



# Salariés & FONCTIONNAIRES à Orange

## *Petit memento de vos droits*



# SOMMAIRE

## I. VOS DROITS

Votre contrat, vos droits .....	4
Rémunération des fonctionnaires .....	9
Droits aux congés .....	12
La Formation .....	14
Les derniers accords signés par FOCom .....	16

## II. LE SOCIAL

Mode d'emploi CE et CCUES .....	18
---------------------------------	----

## III. LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (IRP)

Le CE (Comité d'Établissement) .....	20
Le DS (Délégué Syndical) .....	20
L'action de vos élus FOCom dans les CE et au CCUES .....	21
Le DP (Délégué du Personnel) .....	23
Le CHSCT (Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail) .....	24

## IV. FOCOM

Les valeurs de FO .....	25
L'assistance : AFOC/CNPC .....	26
Vos représentants locaux .....	28



**ON GARDE LE CONTACT...**



FOcomTV



@FOcomOrange



FOcomOrange

FOCom sur Piazza ► <https://plazza.orange.com/groups/focom>





Bonjour !

Que vous soyez nouveau ou déjà plus ancien dans l'entreprise, FOCom est heureuse de vous présenter ce livret qui contient de nombreuses informations sur vos droits.

Ces droits, comme votre présence dans l'entreprise, sont le fruit de notre combat quotidien.



Nous agissons de manière constante et déterminée pour le recrutement de personnels en CDI, en contrats d'alternance ou de professionnalisation. L'arrivée de nouvelles générations est indispensable pour nourrir le présent et assurer l'avenir. Les accords que nous avons négociés et signés ont ainsi permis que vous soyez présents avec nous.

Acteur de premier plan dans l'univers du numérique, lui-même soumis à de grands bouleversements, Orange doit conserver, selon nous, son excellence technique, son goût du service, de la qualité, sa capacité à innover et à relever les défis les plus audacieux.

Le contexte est aussi marqué par de profonds bouleversements des relations et de l'organisation du travail. FOCom milite pour une entreprise qui fait reposer la qualité au service des clients sur la qualité de l'organisation et des conditions de travail de ses salariés. Nous voulons une entreprise humaine autant et même plus que digitale. Nous refusons la transition vers une sous-traitance généralisée. Les départs massifs à la retraite sont un vrai défi pour l'entreprise et ne doivent pas se traduire par une dégradation des conditions de travail.

C'est aussi pour cette raison que nous revendiquons une augmentation du nombre de recrutements, la construction de parcours professionnels et de véritables mesures d'accompagnement des changements.

Au quotidien, les représentants FOCom consacrent leur énergie à traiter, pour tous les salariés, grandes et petites questions. Nous traquons les injustices et combattons pour la solidarité, la justice et l'égalité des droits.

FOCom est à vos côtés, soyez aux côtés de FOCom.

Et si vous êtes prêts à agir pour la justice sociale, rejoignez-nous !



MARTINE BAYARD

Déléguée Syndicale Centrale FOCom d'Orange

## VOTRE CONTRAT DE TRAVAIL

FOCom défend l'emploi stable, et réclame régulièrement la transformation des emplois précaires (CDD, alternance) en Contrats à Durée Indéterminée et donc le passage en CDI de tous les alternants stagiaires et CDD le souhaitant à l'issue de leur période contractuelle limitée.

FOCom a déjà obtenu la reprise de toutes les anciennetés pour tout contrat CDI conclu dans les 12 mois suivant un CDD ou un contrat d'alternance.

Votre contrat de travail détermine votre relation avec l'entreprise dont découlent les droits et obligations des deux parties. Il précise, *a minima*, la nature du poste occupé, le lieu de travail, le régime de travail (*le type d'horaires*) et la rémunération.

L'ensemble des droits qui suivent sont, juridiquement, la conséquence du lien que votre contrat de travail établit entre vous et l'entreprise.

## VOTRE COUVERTURE SOCIALE

Une complémentaire « maladie-prévoyance » complète les prestations de la Sécurité Sociale (*avenant à l'accord collectif prévoyance du Groupe du 4 décembre 2013*).

La Mutuelle Générale garantit la complémentaire santé. Il existe une antenne MG dans chaque département. Le groupe Humanis assure les garanties décès, incapacité de travail et invalidité.

