

ACCORD DE SUBSTITUTION

relatif à la fusion d'Orange France SA dans Orange SA

9 décembre 2013






Fait à Arcueil, en 9 exemplaires, le 9 décembre 2013

Accord de substitution conclu entre

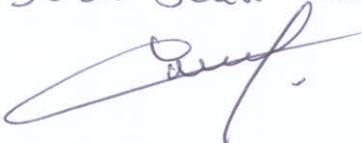


Orange SA

Représentée par Carole Froucht
Directrice des Relations Sociales Groupe

Les organisations syndicales représentatives,

- CFDT-F3C, représentée par M^r

DIDUCH Jean-Jacques


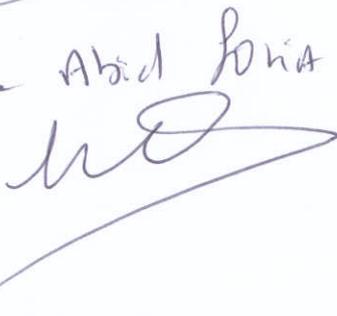
- CFE-CGC, représentée par M

- CGT-FAPT, représentée par M

- FO-COM, représentée par M^r

JALLAIS Christian


- SUD-PTT, représenté par M^{me}

Abid Louisa


Sommaire

PREAMBULE	5
CHAPITRE 1 : Cadre général	6
1.1 Objet du présent accord.....	6
1.3 Thèmes traités	6
1.4 Date d'entrée en vigueur, dépôt et publicité, suivi de l'accord	7
1.4.1 Formalités de dépôt	7
1.4.2 Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord de substitution	7
1.4.3 Révision et dénonciation	7
1.4.4 Commission de mise en œuvre et d'application du présent accord	7
CHAPITRE 2 : Rémunération collective, protection sociale et avantages sociaux	8
2.1 Rémunération collective.....	8
2.1.1 Date d'effet des modalités applicables.....	8
2.1.2 Dispositifs similaires	8
2.1.3 Modification par rapport à l'accord préparatoire	8
2.1.4 Mesures d'adaptation	8
2.1.4.1 Accord d'intéressement	8
2.1.4.2 Garantie du salaire de base net.....	9
2.2 Avantages sociaux	9
2.2.1 Date d'effet des modalités applicables.....	9
2.2.2 Dispositifs similaires	9
2.2.3 Mesures d'adaptation	9
2.2.3.1 Restauration collective	9
2.2.3.2 Les véhicules de service ou de fonction	10
2.2.3.3 Les téléphones mobiles.....	10
CHAPITRE 3 : Temps de travail et congés	11
3.1 Temps de travail.....	11
3.1.1 Date d'effet des modalités applicables.....	11
3.1.2 Dispositifs similaires	11
3.1.3 Modification par rapport à l'accord préparatoire	11
3.1.4 Mesures d'adaptation	11
3.1.4.1 Régimes de travail non cadre	11
3.1.4.2 Jours de Repos Supplémentaires (JRS)	12
3.1.4.3 Heures supplémentaires.....	12
3.2 Congés.....	13
3.2.1 Date d'effet des modalités applicables.....	13
3.2.2 Dispositifs similaires	13
3.2.3 Mesures d'adaptation	13
3.2.3.1 Traitement du nombre important de jours de congés annuels	14
3.2.3.2 Calcul des arrondis sur congés annuels (CA)	15
CHAPITRE 4 : Situation individuelle	16
4.2 Rémunération individuelle	16
4.2.1 Date d'effet des modalités applicables.....	16
4.2.2 Dispositifs similaires	16
4.2.3 Mesures d'adaptation	16

SSD
05
KJ
y

4.2.3.1	Date d'effet des augmentations managériales	16
4.2.3.2	Date d'effet des augmentations générales	17
4.2.3.3	Part variable non vendeur non cadre (PVNC).....	17
4.2.3.4	Part variable des ingénieurs d'affaires (nouveau)	17
4.2.3.5	Autres mesures de compensation	19
CHAPITRE 5 : Fonctionnaires		20
5.1	Date d'effet des modalités applicables	20
5.2	Dispositifs similaires.....	20
5.3	Mesures d'adaptation.....	20
5.3.1	Choix donné aux fonctionnaires détachés.....	20
5.3.2	Date et modalités de mise en œuvre du choix.....	21
5.3.2.1	Date du choix offert aux fonctionnaires détachés OFSA.....	21
5.3.2.2	Modalités	21
5.3.3	Garantie du net à net pour un retour en position normale d'activité	21
5.4	Mesures de l'accord de substitution s'appliquant aux fonctionnaires détachés.....	22
5.4.1	Fonctionnaires en position de détachement interne à Orange SA	22
5.4.2	Fonctionnaires réintégré à Orange SA en position normale d'activité (PNA)	22
CHAPITRE 6 : Divers.....		23
6.1	Prime.....	23
6.2	Information des salariés sur leur situation.....	23
6.3	Traitement des salariés en suspension de contrat	23
Annexe N°1	Relevé de décision applicable aux fonctionnaires mis à disposition (MAD)	25
Annexe N°2	Barème des subventions relatives à la restauration collective	26
Annexe N°3.	Comparatif régimes de travail issus des accords « chapeau » OARTT	27
Annexe N°4	Dispositions OARTT locales applicables à OSA	28
Annexe N°5	Congés payés : formulaire situation individuelle	29
Annexe N°6.	Congés payés : exemple d'application des mesures dérogatoires.....	30
Annexe N°7	Choix donnés aux fonctionnaires détachés	31
5.1.1	Choix de la position normale d'activité (PNA)	31
5.1.1.1	: Conséquence au regard du régime de prévoyance collectif et de santé	31
5.1.2	Choix du détachement interne dans Orange SA :	31
5.1.2.1	: Conséquence au regard du régime de prévoyance collectif et de santé	31
5.1.2.2	: Principales règles du détachement	31
Annexe N°8	Calcul des retenues pour faits de grève	33
Annexe N°9	Textes de référence	34
Annexe N°10	Synthèse des mesures de compensation.....	37
Annexe N°11	Dialogue social	39
Annexe N°11	Dialogue social	39
Annexe N°12	Montant brut de la prime de l'article 6.1	41

JSD
 AS
 4/41

PREAMBULE

Ce troisième accord s'inscrit dans le cadre du processus de négociation engagé depuis la signature de l'avenant n°3 à l'accord sur l'architecture des IRP de l'UES, du 4 mai 2011 et de l'intégration des salariés d'Orange France SA au sein de France Telecom SA, devenue Orange SA au 1^{er} juillet 2013. Cette intégration est intervenue après information consultation du CCUES le 13 février 2013 et approbation des Conseils d'Administration des sociétés concernées le 23 avril 2013 (France Télécom SA et Orange Holding SA) et le 29 avril 2013 (Orange France SA).

La forme de l'intégration juridique de la société OFSA dans Orange SA est une **fusion simplifiée en date du 30 juin 2013**.

Dans un premier temps, la Direction de FTSA, d'OFSA et les organisations syndicales ont conclu le 9 juillet 2012 ¹ un accord cadre qui précise

- les premiers engagements de l'entreprise, dans le cadre du projet d'intégration des salariés OFSA dans Orange SA.
- la démarche et le calendrier des étapes de négociation de l'accord de substitution.
- la situation des salariés souhaitant réaliser (ou ayant réalisé) une mobilité pendant la période transitoire allant jusqu'à la signature de l'accord de substitution.

Dans un deuxième temps, la Direction de FTSA, d'OFSA et les organisations syndicales ont conclu le 24 juin 2013² un accord préparatoire servant de base à la négociation de l'accord de substitution.

A ce titre,

- chaque élément du statut collectif a été analysé pour définir l'ensemble des sujets de négociation.
- des recommandations pour la mise en œuvre ultérieure ont été proposées pour les thèmes sur lesquels les parties jugent pertinent de se prononcer.

Le présent document constitue donc l'**accord de substitution** dans le cadre de la fusion mentionnée ci-dessus, et donc des dispositions de l'article L 2261-14 et suivants du code du travail.

L'annexe n°10 reprend, sous forme de tableau synthétique, l'ensemble des mesures d'adaptation arrêtées.

¹ Accord Cadre OFSA signé par la CFDT-F3C, la CGT-FAPT, FO-COM, SUD PTT

² Accord Préparatoire OFSA signé par la CFDT-F3C, la CGT-FAPT, FO-COM, SUD PTT

CHAPITRE 1 : Cadre général

1.1 Objet du présent accord

L'article 4.2 de l'accord cadre précise que « sur la base de l'accord préparatoire à l'intégration des salariés d'OFSA dans FTSA, l'accord de substitution a pour objectif d'arrêter précisément les règles spécifiques qui seront appliquées aux salariés issus d'OFSA, compte tenu de leur statut collectif et du statut collectif de Orange SA.

Ainsi, à la date d'entrée en vigueur de l'accord de substitution, les dispositions applicables résulteront :

- de la convention collective Nationale des Télécommunications (CCNT),
- de l'ensemble des accords collectifs conclus au sein de la société Orange SA et plus largement au sein du groupe Orange³
- des dispositions issues de l'accord de substitution ».

Cette négociation a démarré à la date de fusion dans Orange SA, date à laquelle les accords OFSA sont mis en cause automatiquement du fait de la fusion. Ils restent néanmoins applicables jusqu'à l'entrée en vigueur du présent accord de substitution.

1.2 Champ d'application

Les parties conviennent que seront concernés par la totalité des dispositions du présent accord de substitution, les ex salariés OFSA (contrats de droit privé et fonctionnaires détachés) présents⁴ le 4 mai 2011, jusqu'au jour de la mise en œuvre de l'accord de substitution.

A noter que

- sont spécifiées les mesures d'adaptation relatives aux salariés
 - o présents à OFSA au 4 mai 2011 mais partis en mobilité OSA avant le 30 juin 2013⁵
 - o non présents à OFSA au 4 mai 2011, mais présents jusqu'à la mise en œuvre du présent accord de substitution
 - o non présents à OFSA au 4 mai 2011, et partis en mobilité OSA avant le 30 juin 2013⁶.
- Les fonctionnaires mis à disposition (MAD) étant déjà gérés par Orange SA feront l'objet d'un relevé de décision (cf. annexe 1).
- Les apprentis, dispositions spécifiques : la mise en œuvre des dispositions du présent accord tiendront compte de la réglementation particulière relative à cette population.

Pour plus de clarté, l'annexe 10 précisera la population concernée sur chaque mesure d'adaptation de l'accord de substitution.

1.3 Thèmes traités

Les thèmes traités dans cet accord de substitution sont les suivants :

- Rémunération collective, protection sociale et avantages sociaux
- Temps de travail et congés
- Situation individuelle
- Fonctionnaires

Un thème « divers » regroupera des sujets non répertoriés dans les thèmes cités ci-dessus.

Ces chapitres synthétisent :

³ Les textes principaux à la date de rédaction du présent accord de substitution ont été précisés dans chaque chapitre « Référentiels » de l'accord préparatoire.

⁴ On entend par « présents » dans l'ensemble de ce document, les salariés OFSA inscrits aux effectifs, ce qui comprend les salariés en congé individuel de formation, arrêt maladie, arrêt invalidité, en congé maternité et toutes les suspensions de contrat de travail (congés parental, congé sabbatique, congé création d'entreprise...)

⁵ Par exemple, les salariés OFSA mutés sur FTSA ayant eu un solde de tout compte au titre du règlement de leur solde de CA ne sont pas visés par les mesures dérogatoires de l'article 3.2.3.1 du présent accord de substitution.

⁶ Idem commentaire n°5.

Handwritten signatures and initials: *SSD*, *AS*, *g*

- Les différences de gestion entre les deux sociétés qui n'auraient pas été traitées dans l'accord préparatoire ou qui se trouveraient modifiées.
- Les règles spécifiques qui seront appliquées aux salariés issus d'Orange France SA (OFSA), compte tenu de leur statut collectif et du statut collectif d'Orange SA (OSA) dont les salariés relèvent jusqu'à la date d'entrée en vigueur du présent accord de substitution et du statut collectif d'OSA.

1.4 Date d'entrée en vigueur, dépôt et publicité, suivi de l'accord

1.4.1 Formalités de dépôt

Conformément à l'article L 2231-6 et D 2231-2 du code du travail, le présent accord est déposé auprès du secrétariat-greffe des Conseils des Prud'hommes de Paris en un exemplaire. Deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique seront transmis à la DIRECCTE de Paris.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

1.4.2 Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord de substitution

Le présent accord de substitution, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet au **1er janvier 2014**.

A cette date, l'ensemble des salariés seront traités sur le système de paie d'Orange SA, dénommé « harp ».

NB : à la date de mise en œuvre de l'accord de substitution, les ex salariés OFSA ayant fait l'objet d'une mobilité au sein d'Orange SA depuis le 1^{er} juillet 2013 vers une entité dans laquelle il n'y a pas de salariés ex OFSA⁷ seront rattachés dès lors dans l'entité dans laquelle ils exercent leur activité.

La date de mise en œuvre en paie de chaque mesure d'adaptation prévue dans l'accord de substitution sera précisée dans chaque chapitre afférent.

