

**Accord anticipé de transition des garanties collectives du personnel
d'Orange Caraïbe SA transféré dans le cadre du projet de fusion-
absorption d'ORANGE CARAÏBE SA dans ORANGE SA**

- La société ORANGE SA au capital de 10 640 226 396 € dont le siège social est situé au 111 quai du Président Roosevelt 92130 Issy-les-Moulineaux représentée par Monsieur Samir BENZAHRA, dûment mandaté, ci-après dénommée **Orange SA**,

De première part,

- La société ORANGE CARAIBE SA au capital de 90 360 000 € dont le siège social est situé 1 avenue Nelson Mandela 94110 Arcueil représentée par Monsieur Bruno BARATIER, Directeur général, dûment mandaté, ci-après dénommée **Orange Caraïbe SA**,

De deuxième part,

- Les organisations syndicales représentatives suivantes :
 - Pour la CFDT, M. Eddy PIERRE dûment mandaté
 - Pour la CFE-CGC, Mme Lucie JANCZAK dûment mandatée
 - Pour la CGTG, Mme Marie-José SAINTE-ROSE dûment mandatée
 - Pour la CGTM, M. Bérald BALDOR dûment mandaté
 - Pour FO-COM, M. HOUNTON Stéphane dûment mandaté
 - Pour l'UTT-UGTG, M. David FALA dûment mandaté

De troisième part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Table des matières

Lexique	5
Préambule	6
Chapitre 1 – Champ d’application	7
1.1 Objet du présent accord.....	7
1.2 Salarié(e)s bénéficiaires.....	7
Chapitre 2 – Durée et organisation du travail.....	7
2.1 Temps de travail.....	7
2.1.1 Application des dispositions sur le temps de travail	7
2.1.2 Durée de travail Orange Caraïbe SA et Orange SA.....	8
2.1.3 Régimes de travail Orange Caraïbe SA et Orange SA	8
2.1.4 Régimes de travail des cadres Orange SA	10
2.1.5 Temps partiel, temps convenu, télétravail.....	10
2.1.6 Heures supplémentaires	10
2.1.7 Majoration pour travail occasionnel : travail de nuit, travail le dimanche, jour férié	11
2.2 Astreintes	11
2.3 Les congés payés et les jours de réduction du temps de travail.....	13
2.3.1 Modalités applicables aux congés payés et aux jours de réduction du temps de travail .	13
2.3.2 Traitement des congés payés acquis.....	14
2.3.3 Traitement des Jours de réduction du temps de travail	16
2.3.4 Traitement des repos compensateurs	16
2.4 Le compte épargne temps.....	16
2.5 Absences exceptionnelles	17
2.5.1 Autorisations Spéciales d’Absence pour motif familial	17
2.5.2 Autres absences exceptionnelles	17
Chapitre 3 – Situations individuelles.....	19
3.1 Référentiels	19
3.2 Contrats de travail et avenants	19
3.3 Statuts.....	19
3.3.1 Salarié(e)s mis à disposition	19
3.3.2 Fonctionnaires Orange SA détachés à Orange Caraïbe SA.....	20
3.4 Classification / bande	20
3.5 Référentiel métier	20
3.6 Ancienneté	21
3.7 Situations individuelles spécifiques.....	21

3.8	Procédure disciplinaire.....	21
3.9	Mobilité.....	22
Chapitre 4 – Rémunération individuelle fixe et variable.....		22
4.1	Référentiels.....	22
4.2	Rémunération fixe.....	22
4.2.1	Salaires minima annuels.....	22
4.2.2	Salair global de base brut.....	23
4.2.3	Versement des salaires.....	23
4.3	Rémunération variable.....	23
4.3.1	Bénéficiaires et versement.....	23
4.3.2	Structure de la part variable.....	24
4.3.3	Mesures de transition.....	25
4.4	Accord salarial.....	26
Chapitre 5 – Rémunération collective.....		27
5.1	Référentiels.....	27
5.2	Participation.....	27
5.2.1	Principe.....	27
5.2.2	Bénéficiaires.....	27
5.2.3	Mesure de transition.....	27
5.3	Intéressement.....	28
5.3.1	Principe.....	28
5.3.2	Bénéficiaires.....	28
5.3.3	Mesure de transition.....	28
5.4	Epargne salariale.....	29
Chapitre 6 – Protection sociale et Retraite.....		30
6.1	Frais de santé et Prévoyance.....	30
6.1.1	Bénéficiaires.....	30
6.1.2	Régimes applicables.....	30
6.1.3.	Participation des salarié(e)s et de l’entreprise.....	30
6.2	Retraite.....	31
6.3	Différence de cotisations.....	32
Chapitre 7 – Avantages sociaux.....		33
7.1	Référentiels.....	33
7.2	Avantages liés à la téléphonie fixe et mobile.....	33
7.2.1	Téléphonie Fixe et Internet.....	33
7.2.2	Prise en charge d’une ligne ADSL.....	33

7.2.3	Téléphonie Mobile.....	34
7.2.3.1	Ligne professionnelle.....	34
7.2.3.2	Ligne personnelle	34
7.3	Les véhicules de service ou de fonction	35
7.3.1	Principe.....	35
7.3.2	Modalités d’attribution	36
7.3.3	Mesures de transition	36
Chapitre 8 – Titres-restaurant.....		37
Chapitre 9 – Information des salarié(e)s.....		38
9.1	Cas général	38
9.2	Salarié(e)s en suspension de contrat	38
Chapitre 10 – Date d’entrée en vigueur, dépôt et publicité, suivi de l’accord		39
10.1	Date d’entrée en vigueur et durée de l’accord	39
10.2	Communication de l’accord.....	39
10.3	Commission de suivi.....	39
10.4	Révision	40
10.5	Dépôt et publicité de l’accord	40
ANNEXES		42
ANNEXE 1 - Tableau comparatif des jours chômés entre Orange SA et Orange Caraïbe SA		43
ANNEXE 2 – Exemple d’avenant formalisant l’application du régime CEA		44
ANNEXE 3 - Tableau des absences exceptionnelles		47
ANNEXE 4 - Annualisation des objectifs des cadres et de la Part Variable Managériale à Orange SA		48
ANNEXE 5 – Modalités d’intégration des mesures.....		50
ANNEXE 6 - Référentiel métiers		51
ANNEXE 7 : Liste des textes mentionnés dans l’accord.....		54

Lexique

ADP : *Automatic Data Processing* (outil de gestion de paie pour Orange Caraïbe SA)

AGIRC : Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres

ARRCO : Association pour le Régime de Retraite Complémentaire des Salarié(e)s

ASA : Autorisation Spéciale d’Absence

CA : Congé Annuel

CAP : Commission Administrative Paritaire

CCNT : Convention Collective Nationale des télécommunications

CCP : Commission Consultative Paritaire

CEA : Cadre Exécutif Autonome

CET : Compte Epargne Temps

CNR : Comité National de la Restauration

COP : Cadre Opérationnel de Proximité

CSEE OAG : Comité Social et Economique d’Etablissement Orange Antilles Guyane

CSSCT : Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail

DOAG : Direction Orange Antilles Guyane

HAC : Horaires Accueil Clients

HARP : Outil SI Paie utilisé par Orange SA

HNO : Heure Non Ouvrable

JRTT : Jour de Réduction du Temps de Travail

JTL : Jour de Temps Libre

MAD : Mis A Disposition

OSR : Organisation Syndicale Représentative

PERCO : Plan d’Epargne Retraite Collectif

PPA : Projet Personnel Accompagné

PV : Part Variable

PVM : Part Variable Managériale

Rachat du véhicule de fonction : Option proposée au salarié consistant au rachat, par l'entreprise, de son avantage "véhicule". Cette option se matérialise par une compensation versée au salarié sous la forme d'une augmentation de salaire accompagnée d'une prime unique.

RP : Représentant de Proximité

Salarié(e)s actifs : Salarié(e)s en activité et percevant une rémunération (les congés de maternité et paternité ainsi que les salarié(e)s absents suite à un accident ou maladie professionnelle - quelle que soit la durée d'absence - sont également considérés en activité).

Salarié(e)s inactifs : Salarié(e)s hors activité, en sortie temporaire ou non rémunéré.

SGB : Salaire Global de Base

SI : Système d’Information

TPHNO : Travaux Programmés en Heures Non Ouvrables

UES : Unité Economique et Sociale

URSSAF : Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales

VOD : *Video On Demand* (vidéo à la demande)

VPN : *Virtual Private Network* (réseau privé virtuel)

Accord anticipé de transition des garanties collectives du personnel d’Orange Caraïbe SA transféré dans le cadre du projet de fusion-absorption d’ORANGE CARAÏBE SA dans ORANGE SA

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre du projet de fusion absorption de la Société Orange Caraïbe SA dans Orange SA au 30 septembre 2023.

Il est précisé que la société Orange Caraïbe SA relève de la même convention collective nationale des télécommunications (CCNT).

L'opération juridique visée ci-dessus entraîne de droit, le transfert automatique des contrats de travail des salarié(e)s Orange Caraïbe SA vers Orange SA, conformément à l'article L.1224-1 du code du travail mais également la mise en cause automatique du statut collectif des salarié(e)s Orange Caraïbe SA, conformément aux dispositions de l'article L.2261-14 du code du travail.

Il est expressément convenu que les dispositions du présent accord annulent et remplacent l'ensemble des dispositions ayant le même objet, issues d'accords collectifs, d'usages, de décisions unilatérales ou accords typiques applicables antérieurement aux salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA.

A la date du transfert l'ensemble des règles collectives, conventionnelles ou unilatérales ainsi que les usages sera remplacé par le statut collectif en vigueur à Orange SA.

Pour plus de sécurité juridique et afin de prévenir tout risque de concours de normes et toutes difficultés de gestion interne au niveau du service paie notamment, la direction a proposé aux organisations syndicales représentatives, dans les conditions prévues par l'article L. 2261-14-2 du Code du travail, la conclusion d'un accord de transition applicable jusqu'au 30 septembre 2026.

Cet accord a vocation à étendre aux salarié(e)s transférés d'Orange Caraïbe SA le statut collectif applicable au sein d'Orange SA en prévoyant des compensations adéquates lorsque ce dernier s'avère moins favorable et ce, afin d'éviter que plusieurs statuts continuent à coexister un temps conformément aux dispositions de l'article L. 2261-14 du code du travail.

Chapitre 1 – Champ d’application

1.1 Objet du présent accord

La direction d’Orange Caraïbe SA, la direction d’Orange SA et les organisations syndicales représentatives sur le périmètre du CSEE Antilles Guyane ont souhaité ouvrir une négociation par anticipation, afin d’appliquer aux salarié(e)s d’Orange Caraïbe SA concernés par la mise en œuvre de la fusion-absorption, le statut collectif d’Orange SA.

Le présent accord se substitue pleinement à toutes les dispositions issues des conventions, des accords d’entreprises, notes internes, décisions unilatérales et usages préexistants ayant le même objet que les matières visées dans le cadre du présent accord dont bénéficiaient les personnes transférées au jour du transfert.

1.2 Salarié(e)s bénéficiaires

Sous réserve de la réalisation de l’opération juridique de fusion-absorption effective au 30 septembre 2023, le présent accord s’applique à l’ensemble des salarié(e)s issu(e)s de la Société Orange Caraïbe SA inscrits dans les effectifs au 30 septembre 2023 et transféré(e)s le 1^{er} octobre 2023 au sein de la société Orange SA, en application de l’article L.1224-1 du code du travail.

Chapitre 2 – Durée et organisation du travail

2.1 Temps de travail

2.1.1 Application des dispositions sur le temps de travail

L’accord relatif à l’organisation et l’aménagement du travail en vigueur au sein d’Orange SA (*« Un accord pour tous » du 2 février 2000 + accord temps de travail par territoire*) sera applicable à compter du 1^{er} octobre 2023.

À compter de cette date, le présent accord se substituera aux anciennes dispositions des accords relatifs à la durée du travail Orange Caraïbe SA définies dans l’accord sur la réduction du temps de travail du 23 décembre 1999.

Les salarié(e)s d’Orange Caraïbe SA intégrant Orange SA au 1^{er} octobre 2023 se verront appliquer à la date d’entrée en vigueur du présent accord les dispositions applicables en termes de régime de travail, des droits de congés payés et JTL (journée temps libre) en vigueur à Orange SA.

Ils bénéficieront ainsi des jours correspondant à leur statut, qu’ils pourront utiliser selon les règles de prise en vigueur au sein d’Orange SA.

2.1.2 Durée de travail Orange Caraïbe SA et Orange SA

L'accord OARTT Orange SA du 2 février 2000 fixe la durée de travail à 1596 heures par année avec 25 jours de congés payés et 9 jours fériés chômés légaux.

L'accord 35h Orange Caraïbe SA du 23 décembre 1999 fixe la durée de travail à 1554 heures par année avec 25 jours de congés payés, 11 jours fériés chômés légaux, 1 jour abolition de l'esclavage, 1 jour Vendredi Saint. De plus, 3 jours chômés sont décomptés des JRTT : mardi Gras, mercredi des Cendres et le jour des défunts le 2 novembre.

Pour Orange SA et Orange Caraïbe SA, le nombre de JTL / JRTT est adapté en fonction du nombre de jours chômés réels (hors samedi et dimanche), et donc du nombre de jours travaillés, afin de respecter la durée de travail annuelle prévue dans les accords.

Des jours fériés chômés supplémentaires existent à Orange SA sur le périmètre Antilles Guyane, avec des différences suivant les territoires.

Un comparatif des jours chômés entre Orange SA et Orange Caraïbe SA est repris dans un tableau figurant en annexe 1 du présent accord.

Avec les jours chômés supplémentaires, la durée de travail Orange SA sur le périmètre Antilles Guyane pour un régime de base 38h est donc de :

- Guadeloupe : $1596h - 8 \times 7,6h = 1535$ heures / an
- Martinique : $1596h - 6 \times 7,6h = 1550$ heures / an
- Guyane : $1596h - 5 \times 7,6h = 1558$ heures / an

L'analyse comparée du temps de travail par territoire laisse apparaître que le temps de travail d'un salarié Orange SA est inférieur de 19 h en Guadeloupe, 4 h en Martinique et supérieur de 4 h en Guyane.

