Réunion d'information syndicale
MAJ au 13/04/2021

Pierre-Louis SCIÉ - 06.32.78.71.94 - plscie@enovacom.fr

Les différents types de congé (CP, JRE, JRS)

- Les **Congés Payées (CP)** sont acquis du 01/06 (de l'année N-1) au 31/05 (de l'année N)
  - Les congés payés (CP) : **25 Jours par an**
  - Congé d'été **15 jours ouvrés minimum** (3 semaines), consécutif ou non, **entre le 1er mai et le 31 Octobre**

- Les **Congés Payées d'Ancienneté (CPA)** **+ 1 jour tous les 5 ans d'ancienneté (dans la limite de 4 jours)**

- Les **Jours de Repos Salariés (JRS)** et les **Jours de Repos Employeur (JRE)** pour l'année 2021
  - Salariés à 39h : **13 JRS** **+ 11 JRE**
  - Salariés à 37h : **8 JRS** **+ 5 JRE**
  - Cadres autonome (FJ) : **7 JRS** **+ 5 JRE**

- **Jours de Repos Employeur (JRE) imposés** pour l'année 2021 (sauf pour le service support)
  - **Vendredi 14 Mai 2021**
  - **Lundi 24 Mai 2021**
  - **Vendredi 12 Novembre 2021**

- Les **Jours de Repos Employeur (JRE)** non positionné par l'employeur au **1er Octobre** deviennent automatiquement des **Jours de Repos Salarié (JRS)**

- Document de référence : \\enovacom-be2\RH Commun\Accords UES OBS\Accord et DUE OBS - Organisation du travail\Note congés 2021 UES OBS.pdf

Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) - 1/3

- Les **Absences pour évènements familiaux**

Mariage ou PACS	**5 jours ouvrés (+1 jour)**
Mariage ou PACS d'un enfant	**2 jours ouvrés (+1 jour)**
Naissance ou adoption	**3 jours ouvrés**
Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans	**7 jours ouvrés**
Décès d'un enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent	**7 jours ouvrés**
Décès d'un personne de moins de 25 ans à charge	**7 jours ouvrés**
Décès du conjoint, partenaire, concubin, père, mère	**5 jours ouvrés (+2 jours)**
Décès d'un petit-enfant, grand-père, grand-mère	**5 jours ouvrés (+4 jours)**
Décès d'un arrière petit-enfants, arrière grand-père, arrière grand mère,	**5 jours ouvrés (+5 jours)**
Décès d'un frère, sœur, demi-frère, demi-sœur, beaux-parents	**3 jours ouvrés**
Annonce de la survenue d'un handicap chez son enfant	**2 jours ouvrés**
Déménagement	**1 jour ouvrés (tous les 3 ans) (new)**

- Les **Congés pour enfant malade**

Maladie ou accident d'un enfant de moins de 12 ans (si non à charge)	**2 jours par an (new)**
Maladie ou accident d'un enfant de moins de 12 ans (à charge)	**3 jours par an (new)**

- **+ 1 Jour/an/enfant** de moins de 12 ans au-delà du premier.

Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) - 2/3

- Les **Absences pour accompagnement d'un parent proche**
  - D'accompagner l'un de leurs parents proches en cas d'**hospitalisation avec nuitée**
  - D'accompagner l'un de leurs parents proches en vue de la **réalisation d'actes chirurgicaux en ambulatoire** (sans nuitée)
  - D'accompagner l'un de leurs parents proches au **service des urgences** des centres hospitaliers, publics ou privés
  - D'accompagner l'un de leurs parents proches dans le cadre d'un **protocole de soin**, recouvrant les situations des affections longues durées exonérantes ou non exonérantes tel que définie dans le code de la sécurité sociale (Page 7 de l'accord)
  - Les parent proches sont exclusivement :
    - **Le père, La mère**
    - **Les enfants**
    - **Le conjoint/partenaire/concubin du salariés**
  - Utilisation et Limite :
    - Par **demi-journée** ou **journée pleine** pour le besoin d'un évènement dans la **limite**, tout évènement confondu, de **4 jours au total par année civile** (du 1er janvier au 31 décembre)
- Document de référence : \\enovacom-be2\RH Commun\Accords UES OBS\Accord et DUE OBS - Organisation du travail\2020-Accord ASA.pdf

Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) – 3/3

- Les **Absences liée à la Covid 19 et au confinement (fermeture établissement scolaire)**
  - Attestation de garde d'enfant à domicile - **Dispositif « 2+3 »**
  - Valable pour une semaine, renouvelable, à partir du **05/04/2021** jusqu'au **30/04/2021**
  - Les options :
    - 1 - J'ai besoin de **1 jour** : l'entreprise m'autorise à poser **1 jour d'ASA COVID**
    - 2 - J'ai besoin de **2 jours** : je pose **0,5 jour (CP/JR)** et l'entreprise m'autorise à poser **1,5 jours d'ASA COVID**
    - 3 - J'ai besoin de **3 jours** : je pose **1 jour (CP/JR)** et l'entreprise m'autorise à poser **2 jours d'ASA COVID**
    - 4 - J'ai besoin de **4 jours** : je pose **1,5 jours (CP/JR)** et l'entreprise m'autorise à poser **2,5 jours d'ASA COVID**
    - 5 - J'ai besoin de **5 jours** : Je pose **2 jours (CP/JR)** et l'entreprise m'autorise à poser **3 jours d'ASA COVID**
  - Informations pratiques :
    - Sont éligibles les seuls parents (ou détenteurs de l'autorité parentale) d'**un enfant de moins de 16 ans** à la date de la demande (ou sans condition d'âge si l'enfant est en situation de handicap)
    - Si le salarié a **plusieurs enfants** à garder sur la même période, il n'indique qu'**un seul enfant sur l'attestation** (et n'a pas besoin de faire une attestation par enfant)
  - Pour rappel une **ASA** est une **Autorisations Spéciales d'Absences**, jour d'absences assimilables à du **temps de travail effectif** et **payé comme tel**

- Document de référence : Attestation 2+3 Avril 2021.docx

Compte Epargne Temps (CET) - 1/8

- **Condition d'accessibilité** :
  - Salariés des sociétés de l'**UES** en **CDI** ou **CDD**
  - Au moins 6 mois d'ancienneté (cf : ancienneté indiqué sur le bulletin de salaire)

- **Alimentation**
  - En **Jours** (solde des jours acquis et à prendre sur la période de référence)
    - Tout ou partie du solde de la **5ème semaine** non pris au cours de l'exercice (**CP**)
    - Tout ou partie du solde des **jours d'ancienneté** non pris au cours de l'exercice (**CPA**)
    - Le **soldes des JRS** non pris au cours de l'exercice et dans la limite de :
      - **6 Jours** pour les **cadres**
      - **11 jours** pour les **non cadres**
    - Ces plafonds sont donnés sur la base d'un temps plein et seront **proratisés pour les temps partiel** à due concurrence de leur temps de travail. Le calcul sera fait à l'**arrondi supérieur par 0,5 jours**
    - Les dépôts de jours sont effectués par **journée** ou **½ journée** dès lors qu'ils sont constatés en solde en fin d'exercice de prise et au moment des périodes de dépôt dans le CET

  - En **Monétaire**
    - Tout ou partie de la **prime vacances**
    - Les primes attribuées au titre de l'accord d'**intéressement**
    - Les sommes issues de la **participation à l'issue de la période d'indisponibilité**