1.4.3 Révision et dénonciation

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation totale ou partielle dans les conditions prévues aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Les parties signataires peuvent déposer une demande de révision de tout ou partie des dispositions du présent accord conformément à l'article L. 2222-5 du code du travail. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés. Les négociations commenceront le plus rapidement possible avec l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives dans le champ d'application de cet accord.

1.4.4 Commission de mise en œuvre et d'application du présent accord

Nonobstant les prérogatives des délégués du personnel, des CHSCT, des élus des CE et des délégués syndicaux, les parties conviennent de la nécessité de veiller à la bonne application de l'accord de substitution. Aussi, une commission de suivi est donc créée à la signature de l'accord de substitution pour une durée déterminée de 12 mois. Pour toutes les questions relatives aux congés, elle pourra se réunir, à titre exceptionnel, au-delà de ce délai dans le cas où les instances locales n'auraient pas trouvé de réponse.

Elle sera composée de représentants désignés par chacune des OS de l'UES signataires de l'accord de substitution et de représentants de la Direction d'Orange SA.

Cette commission a pour objet d'examiner les éventuels différents pouvant provenir de l'application du présent accord de substitution, voire de trouver des solutions de conciliation. Elle permettra également de traiter certaines situations particulières qui n'auraient pas été traitées dans l'accord de substitution.

Par ailleurs, en application de l'article 3.2.3.1-C du présent accord, une réunion spécifique de la commission de suivi sera organisée courant septembre 2014 sur un point de situation des soldes de congés 2014 pour vérifier si des mesures d'adaptation spécifiques individuelles ou collectives sont nécessaires.

De façon générale, la commission de suivi sera saisie en tant que de besoin soit par la Direction, soit par une des OS signataires.

La date de la première réunion de la commission de suivi sera arrêtée le jour de la signature de l'accord de substitution. Lors de cette première réunion, un retour d'information sera également apporté par la Direction quant à la mise en œuvre effective des différentes modalités prévues par l'accord de substitution.

⁷ Ils sont gérés pendant toute la phase transitoire sur une entité de gestion unique

CHAPITRE 2 : Rémunération collective, protection sociale et avantages sociaux

2.1 Rémunération collective

2.1.1 Date d'effet des modalités applicables

Toutes les modalités décrites dans ce chapitre sont applicables à compter de la mise en œuvre de l'accord de substitution.

2.1.2 Dispositifs similaires

Il n'y a pas de modification pour le personnel issu d'OFSA dans le cadre de leur intégration dans Orange SA pour ce qui concerne les dispositifs groupe suivants :

- o la participation (cf. article 2.2.1 de l'accord préparatoire)
- o l'épargne salariale (cf. article 2.2.3 de l'accord préparatoire)
- o les stocks options (cf. article 2.2.4 de l'accord préparatoire)
- o la protection sociale (santé-prévoyance) des salariés sous contrat de droit privé (cf. article 2.3 de l'accord préparatoire)
- o les taux de cotisations en matière de retraite complémentaire des cadres sous contrat de droit privé (cf. article 2.1.3 du présent accord)

2.1.3 Modification par rapport à l'accord préparatoire

Pour ce qui concerne les taux de cotisations en matière de retraite complémentaire des cadres sous contrat de droit privé, une circulaire d'application de juillet 2013 à l'accord interprofessionnel du 13 mars 2013 sur les retraites complémentaires⁸ fait que les taux de cotisations obligatoires vont être relevés dans les conditions définies par ce texte, aux échéances des 01.01.2014 et 01.01.2015. Ceci concerne toutes les entités du Groupe Orange.

Ainsi, le taux contractuel de cotisations sur la tranche A des cadres d'Orange SA va rejoindre celui des cadres d'OFSA. Ce relèvement de cotisations pour Orange SA entraînera une unification de fait avec les cotisations en vigueur chez OFSA et rend ainsi caduque la préconisation retenue dans l'accord préparatoire (« subvention de maintien de droit »).

L'article 2.4 de l'accord préparatoire est donc abrogé puisque il n'y a **plus de modification pour le personnel sous contrat de droit privé issu d'OFSA dans le cadre de leur intégration dans Orange SA.**

2.1.4 Mesures d'adaptation

Elles concernent

- L'intéressement pour le 1^{er} semestre 2013 (cf. l'article 2.2.2 de l'accord préparatoire).
- La garantie du salaire de base net (cf. l'article 2.5 de l'accord préparatoire).

L'annexe N°10 précise les bénéficiaires de ces mesures.

2.1.4.1 Accord d'intéressement

La fusion en date du 30/06/2013 impliquait qu'un accord soit négocié pour éviter de pénaliser les ex salariés OFSA sur le 1^{er} semestre 2013. Avec la signature de l'accord d'intéressement OFSA le 29 mars 2013, **il n'y aura donc pas d'impact pour le personnel issu d'OFSA** dans le cadre de leur intégration dans Orange SA.

NB : à compter du 1^{er} juillet 2013, c'est l'accord d'intéressement Orange SA qui s'appliquera de fait aux ex salariés OFSA, avec une ancienneté calculée à partir du jour de la fusion (30 juin 2013)

⁸ Accord interprofessionnel du 13 mars 2013 sur les retraites complémentaires entre les partenaires sociaux et les Fédérations Agirc et Arcco

2.1.4.2 Garantie du salaire de base net

En application de l'article 2.2 de l'accord cadre⁹, il est convenu de garantir, au moment de la fusion de la société OFSA dans Orange SA, le salaire de base net hors avantages en nature et hors éléments variables ou exceptionnels.

Aussi, au moment de la mise en œuvre de l'accord de substitution, dans le cas où une perte serait constatée sur le salaire de base net perçu du fait de la modification des taux de cotisations propres Orange SA ou de la répartition des cotisations salariales, un ajustement serait opéré pour respecter ce principe.

A noter, que cet article vise uniquement les fonctionnaires détachés qui seraient amenés à choisir la Position Normale d'Activité (cf. article 5.3.2), dès lors que les cotisations salariales des salariés de droit privé sont strictement les mêmes entre Orange SA et OFSA (montant cotisations salariales et répartition salarié/employeur).

NB : cette garantie ne concerne pas les augmentations de cotisations « légales¹⁰ » qui pourraient intervenir au moment de la mise en œuvre de l'accord de substitution.

2.2 Avantages sociaux

2.2.1 *Date d'effet des modalités applicables*

Toutes les modalités décrites dans ce chapitre sont applicables à compter de la mise en œuvre de l'accord de substitution.

2.2.2 *Dispositifs similaires*

Il n'y a **pas de modification pour le personnel issu d'OFSA dans le cadre de leur intégration dans Orange SA** pour ce qui concerne

- La subvention de certains lieux de restauration (cf. l'article 2.6.3.1 de l'accord préparatoire)

NB : la subvention majorée Orange SA s'est mise en place avant la fusion, partout où elle était d'un montant supérieur à la subvention OFSA

- les titres restaurants (cf. article 2.6.3.2 de l'accord préparatoire).

2.2.3 *Mesures d'adaptation*

Elles concernent

- Les différences de subvention en matière de restauration collective (cf. l'article 2.6.3.3 de l'accord préparatoire)
- Les véhicules de service qui peuvent être attribués alors même que le cadre, de par ses fonctions, ne pourrait y prétendre à Orange SA.
- Les offres mobiles personnels qui ne relevaient pas de la Boutique des salariés (cf. l'article 2.6.5.2 de l'accord préparatoire)
- Le traitement potentiel du dépassement de forfait du mobile professionnel (cf. l'article 2.6.5.1 de l'accord préparatoire).

L'annexe N°10 précise les bénéficiaires de ces mesures.

2.2.3.1 **Restauration collective**

Les différentes subventions OFSA et Orange SA relatives à la restauration collective par site à la date de mise en œuvre de l'accord de substitution sont détaillées dans l'annexe 2.

Compte tenu de l'impact constaté pour certains salariés, les parties conviennent qu'il y aura lieu de majorer le SGB de la différence défavorable constatée en termes de subventionnement de la restauration collective.

La base de calcul de cette mesure d'adaptation intégrée au SGB est la suivante :

[différence de subvention constatée par jour x 207 jours]

⁹ Extrait de l'article 2.2 : « La Direction confirme que l'accord relatif au transfert des salariés d'OFSA à FTSA ne sera pas inférieur en droit aux 4 accords conclus lors des précédents transferts collectifs de salariés d'OFSA à FTSA »

¹⁰ Comme par exemple une augmentation de cotisations liée à une hausse du plafond de la Sécurité Sociale au 1^{er} janvier

Cette mesure concerne exclusivement les salariés bénéficiant de l'accès à une restauration collective au moment de la mise en œuvre de l'accord de substitution (et non les salariés bénéficiaires d'une distribution mensuelle de titres restaurants, puisqu'il n'y a pas d'impact en ce qui les concerne).

2.2.3.2 Les véhicules de service ou de fonction

A titre exceptionnel et dérogatoire, il est convenu que 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.

Dans le cas d'une mobilité souhaitée par le salarié à titre individuel, Orange SA se laisse la possibilité de racheter cet avantage en fonction de la politique en vigueur au sein du service dans lequel le cadre effectue sa mobilité.

L'entreprise s'engage a minima à doubler le montant de la prime proposée par le Groupe (référence règles SG/DBTAO/DGV de juillet 2012 - cas « reprise 2 »¹¹), versée au salarié bénéficiaire de l'accord de substitution qui fera une demande de rachat de son véhicule de fonction ou de service, et qui optera pour l'option prime, dans les 6 mois qui suivent la date de mise en œuvre du présent accord.

NB : à noter que le fait de bénéficier ou non d'un véhicule de statut ne se répercute pas aujourd'hui dans le niveau de rémunération des cadres. Ceci explique que seule la prime prévue par la politique Orange SA en vigueur à ce jour sera doublée.

2.2.3.3 Les téléphones mobiles

A. Mobiles professionnels

En application de l'article 2.2 de l'accord cadre, il est convenu pour les salariés OFSA concernés par un mobile professionnel, l'intégration dans Orange SA n'entraîne pas la perte de cet outil de travail tant que leur activité professionnelle nécessitera l'usage d'un mobile professionnel.

En ce qui concerne la problématique d'une éventuelle facturation des ex salariés OFSA quant au dépassement de leur forfait professionnel, il est convenu que cette mesure est sans objet tant que l'ex salarié OFSA n'effectue pas de mobilité. A noter qu'un prélèvement sur un compte personnel ne peut se faire sans fourniture d'un RIB et accord de prélèvement de l'intéressé(e).

Dans le cas d'une mobilité souhaitée par le salarié à titre individuel, le salarié sera soumis aux règles en vigueur sur le sujet dans la nouvelle entité.

B. Mobiles personnels

Au moment de la mise en œuvre de l'accord de substitution, les offres préférentielles¹² de mobiles personnels dont bénéficient les salariés seront maintenues.

Si une offre de la boutique des salariés de même type/tarif leur est proposée, dans ce cadre, le changement potentiel se fera avec le seul accord du salarié.

¹¹ Les montants du cas « reprise 2 » indiqués dans la note SG/DBTAO/DGV de juillet 2012 correspondent à une intégration dans le SGB de 2K€ et une prime de 4K€.

¹² Il est fait référence ici notamment au forfait à 13,72€ et forfait multimédia à 17€. L'offre Diam's quant à elle n'est pas remise en cause par la fusion.

Handwritten signatures and initials: "AS" and "CF" are visible in the bottom right corner, along with some scribbles.

CHAPITRE 3 : Temps de travail et congés

3.1 Temps de travail

3.1.1 *Date d'effet des modalités applicables*

Les modalités de ce chapitre seront applicables lors de la mise en œuvre de l'accord de substitution et donc du transfert des salariés sur le système de paie Orange SA (harp).

3.1.2 *Dispositifs similaires*

Il n'y a **pas de modification pour le personnel issu d'OFSA dans le cadre de leur intégration dans Orange SA** pour ce qui concerne

- les temps partiels, temps convenus, télétravail (cf. article 3.2.2 de l'accord préparatoire)
- le régime de travail des cadres (cf. article 3.2.4.2 de l'accord préparatoire) avec une différence favorable pour les cadres à temps partiel qui peuvent rester CEA.
- Le nombre de jours de réduction du temps de travail (RTT) ou jour de temps libres (JTL) (cf. article 3.2.5 de l'accord préparatoire)
- Les jours de repos de cycle (cf. article 3.2.7 de l'accord préparatoire).
- Les astreintes (cf. article 3.2.9 de l'accord préparatoire)

3.1.3 *Modification par rapport à l'accord préparatoire*

Les retenues sur la paie pour faits de grève sont précisées dans l'annexe N°8.

3.1.4 *Mesures d'adaptation*

Elles visent les **salariés non cadres** de par les différences issues des accords OARTT « chapeau » différents et accords locaux OARTT, en matière

- De régimes de travail des non cadres, avec
 - o trois régimes de travail 35H cyclique propres à OFSA et jours de repos supplémentaires associés (JRS) - cf. les articles 3.2.4.1 et 3.2.6 de l'accord préparatoire
 - o des différences constatées entre les deux sociétés quant aux contraintes Horaires Accueil Clients (HAC), notamment dans les équipes ex OFSA/Orange SA.
- D'heures supplémentaires (cf. les articles 3.2.3 et 3.2.8 de l'accord préparatoire), avec
 - o le contingent annuel d'heures supplémentaires autorisées
 - o le seuil de déclenchement des majorations et la référence horaire mensuelle (cf. article 3.2.3 de l'accord préparatoire).

