



VOS RÉPONSES DP

Réclamations : 1/11

1. Pour un salarié de droit privé en TPA, (temps partiel aidé) l'entreprise prend en charge une sur-cotisation, pour conserver une cotisation équivalente à celle d'un temps plein jusqu'à sa retraite. Au-delà de l'âge légal de la retraite si la personne n'a pas atteint ses trimestres, l'entreprise prend elle toujours en charge la cotisation ?

Direction : Tous les collaborateurs volontaires, quel que soit leur statut, fonctionnaires et salariés de droit privé, y compris les Cadres Exécutifs Autonomes peuvent y prétendre. Les personnes déjà à temps partiel peuvent bénéficier de ce dispositif à leur demande, s'ils ont 55 ans et plus. C'est un temps partiel soumis aux mêmes modalités qu'un temps partiel classique ; il s'effectue sur autorisation. En fonction de la date de démarrage du TPS et de la quotité de temps de travail de 50 à 80%, l'entreprise cotisera de 2 à 5 ans. L'entreprise cotise 4 trimestres maxi. Si le salarié part plus tard, l'entreprise paiera le différentiel au salarié, jusqu'à la retraite.

2. Depuis le 1er janvier 2019, la rémunération des heures supplémentaires effectuées, bénéficie d'une exonération de cotisations salariales dans certaines limites. Les heures supplémentaires sont exonérées de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un plafond annuel.

Pouvez-vous nous indiquer si Orange applique cette exonération dans le calcul du prélèvement à la source ?

Direction : La mise en œuvre est effective depuis la paie de mai avec effet rétroactif pour les heures supplémentaires réalisées depuis janvier 2019. L'exonération de charges sociales a fait l'objet d'une nouvelle ligne sur le bulletin de salaire. L'exonération fiscale est également appliquée dans le calcul du prélèvement à la source : le net fiscal est diminué de la valeur des heures éligibles. Le plafond de 5000 euros sera suivi dans les prochains mois

3. Quelles sont les dispositions prises par la Direction pour payer la participation et l'intéressement lorsque les Salariés ont quitté Orange au moment des choix du type de règlement ? (fin de contrat, retraite, disponibilité, essaimage ...)

Direction : La réponse se trouve sous anoo: Quand et comment suis-je informé du montant de mon intéressement ? En février, j'ai connaissance de la masse d'intéressement en même temps que les résultats de la société sont communiqués. En avril, je suis informé personnellement du montant de mon intéressement au titre des résultats de l'année écoulée. À cet effet, je reçois un mail à l'adresse que j'ai communiquée, m'invitant à accéder au site d'AMUNDI EE. Je reçois également un courrier à mon domicile si j'ai opté pour une information sur support papier ou si je n'ai pas d'adresse mail. Si j'ai quitté l'entreprise à ce moment-là, je suis informé du montant de mon intéressement par courrier à mon domicile si je n'ai pas communiqué à AMUNDI une adresse mail personnelle. Quand suis-je informé du montant de ma participation Après la publication des résultats du Groupe en France, qui détermine le montant du « pot commun » à répartir, je suis informé du montant de ma participation à titre individuel dès le début du mois de mars. Un mail m'invite à en prendre connaissance sur le site d'AMUNDI EE. Je peux aussi recevoir un courrier à mon domicile si j'en ai fait la demande ou si je n'ai pas d'adresse mail. Si j'ai quitté l'entreprise à ce moment-là, je suis informé du montant de ma participation par courrier à mon domicile

4. Lors de l'utilisation des véhicules munis du système OAP, un véhicule qui stationne le long de la chaussée sur les emplacements de stationnement, les salariés sont obligés lors de l'ouverture ou de la fermeture du véhicule de badger côté conducteur, c'est-à-dire en se tenant sur la chaussée. Cette pratique oblige à l'utilisateur de rester un moment plus ou moins long sur la chaussée, exposant celui-ci de ce fait à un danger potentiel.
Pouvez-vous prévoir un lecteur de badge supplémentaire coté passagers de ce fait comment le véhicule sera garé le salarié sera écarté de tout risque lié à la circulation.

Direction : Ce n'est pas envisagé à date.

ONÉO

5. Certains contrats avec les hôtels ou chaînes hôtelières sont négociés dans certaines régions selon la saison (haute ou basse). Lors de périodes de haute saison, il est difficile de trouver un hôtel conforme aux tarifs Orange. Le problème se pose pour Paris/RP ainsi que les régions touristiques ou lors d'événements. Certaines directions accordent la prise en charge d'un dépassement dans ce cas.
Ce dispositif de prise en charge exceptionnel du dépassement est-il appliqué sur notre périmètre DP ?

Direction : Le manager est en possibilité d'accorder à titre exceptionnel et en fonction du cas particulier, une validation de dépassement des plafonds.

ARCQ

6. À quelle périodicité doit se faire l'évaluation des compétences des salariés ?

Direction : L'entretien d'évaluation des compétences doit avoir lieu chaque année.

7. Cette évaluation sera-t-elle réalisée lors de l'entretien individuel ?

Direction : L'EI peut être le bon moment pour réaliser cette évaluation dès lors que le salarié a bénéficié du temps suffisant pour développer ses compétences et pour qu'elles puissent être constatées dans le cadre de l'entretien.

8. Pouvez-vous nous rappeler si en cas de désaccord entre le salarié et le manager sur le métier de rattachement, quels sont les recours possibles du salarié ?

Direction : La fiche métier affectée définit les missions, activités et compétences associées que l'entreprise demande à son collaborateur de mettre en œuvre et, de fait, l'affectation de cette fiche métier relève bien de la responsabilité de l'entreprise. Merci de faire remonter au RRH concerné, la situation précise.

9. Pouvez-vous nous rappeler En cas de désaccord entre le salarié et le manager sur le métier de rattachement, à l'issue de l'évaluation des compétences et des qualifications, sur quels critères l'employeur appuiera sa décision unilatérale afin de rattacher un salarié au métier ciblé ?

Direction : La décision finale d'affectation de la fiche métier relève bien du manager.

Les situations particulières sont regardées en concertation avec l'ensemble de la ligne managériale et le RRH.

10. Comment évaluer des potentiels d'un salarié, qui ne sont pas des compétences décrites dans la fiche métier ?

Direction : L'évaluation de ARCQ porte sur le niveau de compétence constaté sur la période écoulée en s'appuyant sur des gestes métiers réalisés, concrets et observables. Ce n'est pas une évaluation du potentiel.

11. Des parcours de professionnalisations sont-ils prévus et/ou en cours en 2019 sur notre périmètre DP ?

Direction : Merci de préciser le terme de "parcours de professionnalisation"?



Vos Délégués du
Personnel et RS au
CHSCT
CFE-CGC

Élus(e)

- Claudine FOULON
- Pierre REYNOUD

Vos Délégués
Syndicaux
CFE-CGC

- Béatrice JOURDAN

Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement :

[https://www.cfecgc-
orange.org/do-sud-est/](https://www.cfecgc-orange.org/do-sud-est/)

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !



www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

