droits à la retraite, il peut donc prendre sa retraite sans revenir en PNA.</p>
Les Fonctionnaires détachés qui sont entrés chez OFSA après le 4/5/11 bénéficient-ils de l'accord cadre ?	Non : ils pourront bénéficier uniquement de l'accord de substitution mais pas de l'accord cadre.
<b>Prévoyance et retraite</b>	
<p>Retraite</p> <p>concerne tous les salariés OFSA cotisant aux régimes de retraite ARCO et AGIRC.</p> <p>Les fonctionnaires détachés cotisent quant à eux à un régime de retraite propre aux fonctionnaires (pension civile).</p>	<p>La fusion d'OFSA dans FTSA s'accompagnera obligatoirement de la mise en place d'un statut commun en matière de retraite complémentaire, c'est-à-dire de l'alignement (ou harmonisation) des conditions de cotisations sur la tranche A des cadres et non cadres.</p> <p>Cet alignement se fera au moment de la mise en œuvre de l'accord de substitution</p> <p>Cet alignement est encadré par un contexte réglementaire précis et nécessitera que FTSA prenne à sa charge une contribution de maintien des droits acquis chez OFSA sur la base des anciens taux en vigueur à OFSA.</p> <p>Il n'y aura donc pas d'impact pour les salariés car c'est l'employeur qui compensera.</p>
<b>Avantages en nature</b>	

offre Diams et offres OLA à 17€ et 13€	Les salariés conserveront leurs offres. La CFE-CGC/UNSA a défendu les us et coutumes pour la ligne DIAMS, et le contrat commercial applicable sur les lignes personnelles.
Ligne de service FT	Dès le 1 <sup>er</sup> juillet 2013 un process manuel sera mis en place pour que les salariés OFSA puissent demander à bénéficier de la ligne de service FT, avantage en nature déclaré dans les revenus, unités octroyées par bande Fet G : 8000UT/ E:4500UT/C à Dbis et salariés tps de travail<50% : 1500UT
Véhicules de Fonction	<p>on sait d'ores et déjà que la Direction permettra uniquement aux salariés de conserver leur véhicule lors du passage à FTSA mais fera tout pour ne pas procéder au renouvellement quand le contrat arrivera à terme.</p> <p>L'employeur, de part son « pouvoir de Direction », peut décider de mettre fin à cet avantage et de reprendre le véhicule.</p> <p>Mais il doit proposer au salarié des conditions d'indemnisation à hauteur de la valeur réelle de cet avantage car sinon cela aurait pour conséquence de modifier à la baisse sa rémunération. Nous demandons que la reprise du véhicule ne se fasse pas sans l'accord explicite du salarié. Notre proposition de texte : « Pour les salariés concernés, le transfert à France Télécom n'entraîne pas la perte de cet avantage et le droit au renouvellement. Néanmoins, France Télécom se laisse la possibilité de proposer de racheter, dans la mesure où le salarié est d'accord et le souhaite, cet avantage à l'occasion d'une échéance du contrat de leasing."</p> <p>Toujours en attente d'1 réponse de la Direction qui n'est pas tout à fait d'accord sur la rédaction proposée. Le sujet reste donc à l'étude.</p>
Véhicule de service et véhicule de pool	Pas de modification des règles d'utilisation et d'attribution
Restauration Les niveaux de subventions et ristournes ne sont pas les mêmes entre les salariés OFSA et FTSA. Y aura-t-il un alignement ?	<p>la CFE-CGC/UNSA a demandée le bénéfice immédiat de la subvention majorée pour les salariés dont le SGB est inférieur à 30.000€. Demande justifiée par le fait qu'il n'y a plus de CE Orange et que c'est une activité déléguée à chaque CE.</p> <p>Nous demandons également que les niveaux de subventions et ristournes entre OFSA et FTSA soient immédiatement alignés sur le mieux-disant sans attendre la signature de l'accord de substitution.</p> <p>La Direction s'est engagé a aligné les niveaux de subvention dès le 1<sup>er</sup> janvier 2013.</p> <p>Maintien des TR sur VDA car absence de RIE ainsi que les attributions ponctuelles du aux horaires du samedi</p>
<b>Mobilité avant la fusion</b>	
si je fais une mobilité vers une filiale de FTSA est ce que je bénéficie de l'accord cadre ?	Non. C'est uniquement dans le cas d'une mobilité vers FTSA maison mère.