L'annexe N°10 précise les bénéficiaires de ces mesures.

3.1.4.1 *Régimes de travail non cadre*

Les accords collectifs OARTT applicables à OFSA sont mis en cause du fait de la fusion. Sauf disposition spécifique négociée dans le présent accord de substitution, ces accords et les régimes de travail associés devraient en principe disparaître du fait de la fusion.

Il a donc été convenu, à **titre exceptionnel et dérogatoire**, les mesures d'adaptations suivantes :

A- Mesures concernant le maintien par principe des régimes de travail OFSA sur les centres clients

- o Au moment de la mise en œuvre de l'accord de substitution, les salariés ex OFSA conservent leur régime de travail tel qu'issu de l'accord cadre et accord local OARTT OFSA.

- o Le maintien de l'accord cadre et accord local OARTT OFSA n'est assuré qu'au titre du rattachement de ces salariés à l'entité/site dans laquelle ils travaillent, au jour de la mise en œuvre de l'accord de substitution.

Aussi, dans le cas d'une mobilité, le salarié se verra appliquer les dispositions conventionnelles en vigueur dans l'établissement où il effectue sa mobilité.

- o Ces régimes de travail cesseront de plein droit de s'appliquer à la date d'entrée en vigueur de tout nouvel accord OARTT local régissant l'entité de rattachement et créant de nouveaux régimes de travail.

B- Mesures concernant la possibilité ouverte au salarié d'opter pour un régime de travail issu des dispositions OARTT locales applicables

- o Les salariés qui en feraient la demande pourraient bénéficier d'un régime de travail issu des dispositions OSA en vigueur dans l'entité/site¹³ issu de l'Accord pour Tous, sous réserve que le régime soit compatible avec l'activité et après validation d'usage. Ceci se fera dans le respect des modalités locales applicables (exemple : liste d'attente)

Ils ne pourront, toutefois pas bénéficier de régimes accordés de façon dérogatoire, à titre collectif ou individuel, lors de réorganisations ou de fusions antérieures à des populations identifiées et limitées. L'annexe n°4 précise, pour les centres Clients, l'accord OSA applicable en cas de choix d'un salarié issu d'OFSA.

NB : ce principe de choix ne s'applique pas dans le cas où un régime cyclique 2 à 12 semaines est le régime majoritaire de l'entité. Il est rappelé que le choix du régime de travail applicable à un service relève du pouvoir de direction de l'employeur.

- o Il est précisé que toutes les décisions associées à ce changement de régime de travail prendraient pour base de référence le SGB avant mise en œuvre de l'accord de substitution pendant les 6 mois qui suivent la date de début de mise en œuvre de l'accord de substitution. Au-delà de ce délai de 6 mois, ce sera le SGB annuel calculé sur les mois en cours de l'année de demande de modification, par le salarié.

C- Mesures concernant le CSE de Montpellier pour lequel le seul accord de référence est l'accord OARTT local OFSA. (cf. annexe n°4).

- o L'accord local OARTT OFSA en vigueur au CSE de Montpellier est maintenu pour l'ensemble des salariés qui y sont rattachés. La Direction locale s'engage à ouvrir des négociations pour adapter ce régime à ceux existant à Orange SA, dans le 1^{er} semestre de mise en œuvre de l'accord de substitution. A noter que pour les nouveaux entrants sur le CSE Montpellier (hors Arte), c'est cet accord qui fait aujourd'hui référence, le régime cyclique étant le régime majoritaire de l'unité.

NB : les parties signataires conviennent de la nécessité à terme de mise en cohérence des régimes de travail au sein des populations mixtes ex OFSA et OSA (du type contraintes comme le nombre de samedis, de 20H...).

3.1.4.2 Jours de Repos Supplémentaires (JRS)

Les Jours de Repos Supplémentaires (ou JRS) associés aux trois régimes cycliques 2 à 12 semaines sont maintenus.

Ils seront désormais dénommés Jours de Temps Libres (ou JTL).

3.1.4.3 Heures supplémentaires

C'est le contingent annuel d'heures supplémentaires autorisées d'Orange SA qui s'appliquera aux salariés issus d'OFSA, à savoir 90 heures.

Il est convenu que la mesure individuelle de compensation prévue à l'article 4.2.3.5 inclut le différentiel négatif de calcul des heures supplémentaires des salariés non cadres issus d'OFSA.

¹³ Ce terme (« site ») ne concerne pas des déménagements dans la même ville.

3.2 Congés

3.2.1 Date d'effet des modalités applicables

Les modalités du chapitre congés seront applicables lors de la mise en œuvre de l'accord de substitution et donc du transfert des salariés sur le système de paie Orange SA (harp).

3.2.2 Dispositifs similaires

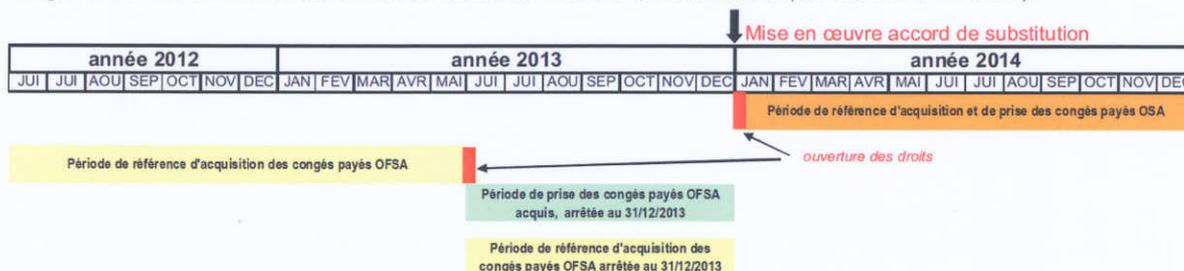
Il n'y a pas de modification pour le personnel issu d'OFSA dans le cadre de leur intégration dans Orange SA pour ce qui concerne

- Le nombre de jours de congés annuels
- Le compte Épargne Temps (CET) - cf. l'article 3.3.3 de l'accord préparatoire :
 - o Les jours épargnés sur les comptes épargne temps des salariés d'OFSA seront transférés lors de la mise en œuvre de l'accord de substitution sur les comptes épargne temps d'Orange SA, conformément aux dispositions prévues à l'article 9.3 alinéa 2 de l'accord OARTT OFSA¹⁴.
 - o Les salariés bénéficiaires d'un CET « ancienne formule » à OFSA continueront de bénéficier du CET « ancienne formule », tant que cette formule sera maintenue en vigueur à Orange SA (cf. règles existantes en la matière).
- L'indemnité de congés payés (cf. l'article 3.3.4 de l'accord préparatoire) : elle relève d'un même principe et base de calcul (comparaison entre la règle du 10^e et le maintien du salaire). Seul le mois de paiement du complément éventuel est différent dans les deux sociétés. Cette différence de période de versement ne pouvant pas subsister dans le cadre de l'intégration effective des ex salariés OFSA dans Orange SA, c'est le processus d'Orange SA qui s'appliquera¹⁵.

3.2.3 Mesures d'adaptation

Elles prennent en compte

- Le nombre important de jours de congés annuels pour les salariés issus d'OFSA, de par les jours de CA non utilisés au titre d'OFSA se rajoutant aux droits Orange SA, au moment de la mise en œuvre de l'accord de substitution (cf. l'article 3.3.2.1-a de l'accord préparatoire). La différence de périodes de référence entre les deux sociétés conduit en effet à un nombre important de jours de congés annuels pour les salariés qui intégreront OSA au moment de la mise en œuvre de l'accord de substitution (cf. schéma ci-dessous).



- Le calcul des arrondis sur les jours de CA qui est différent entre les deux sociétés (cf. l'article 3.3.2.1 b) de l'accord préparatoire).

L'annexe N°10 précise les bénéficiaires de ces mesures.

¹⁴ « Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise » (article 9,3 al 2 de l'accord OARTT OFSA du 28 mai 2003)

¹⁵ Pour OFSA, la comparaison est effectuée à chaque prise de CA. Si la valeur du 10^e du salaire de référence est plus avantageuse que la rémunération que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé durant cette période, celle-ci est versée sur le mois de paie sur lequel la « prise de CA » est constatée. A orange SA, elle est faite annuellement au terme de la période de référence de prise de congés payés (1/10^eme de l'année n au 31/5 de l'année n+1), le complément éventuel intervenant sur le mois de septembre. Ainsi par exemple, pour des CA 2013 pris entre le 01/01/13 et le 31/05/14, l'indemnité de congés payés afférente sera calculée et versée s'il y a lieu sur la paie du mois de septembre 2014.

3.2.3.1 Traitement du nombre important de jours de congés annuels

A. mesures dérogatoires

Il est convenu les mesures dérogatoires suivantes, accordées aux seuls ex salariés OFSA présents au jour de la fusion et au moment de la mise en œuvre de l'accord de substitution :

- Le solde de congés OFSA constaté au 31/12/2013, sur la période des congés acquis entre le 1er juin 2012 et le 31 mai 2013 devra être épuisé avant le 31 décembre 2014. Au-delà du 31 décembre 2014 et sauf cas exceptionnel examiné en commission de suivi, le compteur des congés annuels sera mis à zéro pour les jours de congés non pris au titre de cette période d'acquisition.
- les droits à CA entre le 1er juin 2013 et 31/12/2013 (date du « transfert » du salarié à OSA dans l'exemple, soit date de mise en œuvre de l'accord de substitution) devront être épuisés avant le 31 décembre 2015. Au delà du 31 décembre 2015 et sauf cas exceptionnel examiné en commission de suivi, le compteur des congés annuels sera mis à zéro pour les jours de congés non pris au titre de la période d'acquisition 2013.
- la possibilité pour ceux qui le souhaitent
 - o de percevoir une indemnité de congés payés compensatrice pour tout ou partie des congés acquis dans la limite de 20 jours maximum. Cette demande devra être exercée au plus tard le 31/12/2014.
L'indemnisation sera calculée selon la règle du maintien de la rémunération ou de la règle du 10^{ème} et sera payée avec le calcul le plus favorable pour le salarié.
 - o et/ou d'alimenter leur CET à hauteur de 15 jours de CA (au lieu de 10 jours). Cette mesure dérogatoire sera accordée pour les exercices 2014 et 2015.

Pour une meilleure compréhension, les 4 mesures dérogatoires proposées sont récapitulées dans le tableau ci-après :

	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

En tout état de cause, ces mesures dérogatoires ci-dessus ne peuvent pas conduire un salarié à descendre son quota de congés sur l'année au-dessous d'un seuil minimum fixé à 5 fois les obligations hebdomadaires, soit pour un temps complet sur 5 jours, 5 x 5 jours travaillés, 25 jours ouvrés pour un temps complet et un régime de travail 38H.

25 jours (en CA et JTL) devront obligatoirement être pris sur l'année considérée, dans le respect des textes Orange SA en vigueur.

NB : le décompte des jours de CA se fait automatiquement dans anoo par ordre de millésime :

- en premier, décompte des CA dus au titre d'OFSA au 31 décembre 2013, qui figureront sur anoo sous l'appellation « CA 2013 »
- puis, lorsqu'il n'y a plus de CA au titre du millésime 2013, décompte sur les droits à congés 2014 au titre de d'Orange SA, qui figureront sur anoo sous l'appellation « CA 2014 ».

Important : pour prendre en compte ce décompte automatique des jours de CA dans anoo, les mesures dérogatoires du tableau ci-dessus seront donc **appliquées sur la totalité du solde de CA constatés au 31/12 des années concernées** (cf. exemple dans l'annexe 6).

B. Organisation de la prise de congés

Les directions locales s'engagent à ce que les congés annuels des ex salariés OFSA soient planifiés suffisamment à l'avance et qu'ils soient pris, après concertation des parties. De même, il sera fait attention à ce que les autres salariés sous contrat Orange SA ne soient pas pénalisés quant à leurs propres demandes de congés annuels.

Ainsi, il est prévu

- que chaque salarié ait une connaissance du détail de ses droits à congés annuels lors de la mise en œuvre de l'accord de substitution, à savoir
 - son solde de congés payés OFSA au 31 décembre 2013, au titre des droits ouverts au 1^{er} juin 2013 (période de référence du 1^{er} juin 2012 au 31 mai 2013)
 - ses droits à congés payés au titre de la période de référence OFSA du 1^{er} juin 2013 au 31 décembre 2013
 - ses droits à congés payés Orange SA au 1^{er} janvier 2014.
- que chaque manager concerné ait le détail de la situation des ex salariés OFSA de son équipe,
- qu'une planification des congés au semestre soit mise en place, pour permettre à tout un chacun de solder ses congés dans les meilleures conditions et dans le respect des contraintes de service.
- que chaque congé planifié¹⁶ ne pourra être, sur le principe, remis en cause, sauf circonstance exceptionnelle. Si tel est le cas, ces jours de congés seront immédiatement replanifiés.