Le temps de travail étant globalement inférieur à Orange SA, compte tenu du nombre de jours chômés plus important, à la date d'entrée en vigueur de l'accord de transition, les salarié(e)s Orange Caraïbe SA seront transférés à Orange SA et bénéficieront des jours fériés chômés propres à chaque territoire et de la durée de travail en vigueur à Orange SA.

2.1.3 Régimes de travail Orange Caraïbe SA et Orange SA

▪ Régime général

Deux régimes de travail existent pour les salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA :

- 35h sans JRTT
- 39h avec 22 JRTT

Trois régimes de travail principaux (régime de base) existent pour les salarié(e)s d'Orange SA :

- 35h sans JTL
- 38h avec 17 JTL
- 39h avec 22,5 JTL

Le régime de base s'applique aux salarié(e)s Orange SA ayant une activité non soumise à fluctuation et travaillant en journée normale, habituellement du lundi au vendredi.

À la date d'entrée en vigueur du présent accord :

Les salarié(e)s avec un régime de travail Orange Caraïbe SA 35 h sans JRTT seront transférés sur un régime de travail Orange SA 35h sans JTL.

Les salarié(e)s avec un régime de travail Orange Caraïbe SA 39 h et 22 JRTT seront transférés sur un régime de travail Orange SA 39h avec 22,5 JTL.

Les salarié(e)s pourront, dans les trois mois qui suivent la bascule en paie Orange SA, soit jusqu'au 31 mars 2024, choisir de confirmer le régime à 39h avec 22,5 JTL ou opter pour le régime de 38h avec 17 JTL.

Les salarié(e)s éloignés de leur poste au moment de la fusion seront transférés soit vers le régime de 35h soit vers le régime de 39h selon leur régime actuel. A leur retour dans l'entreprise, ces salarié(e)s auront trois mois pour confirmer ou changer leur régime de travail.

Ces trois régimes principaux Orange SA sont complétés par des régimes de travail spécifiques :

- **HAC - Horaires Accueil Clients**

Les salarié(e)s qui travaillent en contact direct avec la clientèle ont des horaires spécifiques pour couvrir l'amplitude d'ouverture des services (soirées et samedis). Il s'agit des accueils physiques et téléphoniques en agence, des centres d'appels, etc...

Ils disposent de trois types de durée du travail dégressifs selon les contraintes (nombre de vacations tardives, de samedis...) :

- HAC1 = 1548,0 h/an > 36h + 12 JTL
- HAC2 = 1498,0 h/an > 35h + 13 JTL
- HAC3 = 1448,4 h/an > 34h + 14 JTL

A la date d'entrée en vigueur du présent accord, les salarié(e)s Orange Caraïbe SA mis à disposition d'Orange SA avec un régime de travail Orange SA HAC seront transférés à Orange SA en conservant ce régime de travail.

- **TPHNO – Travaux Programmés en Heures Non Ouvrables**

Le régime TPHNO permet de réaliser des travaux de maintenance et d'exploitation du réseau ou du système d'information (SI) en dehors des heures d'ouverture des services à partir du régime de base (35H, 38H ou 39H).

Les travaux programmés doivent être inclus dans l'horaire hebdomadaire habituel du salarié et ne génèrent pas d'heures supplémentaires (sauf dépassement de la durée prévue de l'intervention).

Des JTL supplémentaires sont accordés en fonction du nombre d'heures réalisées en HNO (*de 2 à 7 JTL supplémentaires selon le barème fixé par l'Accord pour tous.*)

À la date d'entrée en vigueur du présent accord, les salarié(e)s Orange Caraïbe SA amené(e)s à réaliser des Travaux Programmés en Heures Non Ouvrables seront transféré(e)s à Orange SA en conservant un régime de travail TPHNO.

Le salarié d'Orange Caraïbe SA pourra être transféré sur un régime de travail TPHNO avec son régime de base initial (39 heures ou 35 heures).

2.1.4 Régimes de travail des cadres Orange SA

À Orange SA, il existe deux catégories de cadres : les Cadres Opérationnels de Proximité (COP) occupés selon les horaires de leur équipe et les Cadres Exécutifs Autonomes (CEA).

- **Les Cadres Opérationnels de Proximité**

Ils ont l'horaire applicable au sein du service et sont positionnés sur l'un des autres régimes de travail décrits ci-dessus.

- **Les Cadres Exécutifs Autonomes**

Les Cadres Exécutifs Autonomes sont des cadres qui disposent d'une grande autonomie dans la gestion et l'organisation de leur travail. Compte tenu de cette latitude d'organisation, leur temps de travail est calculé en nombre de jours par an, 207 jours et 20 JTL pour un CEA à temps plein.

Le régime de Cadre Exécutif Autonome n'existe pas au sein d'Orange Caraïbe SA.

L'éligibilité au régime CEA s'apprécie au regard de l'activité du collaborateur et de l'autonomie dans l'exercice de celle-ci.

Les salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA éligibles (au sens du régime applicable au sein d'Orange SA), pourront bénéficier du régime CEA s'ils le souhaitent et à leur demande. L'application de ce régime sera formalisée par la signature d'un avenant (*cf. exemple d'avenant en annexe 2 de l'accord*).

Le passage en CEA résulte de l'accord de la ligne managériale et du salarié. Il s'agit d'un processus qui s'engagera au fur et à mesure, à compter de 2024 au sein des équipes.

En aucun cas, le régime CEA ne pourra être imposé à un salarié, même s'il intègre un service où le régime du CEA est déjà appliqué.

2.1.5 Temps partiel, temps convenu, télétravail

La fusion n'impacte pas la situation des salarié(e)s Orange Caraïbe SA qui seraient en temps partiel, temps convenu ou télétravail au moment de leur intégration dans Orange SA. Ces aménagements, qui ont fait l'objet d'une validation managériale (avenants temps partiel, accord managérial temps convenu, avenant de télétravail avec modalités et durée) ne sont donc pas remis en cause.

2.1.6 Heures supplémentaires

L'heure supplémentaire est une heure effectuée par le salarié à la demande de l'employeur et réalisée au-delà de l'horaire hebdomadaire légal ou de la durée considérée comme équivalente, dans la limite de la durée maximale hebdomadaire. Elle concerne les salarié(e)s soumis à un régime horaire. A Orange SA, les CEA, soumis à un régime au forfait jour, en sont donc exclus.

Au sein d'Orange Caraïbe SA et d'Orange SA le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est le même, soit :

- 40^{ème} heure si le salarié a un régime de travail avec JTL/JRTT
- 36^{ème} heure si le salarié a un régime de travail sans JTL/JRTT

De même, la majoration des heures supplémentaires au sein d'Orange Caraïbe SA et d'Orange SA est identique, soit :

- 25% les huit premières heures
- 50% les heures suivantes

Cependant au sein d'Orange SA, 50% des heures sont transformées en repos compensateurs de remplacement ce qui n'est pas le cas au sein d'Orange Caraïbe SA.

Le contingent maximum d'heures supplémentaires par année civile est fixé à 130 heures à Orange Caraïbe SA et à 90 heures à Orange SA. Les heures effectuées dans le cadre du plan radial ne sont pas comprises dans ce contingent.

Le repos compensateur est de 50% au-delà de la 42^{ème} heure et de 100% pour les heures supplémentaires au-delà du contingent au sein d'Orange SA.

Au sein d'Orange Caraïbe SA, le repos compensateur est applicable à 100% pour les heures supplémentaires réalisées au-delà du contingent.

Les différences de majoration et de contingent annuel entre Orange SA et Orange Caraïbe SA ne constituent pas de différence défavorable au salarié. L'entreprise s'attachant à veiller à la santé et la sécurité au travail et à limiter le recours aux heures supplémentaires, à la date d'entrée en vigueur du présent accord de transition, les salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA bénéficieront des dispositions en vigueur au sein d'Orange SA en matière d'heures supplémentaires.

Les salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA pourront transférer la totalité des heures détenues dans leur compteur ADP vers le compteur Anoo d'Orange SA.

Les salarié(e)s pourront s'ils(elles) le souhaitent alimenter leur CET en y affectant tout ou partie des heures détenues dans le compteur ADP, suivant les modalités d'alimentation du CET.

Une attention particulière sera portée à ceux dont le compteur est supérieur à 90 heures.

2.1.7 Majoration pour travail occasionnel : travail de nuit, travail le dimanche, jour férié

Le régime des deux sociétés étant identique, la fusion n'impacte pas la situation des salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA qui travaillent à titre exceptionnel de nuit, le dimanche ou les jours fériés au moment de leur intégration dans Orange SA.

S'agissant du travail de nuit le dimanche et travail de nuit les jours fériés, le régime d'Orange SA est plus favorable : valorisation à 110 % vs 100 % au sein d'Orange Caraïbe SA.

2.2 Astreintes

D'une manière générale, les règles relatives à l'astreinte sont régies par l'Accord relatif aux astreintes au sein d'Orange SA du 3 août 2023.

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure

d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. Un planning prévisionnel est établi, chaque salarié connaît ainsi sa période d'astreinte.

Les astreintes sont planifiées en dehors des plages d'ouverture des services, elles sont différentes des TPHNO par le caractère imprévisible des interventions nécessaires et leur durée.

L'astreinte se compose de trois temps :

- **Le temps d'attente** : c'est la période durant laquelle le salarié est disponible pour intervenir. Cette période n'est pas considérée comme du temps de travail effectif, mais elle est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et des durées de repos hebdomadaire ;
- **Le temps d'intervention** : il est considéré comme du temps de travail effectif.
- **Le temps de déplacement** nécessaire à une intervention en astreinte est considéré comme temps de travail effectif.

L'intervention peut se dérouler soit à domicile, avec des moyens informatiques et de télécommunications mis à la disposition du salarié par l'entreprise (VPN, ordinateur portable, téléphone portable), soit sur site. Le salarié a la faculté de se connecter au réseau internet via le téléphone portable mis à sa disposition par l'entreprise. Si le salarié choisit de se connecter au réseau internet via d'autres modalités, les coûts de connexion qui en résultent sont compensés par la compensation forfaitaire du temps d'attente attribué au salarié d'astreinte.

Au sein d'Orange SA :

- Une période d'astreinte ne peut pas avoir lieu plus d'une semaine sur trois et pas plus de 7 jours consécutifs (sous réserve des dispositions en matière de repos hebdomadaire) ;
- Le forfait d'attente est de 478,50 € à la semaine (soit 40 € par jour du lundi au samedi, 79,50 € pour les nuits de week-end et jour de dimanche).

Au sein d'Orange Caraïbe SA, le système mis en place pour répondre au besoin d'intervention est une astreinte statistique : une liste de salarié(e)s amenés à intervenir est à la disposition de l'agent de sécurité en poste. Les salarié(e)s qui figurent sur cette liste bénéficient d'une prime forfaitaire de 350 € par mois, soit 4200 € par an.

Il conviendra de différencier plusieurs situations :

1. A partir du 1^{er} janvier 2024, les salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA dont l'activité est concernée par le régime d'astreinte se verront appliquer le régime d'Orange SA. La direction s'engage, pendant la durée de l'accord, à garantir le montant de 4200 € minimum à travers une organisation des astreintes qui sera mise en place au sein des services concernés.

Au mois de novembre de chaque année, si l'entreprise constate que la projection du nombre d'astreintes nécessaire à l'atteinte du montant de 4200€ minimum garanti pour chaque salarié n'est pas réalisable du fait de l'entreprise, une prime correspondant à la différence entre les 4200€ et le montant des astreintes réalisées sur l'année sera versée sur la paie du mois de décembre de l'année en question.

Pendant la période transitoire, d'octobre à décembre 2023, les salarié(e)s continueront à percevoir la prime d'astreinte mensuelle de 350 €.

2. Les salarié(e)s qui aujourd'hui sont concernés par une activité éligible à l'astreinte mais qui changeraient d'activité à leur initiative après la fusion, pendant la durée de l'accord, et dont cette activité ne serait pas éligible à l'astreinte, bénéficieront d'une prime de sortie d'astreinte calculée comme suit :

- Le salarié ayant réalisé des astreintes pendant au moins trois ans au 31 décembre 2023 percevra une compensation correspondant à 100% de la somme perdue au titre de la compensation de la prime d'astreinte acquise sous le régime applicable à Orange Caraïbe SA sur un an.
- Le salarié ayant réalisé des astreintes pendant au moins 1 an et moins de 3 ans au 31 décembre 2023 percevra une compensation correspondant à 50% de la somme perdue au titre de la compensation de la prime d'astreinte acquise sous le régime applicable à Orange Caraïbe SA sur un an.

3. Pendant la durée de l'accord, les salarié(e)s qui aujourd'hui sont concerné(e)s par une activité éligible à l'astreinte mais dont l'activité ne serait plus éligible du fait de la fusion bénéficieront d'une réintégration de 4200 € dans le SGB annuel. Cette réintégration interviendra au 1^{er} janvier 2024.

4. Une prime de fin du dispositif d'astreinte Orange Caraïbe SA d'un montant de 500€ brut sera versée avant le 31 décembre 2023. Sont éligibles au versement de cette prime, l'ensemble des salarié(e)s effectuant l'astreinte.

5. L'analyse des situations individuelles fait apparaître qu'il y a des salarié(e)s qui bénéficient d'une prime d'astreinte alors que dans le cadre de leur activité, ils n'effectuent pas d'astreinte. Ces situations relèvent de l'historique des salarié(e)s au sein de l'entreprise Orange Caraïbe SA. Pour ces salarié(e)s, identifiés par la direction, dont la situation n'évolue pas vers un poste éligible à l'astreinte, l'équivalent de la prime d'astreinte sur 12 mois soit 4200 € sera réintégré dans le salaire global brut à compter du mois de janvier 2024.