<p>Gestion des mobilités des ex salariés d'OFSA vers une entité FTSA, <b>à compter du 01/07/2013 et tant que l'accord de substitution n'est pas mis en œuvre :</b></p>	<p>A compter du 01/07, OFSA n'existera plus. Les salariés d'OFSA deviendront automatiquement salariés de FTSA.</p> <p>Un courrier, émis par MF, leur sera adressé. Ce courrier leur expliquera qu'en raison de la fusion au 30/06/2013,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>leur contrat OFSA est transféré et devient fait contrat FT.</li> <li>Ils seront cependant gérés par les accords et usages OFSA tant que l'accord de substitution ne sera pas mis en œuvre.</li> </ul> <p>→ Conséquences au jour de la fusion et pour toute mobilité d'un ex OFSA au sein une entité FTSA :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Il n'y aura pas de solde de tout compte, car il s'agit de la même société.</li> <li>Il n'y aura donc pas signature d'un nouveau contrat (mais d'un avenant au courrier transmis au 1/7/2013).</li> </ul> <p><i>Important : de fait, si l'un de ces salariés, devenu FTSA au 1/7/2013, fait une mobilité sur une autre activité FTSA à compter du 1/7/2013 il devra bénéficier également des modalités de l'accord de substitution</i></p>
<p>Open Villeneuve d'Ascq : des mutations collectives se font et qui ne correspondent pas à l'esprit de l'accord cadre</p>	<p>Il s'agit d'offre d'emploi sur lesquelles le personnel a ou pas postulé de façon individuelle. La direction confirme par ailleurs que toutes les modalités de l'accord cadre sont appliquées à VDA (les calculs sont faits au niveau de la DRH OFSA)</p>
<p>Open Villeneuve d'Ascq : Les salariés Open Villeneuve d'Ascq Bénéficieront-ils de l'accord de substitution ?</p>	<p>Conformément au chapitre 1 de l'accord cadre, si ces salariés étaient inscrits à l'effectif OFSA le 4 mai 2011, ils pourront bénéficier des mesures de l'accord de substitution, pour les modalités les concernant, comme par exemple la prime évoquée dans l'article 6.1.</p> <p>A contrario lors de leur mobilité sur FTSA, un solde de tout compte OFSA devant obligatoirement être fait, il ne leur sera pas possible de bénéficier des modalités telles que décrites dans le chap.3, puisqu'ils auront leurs solde de congé soit payé soit transféré (10j maxi selon les règle en vigueur dans le Groupe).</p>
<p><b>Ancienneté</b> mon ancienneté chez Orange France SA sera-t-elle reprise lors de l'intégration ?</p>	<p>OUI l'ancienneté acquise chez OFSA est intégralement reprise. Elle apparaîtra sur la fiche de paie.</p>
<p><b>Spécificités Fonctionnaires Détachés</b></p>	
<p>Mutuelle et Prévoyance</p>	<p><b>A partir de la signature de l'accord de substitution, les choix seront :</b></p> <p><b>Pour les fonctionnaires détachés</b> possible de choisir entre deux formules :</p> <p>3- soit demander leur intégration dans FTSA en position normale d'activité (PNA) : 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 conservant le lien, en fonction de leur situation individuelle soit</li> <li>- en souscrivant à un contrat individuel (sur les risques de son choix : mutuelle et ou décès/invalidité)</li> </ul>

	<p>- en souscrivant au contrat collectif FT aménagé (cf. loi Evin).  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>4- soit demander à être placée en position de détachement interne dans FTSA : dans ce cadre, le fonctionnaire continue à bénéficier du régime de prévoyance collectif et de santé Groupe, comme aujourd'hui.</p> <p>La Mutuelle Générale va créer un pôle appel unique et va proposer 3 offres différentes pour les fonctionnaires qui souhaitent revenir en PNA.  La MG viendra le 4 mars pour répondre à nos questions</p> <p><b>NB : Pour les salariés de Droit privé rien ne change, les niveaux de remboursement restent les mêmes ainsi que le taux de cotisation 40% salarié /60% employeur</b></p>
Carrières miroirs	<p>La Direction s'est engagée à vérifier que toutes les carrières miroirs des Fonctionnaires détachés sont bien faites. Elle s'est également engagée à prendre contacte avec tous Fonctionnaires détachés de + de 56 ans pour faire le point sur leur situation avant l'intégration.</p> <p>Pour les fonctionnaires détachés en bande F, un Rdv sera pris avec chacun d'entre eux pour les autres la direction s'est engagé à leur écrire</p> <p>Un fonctionnaire en détachement n'est plus obligé désormais de revenir 6 mois avant en PNA pour bénéficier de ses droits à la retraite, il peut donc prendre sa retraite sans revenir en PNA.</p>
Les Fonctionnaires détachés qui sont entrés chez OFSA après le 4/5/11 bénéficient-ils de l'accord cadre ?	Non : ils pourront bénéficier uniquement de l'accord de substitution mais pas de l'accord cadre.

### Vos correspondants CFE-CGC/UNSA

Nadia Mehuys – 06 72 22 12 18  
Fatima Hamadi – 06 73 71 94 33  
Rémy Fontaine - 06 74 88 07 75  
Laurence Cloix - 01 55 22 86 21  
Bernard Chatard - 06 82 85 69 44

**24h/24 et 7J/7 ligne SOS salariés**



**Cadres et non cadres, plus d'infos sur :** [www.cfecgc-uns-ft-orange.org/vmf](http://www.cfecgc-uns-ft-orange.org/vmf)

**nos lettres :**

- Comprendre & Agir
- Épargne & actionariat salariés

pour vous abonner : [info@cfecgc-uns-ft-orange.org](mailto:info@cfecgc-uns-ft-orange.org)

**nos blogs :**

- [www.telecoms-media-pouvoir.net](http://www.telecoms-media-pouvoir.net)
- [www.adeas-ftgroup.org](http://www.adeas-ftgroup.org)



<http://www.facebook.com/cfecgc.unsa.ft.orange>



<http://twitter.com/#!/CFECGCUNSAFTOT>