Compte Epargne Temps (CET) - 2/8

- **Période de dépôt dans le CET**
  - Pour **les Congés payés (CP et CPA)**, jours de la 5ème semaine et les jours d'ancienneté
    - Du **1er au 31 mai** de chaque année (pour le solde de l'exercice en cours de prise)
  - Pour **les Jours de Repos (JRS)** et les jours supplémentaires historiques (JSH)
    - Du **1er au 31 décembre** de chaque année (pour les soldes de l'exercice en cours de prise)
  - Pour **les dépôts monétaires**
    - Entre le **1er et le 20 juin** pour la **prime vacances** en valeur brute
    - Lors de l'**information aux salariés** pour le versement de l'**intéressement**
    - Dans le **trimestre qui suit la période d'indisponibilité** pour la **participation**

- **Valorisation à l'alimentation du CET**
  - Simultanément à leur dépôt dans le CET les jours sont valorisés en argent.
  - Tous les jours qui alimentent le CET sont valorisés sur la base du salaire fixe de base au jour de leur affectation.
  - Les jours épargnés sont comptabilisés dans le CET avec la date précise de leur dépôt et la valeur correspondante (salaire fixe de base)

Compte Epargne Temps (CET) - 3/8

- **Abondement**
  - L'abondement des **jours placés volontairement sur le CET** est modulé en fonction de l'ancienneté :
    - **< 1 an d'ancienneté -> 0%**
    - **De 1 à 5 ans d'ancienneté -> 10%**
    - **De 5 à 15 ans d'ancienneté -> 15%**
    - **> 15 ans d'ancienneté -> 20%**
  - L'abondement est calculé au moment du dépôt des jours.
  - Les versements monétaires ne donnent pas lieu à abondement

- **Intérêt**
  - Les **sommes et jours déposés dans le CET** donnent lieu à intérêts à un **taux fixe annuel de 2,25%**
  - L'abondement ne donne pas lieu à intérêt.

Compte Epargne Temps (CET) - 4/8

- **Utilisation en jours**:
  - **Nombre de jours** minimum : ½ jour
  - **Durée maximum :** 2 ans ou équivalent et dans la limite du plafond AGS (tel qu'indiqué dans le chapitre « Alimentation »)
  - **Quand :** à n'importe quel moment dans le respect des conditions fixées ci-dessous et après validation managériale
  - **Conditions :**
    - Tous les compteurs de **Congés Payés (CP dont jours d'ancienneté CPA) et Jours de Repos (JR)**, en cours de prise **doivent être éclusés** avant de pouvoir utiliser des jours issus du CET
    - En cas de prise, les jours sont puisés dans le CET par **ordre chronologique de dépôt** du plus ancien au plus récent. La date retenue est le dernier jour du mois de la période de dépôt dans le CET tel qu'indiqué dans la présente note (cf : alimentation)
    - En cas de **demandes simultanées** de prise de jours issus du CET, au sein d'une **même équipe ou service** ; les demandes ne seront prises en compte que si elles ne provoquent pas de **difficultés d'organisation du travail**. La société pourra notamment **différer (dans la limite de trois mois)** la demande si cela s'avère être la seule solution pour préserver le niveau de service. Chaque demande sera examinée avec souplesse pour satisfaire au mieux les intérêts des salariés
    - Le salarié peut demander à **accoler des jours de CET à un congé sans sol**de. Dans ce cas le salarié peut bénéficier d'un étalement de l'indemnisation sur la totalité de la durée du congé sous réserve que l'indemnisation soit au moins égale à 50% de son salaire fixe de base

Compte Epargne Temps (CET) - 5/8

- **Délais de prévenance** :
  - **1 semaine de prévenance** si le nombre de jours CET posés est **inférieur ou égal à 15 jours ouvrés**
  - **2 semaines de prévenance** si le nombre de jours CET posés est **compris entre 16 et 25 jours ouvrés**
  - **4 mois de prévenance** si le nombre de jours CET posés est **compris entre 5 et 13 semaines calendaires**
  - **6 mois de prévenance** si le nombre de jours CET posés est **supérieur à 13 semaines calendaires**