### La Médecine de prévention (Service de Santé au Travail)

Malgré la nouvelle loi qui préconise une visite médicale tous les 5 ans, la médecine du travail s'est engagée chez Orange à maintenir une visite tous les 2 ans. Celle-ci sera réalisée par le médecin du travail dans les cas de suivi médical renforcé. Dans les autres cas elle pourra être effectuée, selon leurs disponibilités, soit par le médecin du travail soit par l'infirmier. Le salarié peut bénéficier à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail. Le temps nécessaire pour ces visites est rémunéré comme du temps de travail effectif. Les frais de transport éventuels sont pris en charge par l'employeur.

Le temps nécessaire pour ces visites est rémunéré comme du temps de travail effectif. Les frais de transport éventuels sont pris en charge par l'employeur.

### La visite d'embauche

Tout salarié affecté à un poste ne présentant pas de risque particulier bénéficie d'une visite d'information et de prévention (VIP), réalisée par un professionnel de santé du SST sous l'autorité du médecin du travail, au plus tard trois mois après l'embauche. Pour les salariés affectés à un poste présentant des risques particuliers, un examen médical d'aptitude doit être réalisé avant l'embauche par le médecin du travail.



## VOTRE RÉMUNÉRATION, VOTRE CARRIÈRE

### Accord UNETEL-RST du 3 février 2017 relatif aux salaires minima dans les télécommunications

Un accord relatif aux salaires minima dans la branche pour l'année 2017 a été conclu le 3 février 2017 avec les organisations syndicales de salariés CFDT, CFTC et FO :

« Article 1 : Salaires minima conventionnels pour 2017

Les parties signataires du présent accord décident de majorer les salaires minima de 0,8 % au titre de l'anticipation pour l'année 2017. Elles conviennent en outre de mesures exceptionnelles supplémentaires de

- 0,7 % pour le groupe A
- 0,4 % pour le groupe B
- 0,2 % pour le groupe C. »

En conséquence, les salaires minima annuels 2017 par groupe de classification s'établissent comme sur le tableau ci-contre à Orange SA, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires.

Votre salaire évolue par la négociation annuelle et en fonction de votre parcours professionnel.

Pour les cadres, il existe une part variable dite « managériale » qui vient en plus du salaire et qui est versée tous les 6 mois en fonction des résultats individuels et collectifs.

Pour ceux, cadres ou non-cadres, qui travaillent dans la vente, une Part Variable Vendeur (PVV) ou Part Variable Commerciale (PVC) rétribue les

GRUPE	SEUIL	SALAIRE ANNUEL
A	Seuil 1	18 200 €
	Seuil 1bis - Après 2 ans	18 973 €
	Seuil 1ter - Après 5 ans	19 234 €
	Seuil 2 - Après 10 ans	19 909 €
	Seuil 3 - Après 15 ans	20 930 €
	Seuil 3 - Après 20 ans	21 840 €
B	Seuil 1	19 129 €
	Seuil 1bis - Après 2 ans	19 757 €
	Seuil 1ter - Après 5 ans	20 110 €
	Seuil 2 - Après 10 ans	20 580 €
	Seuil 3 - Après 15 ans	22 000 €
	Seuil 3 - Après 20 ans	22 955 €
C	Seuil 1	20 720 €
	Seuil 1bis - Après 2 ans	21 913 €
	Seuil 1ter - Après 5 ans	22 169 €
	Seuil 2 - Après 10 ans	23 905 €
	Seuil 3 - Après 15 ans	24 864 €
	Seuil 3 - Après 20 ans	25 900 €
D	Seuil 1	24 089 €
	Seuil 1bis - Après 2 ans	25 125 €
	Seuil 1ter - Après 5 ans	25 551 €
	Seuil 2 - Après 10 ans	27 366 €
	Seuil 3 - Après 15 ans	28 907 €
	Seuil 3 - Après 20 ans	30 112 €
Dbis	Seuil 1	27 163 €
	Seuil 1bis - Après 2 ans	29 010 €
	Seuil 2 - Après 10 ans	32 507 €
	Seuil 3 - Après 20 ans	35 229 €
E	Seuil 1	30 216 €
	Seuil 1bis - Après 2 ans	34 685 €
	Seuil 2 - Après 10 ans	39 562 €
	Seuil 3 - Après 20 ans	42 096 €
F	Seuil 1	41 336 €
	Seuil 2 - Après 10 ans	49 606 €
G	Seuil 1	59 051 €
	Seuil 2 - Après 10 ans	71 844 €

résultats et performances obtenus. Sa fréquence (*mensuelle, trimestrielle, semestrielle*) dépend du marché concerné et du poste occupé.