2.3 Les congés payés et les jours de réduction du temps de travail

2.3.1 Modalités applicables aux congés payés et aux jours de réduction du temps de travail

Au sein d'Orange SA et d'Orange Caraïbe SA le droit à congés est identique, soit 25 jours pour un salarié à temps plein.

Au sein d'Orange SA :

- La période de référence d'acquisition des congés est l'année civile ;
- Le report de prise de congé est possible jusqu'au 31 mai de l'année N+1, dans la limite de 2 fois les obligations hebdomadaires (10 jours si temps plein) acquis au 31 décembre de l'année N ;
- Le calcul de l'arrondi de CA, pour les salarié(e)s à temps partiel s'effectue au ½ CA supérieur ;

- Le principe d'acquisition de jour de congé supplémentaire n'est pas applicable en cas de fractionnement des congés (Accord OARTT 02/02/2000).

Au sein d'Orange Caraïbe SA :

- La période de référence d'acquisition des congés va du 1^{er} juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N ;
- Aucun report n'est possible, à l'exception d'une situation de congé maternité ou de longue maladie ;
- Le calcul de l'arrondi de CA, pour les salarié(e)s à temps partiel s'effectue à l'entier supérieur ;
- Congés de fractionnement : sous condition du solde de congés au 1^{er} novembre de l'année N :
 - o 1 jour supplémentaire si le solde de congés est compris entre 6 et 9 jours ;
 - o 2 jours supplémentaires si le solde de congés est supérieur à 10 jours.

Au sein d'Orange SA et d'Orange Caraïbe SA, la date d'attribution des Jours de Temps Libre ou des Jours de Réduction du Temps de Travail est identique, soit le 1^{er} janvier de chaque année.

Au sein d'Orange SA et d'Orange Caraïbe SA il n'y a pas de report possible des Jours de Temps Libre ou de Jours de Réduction du Temps de Travail au-delà du 31 décembre. Seuls les salarié(e)s en CEA au sein d'Orange SA ont la possibilité de reporter la prise de JTL jusqu'au 31 mars de l'année N+1.

Au sein d'Orange SA toutes les absences sont génératrices de droit à JTL sauf :

- Le congé paternité ;
- Le congé pour grave maladie et l'affection longue durée ;
- Le congé formation ;
- Les absences irrégulières.

Au sein d'Orange Caraïbe SA toutes les absences sont génératrices de droit à JRTT sauf :

- Le congé pathologique ;
- Le congé maternité.

2.3.2 Traitement des congés payés acquis

▪ Traitement des congés acquis au sein d'Orange Caraïbe SA au 30 septembre 2023

A l'entrée en vigueur du présent accord, les salarié(e)s qui auront un solde de jours de congés acquis au sein d'Orange Caraïbe SA sur la période N-1 au 31 mai 2023 et sur la période N sur la période du 1^{er} juin au 30 septembre 2023, pourront :

1. Transférer à Orange SA entre 1 et 15 jours de congés acquis. Ces congés transférés pourront être pris jusqu'au 31 décembre 2024 ;
2. Alimenter leur CET jusqu'à 20 jours supplémentaires (le CET pourra donc être alimenté jusqu'à 30 jours au lieu des 10 jours normalement autorisés pour l'exercice 2023 et pour 2024) ;
3. Percevoir une indemnité compensatrice de congés payés pouvant représenter l'intégralité de leurs droits à congés.

Cette indemnité compensatrice de congés payés sera versée, au choix du salarié, soit :

- o en une fois, sur la paye de décembre 2023 ;
- o en deux fois : 50% sur la paye de décembre 2023, 50% sur la paye de janvier 2024.

L'indemnité compensatrice de congés payés est calculée par comparaison entre 2 modes de calcul :

- 1^{ère} méthode : l'indemnité de congés payés est égale à 1/10^{ème} de la rémunération brute totale perçue au cours de la période de référence
- 2^{ème} méthode : l'indemnité de congés payés est égale à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler (maintien de salaire)

Le montant le plus avantageux sera versé au salarié.

Les trois options susmentionnées pourront être combinées par le salarié.

A défaut de choix exprimé par le salarié au 30 novembre 2023, la totalité du reliquat de jours de congés payés sera versée sous la forme d'une indemnité compensatrice de congés payés à la hauteur des droits acquis. Cette indemnité compensatrice sera versée, en une fois, sur la paye de décembre 2023. Elle sera calculée selon la méthode de calcul susmentionnée.

▪ Jours de fractionnement

Par ailleurs, afin de prendre en compte les jours de fractionnement appliqués à Orange Caraïbe SA, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, il est prévu une compensation de deux jours qui se traduit par une augmentation de salaire fixe, calculée comme suit :

- *Compensation = 2 jours X taux journalier moyen*
- *Taux journalier moyen = salaire de base mensuel / (5 jours x 52 / 12)*

Ce calcul sera effectué, au mois de janvier 2024, sur la base du salaire de base de janvier 2024.

▪ Congés acquis au sein d'Orange SA pour la période du 1^{er} octobre au 31 décembre 2023.

Les salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA intégrant Orange SA se verront appliquer au 1^{er} octobre 2023, les droits à congés annuels (CA) en vigueur à Orange SA qu'ils pourront utiliser selon les règles de prise de congés en vigueur à Orange SA.

Pour un salarié à temps complet¹ : 6,5 jours de CA acquis entre le 1^{er} octobre 2023 et le 31 décembre 2023.

▪ Communication aux salariés

Chaque salarié (actif ou inactif) sera informé au plus tard le 31 octobre 2023 :

- Du nombre de droits à congés acquis au 30 septembre 2023 au sein d'Orange Caraïbe SA et des options d'utilisation possibles (cf. paragraphe ci-dessus « *Traitement des congés acquis au sein d'Orange Caraïbe SA au 30 septembre 2023* ») ;
- Du nombre de jours de congés dont il dispose au sein d'Orange SA pour la période du 31 octobre au 31 décembre 2023.

¹ Pour les salariés à temps partiel, les droits à congés sont calculés suivant le nombre de jours travaillés par semaine (5 fois le nombre de jours ouvrés).

2.3.3 Traitement des Jours de réduction du temps de travail

Les JRTT acquis au titre de l'accord sur la réduction du temps de travail du 23 décembre 1999 applicable au sein d'Orange Caraïbe SA ne sont pas reportables d'une année à l'autre.

De même au sein d'Orange SA, en régime de base, le report de JTL n'est pas possible d'une année à l'autre.

Le solde de JRTT acquis au sein d'Orange Caraïbe SA au 30 septembre 2023 sera transféré en l'état à Orange SA. Les JRTT/JTL n'étant pas reportables d'une année à l'autre, les salarié(e)s auront le choix avant le 31 décembre 2023, comme le prévoit le régime actuel, de les poser ou de les placer en CET dans la limite autorisée, soit 11 jours.

La direction s'assurera auprès de la ligne managériale de la bonne application de la pose des JRTT pendant cette période et portera une attention particulière sur ce point.

Le jour de RTT décompté au titre du 2 novembre 2023, chômé, sera réaffecté au compteur de JRTT des salarié(e)s concerné(e)s, au mois de novembre 2023.

2.3.4 Traitement des repos compensateurs

Au sein d'Orange Caraïbe SA, les heures supplémentaires réalisées sont soit payées soit rendues en repos compensateurs. Lorsque les heures supplémentaires sont rendues sous forme de repos, elles viennent alimenter un compteur de repos compensateurs de type remplacement.

Au 1^{er} janvier 2024, le solde de repos compensateurs des salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA sera transféré vers Orange SA, dans le compteur de repos compensateurs de remplacement (RCR). Le RCR est alimenté par les heures non majorées et les heures supplémentaires effectuées non payées.

2.4 Le compte épargne temps

Au sein d'Orange SA les salarié(e)s doivent justifier d'une ancienneté Groupe de 12 mois pour bénéficier d'un CET. Les salarié(e)s peuvent alimenter le CET dans la limite de 10 jours de congés (salarié à temps plein), de 50% de JTL par année calendaire et de 90 heures par an de repos compensateurs, et ce dans la limite de 22 jours par an.

Au sein d'Orange Caraïbe SA les salarié(e)s n'ont pas à justifier d'une ancienneté minimum pour bénéficier d'un CET. Les salarié(e)s peuvent alimenter le CET dans la limite de 10 jours de congés payés, de 50% de JRTT par année calendaire et de 130 heures par an de repos compensateurs. La totalité des jours déposés ne peut pas excéder 22 jours par an.

Les conditions d'utilisation du CET et d'abondement vers le PERCO sont identiques au sein d'Orange SA et d'Orange Caraïbe SA :

- Congé parental d'éducation ;
- Congé pour départ à la retraite ;
- Congé pour convenance personnelle (max 6 mois) ;
- Congé création ou reprise d'entreprise (abondement 20%) ;
- Congé de formation, développement personnel et formation qualifiante (abondement 20%) ;
- Accompagnement de personne en fin de vie (abondement 20%) ;

- Action humanitaire (abondement 20%) ;
- Alimentation du PERCO dans la limite de 10 jours par année civile.

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord de transition, l'ensemble des salarié(e)s Orange Caraïbe SA bénéficiera des dispositions du compte épargne temps en vigueur à Orange SA, à l'exception des modalités particulières prévues à l'article 2.3.2 du présent accord.

2.5 Absences exceptionnelles

2.5.1 Autorisations Spéciales d'Absence pour motif familial

Un comparatif des autorisations spéciales d'absences (ASA) entre Orange SA et Orange Caraïbe SA est repris dans un tableau figurant en annexe 3 du présent accord.

La différence des ASA pour motif familial entre Orange SA et Orange Caraïbe SA ne constitue pas de différence défavorable pour les salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA.

À la date d'entrée en vigueur du présent accord, les salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA bénéficieront des ASA pour motif familial prévues à Orange SA.

2.5.2 Autres absences exceptionnelles

Au-delà des ASA pour motif familial précisées au paragraphe précédent, des absences exceptionnelles sont prévues par Orange SA pour accompagner les salarié(e)s dans leur vie sociale et de citoyen, etc..

La liste exhaustive de ces absences est précisée dans Anoo et mise à jour régulièrement.

La comparaison des absences exceptionnelles entre Orange SA et Orange Caraïbe SA ne constitue pas de différence défavorable pour les salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA.

À la date d'entrée en vigueur du présent accord de transition, les salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA bénéficieront des absences exceptionnelles prévues à Orange SA.

▪ **Facilités de service liées à la maternité**

À Orange SA, les femmes enceintes bénéficient, avant le congé maternité, d'une réduction de leurs horaires de travail d'une heure (1 h) à compter du 3^{ème} mois, puis d'une heure trente (1h30) à compter du 6^{ème} mois. Ce temps d'absence n'est pas déduit de la rémunération.

Au retour du congé maternité, les femmes ont la possibilité de réduire d'une heure trente (1h30) les horaires de travail jusqu'au 3^{ème} mois après l'accouchement.

En cas d'allaitement et sur justificatif médical, elles ont la possibilité de réduire les horaires de travail d'une heure trente (1h30) du 4^{ème} mois jusqu'au 12^{ème} mois après l'accouchement.

À Orange Caraïbe SA, les femmes enceintes bénéficient, avant le congé maternité, d'une réduction de leurs horaires de travail de 30 minutes à compter du 3^{ème} mois. Ce temps d'absence n'est pas déduit de la rémunération.

À la date d'entrée en vigueur du présent accord de transition, les salariées d'Orange Caraïbe SA bénéficieront des dispositions en termes de facilités de service liées à la maternité en vigueur à Orange SA.

Chapitre 3 – Situations individuelles

3.1 Référentiels

Branche

- Convention Collective Nationale des Télécommunications (CCNT)

Groupe

- Relevé de décision du 7 novembre 2022 sur la mobilité interne à l'initiative des salarié(e)s au sein du Groupe Orange en France
- Décision n°14 du 1^{er} octobre 2014 relative aux mesures financières d'accompagnement de la mobilité interne à l'initiative du salarié
- Accord sur les principes fondamentaux : perspective – emploi et compétences – développement professionnel – formation – mobilité du 5 mars 2010
- Accord portant sur le dialogue social au sein de l'UES Orange du 13 juin 2019 (CAP/CCP - article 31 et annexe 4)

3.2 Contrats de travail et avenants

L'ensemble des contrats de travail et avenants seront repris automatiquement en l'état par Orange SA du fait de la fusion. Il en est de même pour tout engagement contractuel pris dans l'exercice du contrat de travail, à l'exception des situations évoquées aux articles 3.3.1 et 3.3.2 du présent accord.

Les différentes clauses des contrats de travail (y compris les clauses de non-concurrence, les clauses relatives à la période d'essai et à la rupture du contrat de travail) et avenants sont maintenues.

3.3 Statuts

La société Orange SA regroupe des salarié(e)s de droit privé et des fonctionnaires tandis que seuls des salarié(e)s de droit privé composent le personnel d'Orange Caraïbe SA.

Toutefois, certains fonctionnaires Orange SA sont détachés à Orange Caraïbe SA, tout comme certains salarié(e)s de droit privé Orange SA sont mis à disposition d'Orange Caraïbe SA. De même, des salarié(e)s Orange Caraïbe SA sont mis à disposition d'Orange SA.

3.3.1 Salarié(e)s mis à disposition

La fusion en date du 30 septembre 2023 aura pour effet de mettre fin automatiquement aux conventions de mise à disposition conclues avec :

- des salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA mis à disposition d'Orange SA ;
- des salarié(e)s d'Orange SA mis à disposition d'Orange Caraïbe SA.

À la date d'entrée en vigueur de l'accord de transition, ces salarié(e)s conserveront la même affectation que celle qu'ils occupaient dans le cadre de leur mise à disposition, sans changement de leurs activités et conditions de travail.

La direction s'assurera d'avoir identifié tous les cas spécifiques de rémunération et de conditions particulières et les traitera dans le cadre de la commission de suivi en accord, avec les intéressés, afin de leur garantir un maintien de leurs conditions d'emploi et de rétribution.

