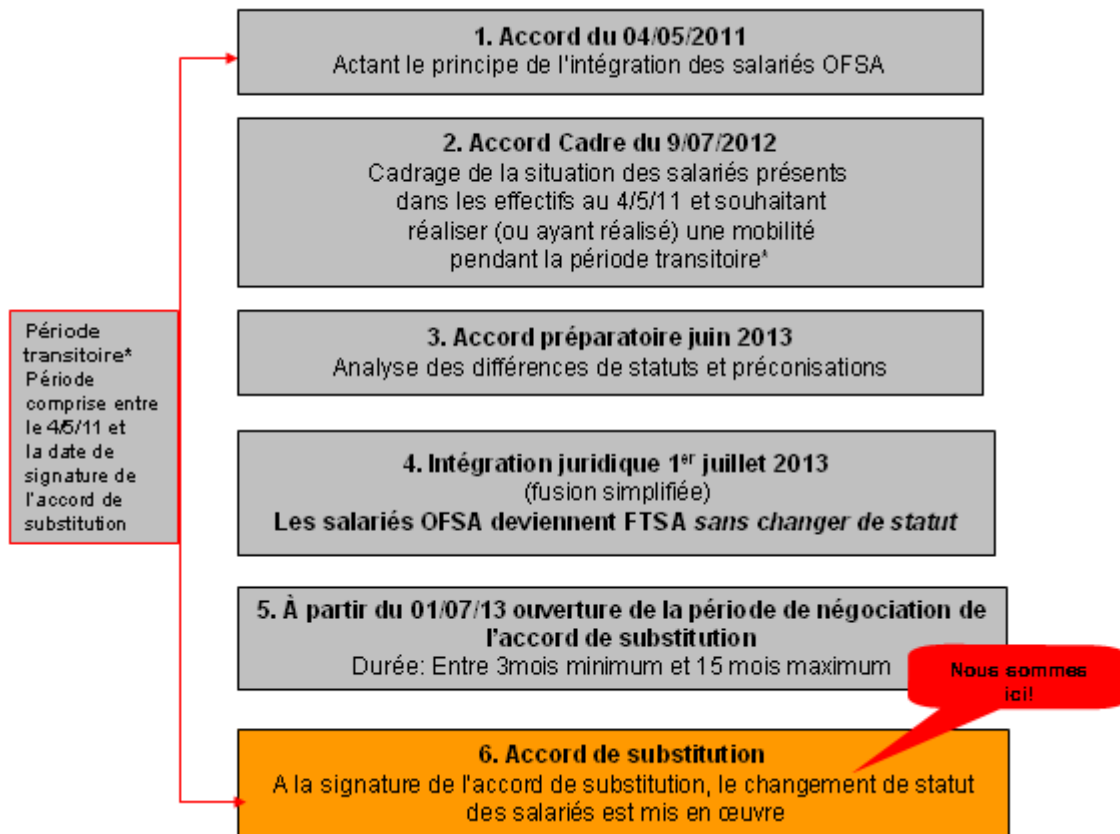


Étape en cours: mise à la signature de l'accord de substitution

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



2. Questions/Réponses sur les sujets déjà abordés :

Toutes ces mesures entreront en vigueur au moment de la mise en œuvre de l'accord de substitution qui devrait se faire le 1^{er} janvier 2014.

Questions	Réponses
Rémunération	
Rémunération SGB	<p>Le principe de base reste la garantie du net à net en terme de rémunération au moment du transfert en juillet 2013.</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>