La commission de suivi de l'accord de substitution examinera les cas particuliers qui lui seront soumis.

La Direction s'assurera de la bonne application de ces mesures jusqu'à l'issue de la période dérogatoire.

C. Prise en compte du nombre important de jours de congés payés

Pour permettre un meilleur pilotage de la gestion du nombre important de jours de congés payés, deux actions sont arrêtées :

- chaque ex salarié OFSA aura à faire connaître au plus tard le 31/03/2014 ses choix pour 2014 quant aux mesures dérogatoires proposées en 3.2.3.1, en matière de paiement. Leur choix sera fait sur la base du relevé de situation individuelle en termes de CA que chaque salarié recevra début janvier 2014 (cf. article 3.2.3.1 et l'annexe 5),
NB : la mise en œuvre du choix éventuel d'une indemnité de congés payés et/ou transfert en CET interviendra après vérification des droits réels.
- courant septembre 2014, un point de situation sur les soldes de congés, au titre de 2014, sera fait avec la commission de suivi. Si des mesures complémentaires s'avéraient nécessaires, elles pourraient être prises d'un commun accord.

3.2.3.2 Calcul des arrondis sur congés annuels (CA)

Il est convenu les mesures d'adaptation suivantes :

a) Calcul des droits à CA « OFSA » pour la période de référence entre le 1^{er} juin 2013 et le 31 décembre 2013 :

Il est convenu que les droits à CA seront calculés selon la règle d'arrondis propre à OFSA. Il n'y aura donc aucun impact quant aux droits à CA sur cette période de référence (règle OFSA maintenue pour ce calcul).

b) Calcul des droits à CA d'Orange SA ouverts au 1^{er} janvier 2014:

Il est convenu que les droits seront désormais calculés selon la règle d'arrondi en vigueur à Orange SA.

Aussi, s'il s'avérait qu'un salarié ex OFSA puisse perdre 1/2 journée de CA au titre de cette règle d'arrondi, la mesure de compensation prévue est la suivante : intégration d'1/2 journée dans le SGB du salarié concerné. Cette intégration sera opérée au moment de la mise en œuvre de l'accord de substitution.

Chaque salarié aura connaissance par écrit si cette mesure lui est applicable (cf. article 6.2)

¹⁶ On entend par « congé planifié », un congé prévu par un salarié (dans les centres clients cette prévision est faite longtemps en avance) et pour lequel il a eu un accord managérial de principe.

Handwritten initials and signatures: JJD, OF, AS, CF

CHAPITRE 4 : Situation individuelle

4.2 Rémunération individuelle

4.2.1 *Date d'effet des modalités applicables*

Les modalités du chapitre seront applicables lors de la mise en œuvre de l'accord de substitution et donc du transfert des salariés sur le système de paie Orange SA (harp), hormis la garantie des rémunérations minima annuelles appliquée dès la fusion selon les règles en vigueur plus favorable à Orange SA.

4.2.2 *Dispositifs similaires*

Il n'y a **pas de modification pour le personnel issu d'OFSA dans le cadre de leur intégration dans Orange SA** pour ce qui concerne

- La classification des emplois (cf. l'article 4.2 de l'accord préparatoire)
- Les salaires minima annuels conventionnels (cf. l'article 4.3.2 de l'accord préparatoire)
NB : à compter du 1^{er} juillet 2013, ce sont les modalités Orange SA qui ont été prises en compte dans la détermination des rémunérations annuelles brutes minima (modalités plus favorables chez Orange SA – cf. annexe n°4 de l'accord préparatoire).
- La part variable managériale (cf. l'article 4.3.4 de l'accord préparatoire)
- La part variable vendeur ou PVV (cf. l'article 4.3.5.1 de l'accord préparatoire)
- Le remboursement d'un abonnement aux transports collectifs (cf. l'article 4.3.7 de l'accord préparatoire).

NB : si le montant annuel remboursé par l'entreprise est identique en Ile de France, en revanche, le mode de remboursement sur la paie est différent entre les deux sociétés¹⁷. Cette différence de mode de remboursement sur la paie ne pourra subsister dans le cadre de l'intégration effective des ex salariés OFSA dans Orange SA, puisque c'est le système de paie Orange SA qui sera utilisé.

- La reprise de l'ancienneté Groupe (cf. l'article 4.4 de l'accord préparatoire)
- La reprise des contrats de travail et clauses spécifiques (cf. l'article 4.5 de l'accord préparatoire)

4.2.3 *Mesures d'adaptation*

Elles prennent en compte

- La différence de date d'effet des augmentations managériales (cf. l'article 4.3.3.2 de l'accord préparatoire) et générales (cf. article 4.3.3.1 de l'accord préparatoire)
- La disparition de la part variable non cadre (PVNC) pour deux établissements, cette modalité n'étant pas applicable sur le même périmètre d'activité chez Orange SA (cf. l'article 4.3.5.2 de l'accord préparatoire)
- Le changement de mode de calcul de la part variable des Ingénieurs d'affaires issus d'OFSA du périmètre
 - o Mobile Grands Comptes et M2M Grands Comptes à OBS
 - o Mobile et convergence de DCE (Direction Commerciale Entreprise) à DEF

NB : ce dernier point est nouveau par rapport à l'accord préparatoire, cf. article 4.2.3.4 du présent accord de substitution).

L'annexe N°10 précise les bénéficiaires de ces mesures.

4.2.3.1 *Date d'effet des augmentations managériales*

Il est convenu que la date d'effet des augmentations managériales sera fixée, de façon dérogatoire et exceptionnelle, au 1er janvier pour les salariés sous convention collective et les fonctionnaires ayant choisi le détachement interne.

NB : pour les fonctionnaires ayant choisi la réintégration en position normale d'activité, la date anniversaire reste celle de la date d'échelon détenu.

¹⁷ Sur Orange SA, le remboursement est fait sur 50% de 11/12^e du coût de l'abonnement versé sur 12 mois sur OFSA : le remboursement est fait sur 50% du coût de l'abonnement versé sur 11 mois, le mois d'août ne donnant pas lieu à versement.

COF
AZ
g
JSD

4.2.3.2 Date d'effet des augmentations générales

La date d'effet des augmentations générales des salariés issus d'OFSA sera celle définie dans l'accord salarial Orange SA, puisque c'est le résultat d'une négociation annuelle société.

La mesure décrite à l'article 4.2.3.5 prend en compte une compensation relative au changement potentiel de la date d'effet des augmentations générales des non cadres.

4.2.3.3 Part variable non vendeur non cadre (PVNC)

La disparition de la part variable des ex salariés OFSA non vendeurs des sites de Courbevoie et Montpellier, de par le fait même qu'elle n'existe pas pour les salariés Orange SA du périmètre SCE et DEF, entraîne une mesure de compensation.

Cette mesure de compensation passe par l'intégration de cette prime dans le SGB, pour tous les salariés ex OFSA bénéficiaires de ce dispositif au moment de la mise en œuvre de l'accord de substitution.

Il en sera de même pour tous les salariés¹⁸ ayant quitté ce système de part variable non vendeur dans le cas où l'intéressé n'a pas eu d'augmentation de rémunération (SGB) au moins équivalente au moment de son changement de poste ou s'il ne bénéficie pas d'un autre système de part variable (part variable commerciale, part variable managériale ...)

Cette intégration se fera de la façon suivante :

- Le montant de la somme intégrée dans le salaire fixe annuel correspondra au total des douze meilleures parts variables brutes payées sur les années 2012 et 2011.

NB : s'il s'avérait que la prise en compte de l'année 2010 amenait à un résultat plus favorable que le plancher d'intégration (cf. ci-après), c'est un calcul des douze meilleures parts variables brutes payées sur 3 ans qui sera exceptionnellement opéré pour la définition du montant à intégrer dans le SGB (2010-2011-2012).

- 30% des salariés concernés bénéficieront d'un plancher d'intégration minimum. Ainsi, au regard des parts variables effectivement payées
 - 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.
- L'analyse des douze meilleurs mois bruts sera faite en prenant en compte l'aménagement ci-dessous :
 - Si paiement d'un bonus : lissage du bonus de deux cents euros payé sur la base de trente quatre euros sur les six mois pris comme référence pour le paiement du bonus. De fait, une part variable maximum équivaut à deux cent trente quatre euros.
Exemple : bonus de 200 € payé en janvier 2013 -> les mois de juillet à décembre 2012 seront chacun majorés de 34 €
 - Rétablissement sur le mois de référence de toute somme corrective payée tardivement
Exemple : part variable mensuelle de 350 € payée en mars 2012 prenant en compte 150 € qui aurait dû être payé en février 2012 -> le mois de février sera égal à 150€ (et non zéro) et le mois de mars sera égal à 200€.
 - Si sur la période 2011- 2012, le nombre des parts variables payées est inférieur à 6 mois, les parts variables payées de janvier à juin 2013 seront en plus exceptionnellement prises en compte dans le calcul de la part variable à intégrer.

4.2.3.4 Part variable des ingénieurs d'affaires (nouveau)

A. Ingénieurs d'affaires concernés

Au moment de la mise en œuvre de l'accord de substitution, des Ingénieurs d'Affaires issus d'OFSA, seront sous le même statut et les mêmes règles de gestions que les IA d'OSA. A ce titre, ils bénéficieront non plus de la Part Variable Vente, mais de la Part Variable Managériale. Sont concernés par ce changement les Ingénieurs d'affaires issus d'OFSA du périmètre :

¹⁸ Salariés entrant dans le champ d'application de cet accord (voir art.1.2) et éligibles au dispositif de NPV au 4 mai 2011

- o Mobile Grands Comptes et M2M Grands Comptes à OBS
- o Mobile et convergence de DCE (Direction Commerciale Entreprise) à DEF

Ce changement entraîne une mesure de compensation.

Les responsables de ces ingénieurs d'affaires seront eux-mêmes concernés par cette mesure de compensation, s'ils sont sur le même système de PVW.

B. Mesure de compensation

Cette mesure de compensation passe par les modalités suivantes :

- **Intégration dans le SGB de 70% de la différence constatée** entre la Part Variable Vendeur (PVW) payée au cadre concerné et la Part Variable Managériale (PVM) à laquelle il pourrait prétendre à 100% des objectifs atteints.

Cette intégration dans le SGB sera faite sur deux ans, de la façon suivante :

- o Détermination du différentiel :

$$[[\text{PVW payée}] - [\text{PVM 100\%}]] = \text{différence constatée} = Y$$

- o 1^{ère} intégration au 1/1/2014, si pas de changement d'affectation de l'IA :

$$[Y \times 50\%] + \text{SGB 2013} = \text{nouveau SGB au 1/01/2014}$$

- o 2^{ème} intégration au 1/1/2015, si pas de changement d'affectation de l'IA :

$$[Y \times 20\%] + \text{SGB 2014} = \text{nouveau SGB au 1/1/2015}$$

Précisions :

- o Le « SGB 2013 » correspond au SGB du mois de décembre 2013 x 12 mois.
- o Le « SGB 2014 » correspond au SGB du mois de décembre 2014 x 12 mois.

NB : Les accords salariaux 2014 et 2015 s'appliqueront sur ces nouveaux SGB majorés.

- o Pour chacune des équipes concernées, les « PVW payées » prises en compte pour le calcul du montant à intégrer sont les suivantes :

	Equipes concernées	mois de paie concernés par paiement PVW			
DEF	IA Mobile et convergence de DCE	sept-12	dec 12	mars-13	juin-13
OBS	IA Mobile Grands Comptes IA M2M Grands Comptes	sept-12	dec 12	mars-13	juil-13

NB : s'il s'avérait que la prise en compte de la PVW de septembre 2011 à juin/juillet 2012 amenait à un résultat **plus favorable**, ce seront ces montants qui serviront de base pour le calcul du différentiel (Y).

Par ailleurs, s'il s'avère que sur ces périodes, un cadre est passé d'un système de PVM à une PVW, la PVM payée sera prise en compte dans le calcul, ou la (les) PVW payée(s) extrapolée(e) sur 4 versements maximum, si ce mode de calcul est plus favorable pour l'intéressé.

- L'intégration dans le SGB se faisant sur 2 ans, une **prime de compensation sur le différentiel de rémunération de l'année 2014** sera versée sur deux échéances, selon les modalités suivantes :

$[Y \times 50\%] \times 0,5 =$ prime de compensation sur la paie de **juin 2014**, si pas de changement d'affectation de l'IA

$[Y \times 50\%] \times 0,5 =$ prime de compensation sur la paie de **décembre 2014**, si pas de changement d'affectation de l'IA.

C. Modalités de mise en œuvre

Cette mesure fera l'objet d'un avenant au contrat de travail qui sera émis dès la signature du présent accord.

Cet avenant sera accompagné d'une simulation individuelle, permettant à chaque salarié concerné de disposer de tous les éléments de compréhension nécessaires à sa décision.

Sans retour, à chaque DRH concerné, de l'avenant signé dans les délais impartis, les modalités décrites ci-dessus seront réputées comme non acceptées. Dans ce cas, le salarié conservera les modalités de PVW inscrites dans son

contrat de travail. En revanche, il ne pourra pas prétendre ultérieurement aux modalités de sortie du dispositif de PVV telles que décrites ci-dessus.