La direction s'assurera d'informer les salarié(e)s des dispositions de fin de la MAD. Ces salariés pourront faire connaître leur souhait de changer leur affectation au plus tard le 30 novembre 2023.

La Direction accompagnera les salarié(e)s souhaitant changer d'affectation dans les conditions prévues initialement dans le cadre de leur avenant de MAD.

3.3.2 Fonctionnaires Orange SA détachés à Orange Caraïbe SA

La fusion en date du 30 septembre 2023 aura pour effet de mettre fin automatiquement aux conventions des fonctionnaires d'Orange SA détachés à Orange Caraïbe SA.

À la date d'entrée en vigueur de l'accord de transition, ces salarié(e)s conserveront la même affectation que celle qu'ils occupaient dans le cadre de leur détachement, sans changement de leurs activités et conditions de travail. Une étude de leur carrière miroir sera effectuée à l'occasion de leur retour sur leur statut de fonctionnaire (position normale d'activité).

3.4 Classification / bande

Les deux sociétés appliquant la Convention Nationale des Télécommunications (CCNT), les salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA relèvent de la même grille de classification des emplois que les salarié(e)s d'Orange SA.

La bande d'emploi supplémentaire Dbis, non existante dans la CCNT, existe en revanche au sein d'Orange SA et d'Orange Caraïbe SA.

Il n'y a pas de modification pour le personnel issu d'Orange Caraïbe SA dans le cadre de son intégration au sein d'Orange SA.

3.5 Référentiel métier

Le référentiel métier groupe définit les métiers au sein des sociétés du Groupe (cf. annexe 6). Ainsi, il s'applique aux salariés d'Orange Caraïbe SA. L'intégration des salariés d'Orange Caraïbe SA dans Orange SA n'a pas d'impact sur le code métier.

3.6 Ancienneté

Dans le cadre de leur intégration au sein d'Orange SA, l'ancienneté groupe est reprise pour l'ensemble des salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA.

3.7 Situations individuelles spécifiques

Des salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA sont, au moment de la signature du présent accord, dans l'une des situations suivantes : convention d'essaimage, projet personnel accompagné (PPA), dispositif « respiration », congé non rémunéré.

À la date d'entrée en vigueur de l'accord de transition, ces dispositifs se poursuivront au sein d'Orange SA, tel que prévu préalablement à Orange Caraïbe SA.

Toute autre situation individuelle spécifique fera l'objet d'une analyse approfondie en vue d'un traitement adapté. A cet effet, la commission prévue à l'article 10.3 du présent accord pourra, si nécessaire, être réunie.

3.8 Procédure disciplinaire

La procédure disciplinaire en vigueur au sein d'Orange SA prévoit le recours à une Commission Consultative Paritaire (CCP) pour les salarié(e)s de droit privé et à une Commission Administrative Paritaire (CAP) pour les fonctionnaires :

- Les CCP traitent des sanctions disciplinaires autre que l'avertissement et le blâme et du licenciement pour insuffisance professionnelle. Elles ont également pour rôle d'examiner tout litige d'ordre individuel qui n'a pu être résolu sur le plan local par la médiation ou l'intervention des Représentants de Proximité (RP) ;
- Les CAP traitent essentiellement des sanctions disciplinaires autre que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions d'un à trois jours, des questions individuelles, des licenciements pour insuffisance professionnelle et des licenciements suite à trois refus de poste après une période de disponibilité.

Ces instances paritaires, constituées d'un nombre égal de représentants Orange SA et de représentants des salarié(e)s, émettent un avis motivé sur les dossiers soumis.

Le processus disciplinaire en vigueur au sein d'Orange Caraïbe SA n'implique pas la consultation de telles instances ; il repose uniquement sur les règles issues du Code du travail.

A compter du 1^{er} octobre 2023, la procédure disciplinaire en vigueur au sein d'Orange SA sera applicable.

3.9 Mobilité

Les règles relatives à la mobilité au sein du groupe sont communes aux sociétés Orange SA et Orange Caraïbe SA.

Il n'y a pas de modification pour le personnel issu d'Orange Caraïbe SA dans le cadre de son intégration au sein d'Orange SA.

Chapitre 4 – Rémunération individuelle fixe et variable

4.1 Référentiels

Branche

- Convention Collective Nationale des Télécommunications (CCNT)

Orange SA

- Accord salarial 2023 Orange SA du 16 mars 2023

Orange Caraïbe SA

- Accord d'entreprise portant sur la mise en place de la CCNT et sur des dispositions spécifiques applicables au personnel d'Orange Caraïbe du 19 août 2003
- Procès-verbal de désaccord – Décision unilatérale sur l'avenant d'entreprise portant sur la mise en place de la CCNT et sur des dispositions spécifiques applicables au personnel d'Orange Caraïbe du 2 mai 2012
- 3^{ème} Avenant à l'accord d'entreprise portant sur la mise en place des grilles de salaires minima du 7 avril 2004, du 1^{er} octobre 2014
- Accord relatif à la négociation annuelle obligatoire Orange Caraïbe SA du 24 mai 2023

4.2 Rémunération fixe

4.2.1 Salaires minima annuels

La convention collective nationale des télécommunications (CCNT) définit les salaires minima. Elle est commune aux entités Orange SA et Orange Caraïbe SA.

Les salaires des salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA se situent tous au-dessus de ces minima.

4.2.2 Salaire global de base brut

Le salaire global de base (SGB) brut annuel est composé du salaire brut annuel de base auquel s'ajoutent d'éventuels avantages monétaires. A ce SGB peut s'ajouter une part variable.

Les évolutions du salaire de base des salarié(e)s s'inscrivent dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

Le salaire de base des salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA est versé sur 13 mois, contrairement au salaire de base des salarié(e)s d'Orange SA, versé sur 12 mois.

Au mois de décembre 2023, les salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA continueront à percevoir le treizième mois conformément aux dispositions applicables aujourd'hui au sein d'Orange Caraïbe SA.

Dans le cadre de l'intégration du personnel d'Orange Caraïbe SA au sein d'Orange SA, les parties conviennent de répartir le montant du treizième mois sur les douze autres mois, sans diminution du salaire global annuel.

Le salaire global annuel (incluant le treizième mois) sera versé en 12 mensualités à compter de janvier 2024.

4.2.3 Versement des salaires

A la date du 1^{er} janvier 2024, l'ensemble des salarié(e)s seront traités sur le système de paie d'Orange SA, dénommé « HARP ».

La rémunération des salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA transféré(e)s à Orange SA sera versée selon les règles en vigueur à Orange SA. A date, le virement de la paie est effectué sur le compte le 20 du mois, à condition que celui-ci soit un jour ouvré (soit du lundi au vendredi hors jours fériés).

4.3 Rémunération variable

4.3.1 Bénéficiaires et versement

Au sein d'Orange Caraïbe SA, bénéficiant d'une part variable (PV) de rémunération les salarié(e)s cadres et non-cadres. Au sein d'Orange SA, les salarié(e)s non-cadres ne sont pas concerné(e)s par le dispositif de PV, cette modalité n'étant pas applicable sur le même périmètre d'activité au sein des deux sociétés.

Pour les salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA, la PV du premier semestre est payée en septembre, celle du second semestre en février de l'année N+1.

Pour les salarié(e)s d'Orange SA, la PV est calculée annuellement. Un versement est effectué en septembre sous forme d'acompte provisionnel. En mars de l'année N+1, la PV annuelle est versée après déduction de l'acompte provisionnel (cf. annexe 4 du présent accord).

4.3.2 Structure de la part variable

➤ Structure de la part variable Orange Caraïbe SA

La part variable Orange Caraïbe SA est composée de deux parties dont la répartition en pourcentage varie en fonction du niveau CCNT : la part individuelle managériale et la part collective.

Pour précision, le taux cible de la part variable est le taux moyen pour les objectifs atteints à 100%.

CCNT	PV à 100%	Part individuelle	Part Collective	% part indiv / globale	PVM ind max	PVM coll. max	PVM totale max
C	8%	8%	0%	100%	9,60%	0%	9,6%
D	10%	10%	0%	100%	12%	0%	12%
Dbis	12%	11,4%	0,6%	95%	13,68%	0,72%	14,4%
E	12%	9,6%	2,4%	80%	11,52%	2,88%	14,4%
F	15%	10,5%	4,5%	70%	12,60%	5,40%	18%

➤ Structure de la part variable Orange SA

La part variable Orange SA est composée de trois parties : la part individuelle managériale, la part collective « *Mon entité DOAG* » et la part Division Orange France.

Pour précision, le taux cible de la part variable est le taux moyen pour les objectifs atteints à 100%.

Groupes d'emplois	% à objectifs atteints 100%	"ma contribution individuelle"	"mon entité"	Part Division / Groupe	Max
DBIS	7,5%	$7,5\% \times 60\% \times 100\% = \mathbf{4,5\%}$	$+ 7,5\% \times 20\% \times 100\% = \mathbf{1,5\%}$	$+ 7,5\% \times 20\% \times 100\% = \mathbf{1,5\%}$	11,25%
E	11,5%	$11,5\% \times 60\% \times 100\% = \mathbf{6,9\%}$	$+ 11,5\% \times 20\% \times 100\% = \mathbf{2,3\%}$	$+ 11,5\% \times 20\% \times 100\% = \mathbf{2,3\%}$	17,25%
F	16,0%	$16,0\% \times 60\% \times 100\% = \mathbf{9,6\%}$	$+ 16,0\% \times 20\% \times 100\% = \mathbf{3,2\%}$	$+ 16,0\% \times 20\% \times 100\% = \mathbf{3,2\%}$	24%
G	24,0%	$24,0\% \times 60\% \times 100\% = \mathbf{14,4\%}$	$+ 24,0\% \times 20\% \times 100\% = \mathbf{4,8\%}$	$+ 24,0\% \times 20\% \times 100\% = \mathbf{4,8\%}$	36%

4.3.3 Mesures de transition

A compter du 1^{er} janvier 2024, les salarié(e)s éligibles à la part variable de rémunération selon les règles d'Orange SA (salarié(e)s en bande DBIS, E, F et G) se verront appliquer le régime de rémunération variable en vigueur chez Orange SA.

4.3.3.1 Mesures transitoires pour le second semestre 2023

Les salarié(e)s éligibles à la part variable de rémunération à Orange Caraïbe SA se verront appliquer, au titre du second semestre 2023 les règles d'Orange Caraïbe SA pour la période du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2023.

Compte de tenu de la fusion au 30 septembre 2023, pour le calcul de la part variable collective, les indicateurs financiers du troisième trimestre serviront de base pour l'ensemble du second semestre 2023.

Le montant total de part variable de rémunération au titre du second semestre 2023 sera versé au mois de février 2024.

4.3.3.2 Compensation des écarts de rémunération variable

➤ **Part variable des non-cadres**

Les salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA en bande D qui bénéficient d'une part variable ne seront pas éligibles à une part variable managériale au sein d'Orange SA.

Les parties conviennent de la mise en œuvre d'une compensation qui se traduit par une augmentation du salaire de base. Cette augmentation correspond à l'écart relevé entre les dispositifs des deux sociétés.

Salarié en bande D : le taux cible est de 10% au sein d'Orange Caraïbe SA.

La compensation se matérialisera par l'intégration dans le salaire de base, de 100% de l'écart, soit une augmentation de 10% du SGB au 1^{er} janvier 2024, sur la base du SGB mensuel de septembre 2023 annualisé (SGB mensuel septembre 2023 x 13).

Cette augmentation sera effectuée sur la paie du mois de janvier 2024.

➤ **Part variable des cadres**

- **Salarié(e)s en bande Dbis**

Les salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA en bande Dbis continueront à bénéficier d'une part variable au sein d'Orange SA. Toutefois, le taux cible de PV est de 7,5% au sein d'Orange SA contre 12% actuellement au sein d'Orange Caraïbe SA.

Les parties conviennent de la mise en œuvre d'une compensation qui se traduit par une augmentation du salaire de base. Cette augmentation correspondant à l'écart relevé entre les dispositifs des deux sociétés.

Salarié en bande Dbis : $12\% - 7.5\% = 4.5\%$

La compensation se matérialisera par l'intégration dans le salaire de base de 100 % de l'écart, soit une augmentation de 4,5% du SGB au 1^{er} janvier 2024, sur la base du SGB mensuel de septembre 2023 annualisé (SGB mensuel septembre 2023 x 13).

Cette augmentation sera effectuée sur la paie du mois de janvier 2024.

- **Salarié(e)s en bande E**

Les salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA en bande E continueront à bénéficier d'une part variable managériale au sein d'Orange SA. Toutefois, le taux cible de PV est de 11,5% au sein d'Orange SA contre 12% actuellement au sein d'Orange Caraïbe SA.

Ils bénéficieront donc d'une compensation qui se traduit par une augmentation du salaire de base. Cette augmentation correspond à l'écart relevé entre les dispositifs des deux sociétés.

Salarié en bande E : $12\% - 11.5\% = 0.5\%$

La compensation se matérialisera par l'intégration dans le salaire de base de 100 % de l'écart, soit une augmentation de 0,5% du SGB au 1^{er} janvier 2024, sur la base du SGB mensuel de septembre 2023 annualisé (SGB mensuel septembre 2023 x 13).

Cette augmentation sera effectuée sur la paie du mois de janvier 2024.

- **Salarié(e)s en bande F**

Les salarié(e)s Orange Caraïbe SA en bande F continueront à bénéficier d'une part variable managériale au sein d'Orange SA. La comparaison des deux régimes permet de constater qu'il n'y a pas d'écart défavorable en passant à Orange SA. Il n'y a donc pas lieu de mettre en place une compensation.

4.4 Accord salarial

Chaque société fixe les mesures salariales pour l'année par voie d'accord, ou à défaut par décision unilatérale.

A compter du 1^{er} janvier 2024, les modalités de la politique salariale d'Orange SA, prévues par accord salarial ou décision unilatérale, seront appliquées aux salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA.

