

Avenant à l'accord collectif du 9 octobre 2017 instituant un régime complémentaire de remboursement de « frais de santé » pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public de Orange SA

Entre les soussignés :

La société Orange SA dont le siège social est situé 78 à 84 rue Olivier de Serres 75505 Paris cedex 15, représentée par Monsieur Gervais Pellissier, en sa qualité de Directeur Général Délégué, People & Transformation du Groupe Orange

d'une part,

Et les organisations syndicales représentatives :

- pour la CFDT-F3C, **Mme Marie Hélène JUILLARD** dûment mandaté-e
- pour la CFE-CGC Orange, **Mme Pascale PEGOT** dûment mandaté-e
- pour la CGT-FAPT, **M Ali ZAIRI** dûment mandaté-e
- pour FO-COM, **Mme Martine GILLOT** dûment mandaté-e
- pour SUD-PTT, **Mme Valérie CAPUTO** dûment mandaté-e

d'autre part,

Préambule :

Un accord, (ci-après « l'Accord »), concernant la mise en place, à compter du 1^{er} janvier 2018, d'un régime complémentaire de frais de santé au bénéfice des fonctionnaires et agents contractuels de droit public de Orange SA a été conclu avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives le 9 octobre 2017.

Les résultats constatés sur la période allant du 1^{er} janvier 2018 au 30 juin 2020 sont bénéficiaires et ont permis de constituer des réserves significatives. Ces résultats ont été présentés à la commission de suivi mentionnée à l'article 9.02 de l'accord qui s'est tenue le 5 novembre 2020.

Eu égard à ces résultats excédentaires, il est nécessaire de réviser l'Accord afin de ne plus alimenter les réserves et de les ramener à un niveau équilibré au regard du montant annuel des cotisations et des prestations.

En application de l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale, les organisations syndicales et la Direction de Orange SA ont convenu ce qui suit :

Article 1 – Objet de l'avenant

1.1 Le présent avenant a pour objet de modifier l'accord du 9 octobre 2017 sur les points suivants :

- Modification de la section 3.02 – les adhérents
- Modification de la section 8.01 – Taux et assiette des cotisations
- Modification de la section 8.02 – Répartition
- Création de la section 8.03 – Taux d'appel
- Création de la section 8.04 – Vacance de cotisations
- Modification de la numérotation de la section 8.03 – Evolution ultérieure de la cotisation

1.2 La Section 3.02 – « Les adhérents » est modifiée comme suit :

Le paragraphe : « Le présent accord s'applique aux fonctionnaires et aux agents contractuels de droit public de Orange SA placés en position d'activité telle que définie dans l'article 33 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 »

Est remplacé par :

« Le présent accord s'applique à titre obligatoire

- aux fonctionnaires et aux agents contractuels de droit public de Orange SA placés en position d'activité telle que définie dans l'article 33 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984,
- aux Administrateurs des Postes et Télécommunications et aux Ingénieurs des Mines détachés d'office à Orange SA en application de l'article 44 de la loi 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de La Poste et à France Télécom, dans sa version issue de la loi 2003-1365 du 31 décembre 2003. »

1.3 La Section 8.01 – « Taux et assiette des cotisations » est modifiée comme suit :

La cotisation est assise sur la rémunération brute.

La rémunération brute perçue s'entend par l'ensemble des éléments de rémunération, en espèces ou en nature (hors éléments tels que l'intéressement, la participation, l'abondement).

A compter du 1^{er} juillet 2021, le taux de cotisation contractuel est fixé à 3,01 % de la rémunération annuelle brute perçue.

A cette date, quelle que soit la quotité travaillée, une cotisation annuelle minimale de 1,26% du plafond annuel de la Sécurité sociale est fixée. La cotisation annuelle maximale est fixée à 3,77% du plafond annuel de la Sécurité sociale.

