



# Intégration des salariés Orange France S.A.

**1<sup>er</sup> juillet 2013 : le changement, c'est  
(presque) maintenant !**

juin 2013

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013, la société « **Orange France SA** » fusionne avec « **France Télécom SA** », qui au même moment, change de nom pour s'appeler désormais « **Orange SA** ». Finalement, au 1<sup>er</sup> juillet nous serons tous de fait, des salariés « **Orange SA** » ...vous suivez ? Non ? Pas grave, on vous résume la situation.

► **Les conséquences de la fusion pour les ex salariés Orange France SA.**

**Au 1<sup>er</sup> juillet, votre employeur sera désormais « Orange SA », et cela apparaîtra sur votre fiche de paie. C'est le seul changement pour le moment.**

Les accords et le statut collectif « Orange France SA » continuent de s'appliquer à vous, tant qu'un accord de substitution (prévu par la loi) n'est pas signé. Cet accord doit permettre d'harmoniser les statuts « Orange France SA » et « Orange SA ». **La négociation de l'accord de substitution s'ouvrira donc à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2013 et devra se finir au plus tard le 30 septembre 2014.**

**Le vrai changement de statut se fera une fois l'accord de substitution signé.** En conséquence, sauf si vous faites une mobilité individuelle avant la mise en œuvre de l'accord de substitution, vous ne devez signer ni nouveau contrat, ni avenant.

## Restez vigilant !

Congés Payés, horaires de travail, forfait mobile, part variable, voiture de fonction, contrat de détachement pour les fonctionnaires ... **rien ne doit changer au 1<sup>er</sup> juillet 2013 !**

Tant que l'accord de substitution n'est pas signé, vous conservez le bénéfice des accords Orange France SA et vos avantages individuels acquis.

La tentation sera grande pour les directions locales de modifier au cas par cas votre statut. Nos représentants du personnel sont là pour vous aider si vous êtes confrontés à cette situation.

► **Ce que nous revendiquons dans la négociation du futur accord de substitution**

**Les parts variables** : avec le nouveau modèle de vente, la part variable disparaît pour tous et est remplacée par la PVC (part variable commerciale). A date, pour les services back, le discours est que rien ne change, néanmoins, on nous dit ensuite que chaque entité (DO/division) pourra modifier ou supprimer ce variable.

**Nous refusons la vision de la direction qui consiste dès qu'elle le peut, à renvoyer chaque salarié face à sa direction locale.**

**Nous demandons l'intégration dans le salaire global brut de ces parts variables.**

**Une Indemnité compensatrice** : une « prime », que nous qualifierons d'indemnité d'un **minimum de 400€ pour tous**. Le montant final reste à définir, en fonction des adaptations proposées. Nous ne considérons pas ce montant comme figé, contrairement à la direction. A date, aucune avancée sur ce sujet malgré nos demandes.

**Le temps de travail** et accords OARTT : Il existe des différences identifiées, cependant nous devons attendre l'ouverture de l'accord de substitution pour connaître les propositions de l'entreprise sur les cycles amenés à disparaître (35 cycliques chez OFSA, 38h/semaine chez FTOSA). La CFE-CGC/UNSA est attentive à ces modifications et aux conséquences en cas de changement (RTT, contraintes, adaptation du salaire à la quotité de travail, respect des temps partiels...) **Toute modification devra être compensée.**

**Les fonctionnaires détachés** : tout détachés à le droit de revenir en détachement interne tout en conservant leur acquis individuels (mutuelle, augmentations annuelles,...)

**Prime IdF** : l'attribution de la prime Ile de France vie chère 53,36€/mois pour les salariés OFSA des bandes A et D recrutés sur un 1<sup>er</sup> poste en IdF, comme c'est le cas pour leur collègues FTSA.

Le respect de la **date anniversaire des augmentations annuelles** au 1er janvier ou si impossibilité la contrepartie financière individualisée.

**Un abondement du CET** : pour les salariés qui choisiront de mettre une partie de leur surplus de CP sur le CET.

**Voiture de Fonction** : nous demandons que la reprise du véhicule se fasse avec l'accord explicite du salarié et que les conditions d'indemnisation proposées soient à la hauteur de la valeur réelle de cet avantage! Nous avons écrit au DRH Groupe pour lui rappeler la loi sur le sujet et en demander le respect !

Le lien pour consulter le courrier :

<http://www.cfecgc-uns-ft-orange.org/201306183905/vmf/vehicule-de-fonction-la-cfe-cgc/uns-ft-ecrit-a-bruno-metting.html>

### Dès 2012, nous avons raison!

En juillet 2012 la CFE-CGC/UNSA a été la seule organisation qui a refusé de signer l'accord cadre « visant à apporter des garanties aux salariés », car nous estimions déjà à l'époque que la négociation n'était pas loyale. Cet accord cadre permettait à l'entreprise de changer un maximum de contrat avant la négociation de l'accord de substitution.

Et malheureusement, nous avons raison !

Depuis le début de la négociation, 1/3 des salariés OFSA a basculé sur FTSA, et une bonne partie sous la pression des Directions locales...

A ce jour, le premier accord cadre de juillet 2012, et l'accord préparatoire prochainement soumis à la signature, ont eu comme seule finalité de mettre en évidence les différences des accords et statuts des deux sociétés.

Cependant, l'ensemble de ces différences est à étudier de près, surtout lorsque l'entreprise revient au fur et à mesure sur ses engagements et en fait une interprétation toute personnelle.

### ► Pour la Direction et certains négociateurs, les jeux sont faits!

La CFE-CGC/UNSA s'étonne d'entendre les directions locales et certaines organisations syndicales annoncer des choses qui n'ont pas été discutées avec les négociateurs et parler d'une mise en œuvre au 1er janvier 2014.

En effet, lorsqu'on liste les points essentiels qui seront à négocier dès octobre 2013, sauf à vouloir bâcler les choses au détriment des salariés, le timing nous semble serré... à moins que la direction n'accepte toutes nos demandes d'ici là ...

Cela semble peu probable, surtout quand on constate que l'entreprise tente en catimini, ici et là, des modifications d'horaires, des incitations sur les CP, l'éventuelle disparition du variable pour les back ...

**Y aurait-il des organisations syndicales prêtes à brader vos intérêts ? Souvenons-nous des signataires de la modération salariale concernant les augmentations 2013. Le gang va-t-il encore frapper et faire perdre aux salariés d'Orange France SA le peu d'acquis qu'ils leur restaient.**

## La CFE-CGC/UNSA revendique

- ➔ Le respect des engagements pris par la Direction !
- ➔ L'arrêt immédiat des modifications d'horaires.
- ➔ L'intégration des variables non vendeur dans le salaire global brut.
- ➔ Une négociation à la hauteur du chiffre d'affaire généré par les salariés.

Si vous souhaitez de plus amples informations sur le sujet, ou si vous avez des difficultés par rapport à votre statut Orange France SA, nos représentants sont à votre écoute, n'hésitez pas à les contacter :

### Vos correspondants CFE-CGC/UNSA

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

### Plus d'infos sur la négociation en cours:

[www.cfecgc-uns-ft-orange.org/vmf/](http://www.cfecgc-uns-ft-orange.org/vmf/)

pour vous abonner : [info@cfecgc-uns-ft-orange.org](mailto:info@cfecgc-uns-ft-orange.org)  
 <http://www.facebook.com/cfecgc.unsa.ft.orange>  
 <http://twitter.com/#/CFECGCUNSAFTOT>