Chapitre 5 – Rémunération collective

5.1 Référentiels

Groupe

- Accord de participation du Groupe France Télécom du 28 juin 2013
- Accord portant sur l'épargne salariale dans le Groupe Orange en France du 6 septembre 2022
- Accord instituant un plan d'épargne retraite collectif d'entreprise (PER COL) dans le Groupe Orange du 6 septembre 2022 (par transformation du Plan d'épargne retraite collectif – PERCO – créé par l'accord du 6 avril 2006)

Orange SA

- Accord d'intéressement d'Orange SA du 28 juin 2021

Orange Caraïbe SA

- Accord d'intéressement du personnel d'Orange Caraïbe SA du 26 juin 2023

5.2 Participation

5.2.1 Principe

La participation est un dispositif qui permet d'associer les salarié(e)s aux résultats du Groupe. Elle existe en conséquence dans la mesure où ces résultats permettent de dégager une réserve de participation positive.

Les sommes qui pourraient revenir aux personnels au titre de la participation, fonction des résultats économiques, sont donc aléatoires.

5.2.2 Bénéficiaires

Les bénéficiaires de la participation dégagée sont tous les personnels des sociétés comprises dans le périmètre de l'accord de participation du Groupe, quel que soit leur statut, comptant au moins trois mois d'ancienneté dans le Groupe à la date de la clôture de l'exercice.

5.2.3 Mesure de transition

La société Orange Caraïbe SA est adhérente à l'accord de participation du Groupe du 28 juin 2013.

Il n'y a pas de modification pour le personnel issu d'Orange Caraïbe SA dans le cadre de son intégration au sein d'Orange SA.

5.3 Intéressement

5.3.1 Principe

L'intéressement est un dispositif lié aux résultats et performances de l'entreprise. Parce qu'il dépend du niveau des résultats, l'intéressement est variable et peut être nul.

Les sommes versées au titre de l'intéressement ne peuvent se substituer à aucun des éléments de la rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu des règles légales ou contractuelles.

5.3.2 Bénéficiaires

L'accord d'intéressement d'Orange SA du 28 juin 2021 et l'accord d'intéressement d'Orange Caraïbe SA du 26 juin 2023 définissent les conditions pour bénéficier de l'intéressement. Elles sont identiques dans les deux sociétés. Ainsi, bénéficiaire de l'intéressement tous les salarié(e)s quel que soit leur statut, comptant au moins trois mois d'ancienneté dans le Groupe Orange, qu'ils soient sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, à temps complet ou partiel, y compris en contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.

5.3.3 Mesure de transition

Du fait de la fusion au 30 septembre 2023, l'exercice de l'année 2023 s'appréhendera uniquement sur neuf mois et non sur une année civile pleine.

Sur les trois mois restants (octobre, novembre et décembre 2023), les salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA seront éligibles à une part d'intéressement Orange SA. En effet, à compter du 1^{er} octobre 2023, c'est l'accord d'intéressement Orange SA qui s'appliquera de fait aux salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA.

Sous réserve des résultats des indicateurs de l'accord d'intéressement Orange Caraïbe SA et de celui d'Orange SA au titre de l'exercice 2023, les salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA percevront deux parts au titre des résultats 2023 (une au titre de chaque société).

Par ailleurs, nonobstant le caractère nécessairement variable de l'intéressement, une compensation sera mise en œuvre pour les salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA pour lesquels l'intéressement d'Orange SA apparaîtrait inférieur à celui d'Orange Caraïbe SA, sur la base de la moyenne individuelle des sommes versées au titre des trois derniers exercices précédant la fusion (exercices 2020, 2021 et 2022).

Cette compensation se matérialisera par l'intégration dans le salaire de base de 100 % de l'écart moyen, calculé individuellement pour chaque salarié visé ci-dessus.

Elle sera mise en œuvre sur la paie du mois de novembre 2023, avec effet rétroactif au 1^{er} octobre 2023.

5.4 Epargne salariale

L'épargne salariale repose chez Orange SA sur le plan d'épargne salariale dans le Groupe Orange en France et sur le plan d'épargne retraite collectif d'entreprise (PER COL) dans le Groupe Orange.

Les sommes perçues au titre de la participation et de l'intéressement peuvent être placées dans le plan d'épargne groupe ou dans le plan d'épargne retraite collectif.

La société Orange Caraïbe SA est adhérente aux accords régissant ces dispositifs. Il n'y a donc pas de modification pour le personnel issu d'Orange Caraïbe SA dans le cadre de son intégration au sein d'Orange SA.

Chapitre 6 – Protection sociale et Retraite

6.1 Frais de santé et Prévoyance

6.1.1 Bénéficiaires

Les bénéficiaires de la protection sociale (Santé – Prévoyance) sont les salarié(e)s titulaires d'un contrat de travail de droit de privé à Orange Caraïbe SA.

6.1.2 Régimes applicables

La protection sociale regroupe les avantages qui sont complémentaires à ceux prévus par la Sécurité Sociale ou par l'entreprise, à savoir :

- Les garanties en matière de remboursement de frais de santé, qui constituent la complémentaire maladie,
- Les garanties complémentaires en matière d'arrêt de travail et de décès qui constituent la prévoyance.

Orange Caraïbe SA fait partie des sociétés adhérentes au contrat de protection sociale du Groupe Orange souscrit auprès de Humanis pour la prévoyance et de la Mutuelle Générale pour la complémentaire santé.

Les prestations étant identiques entre Orange Caraïbe SA et Orange SA, le régime de protection sociale du groupe se poursuivra à la date de mise en œuvre de l'accord de transition, sans délai de carence et sans rupture sur les prestations en cours (remboursement santé, etc.).

En matière de prévoyance, le dispositif d'avance des IJSS en vigueur chez Orange SA s'appliquera aux salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA au 1^{er} janvier 2024.

6.1.3. Participation des salarié(e)s et de l'entreprise

Les taux de cotisation en vigueur pour le bénéfice du régime de protection sociale d'Orange SA s'appliquent en lieu et place de celui applicable chez Orange Caraïbe SA.

Pour la complémentaire santé, la répartition des cotisations à la date de l'entrée en vigueur de l'accord s'établit comme suit :

Part salarié	Part employeur
Tranche 1 : 40%	Tranche 1 : 60 %
Tranche 2 B et C : 39%	Tranche 2 B et C : 61%

Pour la prévoyance la répartition des cotisations à la date de l'entrée en vigueur de l'accord s'établit comme suit :

Part salarié	Part employeur
Tranche 1 : 28 %	Tranche 1 : 72 %
Tranche 2 : 32 %	Tranche 2 : 68 %
Tranche 3 : 32%	Tranche 3 : 68 %

6.2 Retraite

Pour rappel le régime de retraite est constitué de deux régimes obligatoires :

- **Retraite de base URSSAF** : assurance vieillesse du régime général de la Sécurité Sociale qui prend en compte la rémunération sur laquelle le salarié et l'entreprise ont cotisé ainsi que le nombre de trimestres. Il n'y a aucun écart entre Orange Caraïbe SA et Orange SA sur le régime de retraite de base.
- **Retraite complémentaire AGIRC ARRCO** : les cotisations du salarié et de l'entreprise génèrent des points de retraite complémentaire qui sont convertis en montant de retraite via une valeur d'achat du point.

La répartition des cotisations retraite à la date de l'entrée en vigueur de l'accord s'établit comme suit :

		Orange Caraïbe			Orange SA		
		% Global	Salarié	Patronale	% Global	Salarié	Patronale
Apprenti							
Apprenti (exo salariale si < 79% SMIC)	T1	4,72%	0	100%	6,35%	0	100%
Apprenti rému > 79% SMIC et < plafond SS	T1	7,87%	40%	60%	9,53	33%	67%
Non cadres							
	T1	7,87	40%	60%	9,53	33%	67%
	T2	21,59	40%	60%	21,59	33%	67%
Cadres							
	T1	7,87	40%	60%	7,98	33%	67%
	T2B	21,59	40%	60%	21,59	40%	60%
	T2C	21,59	40%	60%	21,59	26%	74%

La différence des cotisations de retraite complémentaire entre Orange SA et Orange Caraïbe SA ne constitue pas de différence défavorable pour les salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA.

Il est à noter que la cotisation globale est supérieure à Orange SA pour les apprentis et les salarié(e)s dans la tranche T1, ce qui génère davantage de points retraite.

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord de transition, au 1^{er} octobre 2023, les salarié(e)s se verront appliquer le régime de retraite complémentaire d'Orange SA.

6.3 Différence de cotisations

Les prestations étant identiques entre OSA et OCA, le régime de protection sociale du groupe se poursuivra sans délai de carence ni rupture sur les prestations en cours (remboursement santé ...).

La participation des salarié(e)s OCA passera de 20% à 40% pour la complémentaire santé et de 16% à 28% pour le régime de prévoyance au sein d'Orange SA.

L'entreprise prendra en charge ce surcoût de cotisations par une augmentation du SGB au moment de l'entrée en vigueur de l'accord de transition.

Chapitre 7 – Avantages sociaux

7.1 Référentiels

- Charte Groupe – Véhicules professionnels – Mise à jour mars 2021
- Charte Groupe applicable en France – Véhicules professionnels – Mise à jour janvier 2022

7.2 Avantages liés à la téléphonie fixe et mobile

7.2.1 Téléphonie Fixe et Internet

Les salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA en activité bénéficient déjà d'une réduction de 30% sur certains produits et services proposés par le Groupe, hors terminaux mobiles sans abonnement. Cet avantage est maintenu après la date de la fusion.

Les salarié(e)s d'Orange SA peuvent bénéficier d'une remise de réduction de 60% sur le prix public des offres d'abonnement téléphonique fixe ou un abonnement internet fixe. En application de la réglementation, les cotisations sociales et contributions en vigueur sont calculées sur la différence entre le prix public et le prix salarié. En conséquence cette différence figure sur le bulletin de paie sous une rubrique avantage en nature et entre dans le calcul du revenu net fiscal.

Cet avantage sera accessible aux salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA après la fusion dans le kiosque salariés à compter du mois d'octobre 2023.

7.2.2 Prise en charge d'une ligne ADSL

Dans le cadre de la mise en place du régime d'astreinte, certain(e)s salarié(e)s bénéficient aujourd'hui de la prise en charge d'une ligne ADSL par la société Orange Caraïbe SA.

Les salarié(e)s actif(ve)s d'Orange Caraïbe SA, à la date de la fusion et qui réalisent toujours des astreintes dans le cadre leur activité, conserveront l'abonnement ADSL actif pris en charge par l'entreprise. La fusion n'entraînera pas la perte de cette prise en charge, tant que leur activité nécessitera cet usage professionnel.

Les autres salarié(e)s, bénéficiaires de la prise en charge de la ligne par l'entreprise, qui ne réalisent plus d'astreintes à la date de la fusion, pourront conserver cette ligne en prenant l'abonnement à leur charge. L'entreprise informera le salarié, qui disposera alors d'un délai de trois mois pour procéder aux formalités de souscription.

L'abonnement ainsi souscrit sera éligible aux remises accessibles dans le kiosque salariés Orange SA (30% ou de 60%).

7.2.3 Téléphonie Mobile

7.2.3.1 Ligne professionnelle

Les salarié(e)s du Groupe Orange, bénéficient de la prise en charge d'un terminal mobile gratuit, dans le cadre des conditions définies par l'Accord relatif aux conditions d'accès des salarié(e)s Orange SA aux offres téléphoniques et internet fixes du 11 juillet 2014 avec application au 1^{er} janvier 2015, complété par un avenant en date du 26 avril 2018.

Après la fusion les salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA vont continuer à bénéficier de la ligne PRO. Toutefois ils ne bénéficieront plus de la subvention pour l'achat de terminaux mobile de 320 € tous les 18 mois et de la remise de 30% tous les 12 mois.

Les salarié(e)s bénéficieront de l'attribution gratuite d'un terminal mobile, en application de la politique « OSA terminaux ».

La période de renouvellement du mobile dépend de la gamme à laquelle il appartient.

Cf. 100% Pratique / Règles d'attribution et de renouvellement du mobile professionnel / Le tableau récapitulatif des périodes en fonction des différentes gammes :

Gamme	Renouvellement
Mobiles neufs	Tous les 36 mois
Mobiles reconditionnés	Tous les 24 mois
Mobiles E-tech	Tous les 24 mois

7.2.3.2 Ligne personnelle

➤ Abonnement

Les salarié(e)s du Groupe Orange bénéficient d'une remise de 30% sur les abonnements à titre personnel sur des numéros en métropole, dans la limite de cinq abonnements. Cet avantage est déjà accessible aux salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA, et le sera après la fusion.

Les salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA peuvent bénéficier d'un abonnement gratuit de 10 h + 25Go valorisés à 29 euros d'avantage en nature. Ce dispositif n'existant pas au sein d'Orange SA, après la fusion, les salarié(e)s bénéficiaires pourront garder le numéro concerné par l'abonnement. Cependant, l'abonnement ne sera pas pris en charge par l'entreprise.

Le salarié aura le choix entre :

- basculer la ligne vers un abonnement Orange à sa charge (éligible à la remise de 30%) ;
- basculer la ligne vers un abonnement Sosh à sa charge (éligible à la remise de 30%) ;
- résilier la ligne.

A défaut de choix au 30 novembre 2023, la ligne sera basculée vers un abonnement Sosh à 40Go/appels illimités à 14.99€ (éligible à la remise de 30%).

Les salarié(e)s disposant déjà de cinq lignes avec remise de 30% et de la ligne personnelle, se verront verser, en une fois, une prime de 150€, en compensation d'une des cinq lignes déjà remises qui perdra son avantage.

Cette prime sera versée au mois de novembre 2023.

➤ Remise sur l'achat de mobile

Les salarié(e)s d'Orange SA bénéficient une fois par année d'une remise de 20% sur l'achat d'un terminal mobile en version SIM ou Sosh Mobile déclarée dans leur quota Mobile.