**Intéressement et participation** : vous pouvez y prétendre dès trois mois d'ancienneté.

**Revendications FOCOM : une prime d'installation, la prise en charge du permis de conduire, la reconnaissance des qualifications, la réévaluation des grilles de salaires et la prise en charge de la totalité du coût du transport domicile/travail.**

## LA CONVENTION COLLECTIVE

Les salariés bénéficient en France d'un droit du travail acquis peu à peu par nos prédécesseurs. Ce droit se concrétise plus particulièrement à travers **les conventions collectives** que le patronat tente de remettre en cause en permanence.

En rentrant dans le Groupe Orange, vous bénéficiez de la **Convention Collective Nationale des Télécommunications (CCNT)** qui garantit salaires minimaux, régime de prévoyance, durée du temps de travail, etc. Cette convention est complétée par des accords d'entreprise négociés par les organisations syndicales, dont FOCOM. Pour la consulter : <http://unetelrsnf.cluster023.hosting.ovh.net/convention-collective/>

FOCOM participe aux négociations d'entreprise avec le seul objectif de faire progresser le droit social. FOCOM ne signe que les accords qui garantissent de meilleures conditions de travail, de nouveaux avantages ou de nouveaux droits pour les salariés.





## LE TEMPS DE TRAVAIL

Lors de la mise en œuvre de « l'accord pour tous » du 2 février 2000 portant sur l'organisation du travail, la réduction, et l'aménagement du temps de travail, des accords locaux OARTT ont été déclinés, intégrant parfois des dispositions complémentaires à l'accord national. [<https://portailrh.sso.infra.ftgroup/politiques-rh/nos-fondamentaux/accords-decisions-bilans>]

La durée du travail est fixée sur la base des 35 heures hebdomadaires.

Selon votre poste de travail, votre régime de travail (ou durée effective de travail) peut varier d'un régime fixe quotidien de 7 heures par jour sur 5 jours, à un régime forfaitaire de 207 jours de travail effectif par an. Une grande variété de formes est possible, surtout dans les services en contact avec les clients.

Les régimes de pause sont divers. Retenez que la pause déjeuner ne peut être inférieure à 45 minutes, une pause de 20 minutes est obligatoire dès qu'une vacation dépasse 6 heures, etc. Sauf dérogation, la durée maximum de travail effectif est fixée à 10 heures. En fonction de votre activité, vous bénéficiez de réductions et aménagements différents de votre temps de travail.

Ainsi, si vous êtes dans un service de relation clients, votre régime sera celui des Horaires Accueil Clients (HAC). En fonction de vos contraintes horaires, vous avez droit à une réduction plus ou moins importante en nombre de jours supplémentaires de temps libre. Par exemple, un salarié en HAC à 34 heures bénéficie de 14 jours de temps libre (JTL).

Les cadres selon leur degré d'autonomie et leur activité peuvent bénéficier d'un régime de travail au forfait. Ils bénéficient à ce titre d'une convention de forfait de 207 jours de travail par an et de 20 JTL.

## VOS TRAJETS DOMICILE-TRAVAIL

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003, l'entreprise participe, à hauteur de 50 % du prix des abonnements, aux frais de transport collectif pour les déplacements entre votre domicile et votre lieu de travail, quelle que soit votre région d'activité.

Ainsi, les frais SNCF (base 2<sup>e</sup> classe), bus, tramway, et les locations de vélo utilisés pour se rendre à son travail, sont pris en charge pour moitié.

Vous devez en faire la demande via l'intranet de l'entreprise sur le site anoo.

## VOTRE LOGEMENT

L'info logement se trouve sur [www.e-logis.fr](http://www.e-logis.fr)

L'identifiant entreprise : **orangelogement** – mot de passe: **072013**

Parmi les offres logement on peut citer :

- Des **prêts pour accession à la propriété** pour l'achat d'une résidence principale au titre « de l'action logement » (ex « 1 % logement »). *Les montants varient suivant la zone géographique d'acquisition, le fait d'être en mobilité professionnelle ou non, d'être âgé de moins de 30 ans ou non. Le taux pratiqué au moment du prêt est celui du livret A au 31 décembre de l'année précédente et s'applique pour la durée totale du prêt.* Pour 2017, il est fixé à 0,75 %.
- Des **prêts** pour effectuer des travaux dans son logement
- Des aides à l'entrée dans un nouveau logement en location, avec les offres **LOCA-PASS**: avance du dépôt de garantie et caution gratuite pour le paiement des loyers et des charges, **MOBILI-JEUNES**: pour les jeunes de moins de 30 ans en apprentissage, en formation professionnelle ou en alternance afin de bénéficier d'une aide financière mensuelle de 100 € pendant 36 mois maximum
- Des aides à la mobilité professionnelle, offre **MOBILI-PASS**. Elle se présente sous la forme d'une subvention et/ou d'un prêt remboursable.
- Et le pack **MUTER LOGER** qui comprend le déménagement et la recherche du logement.