  - Le manager dispose d'un délai équivalent à la moitié (arrondi à la valeur supérieure) des délais de prévenance du salarié tels qu'indiqués ci-dessus pour traiter et valider la demande. **A défaut, la demande est réputée acceptée**

  - Les **sommes versées au salarié** et qui financent un congés avec le CET ont le **caractère de salaire lors de la prise de congés**
  - Elles sont **calculées sur la base du salaire fixe brut de base** que celui-ci perçoit **au moment de son départ en congés**

  - Les sommes sont versées au terme de **chaque mois civil aux échéances normales de paie**

- **Motif d'utilisation du CET en jours**

  Le CET peut être utilisé pour indemniser tout ou partie d'un congé sans solde, en laissant au salarié une grande souplesse dans l'objet de son congé)
  - **Congé parental d'éducation**
  - **Passage à temps partiel :** le passage à temps partiel devra s'inscrire dans le cadre des dispositions légales. Il doit avoir été préalablement validé par le manager indépendamment du fait qu'il sera financé par le CET. Le CET doit permettre de compléter à 100% le salaire du collaborateur et ce pour la durée du temps partiel.
  - **Congé pour création d'entreprise**
  - **Congé formation**
  - **Congé pour convenance personnelle**
  - **Anticipation de la cessation d'activité en fin de carrière** sous réserve : le CET doit permettre d'anticiper la retraite soit de façon progressive soit de manière totale. Pour cela le salarié soit demande un passage à temps partiel dans les conditions définies ci-dessus ce qui doit l'amener jusqu'à sa date de départ à la retraite. Soit le salarié demande un congé qui précédera immédiatement sa date de départ à la retraite. Il incombe au salarié de vérifier préalablement qu'il est bien éligible à sa retraite.
  - **Dons de jours :** conformément à l'accord UES NRS relatif à l'égalité professionnelle et à Loi du 09/05/2014, les salariés ont la possibilité de puiser dans leur CET en vue de faire un don à un collègue qui remplit les conditions de la **Bourse Solidaire Volontaire** ou du don de jours.

Compte Epargne Temps (CET) - 6/8

- **Monétisation**

  La monétisation consiste à demander le **paiement de tout ou partie des jours épargnés en lieu et place de leur prise effective**. S'agissant de la traduction monétaire de jours donnant normalement lieu à maintien de salaire ; ces sommes ont le caractère de salaire, supportent les charges sociales et patronales et sont imposables sur le revenu

  - **Quand ?** A tout moment de l'année
  - **Comment ?** Sur demande écrite à l'aide du formulaire auprès du Centre de Services Partagés Paie .
  - **Pour quelle valeur ?** Le salarié fait une demande de versement en euros. Le Centre de Services Partagés Paie (CSPP) calcule le nombre de jours CET correspondant sur la base suivante :
    - **Valeur initiale du jour sur la base du salaire fixe brut de base au moment de son dépôt**
    - **+ Intérêts**
    - **+ Abondement le cas échéant (en fonction de l'ancienneté)**

  - Les jours et/ou les sommes sont puisés dans le CET par **ordre chronologique de dépôt** du plus ancien au plus récent
  - Les sommes sont versées au terme de chaque mois civil **aux échéances normales de paie**
  - Les jours issus des **congés payés**, dont la 5ème semaine, **ne sont pas monétisables**. Seuls les jours de **repos (JR)** et les **jours de congés d'ancienneté** sont **monétisables** ainsi que tous les autres composants du CET (dépôts monétaires, abondement, intérêts)

Compte Epargne Temps (CET) - 7/8

- **Liquidation**
  - Le collaborateur peut choisir de liquider son CET moyennant le respect d'un **délai de prévenance de 6 mois**. Dans ce cas le versement se fera en 1 seule fois sur la base de la valorisation du CET à la date de liquidation (**salaire fixe brut de base au moment du dépôt + abondement + intérêts**)
  - Le salarié ne pourra **rouvrir de CET avant un délai de 6 mois** suivant l'opération de liquidation