Les salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA bénéficient d'une subvention de 250 euros sur l'achat d'un mobile par période de 18 mois et d'une remise de 30% tous les 12 mois sur l'achat d'un terminal mobile.

Après la fusion, ils pourront bénéficier de la remise de 20% une fois par année, applicable au sein d'Orange SA.

➤ Mesures de transition

La direction précise que la solution qui permet aux salarié(e)s Orange Caraïbe SA d'avoir 30% de remise sur 5 lignes sera maintenue pendant le délai nécessaire à la mise en place de la solution « Kiosque salarié(e)s ».

Les offres Sosh seront éligibles à la remise de 30% via Clémentine ou Oreka en boutique jusqu'à la mise à disposition du kiosque salarié(e)s qui interviendra au premier trimestre 2024.

La remise de 20% sur les terminaux mobiles n'est pas accessible à la date de mise en œuvre de l'accord pour les salariés du périmètre Antilles Guyane. Un développement interviendra au plus tard à la fin du premier semestre 2024 pour la rendre accessible.

En compensation de la perte des subventions et de la remise de 30%, les salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA bénéficieront de l'intégration de 750 € bruts dans leur salaire de base annuel.

La mesure sera effective sur la paie du mois de novembre 2023, à raison de 62,50 € par mois avec effet rétroactif au mois d'octobre 2023.

7.3 Les véhicules de service ou de fonction

7.3.1 Principe

Au sein d'Orange SA et d'Orange Caraïbe SA, l'attribution d'un véhicule de statut (véhicule de service ou de fonction) s'inscrit dans le cadre d'une décision managériale de l'entité ; il ne s'agit pas d'un droit. Cette attribution est liée à la nature de la fonction tant managériale que hiérarchique.

Le véhicule de statut est attribué en priorité pour un usage professionnel mais permet également un usage privé par le salarié. Conformément aux règles URSSAF, une contribution financière est exigée pour la mise à disposition à titre privé du véhicule.

Les bénéficiaires d'un véhicule de « statut » disposent d'une carte « carburant ». Cette carte doit être utilisée selon les règles applicables à l'usage mixte du véhicule à caractère professionnel et privé.

7.3.2 Modalités d'attribution

▪ Modalités au sein d'Orange SA :

Au sein d'Orange SA, le bénéfice d'un véhicule de fonction est réservé aux cadres dirigeants. Il correspond à un avantage en nature, soumis à charges sociales et impôt sur le revenu.

Le bénéficiaire d'un véhicule de service concerne les salarié(e)s en bande G, sur validation managériale, et les médecins du travail. Les salarié(e)s en bande F peuvent en bénéficier sur dérogation s'ils effectuent plus de 30 000 km par année pour raisons professionnelles. Cet avantage s'accompagne d'une participation du salarié au coût du véhicule par le biais d'un prélèvement sur le bulletin de salaire en fonction de la catégorie de voiture.

▪ Modalités au sein d'Orange Caraïbe SA :

Bien que n'étant pas systématiquement précisé dans le contrat de travail, Orange Caraïbe SA avait mis en œuvre des modalités de rémunération globale dans laquelle était incluse la mise à disposition de véhicule de fonction pour certains collaborateurs.

Au sein d'Orange Caraïbe SA, le bénéfice d'un véhicule de fonction concerne 38 salarié(e)s et correspond à un avantage en nature forfaitaire de 150 euros, quel que soit le type de voiture.

Il n'existe pas de véhicules de service.

7.3.3 Mesures de transition

Compte tenu des différences constatées entre Orange SA et Orange Caraïbe SA s'agissant des règles encadrant l'attribution d'un véhicule de statut, certain(e)s salarié(e)s Orange Caraïbe SA ne seront plus éligibles à cet avantage dans le cadre de leur intégration au sein d'Orange SA.

Le salarié bénéficiaire d'un véhicule de fonction aura le choix entre les options suivantes :

1. Le maintien du véhicule, avec l'application des règles de véhicule de service et ce, sous réserve que le (la) salarié(e) reste sur le poste pour lequel a été attribué le véhicule de fonction. Dans ce cas, cet avantage s'accompagne d'une participation du (de la) salarié(e) au coût du véhicule par le biais d'un prélèvement sur le bulletin de salaire en fonction de la catégorie de la voiture.
2. Le rachat du véhicule de fonction selon les modalités suivantes :
 - Soit l'intégration de la somme de 5 000 euros bruts dans le salaire de base global annuel, accompagnée du versement d'une prime unique de 9 000 euros bruts ;
 - Soit l'intégration de la somme de 6 000 euros bruts dans le salaire de base global, accompagnée du versement d'une prime unique de 7 500 euros bruts.

Le salarié sera invité à exprimer son choix au cours du semestre suivant la date de la fusion, soit avant le 31 mars 2024.

Passé ce délai, ce sera la politique de rachat applicable au sein du groupe en cas de changement de poste qui aura vocation à s'appliquer.

Chapitre 8 – Titres-restaurant

8.1. Référentiels

Groupe

- Accord portant sur la gestion de l'activité sociale et culturelle de restauration au sein de l'UES Orange du 31 mai 2019

Orange Caraïbe SA

- Accord portant sur la Négociation annuelle obligatoire du 3 décembre 2004

8.2 Bénéficiaires

Au sein d'Orange Caraïbe SA et d'Orange SA sur le périmètre Antilles Guyane, tout(e) salarié(e) titulaire d'un contrat de travail de droit privé en CDD ou CDI, justifiant d'au moins un mois d'ancienneté, est éligible à l'obtention de titres-restaurant (y compris les salarié(e)s en télétravail).

Les salarié(e)s en alternance bénéficient également de titres-restaurant, au prorata de leur temps de présence en entreprise.

8.3 Valeur faciale

Au sein d'Orange Caraïbe SA et d'Orange SA, la valeur faciale de chaque titre-restaurant en août 2023 est de 11 euros, répartis entre une participation de l'employeur à hauteur de 6,66 euros et une contribution des salarié(e)s à hauteur de 4,44 euros.

Le prélèvement de la participation salariale est effectué sur la paie suivante du mois travaillé (M+1).

Au sein d'Orange Caraïbe SA, la valeur faciale du titre restaurant est revue automatiquement chaque début d'année civile après révision annuelle des plafonds URSSAF.

Au sein d'Orange SA, la mise à jour de cette valeur faciale fait l'objet d'une décision du Comité National de la Restauration (CNR).

Les salarié(e)s d'Orange Caraïbe SA font partie intégrante du périmètre du CSEE OAG, qui a délégué la gestion des titres restaurant à la direction de la restauration, au même titre que les salarié(e)s d'Orange SA.

A la date du présent accord, la valeur faciale et la participation de l'employeur étant identiques entre les deux sociétés, il n'y a pas de modification pour le personnel issu d'Orange Caraïbe SA dans le cadre de son intégration au sein d'Orange SA. La valeur faciale est celle définie par le CNR.

Chapitre 9 – Information des salarié(e)s

9.1 Cas général

Le présent accord sera diffusé à l'ensemble du personnel directement concerné par la fusion, par le biais d'un courriel qui reprendra les points essentiels de l'accord. Des sessions d'information seront également organisées afin de présenter les dispositions de l'accord.

Par ailleurs, au plus tard, le mois de la bascule sur le système de paie Orange SA, les salarié(e)s Orange Caraïbe SA recevront une notification individuelle, dans le cadre de leur intégration effective au sein d'Orange SA pour leur préciser notamment :

- Les modalités de l'accord de transition qui leur sont directement applicables ;
- Le détail de la reprise des éléments principaux de leur contrat de travail (ancienneté Groupe, fonction, rémunération, affectation...).

9.2 Salarié(e)s en suspension de contrat

Les salarié(e)s dont le contrat de travail est suspendu au moment de la fusion seront informés individuellement par courrier des dispositions de l'accord.

Par ailleurs, ils disposeront :

- Au plus tard le mois de mise en œuvre de l'accord de transition, d'une notification leur précisant leur situation administrative ;
- Au moment de leur retour en activité, des informations prévues à l'article (9.1) ci-dessus.

Chapitre 10 – Date d’entrée en vigueur, dépôt et publicité, suivi de l’accord

10.1 Date d’entrée en vigueur et durée de l’accord

Le présent accord de transition est conclu pour une durée déterminée. Il prendra effet à la date de la fusion, le 1^{er} octobre 2023, et arrivera à échéance le 30 septembre 2026. Ce dernier ne pourra pas être renouvelé.

10.2 Communication de l’accord

Cet accord fera l’objet d’une communication destinée à l’ensemble des salarié(e)s.

Il sera diffusé via une lettre d’information avec un lien vers le site Intranet de la DO Antilles Guyane, où sera publié une synthèse de l’accord.

Un kit de communication sera mis à la disposition des managers afin d’accompagner la communication vers leur équipe.

10.3 Commission de suivi

Nonobstant les prérogatives des élus du CSE, des CSSCT, des représentants de proximité et des délégués syndicaux, les parties conviennent de la nécessité de veiller à la bonne application de l’accord de transition.

Une commission de suivi est ainsi créée à la signature du présent accord pour une durée déterminée de 36 mois.

Elle sera composée comme suit :

- Deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord ;
- Trois représentants de la direction.

Cette commission a pour objet d’examiner les éventuels différends pouvant provenir de l’application du présent accord, 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 transition.

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

La première réunion de la commission de suivi se tiendra en janvier 2024. Lors de cette première réunion, un retour d’information sera apporté par la Direction quant à la mise en œuvre effective des différentes modalités prévues par l’accord de transition.

10.4 Révision

Les parties signataires peuvent déposer une demande de révision de tout ou partie des dispositions du présent accord conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7-1 et L. 2261-8 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 représentatives dans le champ d'application du présent accord et habilitées, au terme de l'article L.2261-7-1 du Code du travail précité, à engager cette procédure de révision.

10.5 Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord est déposé auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Guadeloupe en un exemplaire.

Deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique sont transmis à la Direction de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DEETS).

Le présent accord, et les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du code du travail, sont déposés sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

En outre, un exemplaire est établi pour chaque partie.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, cet accord est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable. La version déposée ne comporte pas les noms et prénoms des personnes signataires.

Fait à Baie-Mahault, le 28 septembre 2023,

<p>Pour la société « Orange SA » Représentée par Monsieur Samir BENZAHRA</p>	
<p>Pour la société « Orange Caraïbe SA » Représentée par son Directeur Général Monsieur Bruno BARATIER</p>	

Les Organisations Syndicales représentées par :

<p>Pour la CFDT : Monsieur Eddy PIERRE</p>	<p>Pour la CFE-CGC : Madame Lucie JANCZAK</p>
<p>Pour la CGTG : Madame Marie-José SAINTE-ROSE</p>	<p>Pour la CGTM : Monsieur Bérald BALDOR</p>
<p>Pour FO-COM : Monsieur Stéphane HOUNTON</p>	<p>Pour l'UTT-UGTG : Monsieur David FALA</p>

La signature numérique emporte le consentement de chaque signataire 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 façon 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.

ANNEXES

ANNEXE 1 - Tableau comparatif des jours chômés entre Orange SA et Orange Caraïbe SA

ANNEXE 2 – Exemple d’avenant formalisant l’application du régime CEA

ANNEXE 3 - Tableau des absences exceptionnelles

ANNEXE 4 - Annualisation des objectifs des cadres et de la Part Variable Managériale à Orange SA

ANNEXE 5 – Modalités d’intégration des mesures prévues par le présent accord

ANNEXE 6 – Référentiel métiers

ANNEXE 7 – Liste des textes mentionnés dans l’accord

ANNEXE 1 - Tableau comparatif des jours chômés entre Orange SA et Orange Caraïbe SA

	Guadeloupe		Martinique		Guyane	
	OSA	OCA (1)	OSA	OCA (1)	OSA	OCA (1)
Lundi gras	chômé	journee continue	chômé	journee continue	chômé	journee continue
Mardi gras	chômé	JRTT	chômé	JRTT	chômé	JRTT
Mercredi de Cendres	chômé	JRTT	chômé	JRTT	chômé	JRTT
Mi-Carême	chômé	journee continue		journee continue		journee continue
Vendredi Saint	chômé	chômé	chômé	chômé		chômé
Abolition esclavage (2)	chômé	chômé	chômé	chômé	chômé	chômé
21 juillet / Victor Schœlcher	chômé					
Fête Guyane					chômé (3)	
Défunts 2 nov	chômé	JRTT (4)	chômé	JRTT (4)		JRTT (4)
Total jours fériés / chômés	8	2	6	2	5	2

(1) L'accord 35h d'Orange Caraïbe SA a fixé les jours fériés chômés et jours chômés décomptés des JRTT

(2) Abolition de l'esclavage : Martinique 22 mai, Guadeloupe 27 mai, St Martin 28 mai et Guyane 10 juin

(3) Le jour férié chômé dépend du lieu de travail, St Laurent du Maroni 10 août, Cayenne 15 octobre, Kourou 25 novembre (aucun salarié de la DOAG en activité à Kourou)

(4) Uniquement si le 2 novembre est un jour de semaine du lundi au vendredi

ANNEXE 2 – Exemple d’avenant formalisant l’application du régime CEA



CODFOR 02160

Avenant à votre contrat de travail du [REDACTED]

Article 1 – Durée du travail

Eu égard aux responsabilités que vous exercez, et à l'autonomie dont vous disposez dans l'organisation de votre travail et la gestion de votre temps de travail dans le cadre de la fonction que vous occupez, vous relevez du régime de travail applicable à la catégorie des Cadres Exécutifs Autonomes, tel que prévu par le chapitre III de l'accord du 2 février 2000 portant sur l'organisation du travail, la réduction et l'aménagement du temps de travail.

A ce titre, vous exercerez, à partir du [REDACTED] vos fonctions sur la base d'un forfait annuel de 207 jours, sous réserve des modalités d'accomplissement de la journée de solidarité telles que fixées par l'entreprise.