Rémunération : part variable vendeurs (PVV) / part variable non vendeur /NPV	<p>1-Part Variable Non Vendeur des Salariés non cadre des centres clients de Montpellier et Courbevoie:</p> <p>l'intégration de cette prime dans le SGB. La prime intégrée correspondra au total des douze meilleures parts variables brutes payées sur les années 2012 et 2011.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour les salariés de Courbevoie qui ont perçu une part variable moyenne mensuelle brute de moins de cent euros sur la période de référence ci-dessus, il sera intégré un minimum de mille deux cents euros annuels bruts dans le salaire de base brut annuel. • Pour les salariés de Montpellier qui ont perçu une part variable moyenne mensuelle brute de moins de cinquante euros sur la période de référence ci-dessus, il sera intégré un minimum de six cents euros annuels bruts dans le salaire de base brut annuel. <p>2- Part Variable Vendeur Ingénieurs d'Affaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intégration dans le SGB de 70% de la différence constatée entre la Part Variable Vendeur (PVV) payée au cadre concerné et la Part Variable Managériale (PVM) à laquelle il pourrait prétendre à 100% des objectifs atteints. <p>3- Part Variable Vendeur des salariés Grand Public back office</p> <ul style="list-style-type: none"> • sont renvoyés à l'accord sur l'intégration des variables qui prévoit que la moyenne calculée sur les 12 meilleurs mois des 3 dernières années soit intégrée dans le SGB, à partir d'avril 2014 . (Concerne les salariés des anciens CCOR IdF, Bordeaux, Belfort, Lyon, L'ile d'abeau, VDA et Rennes) 																				
Rémunération : PVM	Dispositif identique depuis 2007 donc pas de modification.																				
Rémunération : date anniversaire des augmentations annuelle	augmentations managériales : reste au 1er janvier augmentations collectives : perte de l'augmentation collective au 1er janvier, la date sera définie chaque année dans l'accord salariale OFSA.																				
Prime vie chère IdF : 53,36€/mois pour les salariés FTSA des bandes A et D recrutés sur un 1^{er} poste en IdF.	Cette prime est remplacée par une prime intégrée dans le salaire mensuel global de 55€ brut équivalent temps plein. Cette prime sera versée à tous les salariés non cadre de France (et plus uniquement IdF)																				
PRIME GENERALE prévu dans l'accord	600€ Net pour tous les salariés quelque soit la quotité de temps de travail. Sera versée sur la paie du 1 ^{er} mois de mise en œuvre de l'accord. (en principe janvier 2014)																				
Intéressement	1 accord spécifique OFSA a été signé en mars 2013. Concrètement en 2014, les salariés OFSA toucheront un intéressement OFSA au titre du S1 2013 et un intéressement FTSA au titre du S2 2013. Le versement se fera avril 2014 pour avoir un versement commun OFSA-FTSA avec en supplément une indemnité compensatrice de retard. 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% !																				
Participation	C'est un accord groupe donc pas d'impact																				
Congés et RTT																					
Congés Payés	modalités de gestion du surplus des CP. <table border="1" data-bbox="555 1727 1449 2096"> <thead> <tr> <th></th> <th>mesures dérogatoires</th> <th>nb de jours autorisés</th> <th>date limite de demande du salarié</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Report des droits à CA acquis entre le 1er juin 2012 et le 31 mai 2013</td> <td>solde individuel constaté au 31/12/2013</td> <td>31/12/2014</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Report des droits à CA entre le 1er juin 2013 et 31/12/2013</td> <td>droit individuel calculé au 31/12/2013</td> <td>31/12/2015</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Paiement indemnité compensatrice de CA</td> <td>20 CA</td> <td>31/12/2014</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Alimentation du CET</td> <td>15 CA</td> <td>31/12/2014 et 31/12/2015</td> </tr> </tbody> </table>		mesures dérogatoires	nb de jours autorisés	date limite de demande du salarié	1	Report des droits à CA acquis entre le 1er juin 2012 et le 31 mai 2013	solde individuel constaté au 31/12/2013	31/12/2014	2	Report des droits à CA entre le 1er juin 2013 et 31/12/2013	droit individuel calculé au 31/12/2013	31/12/2015	3	Paiement indemnité compensatrice de CA	20 CA	31/12/2014	4	Alimentation du CET	15 CA	31/12/2014 et 31/12/2015
	mesures dérogatoires	nb de jours autorisés	date limite de demande du salarié																		
1	Report des droits à CA acquis entre le 1er juin 2012 et le 31 mai 2013	solde individuel constaté au 31/12/2013	31/12/2014																		
2	Report des droits à CA entre le 1er juin 2013 et 31/12/2013	droit individuel calculé au 31/12/2013	31/12/2015																		
3	Paiement indemnité compensatrice de CA	20 CA	31/12/2014																		
4	Alimentation du CET	15 CA	31/12/2014 et 31/12/2015																		