Ces prestations viennent en complément des aides d'accompagnement de la mobilité que pourrait proposer l'entreprise.

- Des logements locatifs sont proposés sur : **demande de logement locatif** aussi bien dans le parc social (HLM) soumis à réglementation que dans le parc privé
- Des logements en **résidences temporaires** sont proposés plus particulièrement aux alternants, stagiaires ou CDD.

**La législation évoluant très rapidement, ces informations sont à vérifier sur le site e-logis.fr**

## VIE PRATIQUE : « LE GUIDE RH DU NOUVEL ARRIVANT »

Il comporte des informations et des repères utiles pour tout nouvel arrivant à Orange  
<https://portailrh.sso.infra.ftgroup/vie-pratique/vie-professionnelle/l-essentiel-rh-du-nouvel-arrivant>

Le Traitement Indiciaire Brut d'un fonctionnaire augmente en fonction de deux évolutions cumulées :

- la progression indiciaire automatique (cf. grilles indiciaires réelles ci-dessous et en pages suivantes);
- l'augmentation de la valeur du point fonction publique :

Date	Montant du traitement annuel brut afférent à l'indice 100	Valeur annuelle du point Fonction publique	Évolution de la valeur du point Fonction publique
1 <sup>er</sup> février 2017	5 623,23 €	56,23 €	0,6 %
1 <sup>er</sup> juillet 2016	5 589,69 €	55,90 €	0,6 %
1 <sup>er</sup> juillet 2010	5 556,35 €	55,56 €	0,5 %

## GRILLES INDICIAIRES

### Corps des collaborateurs et agents de maîtrise

#### II.1 COLLABORATEUR DE PREMIER NIVEAU • Date d'effet : 31 janvier 2017

Échelons	1er	2e	3e	4e	5e	6e	7e	8e	9e	10e	11e	12e	13e	14e	15e	16e	17e	18e	19e
Durées	1a	1a	1a	1a	1a	2a	3a	3a	2a	4a									
Indices bruts	339	341	354	366	377	381	406	421	434	445	460	475	489	501	528	553	582	600	620
Indices réels	320	322	330	339	347	351	366	374	383	391	403	413	422	432	452	469	492	505	520

#### II.2 COLLABORATEUR DE SECOND NIVEAU • Date d'effet : 31 janvier 2017

Échelons	1er	2e	3e	4e	5e	6e	7e	8e	9e	10e	11e	12e	13e	14e	15e	16e	17e
Durées	1a	1a	1a	1a	1a	1a	2a	4a									
Indices bruts	393	403	421	434	445	456	460	471	489	501	521	541	557	570	587	611	633
Indices réels	358	364	374	383	391	399	403	411	422	432	447	460	472	482	495	513	530

## Corps des collaborateurs et agents de maîtrise – Suite

**III.3 AGENT DE MAÎTRISE** • Date d'effet : 31 janvier 2017

Échelons	1er	2e	3e	4e	5e	6e	7e	8e	9e	10e	11e	12e	13e	14e
Durées	1a	1a	1a	2a	3a	3a	4a							
Indices bruts	434	455	471	489	501	521	542	559	577	596	620	646	661	683
Indices réels	383	398	411	422	432	447	461	474	487	502	520	540	552	568

## Corps des cadres d'exploitation

**III.1 CADRE D'EXPLOITATION** • Date d'effet : 31 janvier 2017

Échelons	1er	2e	3e	4e	5e	6e	7e	8e	9e	10e	11e	12e	13e	14e	15e	16e
Durées	6m	6m	1a	1a	2a	3a	3a	2a	2a	2a	2a	2a	2a	3a	4a	
Indices bruts	339	354	378	404	433	456	483	512	527	553	577	599	622	646	661	683
Indices réels	320	330	348	365	382	399	418	440	451	469	487	504	522	542	552	568

## Corps des cadres

**III.2 CADRE DE PREMIER NIVEAU** • Date d'effet : 31 janvier 2017

Échelons	1er	2e	3e	4e	5e	6e	7e	8e	9e	10e	11e	12e	13e	Exceptionnel*
Durées	1a	1a	1a	1a	1a	3a	3a	3a	3a	2a	2a	3a		
Indices bruts	393	429	457	487	516	554	580	600	634	660	691	717	746	792
Indices réels	358	379	400	421	443	470	490	505	531	551	574	594	616	651

\*Conditions : 50 ans au moins, 4 ans au 13e éch., au choix dans la limite, chaque année, de 25 % de l'effectif classé au 13e éch.