Vous bénéficierez de l'équivalent de 20 jours de réduction de temps de travail.

Les jours de réduction du temps de travail dont vous bénéficiez en application de la présente convention de forfait, sont pris à votre initiative, sous réserve des nécessités de service. Il vous est toutefois demandé de les prendre prioritairement hors des périodes de congés scolaires et des périodes de fortes charges d'activité.

Vous bénéficierez des garanties suivantes :

- Repos quotidien de 11 heures consécutives par période de 24 heures
- Repos hebdomadaire de 36 heures consécutives sur une semaine
- Pause méridienne d'au moins 45 minutes
- Amplitude maximale de 11 heures par jour, l'amplitude étant l'intervalle entre les repos quotidiens et/ou hebdomadaires
- Nombre de jours travaillés ne pouvant excéder 6 jours continus

Vous avez la possibilité de consacrer chaque année deux jours à des actions de développement personnel, dans des conditions définies d'un commun accord. Ces deux jours sont comptabilisés dans les jours travaillés. Vous avez l'autorisation de les cumuler sur une période maximum de 4 ans (soit 8 jours au total).

Article 2 – Décompte des jours de travail

Le suivi des jours travaillés s'effectue au moyen d'un registre annuel.

En fin d'année, les éventuels jours de dépassement du forfait annuel de 207 jours devront être récupérés au cours du premier trimestre de l'année suivante. Ils seront alors déduits du forfait annuel de cette année, sans possibilité d'engendrer un nouveau dépassement.

Article 3 – Rémunération

Votre salaire annuel brut de base, pour une activité à temps complet, s'élèvera [REDACTED]

Le régime pour les Cadres Exécutifs Autonomes (CEA)

Le temps de travail pour les Cadres Exécutifs Autonomes (CEA)

Les Cadres Exécutifs Autonomes sont des cadres qui disposent d'une grande autonomie dans la gestion et l'organisation de leur travail.

Compte tenu de cette latitude d'organisation, leur temps de travail est calculé en nombre de jours par an. Chez Orange, ce « forfait jour » est de 207 jours travaillés par an, avec 20 Jours de Temps Libre (pour un temps plein). Ces jours de temps libre (JTL) s'ajoutent aux congés annuels (25 jours pour un temps plein).

Ce forfait jours peut être réduit sur demande soumise à acceptation managériale (se référer au chapitre CEA à forfait réduit).

Les CEA utilisent à leur initiative leurs JTL, sous réserve des nécessités de l'activité (validation managériale), et jusqu'au 31 mars de l'année suivante. Orange communique chaque année cette date limite par une actualité dans anco et informe les managers de CEA par envoi d'un push mail.

Comme tous les salariés, ils bénéficient des garanties suivantes :

- repos quotidien de 11 heures consécutives par période de 24 heures
- repos hebdomadaire de 35 heures consécutives sur une semaine
- pause méridienne d'au moins 45 minutes
- amplitude maximale de 11 heures par jour. L'amplitude est l'intervalle entre les repos quotidiens et/ou hebdomadaires
- un nombre de jours travaillés qui ne peut excéder 6 jours continus

Le registre CEA

Le suivi des jours travaillés s'effectue chez Orange au moyen d'un registre annuel appelé « mon registre CEA », disponible sur anco dans mon espace salarié.

Le registre affiche automatiquement tous les jours travaillés de l'année ainsi que les jours de repos et d'absence (Congés Annuels, Jours de Temps Libre, Compte Epargne Temps, jours fériés, week-end, ...).

Ce document est suivi au fil de l'eau par le cadre

Le registre annuel est archivé sur une période de 3 ans, et reste consultable par le cadre et son manager durant cette période.

Comment se décomptent les jours travaillés ?

Pour une année complète, le forfait de référence pour un temps plein est fixé à 207 jours. Néanmoins, celui-ci peut être inférieur dans certains cas.

Ainsi, les absences pour maladie, ASA et prises de congé au titre du CET viennent automatiquement en déduction du forfait à effectuer.

Exemple : le forfait d'un salarié CEA à temps plein ayant eu 3 jours de maladie dans l'année, sera réduit à 204 jours (207 jours – 3 jours)

Les journées supplémentaires travaillées au-delà du forfait annuel de référence et constatées en fin d'année sont à récupérer avant le 31 mars de l'année suivante. L'éventuel dépassement constaté vient en déduction du forfait jours de l'année suivante.

Exemple : au 31 décembre, on constate que le salarié a travaillé 210 jours sur l'année N :

- le dépassement (2 jours en tenant compte de la journée de solidarité) sera à récupérer avant le 31 mars de l'année N+1
- le forfait de l'année N+1 sera de $207 - 2 = 205$ jours et il ne devra pas être dépassé.

Les éventuelles journées de dépassement du forfait à récupérer doivent être déposées dans le registre CEA, via le bouton « récupérer une JTS », à l'initiative du CEA, sous réserve des nécessités du service.

Au-delà du 31 mars, les journées supplémentaires non récupérées ne pourront plus être déposées.

Travaux occasionnels des CEA

Étant donné que le temps de travail des CEA est décompté en jours le système d'heures supplémentaires ne s'applique pas à ce régime.

Le travail d'un CEA sur un jour ou demi-journée habituellement non travaillés doit être déclaré dans la page d'accueil de « mon registre CEA » via le bouton « déclarer une JTS » ; cette demande sera soumise à validation managériale.

Ces JTS (jour de travail supplémentaire) pourront être récupérés ultérieurement sous forme de Jours non travaillés supplémentaires (JNTS) et ne donneront en aucun cas lieu à paiement.

Le jour à récupérer doit être déposé dans le registre CEA, via le bouton « récupérer une JTS » ; cette demande sera déposée à l'initiative du CEA, sous réserve des nécessités du service.

La récupération s'effectue au plus près de la Journée de Travail Supplémentaire, de préférence, avant la fin de l'année et au plus tard jusqu'au 31 mars de l'année suivante.

En plus de cette récupération, s'il y a lieu, les CEA bénéficient également des majorations pour travaux occasionnels effectués les nuits, dimanche et jours fériés. Pour cela, le CEA devra déclarer ce travail excédentaire dans le formulaire anoo prévu à cet effet

Mon temps de travail

- Heures et travaux excédentaires, astreintes ...
- ✱ travail occasionnel de nuit, dimanches et fériés

ANNEXE 3 - Tableau des absences exceptionnelles

Événement	Lien de parenté	Périodicité	Orange SA	Orange Caraïbe
Mariage / PACS	salarié	événement	6	6
	enfant		2	2
Naissance / adoption / démarches en vue d'une adoption	enfant	événement	3	3
Décès	enfant	événement	5	4
	conjoint		5	4
	parents		3	4
	frère, sœur		3	3
	grands-parents		3	2
	parents du conjoint		3	2
Garde imprévisible ou soins pour enfant à charge malade	enfant jusqu'à 16 ans	année civile	6 pour le 1er enfant + 1 par enfant	4 par enfant
Maladie très grave d'un parent proche	enfant	année civile	3	--
	conjoint		3	--
	parents		3	--
Hospitalisation d'un parent proche	enfant	événement	1 jour à l'entrée + 1 jour à la sortie	--
	conjoint			--
	parents			--
Soins ou garde d'un parent proche gravement handicapé	enfant	année civile	2 x obligations hebdo + 2 jours	--
	conjoint		6	--
	ascendant à charge		6	--
Déménagement		année civile	--	1
Rentrée scolaire		événement	0,5 jour	--

ANNEXE 4 - Annualisation des objectifs des cadres et de la Part Variable Managériale à Orange SA

Depuis 2023, les objectifs fixés lors des entretiens des cadres ainsi que la part variable managériale (PVM) sont déterminés sur une base annuelle.

Un seul rendez-vous annuel d'évaluation et de fixation des objectifs

Le déroulement des entretiens des cadres est simplifié : il n'y a plus qu'un **seul rendez-vous de fixation des objectifs**, au lieu de deux comme les années précédentes.

Les objectifs de tous les salarié(e)s Orange SA sont dorénavant fixés **sur une année complète**.

En fin d'année, votre manager évalue dans « My Job » l'atteinte de l'ensemble de vos objectifs individuels annuels lors de l'entretien de bilan.

Evolution des modalités de versement de la Part Variable Managériale

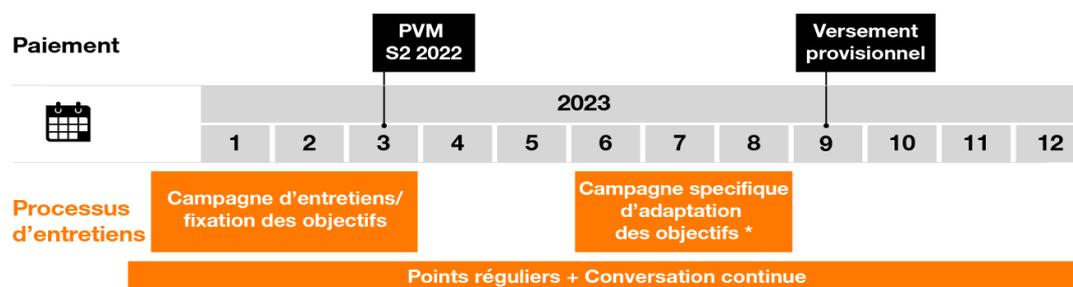
La Part Variable Managériale des cadres continue d'être **versée semestriellement**. Du fait de son annualisation, **le calcul des versements sera modifié** pour que la PVM continue à être versée **aux mêmes périodes que les années précédentes** :

- **Septembre** : le versement habituel relatif au S1, **sera remplacé par un « versement provisionnel »** calculé sur la base de 80% du salaire versé au 1^{er} semestre, du taux d'enjeu annuel de PVM*, modulé du taux de versement de la part variable managériale de l'année précédente.
Ce versement provisionnel sera calculé automatiquement.
- **En mars de l'année suivante** : le versement correspondra désormais au montant total annuel de la PVM, calculé sur la base de l'appréciation de la réalisation des objectifs annuels (individuels et collectifs,) déduit du versement provisionnel versé en septembre.

**Le taux d'enjeu de la PVM est le pourcentage du salaire à objectifs atteints à 100%. Il diffère suivant le groupe d'emplois : Dbis : 7,5% ; E : 11,5% ; F : 16% ; G : 24%*

Pour vous repérer

Pour exemple, ci-après le calendrier 2023-2024 des campagnes d'entretien des cadres « Partie 1 : Mes objectifs » et des versements de la Part Variable Managériale.



*Uniquement en 2023, année de transition



ANNEXE 5 – Modalités d'intégration des mesures

Le document décrit les différentes étapes d'intégration des mesures de transition de l'accord. Le salaire de base de référence sur lequel seront prises en compte les compensations effectuées est le salaire au 30 septembre 2023 au sein d'Orange Caraïbe.

En janvier 2024, Le salaire de base de référence mensuel, est établi en sur la base du douzième du salaire global brut annuel incluant le 13^{ème} mois.

Les compensations mentionnées dans le présent accord se feront dans l'ordre des étapes suivantes :

Etape 1 : Cotisations salariales frais santé/prévoyance (art.6.1)

La différence de répartition des cotisations salariales pour les frais de santé et/ou de prévoyance est intégrée dans le salaire de base brut afin de compenser l'écart.

Cette intégration s'effectuera sur la paie d'octobre 2023.

Etape 2 : Intégration dans le salaire de base brut de la compensation avantage mobile (750€ annuel). (art 7.2.4)

Cette intégration s'effectuera sur la paie du mois de novembre 2023 avec effet au 01/10/23 ;

Etape 3 : Versement prime mobile 150€ (art 7.2.3.1)

Ce versement s'effectuera sur la paie de novembre 2023

Etape 4 : Versement prime fin astreinte 500€ (art 2.2 -4°)

Ce versement s'effectuera sur la paie de décembre 2023

Etape 5 : Intégration dans le salaire de base brut des 2 jours de fractionnement (art.2.3.2)

Cette intégration s'effectuera sur la paie du mois de janvier 2024.

Etape 6 : Compensation de la Part Variable

Augmentation du salaire de base brut suivant les mesures de compensation décrites dans l'accord (100% de l'écart taux cible OCA et taux cible OSA). (art 4.3.3.2)

Cette intégration s'effectuera sur la paie du mois de janvier 2024.

Etape 7 : Intégration dans le salaire de base brut de l'écart d'intéressement

Traitement de l'écart individualisé entre l'intéressement perçu à Orange Caraïbe et à Orange SA. (art 5.3.3)

Cette intégration s'effectuera sur la paie du mois de janvier 2024.

Etape 8 : Intégration dans le salaire de base brut de l'astreinte (4200€) dans le cadre du traitement des situations individuelles (art 2.2 -5°)

Cette intégration s'effectuera sur la paie du mois de janvier 2024

Etape 9 : Intégration dans le salaire de base brut des éléments de compensation relatifs aux dispositions de rachat des véhicules.

Cette intégration interviendra au moment de l'évènement. (art 7.3.3)

ANNEXE 6 - Référentiel métiers

Le référentiel métier est celui du groupe. Il s'applique aux salariés d'Orange Caraïbe SA.
Le document présente les métiers présents au sein d'Orange Caraïbe et la correspondance au référentiel Métier Orange SA.