JTL	Dispositions globalement identique avec un petit plus côté FTSA => les modalités de prise des JTL sont plus souples
TPS / temps partiel / temps convenu et régime horaires spécifiques	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. 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.
Accord RTT : Régimes de travail	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 Les salariés continueront d'être rattachés aux accords locaux OARTT OFSA en attendant l'ouverture de négociations locales. 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.
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.
Spécificités Fonctionnaires Détachés	
Mutuelle et Prévoyance	Aucun changement entre le 1^{er} juillet 2013 et la signature de l'accord de substitution. A partir de la signature de l'accord de substitution, les choix seront : Pour les fonctionnaires détachés possible de choisir entre deux formules : 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 pas aux fonctionnaires en PNA, - ils pourront à titre facultatif et individuel adhérer à la MG en conservant le lien, en fonction de leur situation individuelle soit - en souscrivant à un contrat individuel (sur les risques de son choix : mutuelle et ou décès/invalidité) - en souscrivant au contrat collectif FT aménagé (cf. loi Évin). 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 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. La Mutuelle Générale va créer un pôle appel unique et va proposer 3 offres différentes pour les fonctionnaires qui souhaitent revenir en PNA. 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
Carrières miroirs	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. 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 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.
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.
Prévoyance et retraite	

<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>
Avantages en nature	
<p>offre Diams et offres OLA à 17€ et 13€</p>	<p>Les salariés conserveront leurs offres. La CFE-CGC a défendu les us et coutumes pour la ligne DIAMS, et le contrat commercial applicable sur les lignes personnelles.</p>
<p>Ligne de service FT</p>	<p>Depuis le 1^{er} juillet 2013 les salariés ex-OFSA peuvent 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</p>
<p>Véhicules de Fonction</p>	<p>le bénéfice d'un véhicule de service ou de fonction ne sera pas remis en cause (renouvellement compris) tant que le salarié concerné n'effectue pas de mobilité</p> <p>Durant les 6 mois suivant la signature de l'accord, les salariés peuvent demander le « rachat » de cet avantage. Dans ce cas la Direction en double à minima le montant de la prime proposée par le Groupe soit 2000€ brut dans le SGB+ prime de 8000€ brut.</p> <p>Au-delà des 6 mois suivant l'accord c'est la politique groupe qui s'appliquera soit intégration de 2000€ brut dans le SGB+ prime de 4000€ brut.</p>
<p>Véhicule de service et véhicule de pool</p>	<p>Pas de modification des règles d'utilisation et d'attribution</p>
<p>Restauration</p> <p>Les niveaux de subventions et ristournes ne sont pas les mêmes entre les salariés OFSA et FTSA. Y aura-t-il un alignement ?</p>	<p>la CFE-CG 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 avons demandé 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 a aligné les niveaux de subvention depuis le février 2013.</p> <p>Pour le site VDA les tickets restaurants sont maintenus car absence de RIE ainsi que les attributions ponctuelles dues aux horaires du samedi</p>
Mobilité avant la fusion	
<p>si je fais une mobilité vers une filiale de FTSA est ce que je bénéficie de l'accord cadre ?</p>	<p>Non. C'est uniquement dans le cas d'une mobilité vers FTSA maison mère.</p>

<p>Gestion des mobilités des ex salariés d'OFSA vers une entité FTSA, à compter du 01/07/2013 et tant que l'accord de substitution n'est pas mis en œuvre :</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 la DRH, leur sera adressé. Ce courrier leur expliquera qu'en raison de la fusion au 30/06/2013,</p> <ul style="list-style-type: none"> leur contrat OFSA est transféré et devient de fait contrat FT. Ils seront cependant gérés par les accords et usages OFSA tant que l'accord de substitution ne sera pas mis en œuvre. <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"> Il n'y aura pas de solde de tout compte, car il s'agit de la même société. Il n'y aura donc pas signature d'un nouveau contrat (mais d'un avenant au courrier transmis au 1/7/2013). <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>
---	---

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

Cadres et non cadres, plus d'infos sur :

www.cfecgc-orange.org/vmf

nos lettres : • Comprendre & Agir
 • Épargne & actionariat salariés

pour vous abonner : info@cfecgc-orange.org