4.2.3.5 Autres mesures de compensation

Les salariés non cadres (jusqu'à la bande D comprise) issus d'OFSA bénéficieront d'une intégration mensuelle dans le SGB de **55 euros bruts**, pour une activité à temps complet.

CHAPITRE 5 : Fonctionnaires

Ce chapitre vise la transposition des mesures prises dans l'accord cadre signé le 9 juillet 2012 dans l'article 2.6¹⁹ pour l'ensemble des fonctionnaires détachés OFSA présents le jour de la fusion.

En effet, cet article prévoit qu'en cas de mobilité individuelle à Orange SA, un fonctionnaire détaché puisse exceptionnellement

- soit demander son intégration dans Orange SA en position normale d'activité (PNA),
- soit demander à être placé en position de détachement interne dans FTSA/Orange.

Conformément à l'article 2.2 de l'accord cadre²⁰, il est convenu que cette disposition s'appliquera également à l'ensemble des fonctionnaires en position de détachement de par la fusion de la société OFSA dans Orange SA.

Avec cette mesure, il n'y a donc pas d'impact pour les fonctionnaires détachés issus d'OFSA dans le cadre de leur intégration dans Orange SA, puisque le fonctionnaire détaché à OFSA pourra choisir de rester comme fonctionnaire détaché interne Orange SA (cf. article 5.3.1).

5.1 Date d'effet des modalités applicables

Les modalités du chapitre seront applicables lors de la mise en œuvre de l'accord de substitution.

5.2 Dispositifs similaires

Il n'y a pas de modification pour les fonctionnaires issus d'OFSA dans le cadre de leur intégration dans Orange SA pour ce qui concerne

- la carrière miroir (cf. l'article 5.3 de l'accord préparatoire)
- le détachement interne Orange SA (si le fonctionnaire choisit de conserver cette position – cf. articles suivants)

5.3 Mesures d'adaptation

Elles prennent en compte

- la possibilité de choisir la position de détachement interne Orange SA
- la date et modalité de mise en œuvre du choix du fonctionnaire
- le calcul opéré sur le net à net d'un fonctionnaire souhaitant réintégrer la position normale d'activité.

L'annexe N°10 précise les bénéficiaires de ces mesures.

5.3.1 Choix donné aux fonctionnaires détachés

Dans le cadre de la fusion d'Orange France SA le 1er Juillet 2013, les conventions de détachement des fonctionnaires travaillant chez OFSA ont été transférées en l'état dans la société Orange SA. A cette date, les fonctionnaires ont de fait une convention de détachement interne Orange SA, donc sans changement par rapport à leur situation.

Le choix sera donné aux fonctionnaires détachés de rester sur cette position de détachement interne Orange SA ou de demander le retour en position normale d'activité (PNA). A titre exceptionnel et dérogoire, ce choix est également proposé aux fonctionnaires détachés après le 4 mai 2011.

Cf. l'annexe 7 du présent accord de substitution.

¹⁹ Cet article vise le « Traitement particulier des mobilités sortantes des fonctionnaires détachés OFSA »

²⁰ Extrait de l'article 2.2 : « La Direction confirme que l'accord relatif au transfert des salariés d'OFSA à FTSA ne sera pas inférieur en droit aux 4 accords conclus lors des précédents transferts collectifs de salariés d'OFSA à FTSA »

Cas particulier des fonctionnaires détachés au 4/5/2011, qui ont du réintégrer une position normale d'activité chez OSA, pour un PPA, essaimage, congé parental : lors de leur retour en activité chez Orange SA après la fusion, ils pourront également choisir entre un détachement interne Orange SA ou une position normale d'activité.

5.3.2 Date et modalités de mise en œuvre du choix

5.3.2.1 Date du choix offert aux fonctionnaires détachés OFSA

Le choix offert aux fonctionnaires détachés OFSA entre la position normale d'activité (PNA) et le détachement interne Orange SA sera **proposé le mois suivant la mise en œuvre de l'accord de substitution.**

5.3.2.2 Modalités

Le choix offert aux fonctionnaires détachés entre la position normale d'activité (PNA) et le détachement interne sera proposé dès la date de mise en œuvre de l'accord de substitution.

A cet effet, la Direction s'engage à fournir par écrit à chaque fonctionnaire détaché OFSA

- les informations relatives à sa situation d'AFO
- les incidences de son choix en matière de contrat de prévoyance et complémentaire santé
- une estimation de rémunération nette telle que définie dans l'article 5.3.2.

Les parties conviennent d'un accompagnement spécifique des fonctionnaires détachés OFSA bande F de 55 ans et plus, pour voir avec eux si leur intérêt ne serait pas de reprendre une position normale d'activité, au regard de leur situation particulière, au vu de leur retraite future. Un expert prendra contact avec chacun d'entre eux sans attendre la fusion.

NB : pour les fonctionnaires détachés de bande A, B, C, D, Dbis, E leur réintégration peut avoir lieu la veille de leur départ en retraite : le fonctionnaire détaché est réintégré pour ordre à Orange SA, en position normale d'activité. Cependant, il est suggéré que le fonctionnaire fasse le point sur sa situation avec son CSRH ou DRH au moins six mois avant son départ à la retraite.

Le montant de sa pension civile sera calculé sur la base du traitement indiciaire soumis à retenue, correspondant à son grade et détenu depuis au moins 6 mois au moment de la cessation d'activité - référence : article L15 du code des pensions civiles (étant entendu que durant son détachement statutaire, le fonctionnaire cotise pour sa pension civile.)

La confirmation du choix fait devra être formulée par écrit par chaque fonctionnaire détaché concerné auprès de la Direction des Ressources Humaines Groupe au plus tard **trois mois** après la mise en œuvre de l'accord de substitution. A défaut de réponse dans ce délai, cela vaut acceptation du statut de fonctionnaire détaché interne Orange SA.

5.3.3 Garantie du net à net pour un retour en position normale d'activité

Pour déterminer le calcul du salaire de base annuel net en PNA (Traitement Indiciaire Brute+ CFT), la garantie du net à net se fait hors cotisations salariales prévoyance Humanis et complémentaire santé MG²¹.

Le calcul de net à net sera fait conformément à l'accord GPEC du 31/03/2011.

Cf. exemple ci-après, le calcul net à net proprement dit, (valeur janvier 2012) repris des modalités de l'accord cadre

Exemple Cadre Bande E (4.1)	AFO détaché OFSA/FTSA	AFO en PNA FTSA
Salaire brut mensuel	3 657,05 €	3 636,05 € (TIB + CFT)
Corisations sociales obligatoires	- 694,64 €	- 607,34 €
dont cotisations Capricel (59,16€)+ leur impact sur la CSG/CRDS (7,14€)	66,30 €	
		<i>"neutralisation de la Capricel"</i>
Net à payer =	2 962,41 €	2 962,41 € =
		3 028,71 €
	+ 66,30 €	
	=	3 028,71 €

Définitions du tableau :

²¹ Conformément à ce qui a été fait dans les 4 accords relatifs au transfert des salariés d'OFSA à FTSA


 21/41

AFO détaché OFSA/ Orange SA : correspond à la rémunération (SGB) d'un fonctionnaire détaché dans OFSA, avant la fusion d'OFSA dans Orange SA. Ce SGB sera la rémunération de détaché interne FT après la fusion d'OFSA dans Orange SA

AFO en PNA Orange SA : correspond à la rémunération (SGB) de ce même fonctionnaire, lors de sa réintégration dans Orange SA, en PNA.

NB : cette simulation individuelle avec le détail du calcul des 2 options sera transmise à chaque fonctionnaire concerné avec tous les éléments de compréhension nécessaires.

5.4 Mesures de l'accord de substitution s'appliquant aux fonctionnaires détachés

5.4.1 Fonctionnaires en position de détachement interne à Orange SA

Lors de la mise en œuvre de l'accord de substitution, les fonctionnaires détachés qui choisiront le détachement interne Orange SA bénéficieront de toutes les dispositions de l'accord de substitution, hormis ce qui est relatif à la retraite puisqu'un fonctionnaire bénéficie d'un régime de retraite propre (« pension civile »).

5.4.2 Fonctionnaires réintégrés à Orange SA en position normale d'activité (PNA)

Lors de la mise en œuvre de l'accord de substitution, les fonctionnaires détachés qui choisiront la position normale d'activité (PNA) bénéficieront de toutes les dispositions de compensation de l'accord de substitution avec les aménagements principaux apportés ci-dessous :

- Les dispositions relatives au régime de prévoyance collectif et de santé ne lui sont pas applicables (cf. annexe 7 – article 5.1.1.1 de l'accord préparatoire repris dans cette annexe)
- Il bénéficie d'un régime de retraite propre
- La date anniversaire des augmentations individuelles du cadre est celle de la date d'échelon détenu.

L'annexe N°1 de l'accord de substitution précise les articles de l'accord de substitution qui les concerneront.

CHAPITRE 6 : Divers

6.1 Prime

En application de l'article 2.2 de l'accord cadre²², il était convenu qu'une prime exceptionnelle sera versée aux salariés des bandes A à F qui seront intégrés dans Orange SA, dans le cadre de la fusion d'OFSA dans Orange SA.

Cette prime sera d'un montant²³ de 600 euros net calculés en fonction du barème mis en annexe 12.

Elle prend en compte toutes les différences examinées dans l'accord préparatoire et qui n'auraient pas fait l'objet d'une mesure de compensation en propre.

Il s'agit d'une prime dont le montant est unique et identique pour l'ensemble des salariés, quelle que soit la quotité de travail.

Elle sera payée avec la paie du premier mois de mise en œuvre de l'accord de substitution, hormis ceux des salariés qui seraient en préavis de départ de l'entreprise (démission, licenciement).

Les ex-salariés OFSA présents le 4 mai 2011 et ayant fait valoir leurs droits à la retraite depuis, sont bénéficiaires de la prime décrite dans cet article.

6.2 Information des salariés sur leur situation

Au plus tard, le mois de mise en œuvre de l'accord de substitution et donc bascule sur le système de paie Orange SA, tous les ex salariés OFSA recevront une notification individuelle, dans le cadre de leur intégration effective dans Orange SA (ou date de mutation administrative) pour leur préciser notamment :

- les modalités de l'accord de substitution qui leur sont directement applicables (les congés annuels faisant l'objet d'une autre notification précisée dans l'article 3.2.2.3)
- le détail de la reprise des éléments principaux de leur contrat de travail (ancienneté Groupe, fonction, rémunération, affectation...)

6.3 Traitement des salariés en suspension de contrat

Pour ce qui concerne les salariés en suspension²⁴ de contrat au moment de la mise en œuvre de l'accord de substitution, ils disposeront

- au plus tard le mois de mise en œuvre de l'accord de substitution, d'une notification leur précisant leur situation administrative.
- Au moment de leur retour en activité des informations prévues à l'article 6.2 ci-dessus.

Par ailleurs, la prime prévue à l'article 6.1, sera versée 1 mois après leur reprise d'activité effective chez OSA.

²² Extrait de l'article 2.2 : « La Direction confirme que l'accord relatif au transfert des salariés d'OFSA à FTSA ne sera pas inférieur en droit aux 4 accords conclus lors des précédents transferts collectifs de salariés d'OFSA à FTSA »

²³ Il a été convenu que le montant qui sera arrêté ne peut être inférieur à celui des 4 accords conclus lors des précédents transferts collectifs de salariés d'OFSA à FTSA.

²⁴ Il s'agit des salariés en congé parental, PPA, essaimage...

Handwritten initials and marks: JSD, OF, AS, and a signature.

Annexes

Annexe N°1	Relevé de décision applicable aux fonctionnaires mis à disposition (MAD)
Annexe N°2	Barème des subventions relatives à la restauration collective
Annexe n°3	Comparatif régimes de travail issus des accords « chapeau » OARTT
Annexe n°4	Dispositions OARTT locales applicables à OSA
Annexe N°5.	Congés payés : formulaire situation individuelle
Annexe N°6.	Congés payés : exemple d'application des mesures dérogatoires
Annexe N°7	Choix donnés aux fonctionnaires détachés
Annexe N°8.	Calcul des retenues pour faits de grève
Annexe N°9	Textes de référence
Annexe N°10	Synthèse des mesures de compensation
Annexe N°11	Dialogue social
Annexe N°12	Montant brut de la prime de l'article 6.1

NB : tous les barèmes indiqués dans le présent accord, sont ceux en vigueur au moment de la signature de l'accord de substitution.

Annexe N°1 Relevé de décision applicable aux fonctionnaires mis à disposition (MAD)

1.1 Rappel : situation des fonctionnaires mis à disposition au moment de la fusion

Un fonctionnaire mis à disposition (MAD) est un fonctionnaire en position normale d'activité au sein d'Orange SA mis à disposition d'une filiale (vient du statut de la Fonction Publique). Il continue à être payé et géré par Orange SA.

La filiale OFSA ayant disparu au 30 juin 2013, le fonctionnaire mis à disposition (MAD) d'OFSA est revenu de manière automatique dans sa situation d'origine, à savoir en position normale d'activité au sein d'Orange SA. Il garde le même poste et relève du même service de rattachement. Il n'y a donc pas de changement quant à son activité.