Libellé métier, code métier (SI RH OCA)

Code métier, libellé métier, CCNT, filière (SI RH OSA)

L. Cat. statistique	C Cat. statistique	Code LJR	Libellé métier France	CCNT Contenu	CCNT C.enrichi	Filières
Chargé de Processus Parcours Cli	F00990	F00990	Chargé de Processus/Domaine Métier/Parcours Client	Dbis	E	Animation et Processus
Responsable de Processus Parcours	F01000	F01000	Responsable de Processus / Parcours Client	E	F	Animation et Processus
Expert Evènementiel	F00410	F00410	Expert Evènementiel	Dbis	E	Communication
Expert Influence	F00390	F00390	Expert Influence	E	F	Communication
Responsable Création et Producti	F00400	F00400	Responsable Création et Production	E	F	Communication
Chargé d'Opération	F00480	F00480	Chargé d'Opération	C	D	Coordination Client
Pilote Supply Chain	F00470	F00470	Pilote Supply Chain	Dbis	E	Coordination Client
Prévisionniste	F00970	F00970	Prévisionniste/Alloueur	Dbis	E	Coordination Client

L. Cat. statistique	C Cat. statistique	Code LJR	Libellé métier France	CCNT Contenu	CCNT C.enrichi	Filières
Administrateur Technique l'Explo	F00510	F00510	Administrateur Technique de l'Exploitation	Dbis	E	Déploiement et Exploitation, rattachée à la filière IT, Network & Data IA*
Expert en Ingénierie	F00520	F00520	Expert en Ingénierie	E	F	Déploiement et Exploitation, rattachée à la filière IT, Network & Data IA*
Gestionnaire Technique de l'Expl	F00500	F00500	Gestionnaire Technique de l'Exploitation	D	Dbis	Déploiement et Exploitation, rattachée à la filière IT, Network & Data IA*
Pilote Qualité de Service	F01170	F01170	Pilote Qualité de Service	E	F	Déploiement et Exploitation, rattachée à la filière IT, Network & Data IA*
Spécialiste Solutions	F01080	F01080	Spécialiste Solutions	D	Dbis	Déploiement et Exploitation, rattachée à la filière IT, Network & Data IA*
Technicien d'Intervention	F00040	F00040	Technicien d'Intervention	C	D	Déploiement et Exploitation, rattachée à la filière IT, Network & Data IA*
Data Analyst	F00100	F00100	Data Analyst	E	F	Données, rattachée à la filière IT, Network & Data IA*
Data Scientist	F00110	F00110	Data Scientist	E	F	Données, rattachée à la filière IT, Network & Data IA*

L Cat. statistique	C Cat. statistique	Code LJR	Libellé métier France	CCNT Contenu	CCNT C.enrichi	Filières
Acheteur	F00340	F00340	Acheteur	E	F	Finance, Performance et Stratégie
Analyste en Stratégie d'Entrepri	F00740	F00740	Analyste en Stratégie d'Entreprise	E	F	Finance, Performance et Stratégie
Chargé de Gestion Spécialisée	F00910	F00910	Chargé de Gestion Spécialisée	D	Dbis	Finance, Performance et Stratégie
Finance Partner	F00690	F00690	Finance Partner	E	F	Finance, Performance et Stratégie
Gestionnaire Analyste de Données	F00680	F00680	Finance Business Support	Dbis	E	Finance, Performance et Stratégie
Gestionnaire de Domaine	F00630	F00630	Gestionnaire de Domaine	C	D	Finance, Performance et Stratégie
Responsable Affaires publiques	F01200	F01200	Responsable Affaires Publiques	E	F	Finance, Performance et Stratégie
Responsable Collectivités Locale	F00830	F00830	Responsable Collectivités Locales	E	F	Finance, Performance et Stratégie
Responsable de Process Finance	F00650	F00650	Responsable de Process Finance	E	F	Finance, Performance et Stratégie
Responsable Financier	F00700	F00700	Direction Finance	F	F	Finance, Performance et Stratégie
Superviseur Finance	F00640	F00640	Superviseur Finance	Dbis	E	Finance, Performance et Stratégie
Trésorier	F00720	F00720	Trésorier	Dbis	E	Finance, Performance et Stratégie

L Cat. statistique	C Cat. statistique	Code LJR	Libellé métier France	CCNT Contenu	CCNT C.enrichi	Filières
Pilote Sécurité et Services aux	F00820	F00820	Pilote Services aux Occupants et/ou Sécurité	D	Dbis	Immobilier et Services aux occupants
Assistant de Manager	F00440	F00440	Assistant de Manager	D	Dbis	Management
Cadre de Haut Niveau	F01220	F01220	Cadre de Haut Niveau	G	G	Management
Manager des Opérations et Transv	F01100	F01100	Manager des Opérations et Transverse	Dbis	E	Management
Manager Stratégie et Performance	F01110	F01110	Manager Stratégie et Performance	F	F	Management
Chargé de Projet	F00130	F00130	Chargé de Projet	Dbis	Dbis	Management de Projet
Manager de Programme	F00150	F00150	Manager de Programme	F	F	Management de Projet
Manager de Projet	F00140	F00140	Manager de Projet	E	F	Management de Projet
Customer Data Intelligence	F00210	F00210	Customer Data Intelligence	E	F	Marketing
Marketing Engagement Client	F00200	F00200	Marketing Engagement Client	E	F	Marketing
Marketing Offre	F00190	F00190	Marketing Offre	E	F	Marketing
Marketing Produit et Service	F00180	F00180	Marketing Produit/Service	E	F	Marketing
Marketing Stratégique	F00170	F00170	Marketing Stratégique	E	F	Marketing
Juriste	F00450	F00450	Juriste	E	F	Protection
Responsable Management Environne	F00980	F00980	Responsable Managemt Environnement Energie Qualité	E	F	Protection
Responsable réglementation	F00490	F00490	Responsable Réglementation	E	F	Protection

L Cat. statistique	C Cat. statistique	Code LJR	Libellé métier France	CCNT Contenu	CCNT C.enrichi	Filières
Conseiller RH Spécialisé	F00260	F00260	Conseiller RH Spécialisé	Dbis	E	Ressources Humaines
Consultant en Développement Prof	F00350	F00350	Consultant Développement Professionnel/Recrutement	E	F	Ressources Humaines
Expert RH	F00270	F00270	Expert RH	E	F	Ressources Humaines
Learning Development Manager	F00120	F00120	Learning & Development Manager	E	F	Ressources Humaines
Préventeur	F00160	F00160	Préventeur	Dbis	E	Ressources Humaines
Risque Contrôle Compliance	F00220	F01040	Partenaire Apprentissage Développement Compétences	D	Dbis	Ressources Humaines
Spécialiste Développement des Co	F01040	F01040	Partenaire Apprentissage Développement Compétences	D	Dbis	Ressources Humaines
Administration Sécurité	F00320	F00320	Administration Sécurité	Dbis	E	Sécurité
Analyse et Audit sécurité	F00300	F00300	Analyse et Audit Sécurité	E	F	Sécurité
Conseil Sécurité	F00310	F00310	Conseil Sécurité	E	F	Sécurité
Gouvernance Sécurité	F00280	F00280	Gouvernance Sécurité	E	F	Sécurité
Opération Sécurité Client	F00330	F00330	Opération Sécurité Client	D	Dbis	Sécurité

L. Cat. statistique	C Cat. statistique	Code LJR	Libellé métier France	CCNT Contenu	CCNT C.enrichi	Filières
Architecte SI et Services	F00380	F00380	Architecte SI et Services	E	F	Technologies de l'information et de la communication, rattachée à la filière IT, Network & Data IA*
Concepteur Analyste Réseau	F00760	F00760	Concepteur Analyste Réseau	Dbis	E	Technologies de l'information et de la communication, rattachée à la filière IT, Network & Data IA*
Correspondant Outils et Services	F00610	F00610	Correspondant Outils et Services Numériques	D	Dbis	Technologies de l'information et de la communication, rattachée à la filière IT, Network & Data IA*
Ingénieur Réseaux ou Infrastr	F00360	F00360	Ingénieur Réseaux ou Infrastructures	E	F	Technologies de l'information et de la communication, rattachée à la filière IT, Network & Data IA*
Ingénieur Logiciel	F00090	F00090	Ingénieur Logiciel	E	F	Technologies de l'information et de la communication, rattachée à la filière IT, Network & Data IA*
Intégrateur Testeur	F00030	F00030	Intégrateur Testeur	Dbis	E	Technologies de l'information et de la communication, rattachée à la filière IT, Network & Data IA*
Spécialiste en Technologie ITN	F00780	F00780	Spécialiste en Technologie ITN	E	F	Technologies de l'information et de la communication, rattachée à la filière IT, Network & Data IA*
Spécialiste Logiciel	F00080	F00080	Spécialiste Logiciel	Dbis	E	Technologies de l'information et de la communication, rattachée à la filière IT, Network & Data IA*
Animateur Métier et Commercial	F01300	F01300	Animation Commerciale et Coaching Opérationnel	Dbis	E	Vente et Relation Client
Conseiller Client	F00070	F00070	Conseiller Client	C	D	Vente et Relation Client
Conseiller Client Back Office	F01350	F01350	Conseiller Client Back Office	C	D	Vente et Relation Client
Conseiller Client Spécialiste	F01180	F01180	Spécialiste Domaine Client	D	Dbis	Vente et Relation Client
Merchandising Responsable Showro	F01010	F01010	Merchandiser et Chargé de Déploiement Opérationnel	D	Dbis	Vente et Relation Client
Account Manager	F00850	F00850	Account Manager	Dbis	E	Vente et Relation Client Entreprise
Ingénieur Avant-Vente	F00540	F00540	Ingénieur Avant-Vente	Dbis	E	Vente et Relation Client Entreprise
Key Account Manager	F00860	F00860	Key Account Manager	E	F	Vente et Relation Client Entreprise
Responsable Facturation Client	F01150	F01150	Manager Facturation Client	Dbis	E	Vente et Relation Client Entreprise

ANNEXE 7 : Liste des textes mentionnés dans l'accord

Accord OARTT Orange SA du 2 février 2000	7f206e15-61aa-47f7-b082-674a5ce255ab (infra.ftgroup)
Accord relatif aux astreintes au sein d'Orange SA du 3 août 2023.	6ef93531-ce57-c0e1-0855-a160e9446981 (infra.ftgroup)
Relevé de décision du 7 novembre 2022 sur la mobilité interne à l'initiative des salarié(e)s au sein du Groupe Orange en France	Microsoft Word - Relevé de décision Mobilité interne à l'initiative du salarié 7 novembre 2022.docx (infra.ftgroup)
Décision n°14 du 1 ^{er} octobre 2014 relative aux mesures financières d'accompagnement de la mobilité interne à l'initiative du salarié	Patrice Copin (infra.ftgroup)
Accord sur les principes fondamentaux : perspective – emploi et compétences – développement professionnel – formation – mobilité du 5 mars 2010	img-3091521-0001.tif (infra.ftgroup)
Accord portant sur le dialogue social au sein de l'UES Orange du 13 mai 2019 (CAP/CCP - article 31 et annexe 4)	Microsoft Word - Accord dialogue social 13 mai 2019 version finale avec réserve14H50s.docx (infra.ftgroup)
Accord salarial 2023 Orange SA du 16 mars 2023	6ef93531-ce57-c0e1-0855-a160e9446981 (infra.ftgroup)
Accord relatif aux conditions d'accès des salarié(e)s d'Orange SA aux offres téléphoniques et internet fixes _ avec application au 1 ^{er} janvier 2015	0d954cac-301b-46cb-baed-e58c570e662c (infra.ftgroup)
Avenant en date du 26 avril 2018 à l'accord relatif aux conditions d'accès des salarié(e)s d'Orange SA aux offres téléphoniques et internet fixes	f40508c4-733f-4fae-9cb2-8fd8c663f950 (infra.ftgroup)
Accord de participation du Groupe France Télécom du 28 juin 2013	53c1dfbf-32b7-40e7-8b65-a48a965986b1 (infra.ftgroup)
Accord instituant un plan d'épargne retraite collectif d'entreprise (PER COL) dans le Groupe Orange du 6 septembre 2022 (par transformation du Plan d'épargne retraite collectif – PERCO – créé par l'accord du 6 avril 2006)	Microsoft Word - 20220906 - accord PERCOL - VD.docx (infra.ftgroup)
Accord d'intéressement d'Orange SA du 28 juin 2021	Microsoft Word - Accord intéressement Orange SA 2021-2023VD.docx (infra.ftgroup)

Accord anticipé de transition des garanties collectives du personnel d'Orange Caraïbe SA transféré dans le cadre du projet de fusion-absorption d'ORANGE CARAÏBE SA dans ORANGE SA

Charte Groupe – Véhicules professionnels – Mise à jour mars 2021	Charte Groupe vehicules pro mars 2021 fr.pdf
Charte Groupe applicable en France – Véhicules professionnels – Mise à jour janvier 2022	Pas dispo
Accord portant sur la gestion de l'activité sociale et culturelle de restauration au sein de l'UES Orange du 31 mai 2019	ed2d0e62-b927-496b-a5a2-1cf1a6470126 (infra.ftgroup)

Réserves de la CFE CGC sur l'accord

La CFE-CGC rappelle que le système des astreintes mis en place à Orange Caraïbe pourra également s'appuyer sur le système d'organisation du travail des interventions exceptionnelles qui ont été signés le 3 août 2023 à Orange SA. La CFE-CGC rappelle que cet accord est complémentaire des astreintes d'Orange SA qui s'appliquera à tous les salariés faisant des interventions exceptionnelles ou de l'astreinte à Orange SA.

La CFE-CGC rappelle que les horaires habituels d'ouverture des services sont normalement définis dans l'accord temps de travail par territoire à Orange SA. Ces horaires doivent être rappelés à tous les personnels en forfait horaire ou en forfait jour afin qu'ils sachent à partir de quelle heure s'applique la mobilisation des astreintes à Orange SA.

La CFE-CGC s'étonne du paragraphe 2.1.6 concernant la non-éligibilité des salariés CEA aux heures supplémentaires, car il n'existe aucun article de loi en ce sens et donc la CFE-CGC fera respecter la loi si besoin.

La CFE-CGC vérifiera que les fonctionnaires MAD (Mise A Disposition) soient bien pris en compte conformément à l'accord.

La CFE-CGC avait proposé l'auto-détachement pour les fonctionnaires détachés comme proposition, et vérifiera que l'entreprise Orange SA leur fera une proposition dans ce sens.

La CFE-CGC suivra les dossiers litigieux ou toutes difficultés que rencontreront les personnels qui travaillent à Orange Caraïbe et à Orange SA afin de les défendre dans la commission de suivi de cet accord.