Pour le personnel relevant du régime local Alsace Moselle, le taux de cotisation est fixé, à compter du 1^{er} juillet 2021, à 2,11% de la rémunération brute perçue.

A cette date, quelle que soit la quotité travaillée, une cotisation annuelle minimale de 0,89% du plafond annuel de la Sécurité sociale est fixée. La cotisation annuelle maximale est fixée à 2,66% du plafond annuel de la Sécurité sociale.

La cotisation sera ajustée mensuellement de façon à respecter les minima et maxima annuels comme indiqués ci-dessus.

1.4 La « Section 8.02 - Répartition » est modifiée comme suit :

La cotisation est répartie de façon uniforme comme suit :

- participation de l'employeur : 60%
- participation de l'adhérent : 40%

A compter du 1^{er} juillet 2021, la cotisation est donc ainsi répartie :

	Participation de l'adhérent	Participation de l'employeur
	1,20%	1,81%
Personnel relevant du régime local d'Alsace Moselle	0,85%	1,26%

1.5 La « Section 8.03 – Taux d'appel » est créée comme suit :

A compter du 1er juillet 2021, il est décidé de fixer un taux d'appel des cotisations à 80 % du taux de cotisation contractuel.

1.6 La « Section 8.04 – Vacance de cotisation » est créée comme suit :

Une vacance de cotisation d'un mois est organisée en 2021 au mois d'avril 2021.

Cette vacance concerne la cotisation globale contractuelle mentionnée à la section 8.01. Elle bénéficiera aux adhérents présents à l'échéance mensuelle. .

Une deuxième vacance de cotisation est organisée à compter du 1er janvier 2022 pour une période de 3 mois, soit les mois de janvier, février et mars 2022.

Cette vacance concerne la cotisation globale contractuelle mentionnée à la section 8.01. à laquelle sera appliqué le taux d'appel mentionné au chapitre 1.5 du présent avenant et bénéficiera aux adhérents présents à chacune des échéances mensuelles.

En conséquence, la « Section 8.03 – Evolution ultérieure de la cotisation » de l'Accord devient la section 8.05.

Article 2 – Durée, dépôt, publicité

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à sa date de signature.

Il emporte révision des stipulations de l'Accord dans les conditions prévues ci-dessus. Les autres termes de l'Accord restent inchangés.

Il pourra, à tout moment, être modifié en respectant la procédure prévue par les articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8, ou dénoncé selon celle issue des articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, cet accord sera déposé auprès du Secrétariat Greffe du Conseil de 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. Conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, cet accord sera publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable. Conformément à l'article 2 du décret 2017-752 du 3 mai 2017, la version déposée ne comportera pas les noms et prénoms des personnes signataires.

Fait à Paris, le 8 février 2021

La Direction pour Orange SA

Gervais PELLISSIER Directeur Général Délégué, People & Transformation
--

Les Organisations Syndicales Représentatives

Pour la CFDT- F3C :	Pour la CFE-CGC ORANGE :	Pour la CGT-FAPT :
Pour FO COM :	Pour SUD-PTT :	

La signature numérique emporte votre consentement sur l'ensemble du document. Elle rend inutile le paraphe de chaque feuille et la mention « lu et approuvé ». La date de signature du document figure sur la signature numérique.

Pour être valable, un document doit être signé numériquement par tous les signataires.

Si ce document venait à être signé de manière manuscrite, la version numérique serait caduque et non opposable. Le document papier devra alors être paraphé, daté et signé, et contenir la mention « lu et approuvé » en précisant le nombre d'exemplaires originaux.

Réserves de la CFE CGC

La CFE-CGC réclame un seul et même accord entre les fonctionnaires et les salariés de droit privé le plus rapidement possible, pour garantir des taux équivalents et une harmonisation intergénérationnelle. Les manœuvres de la Direction pour récupérer 12 millions d'euros dès 2021, conduisent à faire diverger les deux systèmes de cotisations au détriment des populations les moins bien payées.