De fait, depuis le 1er juillet 2013 la convention de MAD n'a plus d'existence car le fonctionnaire (ex MAD) travaille désormais en position normale d'activité au sein d'Orange SA.

1.2 Décisions

Les fonctionnaires qui étaient mis à disposition d'OFSA le 30 juin 2013 bénéficient des dispositions décrites dans

- Les articles 3.1.4.1 et 3.1.4.2, pour les modalités qui les concernent : régime de travail cyclique de 2 à 12 semaines et JRS associés
- l'article 6.1 et 6.3 (fonctionnaires qui étaient mis à disposition d'OFSA et qui seraient éloignés du service au moment de la mise en œuvre de l'accord de substitution).

Annexe N°2 Barème des subventions relatives à la restauration collective

Barème Orange SA 1er Août 2013

■ subvention OSA favorable
■ subvention OSA/OFSA identique
■ subvention OSA défavorable

Entités OFSA	Lieu de restauration		Subvention simple (SGB > à 32.000 €)			Subvention majorée (SGB < à 32.000 €)	
			OFSA	OSA		OSA	
SIEGE	Arcueil	RIE Compass	3,01	3,01		4,11	
	Montrouge	RIE Romain Rolland	5,69	5,69		5,69	
CC IDF	Ivry	RIE Le Monde	8,23	8,23		9,33	
	Chessy	RIE Antares	6,47	6,06	-0,41 €	7,16	
AVSC OA	Rennes	RIE Orange avenue	5,89	5,34	-0,55 €	6,44	
CCOR SOA	Bordeaux	RIE Bonnac La Poste	4,47	3,61	-0,86 €	4,71	
CCOR RAA	Lyon	RIE Vivier Merle	4,96	4,41	-0,55 €	5,51	
		RIE Gambetta	4,51	3,96	-0,55 €	5,06	
		RIE l'Isle d'Abeau	6,26	5,71	-0,55 €	6,81	
CCOR GE	Belfort	RIE R2C Casino	3,28	3,28		4,38	
CSE Montpellier	Montpellier	RIE Appolo	3,98	3,43	-0,55 €	4,53	
CCE Courbevoie	Courbevoie	RIE Le Carré	6,25	5,00	-1,25 €	6,10	-0,15 €
SCE	Saint-Denis	RIE Le carré la Défense	4,01	3,46	-0,55 €	4,56	

NB : Le CCOR Nord ayant des titres restaurant ne bénéficie pas de subvention restauration

Pour Courbevoie, la subvention majorée n'ayant pas été mise en place en 2013, c'est le différentiel 1,25€ qui sera intégré dans le SGB quel que soit le niveau de rémunération des salariés.

JSD
 CP AS G

Annexe N°3. Comparatif régimes de travail issus des accords « chapeau » OARTT

	Régime de travail identique
	Régime de travail plus favorable à OSA
	Régime de travail inexistant dans "l'accord pour Tous" (OSA)

Valeurs au 1/1/2013

OFSA			OSA				commentaire	EFF
régimes Accord OFSA	durée annuelle de référence	droit à JTL ou JRS	régimes Accord pour tous chap. 2	durée annuelle de référence (+7h JDS)	droit à JTL			
Activités sans fluctuation	1596 heures	17 jours	Régime de base	1596 heures équivalent TTE : 35 h	17 jours	identique	758	
Horaires accueil clients 36h	1548 heures	12 jours	HAC 36h	1548 heures équivalent TTE : 34h	12 jours	identique	139	
Horaires accueil clients 35h	1498 heures	13 jours	HAC 35h	1498 heures équivalent TTE 33h	13 jours	identique	406	
			HAC 34h	1448,40 heures équivalent TTE : 32 h	14 jours	Régime inexistant à OFSA	-	
Réduction hebdo 35h	1589 heures	0	Annexe 3	1596 heures 35 heures	0	identique	118	
Cyclique 2 à 12 semaines	1575 H 35 heures	2 jours repos sup	-	-	-	Régime inexistant à FTSA	69	
Cyclique 2 à 12 semaines	1561 H 35 heures	4 jours de repos sup	-	-	-	Régime inexistant à FTSA	259	
Cyclique 2 à 12 semaines	1547 H 35 heures	6 jours de repos sup	-	-	-	Régime inexistant à FTSA	-	
			118-712 Centre d'appels	1547 à 1519 heures équivalent TTE 34h à 33h27	6 à 10 jours	Régime inexistant à OFSA	-	
modulation	1573,3 heures 34h39mn	17 jours	modulé	1573,20 heures équivalent TTE 34h39 mn	20 jours	plus favorable à FTSA		
CEA	207 jours	20 jours	CEA	207 jours Possibilité de forfait réduit	20 jours	plus favorable à FTSA (possibilité TP)	1007	

JJD OF AS CF 27/41

Annexe N°4 Dispositions OARTT locales applicables à OSA

Cette annexe précise les principaux textes OARTT OSA de référence applicables sur les centres clients.

A ces textes, peuvent s'ajouter des avenants et/ou annexes.

Entité ex OFSA	Site	dispositions OARTT locales applicables aux salariés des centres clients OSA (dont nouveaux venus)
CCO IDF	Ivry Chessy	AST Paris du 5 juillet 2000
AVSC OA	Rennes	USO ILL'ARMOR du 22 juin 2000
CCOR SOA	Bordeaux	AST Limousin Poitou Charentes du 1er juin 2001
CCOR RAA	Lyon Isle d'Abeau	USO Lyon du 30 mai 2000
CCOR GE	Belfort	AST Alsace du 13 décembre 2002
CCO NdF	Villeneuve d'Ascq Valenciennes	ASCT Nord Pas de Calais du 25 juin 2002
CSE Montpellier	Montpellier	<i>il n'y a pas d'accord OSA applicable</i> <i>NB : les salarié issus d'Arte sont un groupe "fermé"</i>
CCE Courbevoie	Courbevoie	Accord pour tous du 2 février 2000
DGC-DSGC-RSF	Médéric	Accord pour tous du 2 février 2000

Annexe N°5 Congés payés : formulaire situation individuelle

orange	Relevé de situation de jours de congés annuels 2014 <i>(Application de l'accord de substitution OFSA)</i>		Date de situation au 1/01/2014
Identifiant :	NOM	EXEMPLE	Prénom
Date d'entrée OFSA :	Entité :		
Régime de travail :	régime de base (38h)		n°CODFOR : XXXXXXXXX

Vos droits CA ou Congés Annuels qui étaient ouverts le 1er juin 2013, au titre de la période d'acquisition du 1er juin 2012 au 31 mai 2013 **25,0**

Solde CA au 31/12/2013 (cf bulletin de salaire)	Mesure dérogatoire
Solde CA OFSA au 31/12/2013 (cf. bulletin de paie) 12,0 Total jours ouvrés (a) <i>hypothèse</i>	Cf. article 3.2.3.1 A de l'accord de substitution ces jour(s) sont à prendre avant le 31/12/2014 → ces CA figurent dans @noo sous la rubrique " CA 2013"

Vos nouveaux droits CA ou Congés Annuels au titre de la période d'acquisition en cours, soit du 1er juin 2013 au 31 décembre 2013 (7 mois) **15,0** 25 CA x7mois /12 mois = 14,58 arrondis à 15 CA

Droits CA au 31/12/2013	Mesure dérogatoire
Droits CA OFSA au 31/12/2013 (cf. bulletin de paie) 15,0 Total jours ouvrés (b)	Cf. article 3.2.3.1 A de l'accord de substitution Report possible sur 2015 → ces CA figurent dans @noo sous la rubrique " CA 2014" ces jours sont à prendre avant le 31/12/2015

Total de vos droits CA ou Congés Annuels au 1er janvier 2014

Total droits Congés Annuels (CA) au titre de OFSA au 31/12/2013	27,0	cumul (a) et (b)
	+	cumul (a) et (b)
Droits Congés Annuels (CA) au titre de OSA au 1/1/2014	25,0	ces CA figurent dans @noo sous la rubrique " CA 2014"
	=	
Total droits Congés Annuels (CA) au titre de OSA au 1/1/2014	52,0	Cumul CA sur lesquels s'appliquent toutes les mesures dérogatoires

Rappels des mesures dérogatoires proposées (Cf. article 3.2.3.1 A de l'accord de substitution)

mesures dérogatoires	nb de jours autorisés	date limite	
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	RAPPEL Compte Epargne Temps (CET) OSA -> hors mesures dérogatoires (cf Cf. article 3.2.3.1 A) - alimentation possible chaque année (10 CA et 10 JTL) - 20% d'abondement de OSA (jours sup) en cas d'actions de développement personnel, formation qualifiante, création d'entreprise, action humanitaire et accompagnement d'une personne en fin de vie. - condition pour prendre un congé : avoir au moins 1 mois de congé en CET - congé minimum : prendre au moins 1 mois de congé - le CET peut être alimenté jusqu'à son départ à la retraite
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	

Demande de paiement de jours de CA (cf. mesure dérogatoire n°3)	
<i>hypothèse</i> Ce qu'il est possible d'indiquer en nb de jours de CA à payer 20 jours (article 3.2.3.1 A : 20 jours de CA maxi pourront être exceptionnellement payés)	pour un PAIEMENT, merci de compléter l'imprimé joint au présent courrier et le transmettre au CSRH

Handwritten notes: JSD, OF, MS, G.

Annexe N°6. Congés payés : exemple d'application des mesures dérogatoires

Pour prendre en compte le décompte automatique des jours de CA dans anoo, les mesures dérogatoires en de l'article 3.2.3.1 alinéa A seront donc appliquées **sur la totalité des CA** constatés au 31/12 des années concernées. Cet exemple en fait la démonstration.

Exemple		Affichage anoo Congés annuels	
Salarié travaillant sur un régime de base (5 jours par semaine à temps plein)			
Calcul des droits à CA au 1/1/2014 (exemple)			
Solde CA OFSA au 31/12/2013 (acquis au titre de la période de 06/2012 à 05/2013)	12	CA 2013	12
Droits CA OFSA au 31/12/2013 (acquis au titre de la période 06/2013 au 31/12/2013)	15	CA 2014	40
Droits CA OSA au 1/1/2014 (acquis au titre de l'année 2014)	25		
soit Total droits CA au 1/1/2014		52	

Cf. article 3.2.3.1 A
les 12 jours sont à prendre **avant le 31/12/2014**

Cf. article 3.2.3.1 A
les 15 jours sont à prendre **avant le 31/12/2015**

Cf. règle normale OSA : 10 jours sont reportables jusqu'au 31/05/2015

Prises de congés 2014 (exemple)		Affichage anoo Congés annuels	
		CA 2013	12
		CA 2014	40
semaine du 10/02/2014 au 14/02/2014 soit 5 jours de CA	5	CA 2013	7
		CA 2014	40
semaine du 07/04/2014 au 11/04/2014 soit 5 jours de CA	5	CA 2013	2
		CA 2014	40
semaine du 07/07/2014 au 25/07/2014 soit 14 jours de CA	14	CA 2013	0
		CA 2014	28
semaine du 07/11/2014 au 12/11/2014 soit 3 jours de CA	3	CA 2013	0
		CA 2014	25
le 5/12/2014 soit 1 jour de CA	1	CA 2013	0
		CA 2014	24
soit Total CA pris en 2014		28	
Reste au 31/12/2014		24	

Cf. article 3.2.3.1 A
NB : le décompte des jours de CA se fait automatiquement dans anoo par ordre de millésime :
- en premier, décompte sur le solde des congés dus au titre de OFSA au 31 décembre 2013,
- puis décompte sur les droits à congés 2014 au titre de OSA.

Cf. règle normale OSA : 10 jours sont reportables jusqu'au 31/05/2015

Exemple d'application des mesures dérogatoires (Cf. article 3.2.3.1 A) sur les 24 jours restants au 31/12/2014		
Report possible jusqu'au 31/12/2015	15	Cf. article 3.2.3.1 A : report maxi = droits CA OFSA au 31/12/2013 (acquis au titre de la période 06/2013 au 31/12/2013) soit dans l'exemple 15 jours de CA
Paiement possible jusqu'au 31/12/2014	5	Cf. article 3.2.3.1 A : paiement maxi = 20 jours de CA
Alimentation CET au 31/12/2014	4	Cf. article 3.2.3.1 A : alimentation maxi = 15 jours de CA

Handwritten notes: "WP", "AS", "Gj", and "→→→" with arrows pointing to the right.

Annexe N°7 Choix donnés aux fonctionnaires détachés

Le texte ci-dessous est extrait de l'accord préparatoire (chapitre 5).

5.1.1 Choix de la position normale d'activité (PNA)

5.1.1.1 : Conséquence au regard du régime de prévoyance collectif et de santé

Dans ce cadre, les dispositions relatives au régime de prévoyance collectif et de santé ne s'appliquent pas aux fonctionnaires en PNA. En fonction de leur situation individuelle, ils pourront à titre facultatif et individuel,

- soit souscrire un contrat individuel (sur les risques de leur choix : mutuelle et ou décès/invalidité)
- soit souscrire une adhésion au contrat collectif Orange SA **aménagé** (cf. loi Evin).

NB : un salarié revenant en PNA souscrit à la mutuelle de son choix.