- **Rupture du contrat de travail**
  - Hors mobilité, le CET sera **liquidé selon la formule la plus avantageuse pour le salarié** :
    - Soit sur la base du salaire fixe brut de base au moment du départ du salarié
    - Soit sur la base de la valorisation financière du CET au jour de la rupture (salaire fixe brut de base à la valeur du dépôt + intérêts + abondement)

- **Mobilité**
  - En cas de mobilité **si la société d'accueil a un CET**, la valeur du compte (ou valorisation de l'ensemble des éléments compris dans le CET : jours déposés, sommes déposées, abondement, intérêt) **pourra y être transférée**. Après transfert, les règles de gestion seront celles du CET de la société d'accueil

- **Décès**
  - En cas de décès le **CET sera liquidé et valorisé** dans les mêmes conditions qu'en cas de **rupture du contrat de travail**. Les sommes correspondantes seront versées aux **ayants droits**

- Document de référence : \\enovacom-be2\RH Commun\Accords UES OBS\Accord et DUE OBS - Organisation du travail\2017 - Note_sur_le_CET_2017.pdf

Compte Epargne Temps (CET) - Synthèse - 8/8

	Dépôts sur le Compte Epargne Temps (CET)			Valorisation		Prise du CET		
Nature du Dépôts	**Provenance des alimentations**	**Limite [Plafonné globalement à la garantie des AGS (79 464 € en 2019 ≈ 400 jours)]**	**Périodes de pose**	**Abond-ement au dépôt**	**Intérêt mensuel (2,25% annuel)**	**En jour**	**En monétaire**	**Limite**
Jour (0)	**Les quatre 1er semaines de congés payés (CP)**	Non				Oui	Non (3)	Solde suffisant JRS + JRE + JSH + CP + CPA = 0 2 ans max en 1 fois par ½ journée
	La 5ème semaine de congés payés (CP)	5 jours max (1) par ½ journée	Du 1er au 31 mai (Ils sont perdus après)	Oui (2)	Oui			
	Congés payés d'ancienneté (CPA) (4)	4 jours max par ½ journée					Oui	
	JRS (Jour de repos salarié et supplémentaire)	6 jours max / cadres (1) 11 jours max / non cadres par ½ journée	Du 1er au 31 décembre (Ils sont perdus après)					
	JSH (Jour supplémentaire historique)	Tout ou partie par ½ journée		Non				
	Abondement	Correlé au dépôt		Non	Non			
Monétaire	**Prime de vacances**	Tout ou partie Par centime d'€	Entre le 1er et le 20 juin	Non	Oui	Oui	Oui	Par centime d'€
	Intéressement		Dans le mois qui suit					
	Participation		Dans le trimestre qui suit					
	Autre Primes		Non					

(0) : Valorisés sur la base du salaire fixe de base au jour de leur affectation
(1) : Plafonds sur la base d'un temps plein.
(2) : Abondement au dépôt en fonction de l'ancienneté : 0% pour moins d'1 an ; 10% pour de 1 à 5 ans ; 15% pour de 5 à 15 ans ; 20% pour plus de 15 ans.
(3) : Non monétisable, sauf liquidation du CET ou rupture du contrat de travail : valeur au dépôt + (abondement) + intérêts.
(4) : Ancienneté : 1 jours supplémentaire tous les 5 ans révolue dans l'entreprise

Plan Epargne Groupe (PEG) - Général - 1/7

Amundi ASSET MANAGEMENT
ÉPARGNE SALARIALE & RETRAITE

- Un dispositif d'épargne ouvert aux **sociétés françaises du groupe Orange**.
- Il permet de de se **constituer une épargne** à des **conditions avantageuses**.
- Qui peut en bénéficier ?
  - tout salarié d'**Orange** ou d'une des **filiales françaises adhérentes au PEG**.
  - avec une **ancienneté minimale de 3 mois**.