Si le fonctionnaire était adhérent à la MG au jour de son détachement, les conditions proposées par la MG en termes de cotisations et garanties, lors d'un retour en PNA, est fonction de l'option qu'il a prise à titre individuel.

Pour rappel, modalités arrêtées par la Mutuelle Générale (MG) :

Options proposées à un adhérent MG au moment de son détachement		Option 1	Option 2
		Maintien de la prévoyance	Pas de maintien de la prévoyance
Garanties	Santé	La garantie santé prise à titre individuel est interrompue pendant le temps du détachement.	
	Prévoyance	Maintien des garanties de prévoyance (elles se cumulent au contrat groupe FT obligatoire (hors indemnités journalières - garantie arrêt de travail))	
Cotisations dues pendant le détachement		Le fonctionnaire détaché s'acquitte auprès de la MG d'une cotisation spécifique afférente aux garanties de prévoyance	
Conséquences lors de la réintégration en PNA	Santé	L'ancienneté pour le calcul de la cotisation santé sera rétablie. NB : la garantie santé prise à titre collectif permet de garder l'ancienneté lors du retour en individuel	
	Prévoyance	Les garanties de prévoyance seront reprises sans condition (avec les indemnités journalières - garantie arrêt de travail)	Les garanties de prévoyance répondront aux conditions d'une nouvelle adhésion.

NB : sur décision de la MG, les fonctionnaires détachés avant le 1/10/2000 retrouvent l'intégralité de leurs droits, même s'ils n'ont pas acquitté la cotisation de mutualisation (la garantie décès et l'incapacité/invalidité, pour les actifs, devait être prévue dans son adhésion individuelle avant son départ en détachement).

A compter de cette date, le maintien du lien avec la MG pour la prévoyance est devenu optionnel.

5.1.2 Choix du détachement interne dans Orange SA :

5.1.2.1 : Conséquence au regard du régime de prévoyance collectif et de santé

Dans ce cadre, le fonctionnaire détaché interne Orange SA continue à bénéficier du régime de prévoyance collectif et de santé Groupe ouvert aux salariés de droit privé. Il n'y a donc pas de changement pour lui par rapport à sa situation actuelle.

5.1.2.2 : Principales règles du détachement

Un fonctionnaire demandant à être placé en position de détachement interne Orange SA, conformément au 5.1.3, sera géré selon les règles suivantes pendant la durée de son détachement :

- à tout moment un fonctionnaire a la possibilité de mettre fin à son détachement interne au sein de Orange SA. Dans ce cas, il est immédiatement réintégré en position normale d'activité (PNA) dans Orange SA, en conservant le poste (type d'activité, niveau de qualification, entité de rattachement, lieu de travail) qu'il occupait en tant que détaché interne.
- un fonctionnaire en détachement interne est géré comme un salarié de droit privé de Orange en matière de classification, de rémunération, d'évolution de carrière, d'application des accords d'entreprise, et de régime Prévoyance/Santé. Pour la retraite il continue de cotiser au régime des

Handwritten initials and marks: JSD, OF, HAS, and a large '8'.

pensions civiles de l'État et à la retraite additionnelle de la fonction publique suivant les modalités habituelles appliquées aux détachés.

- à l'issue de la période de détachement interne le fonctionnaire bénéficie, par application du dispositif de « carrière miroir », de la reconnaissance de la promotion correspondante à son évolution professionnelle.
- en cas de mobilité ultérieure au sein de Orange SA, le fonctionnaire conservera la situation de détachement interne
- au cas où sur décision de Orange SA, et pour une autre cause qu'une faute commise dans l'exercice des fonctions, le détachement interne serait soit interrompu, soit non renouvelé à l'expiration d'une période de détachement, le fonctionnaire serait immédiatement réintégré en position normale d'activité dans Orange SA, en conservant le poste (type d'activité, niveau de qualification, entité de rattachement, lieu de travail) qu'il occupait en tant que détaché.

NB : en cas de réintégration en PNA, le fonctionnaire ne pourra plus opter pour un détachement interne Orange SA.

Annexe N°8 Calcul des retenues pour faits de grève

A OSA, le calcul des retenues pour faits de grève des salariés de droit privé (personnels non soumis aux dispositions de l'article 1er de la loi du 19 octobre 1982) doit s'effectuer selon les règles fixées par l'article 2 de la loi du 19 octobre 1982, qui sont les suivantes :

- grève de moins d'une heure : retenue de 1/160ème du salaire mensuel ;
- grève de plus d'une heure et moins d'une demi-journée : retenue de 1/50ème du salaire mensuel ;
- grève de plus d'une demi-journée mais de moins d'une journée : retenue d'un trentième du salaire mensuel.

NB : la demi-journée correspond à la moitié de la durée journalière moyenne.

Annexe N°9 Textes de référence

Tous les référentiels présents dans le présent accord, sont ceux en vigueur au moment de la signature de l'accord de substitution

	Référentiels OFSA	Référentiels Orange SA	Référentiels Groupe
Textes de base	Convention Collective Nationale des Télécommunications (CCNT)		
	Accord d'entreprise CCNT du 22 mai 2002 et ses annexes	Accord d'entreprise CCNT (ACO) du 13 février 2003	
	Annexe 10 de l'accord CCNT du 22 mai 2002	Accord Création du groupe d'emploi D bis (ACO) du 25 janvier 2002 Avenant à l'accord créant le groupe d'emplois DBIS à FTSA, modifiant les seuils de rémunération, du 18 avril 2011	
Prévoyance	Accord de prévoyance Orange France SA du 13 juillet 2001 Avenant à l'accord de prévoyance du 07 novembre 2008	Avenant accord de prévoyance du 29 avril 2005 Avenant accord de prévoyance du 2 décembre 2009	Accord prévoyance du 27 février 2001 Avenant accord de prévoyance du 29 avril 2005 Avenant accord de prévoyance du 2 décembre 2009
Intéressement	Accord d'intéressement OFSA S1 2013, S2 2013 et S1 2014 signé le 29 mars 2013	Accord intéressement 2012-2014 du 29 juin 2012	
Participation			Accord participation 2013 du 28 juin 2013 Règlement du plan d'attribution gratuite d'actions France Télécom Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif dans le groupe France Telecom (PERCO) du 6 avril 2006, et ses avenants : - Avenant n°3 à l'accord du 6 avril 2006 instituant un PERCO dans le Groupe FT du 14 avril 2009 - Avenant n°2 à l'accord du 6 avril 2006 instituant un PERCO dans le Groupe FT du 6 avril 2006 - Avenant à l'accord du 6 avril instituant un PERCO dans le Groupe France Télécom - Accord du PERCO FT le 6 avril 2006
Retraite supplémentaire			Règlement du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies

	Référentiels OFSA	Référentiels Orange SA	Référentiels Groupe
Accord OARTT	<p>Accord cadre portant sur l'OARTT à OFSA du 28 mai 2003</p> <p>Accord local sur l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail au sein des Directions du Siège d'OFSA du 27 juin 2003</p> <p>Accord local sur l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail au sein du Centre Clients Ile de France d'OFSA du 27 juin 2003</p> <p>Accord local sur l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail au sein du Centre Clients Belfort d'OFSA du 30 juin 2003</p> <p>Accord local sur l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail au sein du Centre Clients Lyon d'OFSA du 30 juin 2003</p> <p>Accord local sur l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail au sein du Centre Clients Bordeaux d'OFSA du 30 juin 2003</p> <p>Accord local sur l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail au sein du Centre Clients de Rennes d'OFSA du 27 mai 2003</p> <p>Accord local sur l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail au sein du Centre Clients Entreprises de Courbevoie d'OFSA du 18 juin 2003</p> <p>Accord local sur l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail au sein du Centre Clients Entreprises Montpellier d'OFSA du 30 juin 2003</p> <p>Accord local sur l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail au sein du Centre Clients Nord d'OFSA du 30 juin 2003</p>	<p>Accord pour tous du 02 février 2000</p> <p>Décision unilatérale n°46 du 18 juin 2009 (modalités de compensation des heures non majorées et des heures supplémentaires)</p>	<p>Accord sur l'organisation du travail du 27 septembre 2010</p>
TPS	Décision temps partiel avant retraite à Orange France SA du 15 juin 2007	Décision unilatérale temps partiel avant retraite du 27 avril 2007 (D25)	Décision n°13 du 15 mars 2013 relative à l'accompagnement du TPS H de 5 ans
Egalité Professionnelle	Accord portant sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes à Orange France SA du 29 avril 2011	Accord égalité professionnelle femmes/hommes du 27 mai 2011	
Télétravail			Accord sur le télétravail du 17 mai 2013
Pénibilité			Décision N°4 du 12 septembre 2012 relative au dispositif exceptionnel de réparation pour des personnels exposés à des situations dites de "pénibilité"
Handicap			Accord en faveur des personnes en situation de handicap du 17 mai 2011 au sein de l'UES France Télécom-Orange
Emploi			<p>Accord sur l'équilibre vie privée / vie professionnelle du 5 mars 2010</p> <p>Accord sur les principes fondamentaux - Perspective-emploi et compétences - Développement professionnel - formation - Mobilité du 5 mars 2010</p> <p>Accord sur l'emploi des seniors et les mesures en faveur des 2èmes parties de carrières du 31 décembre 2012</p>
Soutien et Appui		Avenant de l'accord Soutien et Appui du 21 décembre 1998 Accord thématique Soutien et Appui du 30 novembre 1995	
Prime IDF		Note FT/DRH/DRET/96-039 du 11 octobre 1996 – Prime Ile de France	



	Référentiels OFSA	Référentiels Orange SA	Référentiels Groupe
Dialogue Social	Accord sur le dialogue social et le droit syndical à OFSA du 8 septembre 2003	<p>Avenant à l'accord du 13 juillet 2004 sur les moyens des Organisations Syndicales et l'exercice du droit syndical à FTSA du 28 septembre 2006</p> <p>Accord sur les moyens des Organisations Syndicales et l'exercice du droit syndical à FTSA du 13 juillet 2004</p>	<p>Premier accord Groupe sur le fonctionnement des Instances de Représentation du Personnel du 6 mai 2010</p> <p>Avenant N°3 à l'accord sur l'architecture des Instances de Représentation du Personnel dans le cadre de l'IES su 2 juillet 2008 relatif à la liste des établissements distincts pour les Comités d'Établissements et à la liste des établissements distincts pour l'implantation des délégués syndicaux du 4 mai 2011</p> <p>Accord sur la gestion de la carrière des porteurs de mandats(s) du 9 septembre 2011</p> <p>Accord portant sur les activités sociales et culturelles (ASC) suite à l'avenant N°3 à l'accord sur l'architecture des instances représentatives du personnel dans le cadre de l'UES du 4 mai 2011 dans les CE regroupant des salariés FTSA et des salariés d'OFSA</p>

JJD
 CE
 AS
 G

Annexe N°10 Synthèse des mesures de compensation

Pour chaque mesure d'adaptation sont indiqués les bénéficiaires ou non bénéficiaires. Cette annexe n'est qu'une synthèse de chaque mesure. Le détail est précisé dans chaque article de l'accord de substitution.