Plan Epargne Groupe (PEG) - Concept - 2/7

Versements volontaires
Ponctuels ou réguliers (prélèvement)

Participation

Abondement

Orange Actions | Dynamis solidaire | Evolutis | Equilibris

Plan d'Epargne Groupe
je répartis librement mon épargne sur un ou plusieurs fonds, parmi 4 disponibles

Versement sur mon compte courant (soumis à l'impôt sur le revenu)

Sortie possible après 5 ans
(sauf les cas de déblocage anticipé)

Je bénéficie d'une fiscalité avantageuse
(épargne exonérée d'impôts, plus-values éventuelles soumises aux prélèvements sociaux : 17,2% en 2019)

Plan Epargne Groupe (PEG) - Participation 2020 - 3/7

- Condition : 3 mois d'ancienneté à la date de la clôture de l'exercice (soit être présent avant le 30 Septembre 2020)
- Disponible sur votre espace **Amundi** https://epargnant.amundi-ee.com/#/connexion
- Affectation du montant à réaliser avant le **25 Mars** prochain (Choix entre monétaire ou placement et le cas échant le fond souhaité)
- Si non réalisé à date, il sera appliquée l'affectation par défaut à 100% du montant épargné dans le support de placement ORANGE ACTIONS CLASSIQUE (PART C) du PEG

Rémunération annuelle	Participation	
	en montant	en %
20 000 €	850 €	4,3%
30 000 €	880 €	2,9%
40 000 €	1 090 €	2,7%
50 000 €	1 290 €	2,6%
60 000 €	1 500 €	2,5%
70 000 €	1 710 €	2,4%
80 000 €	1 910 €	2,4%

- Document de référence : \\enovacom-be2\RH Commun\Epargne salariale Orange\Accord d'adhésion à l'accord de participation du Groupe Orange - UES ENOVACOM.pdf

Plan Epargne Groupe (PEG) - Les Fonds - 4/7

Nom des fonds	Composition	Performances			Echelle de risque
		2020 (01/01 -14/02)	2019	sur 5 ans (2015-2019)	
Orange Actions Classique (C et D)	100% en actions Orange	+1,3%	-2,71%*	+15,07%*	1-2-3-4-5-6-7
Dynamis Solidaire	60% à 70% actions euro 30% à 40% obligations euro 5 à 10% entreprises solidaires	+5,28%	+26,91%	+72,11%	1-2-3-4-5-6-7
Evolutis	55% à 85% obligations euro 10% à 40% actions euro 0 à 20% titres diversifiés	+2,02%	+9,25%	+16,06%	1-2-3-4-5-6-7
Equilibris	100% obligations court terme zone euro	+0,04%	+0,46%	+0,46%	1-2-3-4-5-6-7

* Dividendes réinvestis

les performances passées ne garantissent pas les performances futures

Echelle de risque :

Plan Epargne Groupe (PEG) - Détails Fonds - 5/7

- Définitions des produits financiers

- Part C et D du fonds Orange Actions - Quelles différences
  - Si vous avez des parts dans le fonds Orange Actions du PEG, le mode de versement des dividendes dépend du type de parts que vous détenez :
    - Vous avez des **parts C** : les dividendes sont réinvestis dur votre compte, dans le fonds Orange Actions, ce qui entraîne la création de nouvelles parts. Ces nouvelles parts auront la même date de disponibilité que celles des parts qui les ont générées. Ces dividendes ne sont pas imposables. Cette opération est sans frais
    - Vous avez des **parts D** : les dividendes sont réglés sur votre compte bancaire. Ces dividendes sont imposables : prélèvement forfaitaire unique de 30 % (12,8% d'impôts + 17,2% de prélèvements sociaux) prélevé directement par Amundi. Cette opération génère également des frais à votre charge une fois par an (5 € si vous avez moins de 250 parts et 12 € au-delà)
  - Nota : L'arbitrage entre les parts C et D est possible à tout moment sur le site d'Amundi