			Présents à OFSA au 4/5/2011		NON présents à OFSA au 4/5/2011	
			et présents jusqu'au 1/1/2014	et partis en mobilité OSA entre le 5/05/2011 et 30/06/2013	mais présents jusqu'au 1/1/2014	et partis en mobilité OSA entre le 5/05/2011 et le 30/06/2013
CHAPITRE 2 : Rémunération collective, protection sociale et avantages sociaux						
2.1.4.1	Intéressement	Accord d'intéressement OFSA pour le S1 2013 signé le 29/3/2013 (le 2ème semestre étant couvert par l'accord OSA)	oui	oui pour les salariés présents au S1 2013	oui	oui pour les salariés présents au S1 2013
2.1.4.2	Garantie du net au net	La garantie du net au net concerne les fonctionnaires souhaitant revenir en position normale d'activité (cf. 5.1.1.2) NB : pour tous les salariés de droit privé, dont fonctionnaires détachés, il n'y a pas de différence de cotisations salariales	oui	oui	oui	oui
2.2.3.1	Restauration	Pour certains sites, intégration dans le SGB du différentiel potentiel si subvention OFSA supérieure à celle de FT SA, notamment pour les salariés dont SGB > ou = à 32.000€	oui	oui si même lieu de restauration (et pas de TR)	oui	non
2.2.3.2	Les véhicules de service et de fonction	Bénéfice d'un véhicule de service ou de fonction pas remis en cause (renouvellement compris) tant que le salarié concerné n'effectue pas de mobilité, avec conditions spécifiques de rachat jusqu'au 30/06/2014	oui	oui pour la prime one shot	oui	non
2.2.3.3-A	Les téléphones mobiles professionnel	Dépassement des forfaits mobiles professionnels non débité à OFSA : cette mesure est sans objet tant que l'ex-salarié OFSA n'effectue pas de mobilité.	oui	non	oui	non
2.2.3.3-B	Les téléphones mobiles personnel	Maintien des offres préférentielles sur mobile personnel. Si une offre de la boutique des salariés de même type/tarif leur est proposée, dans ce cadre, le changement potentiel se fera avec l'accord du salarié.	oui	oui	oui	non
CHAPITRE 3 : Temps de travail et congés						
3.1.3.1	Régime de travail des non cadres	les 3 régimes cycliques de l'accord OARTT d'OFSA (inexistants dans l'Accord pour Tous) sont maintenus	oui	non	oui	non
3.1.3.2	Jours de Repos Supplémentaires (JRS)	Les jours liés aux 3 régimes cycliques sont maintenus. NB : Ce ne sont plus des "JRS" mais des "JTL"	oui	non	oui	non
3.1.3.3	Calcul des heures supplémentaires	<i>La différence de calcul des heures supplémentaires est réputée sans objet, compte tenu notamment de la mesure décrite à l'article 4.2.3.5.</i>				
3.2.3.1	Traitement du nombre important de jours de congés annuels (CA)	4 mesures dérogoires sur 2 ans - paiement de 20 CA (avant le 31/12/2014) - alimentation du CET : 15 jours au lieu de 10 - report du solde CA OFSA constaté au 31/12/13 sur les droits acquis entre le 1er juin 2012 et le 31 mai 2013 -> jusqu'au 31/12/14 - report des droits CA OFSA acquis entre le 1er juin 2013 et 31/12/2013 -> jusqu'au 31/12/15 + point en septembre 2014 sur les soldes réels de CA NB : pour prendre en compte le décompte automatique des jours de CA dans anoo, les mesures dérogoires seront donc appliquées sur la totalité des CA constatés au 31/12 des années concernées	oui	non (solde de tt cpte)	oui	non (solde de tt cpte)
3.2.3.2	Calcul des arrondis sur congés annuels (CA)	<u>Calcul des droits à CA * OFSA * pour la période de référence entre le 1er juin 2013 et le 31 décembre 2013 :</u> droits à CA calculés selon la règle d'arrondis propre à OFSA. (règle OFSA maintenue pour ce calcul). <u>Calcul des droits à CA d'Orange SA ouverts au 1er janvier 2014 :</u> droits désormais calculés selon la règle d'arrondi en vigueur à Orange SA. -> s'il s'avérait qu'un salarié ex OFSA puisse perdre ½ journée de CA au titre de cette règle d'arrondi : intégration d'1/2 journée dans le SGB du salarié concerné	oui	oui	oui	non

J>D
OF
AS
CJ

			et présents jusqu'au 1/1/2014	et partis en mobilité OSA entre le 5/05/2011 et 30/06/2013	mais présents jusqu'au 1/1/2014	et partis en mobilité OSA entre le 5/05/2011 et le 30/06/2013
CHAPITRE 4 : Situation individuelle						
4.2.3.1	Date d'effet des augmentations managériales	Maintien date d'effet au 1er janvier	oui	oui	oui	non
4.2.3.2	Date d'effet augmentations générales	cf. mesure 4.2.3.5				
4.2.3.3	Prime variable non cadre non vendeur de Courbevoie et Montpellier	intégration dans le SGB des 12 meilleures parts variables brutes payées sur les années 2012 et 2011 avec un plancher d'intégration sur chaque site concernant 30% de l'effectif	oui	oui si pas d'autre PV/aug de salaire	oui	non
4.2.3.4	Part variable des ingénieurs d'affaires	après accord de chaque IA concerné par voie d'un avenant au contrat de travail, intégration dans le SGB, - de 70% de la différence constatée entre la PVV payée et la PVM à laquelle l'IA pourrait prétendre à 100% des objectifs atteints, - avec également la 1ère année, une prime complémentaire à hauteur de 50% de la différence constatée (moitié en juin et moitié en décembre) Cette intégration dans le SGB sera réalisée - sur deux ans, - en prenant en compte la meilleure PVV de 2 périodes	oui	non	oui	non
4.2.3.5	Autres mesures de compensation	Intégration dans le SGB des salariés non cadres (jusqu'à la bande D comprise) de 55 euros bruts, pour une activité à temps complet.	oui	oui si pas aug de salaire	oui	non
CHAPITRE 5 : Fonctionnaires						
5.3.1	Choix du détachement interne dans FTSA	choix possible de rester en détachement interne	oui	oui	oui	oui
5.3.2	Date et modalités de mise en œuvre du choix	Après la signature de l'accord de substitution, choix offert aux fonctionnaires détachés, avec modalités de calcul spécifiées du net à net et accompagnement dans leur choix des F de + de 55 ans	oui	oui	oui	oui
5.3.3	Garantie du net à net (si choix PNA)	Calcul PNA se fait hors cotisations salariales prévoyance Humanis et complémentaire santé MG)	oui	oui	oui	oui
CHAPITRE 6 : Divers						
6.1	Prime	Prime d'un montant de 600 euros net, calculés en fonction du barème mis en annexe 12 (prime dont le montant est unique et identique pour l'ensemble des salariés, quelle que soit la quotité de travail)	oui	oui	oui	non
6.2	Information des salariés sur leur situation	courrier individuel - sur droits à CA - modalités applicables	oui	oui	oui	oui

Annexe N°11 Dialogue social

Figure dans cette annexe, un extrait du Chapitre 7 de l'Accord Préparatoire.

7.2 Impact de la fusion sur les IRP sous contrat de travail OFSA

Les parties conviennent d'inclure un chapitre Dialogue social dans l'accord préparatoire pour notamment clarifier la situation de chaque salarié OFSA ayant un mandat ou une désignation représentative du personnel au jour de la fusion.

Il est à noter que l'avenant N°3 du 4 mai 2011 à l'accord sur l'architecture des IRP dans le cadre de l'UES du 2 juillet 2008 prend effectivement en compte l'intégration des salariés OFSA dans Orange SA (chap. 1) et la disparition du Comité d'Établissement OFSA.

7.2.1 Mandats délégué du personnel (DP) et Comité d'établissement (CE)

L'avenant n°3 relatif à la liste des établissements distincts pour les CE et à la liste des établissements distincts pour l'implantation des DS précise pour la nouvelle mandature (élections professionnelles de novembre 2011)

- L'inscription des salariés OFSA sur les listes électorales de l'établissement principaux et/ou secondaires du périmètre de référence au sein de comités d'établissements mixés Orange SA/OFSA dans lesquels ils exercent effectivement leur activité professionnelle.
- La disparition des instances représentatives propres à OFSA en termes de CE, DP.

Aussi, des salariés sous contrat OFSA ont été élus comme titulaires ou suppléants dans l'un des 12 CE dans lequel ils étaient inscrits. Ils siègent dans leur CE d'appartenance au même titre que les salariés sous contrat Orange SA élus et avec les mêmes moyens.

De même, des salariés sous contrat OFSA ont été élus comme titulaires ou suppléants DP, dans la même instance DP où siègent des élus DP sous contrat Orange SA.

De fait, **la fusion n'a pas d'impact sur le mandat des salariés OFSA ayant été élus aux CE ou comme DP.** Ceux-ci gardent leur(s) mandat(s) pendant toute la mandature en cours.

7.2.2 Désignations Délégué syndical

L'article 1.2 de l'avenant n°3 précise dans son article 1.2

- Le maintien de délégués syndicaux sous contrat OFSA (désignations conservées en « surplus » pour les CCOR, le CC IDF, le CCE Montpellier et Orange siège - cf. article 1.2 ; autres modalités prévues pour le CCE Courbevoie – cf. annexe 5, le CCOR OA et le CC Rennes – cf. annexe 11)
- La disparition des délégués syndicaux conventionnels d'OFSA.

De fait, **la fusion n'a pas d'impact sur la désignation des salariés OFSA ayant été désignés comme délégués syndicaux.** Ceux-ci peuvent garder leur(s) désignation(s) pendant toute la mandature en cours (désignation par les organisations syndicales de l'UES).

7.2.3 Mandats CHSCT

A l'origine, des CHSCTs spécifiques à OFSA ont été élus le 1er juillet 2011 pour une durée 2 ans. Le mandat des salariés sous contrat OFSA élus vient donc à échéance le 30 juin 2013, date qui correspond par hasard à la date de fusion d'OFSA dans Orange SA.

De fait, il n'y a **pas d'impact lié à la fusion proprement dite.**

A noter cependant, que depuis le 1er juillet 2011, certains CHSCTs propres à OFSA ont disparu (par décision de justice par exemple). Aussi, des élections répondant à la nouvelle architecture des IRP ont eu lieu en prenant en compte les effectifs OFSA dans la détermination du nombre de sièges. Le collège électoral a par ailleurs répondu à la nouvelle architecture des IRP (cf. avenant n°3). C'est par exemple le cas sur Courbevoie (avril 2012) et le CC d'IDF (janvier 2012).

La direction a engagé chaque DO/Divisions concernées à traiter avec leur CE de l'impact des fins de mandat des CHSCTs restants propres à OFSA au 30 juin 2013, en fonction de leur situation propre, pour que chaque salarié issu d'OFSA soit bien couvert par un CHSCT à compter du 1er juillet 2013, notamment si des élections des CHSCTs Orange SA de DO/Divisions étaient programmées après cette date.

Handwritten signatures and initials: JDD, OF, AD, g.

7.3 Moyens accordés aux institutions représentatives

7.3.1 Moyens liés à la mandature actuelle

En application de l'avenant n°3 de mai 2011, et donc depuis le 22 novembre 2011 (date du début de la nouvelle mandature) :

- tout porteur de mandat(s) de l'UES, donc les élus DP, CE et désignés DS sous contrat OFSA doivent bénéficier des moyens IRP Orange SA (heures de délégation, déplacement, locaux syndicaux, moyens matériels etc.). Les moyens accordés aux élus CE, DP ainsi qu'aux délégués syndicaux sous contrat OFSA sont de fait identiques à ceux attribués à ceux des élus et mandatés sous contrat Orange SA.

NB : à titre transitoire et exceptionnel, le pot commun d'heures complémentaires prévu par l'article 6.7 de l'accord IRP OFSA a été ouvert aux fins de permettre aux Organisations Syndicales de gérer la période post-électorale et ce jusqu'au 30 juin 2012.

Les mandats de DS conventionnels d'OFSA n'ayant pas été reconduits, l'enveloppe financière de 20.000 euros qui leur était dévolue par l'accord du 8 septembre 2003, a été versée à chaque organisation syndicale de l'UES.

- Les budgets CE relatifs aux activités sociales et culturelles (ASC) et budget de fonctionnement ont également été versé aux CE mixés selon les règles en vigueur dans l'accord portant sur les (ASC).
- Les moyens relatifs aux mandats CHSCT :
 - o CHSCT dont les élus sous contrat OFSA ont des mandats renouvelés le 1er juillet 2011 et dont les mandats perdurent jusqu'au 30 juin 2013 : ce sont les moyens de l'accord sur le dialogue social et le droits syndical à OF SA du 8 septembre 2003 qui continue de s'appliquer jusqu'à la date d'échéance des mandats.
 - o CHSCT dont les élus sous contrat OFSA ont les mandats répondant à la nouvelle architecture des IRP : ce sont les moyens Orange SA qui s'appliquent.

7.3.2 Moyens transitoires jusqu'à l'intégration effective d'OFSA dans Orange SA

Il est précisé les moyens transitoires mis en place par la Direction jusqu'à l'intégration effective des salariés OFSA dans Orange SA :

- Dans l'accord cadre signé le 9 juillet 2012, l'article 3.3 sur les moyens des négociateurs : « *il est convenu que chaque participant présent mandaté par une des organisations syndicales bénéficiera pour chacune des réunions de négociation d'un temps de préparation égal à la durée envisagée de la réunion de négociation* ».
- Dans l'avenant n°3 du 4 mai 2011 à l'accord sur l'architecture des IRP dans le cadre de l'UES : « *A titre transitoire, jusqu'à l'intégration effective d'OFSA au sein de FTSA, une organisation syndicale représentative au niveau de l'UES pourra désigner 1 DSCA supplémentaire et bénéficiera pour se faire d'un équivalent temps plein à se répartir dans le cadre d'un pot commun, pour exercer leurs mandats* ».

Par ailleurs, les parties ont convenu qu'un local par organisation représentative resterait alloué sur Orange Village durant le temps des négociations relatives à l'intégration des salariés OFSA dans Orange SA.

Handwritten initials: *CD*, *AS*, *Cj*, and *JSD*.

Annexe N°12 Montant brut de la prime de l'article 6.1

Cette annexe permet de comprendre le montant brut qui apparaîtra sur le bulletin de salaire lors du paiement de la prime dont il est fait référence à l'article 6.1. Il prend en compte un taux moyen de cotisations salariales en fonction de chaque statut.

Le taux de charge est celui en vigueur à la date de cet accord (soit 2013). Il n'intègre pas les évolutions qui pourraient intervenir en janvier 2014 (du type augmentation du plafond de Sécurité Sociales, des cotisations caisse de retraite...)

	Prime en net	% moyens charges salariales	Prime en brut
Cadres droit privé	600 €	23%	780 €
Non cadres droit privé		24%	790 €
Fonctionnaire détaché		19%	741 €
Fonctionnaire MAD		23%	780 €

NB : les fonctionnaires détachés ayant opté pour un retour en position normale d'activité se verront appliquer le même taux moyen de charges salariales que les fonctionnaires MAD

JJD

WF

YAS