Plan Epargne Groupe (PEG) - Informations - 6/7

- Les **3 périodes d'arbitrage** entre les fond du PEG sont proposés chaque année, pour 2021 :
  - **du 1er au 14 mars inclus**
  - **du 25 mai au 7 juin inclus**
  - **du 13 au 26 septembre inclus (date prévisionnelle)**
- Faire des **versements réguliers** permet de **lisser son investissement** dans la durée
  - Exemple : **50€/ mois = 600€** donc obtention de l'abondement maximum
- Les **cas de déblocage anticipé** (avant les 5 ans) :
  - Cessation du contrat de travail (ou retraite)
  - Acquisition de la résidence principale
  - Construction, agrandissement ou remise en état de la résidence principale
  - Mariage ou conclusion d'un PACS
  - Naissance ou adoption du 3ème enfant et des suivants
  - Divorce, séparation, ou dissolution d'un PACS avec la garde d'au moins un enfant
  - Invalidité (2ème ou 3ème catégorie)
  - Décès du salarié ou du conjoint (marié ou pacsé)
  - Création ou reprise d'une entreprise
  - Installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée
  - Surendettement
- **Nota** : les versements volontaires sont **limités au ¼ de la rémunération annuelle brute**
- Document de référence : \\enovacom-be2\RH Commun\Epargne salariale Orange\Accord adhesion PEG - UES ENOVACOM.pdf

Plan Epargne Groupe (PEG) - Abondement 2021 - 7/7

- La mise en place de l'**abondement** est conditionné aux **versements volontaires** réguliers ou ponctuels ou placement de l'**intéressement** dans le compartiment **Orange Action Classique du fonds Orange Actions** (parts C ou parts D) du PEG, au cours de l'année civile en cours

- L'abondement est réservé aux seuls salariés de l'UES ayant **un minimum de 3 mois d'ancienneté** dans le Groupe **à la date du mois d'investissement** donnant lieu à l'**abondement**

- L'abondement brut pour l'année 2020 a été versé aux conditions suivantes :
  - Abondement de **100%** des **300 premiers euros**, soit de **0 à 300 €** d'abondement annuel
  - Abondement de **50%** des **301 à 600 euros suivants**, soit de **0 à 150 €** d'abondement annuel
  - Soit un abondement annuel maximum de **450 €** pour un versement au moins égal à **600 €**

- L'abondement pour l'année 2021 sera validé à la **Signature de la NAO** de l'UES OBS
  - **Négociation en cours, sur les mêmes bases de rétribution qu'en 2020**

- Document de référence : \\enovacom-be2\RH Commun\Epargne salariale Orange\Avenant abondement PEG 2020 - UES ENOVACOM.pdf

Autres avantages à venir et revendications en cours…

- **Intéressement** de l'UES OBS devrait être **disponible en 2022** pour l'**exercice 2021**.
  - **Négociation en cours**

- Demande d'intégration au **Plan Epargne Retraite Complémentaire** (**PERCO**)
- Demande de l'**Abondement** liée au **PERCO**

- **Offre Réservé au Personnel (ORP) 2021** ou « **Distribution d'Action Gratuite »** - France (**PEG**) et International (**PEGI**) [Hors Canada]
  - Opération en actions existantes, pour un volume d'environ 30 millions de titres
  - Avantages (Septembre)
    - Décote de 30% sur le prix de référence de l'action
    - Abondement unilatéral pour tous les salariés éligibles (**300 €**)
    - Et barème d'abondement sur 2 tranches pour les souscripteurs (**1400 € à 100%** puis les **2600 € suivant à 30%**)
  - Formules
    - Formule classique
    - Formule garantie (*)