**III.3 CADRE DE SECOND NIVEAU** • Date d'effet : 31 janvier 2017

Échelons	1er	2e	3e	4e	5e	6e	7e	8e	9e	10e	11e	12e	13e	14e	15e
Durées	6m	6m	1a	1a	1a	1a	1a	1a	3a	3a	3a	3a	2a	2a	
Indices bruts	452	487	518	554	574	593	614	633	655	691	725	754	792	820	853
Indices réels	396	421	445	470	485	500	515	530	546	574	600	622	651	672	697

## Corps des cadres supérieurs

### IV.1 CADRE SUPÉRIEUR DE PREMIER NIVEAU • Date d'effet : 31 janvier 2017

Échelons	1er	2e	3e	4e	5e	6e	7e	8e	9e	10e	11e	12e	13e
Durées	4m	4m	4m	1a	1a	2a	3a	3a	2a	2a	3a	2a	
Indices bruts	393	440	480	529	576	634	675	739	773	820	838	867	915
Indices réels	358	387	416	453	486	531	562	610	636	672	686	708	745

### IV.2 CADRE SUPÉRIEUR DE SECOND NIVEAU • Date d'effet : 31 janvier 2017

Échelons	1er	2e	3e	4e	5e	6e	7e	8e	9e	10e	11e	12e	13e	14e	15e
Durées	4m	4m	4m	1a	1a	1a	1a	1a	1a	3a	3a	3a	3a	3a	
Indices bruts	441	484	525	569	610	650	691	725	773	797	815	856	897	936	978
Indices réels	388	419	450	481	512	543	574	600	636	655	668	699	730	761	792

## Statuts de fonction

### IV.3 EMPLOI SUPÉRIEUR DE 1ER NIVEAU

Date d'effet : 31 janvier 2017

Échelons	1er	2e	3e	4e	5e	6e	7e
Durées	Variables : 1, 2, 3 ou 4 ans						
Indices bruts	615	682	750	815	885	950	1015
Indices réels	516	567	619	668	722	771	821

### IV.4 EMPLOI SUPÉRIEUR DE 2E NIVEAU

Date d'effet : 31 janvier 2017

Échelons	1er	2e	3e	4e	5e	6e
Durées	Variables : 1, 2, 3 ou 4 ans					
Indices bruts	755	841	931	1015	A1 1100	A3 1200
Indices réels	623	688	757	821	881	963

### IV.5 EMPLOI SUPÉRIEUR DE 3E NIVEAU

Date d'effet : 31 janvier 2017

Échelons	1er	2e	3e	4e	5e	6e
Durées	Variables : 1, 2, 3 ou 4 ans					
Indices bruts	891	966	A1 1100	A2 1150	B2 1275	B3 1350
Indices réels	726	783	881	916	1004	1058

### IV.6 EMPLOI SUPÉRIEUR DE 4E NIVEAU

Date d'effet : 31 janvier 2017

Échelons	1er	2e	3e	4e	5e
Durées	Variables : 1, 2, 3 ou 4 ans				
Indices bruts	1015	A2 1150	B2 1275	B'2 1390	C3 1500
Indices réels	821	916	1004	1086	1164

Les droits à congés et ASA sont identiques pour to

ÉVÉNEMENT	LIEN DE PARENTÉ	PÉRIODICITÉ
Mariage/PACS	Salarié	Événement
Mariage/PACS	Enfant	Événement
Naissance, adoption, démarche en vue d'une adoption	Enfant	Événement
Décès	Enfant Conjoint parents Frère/sœur Grands-parents Parents du conjoint	Événement
Maladie très grave d'un parent proche	Enfant Conjoint Parents	Année civile
Parent proche hospitalisé	Enfant Conjoint Parents	Événement
Garde imprévisible ou soins pour enfant à charge malade	Enfant jusqu'à 16 ans	Année civile
Soin ou garde d'un parent proche gravement handicapé	Enfant Conjoint Ascendant à charge	Année civile

# ONGÉS PÉCIALES D'ABSENCE

13

us les salariés d'Orange, quel que soit leur statut

NOMBRE DE JOURS	REMARQUES	JUSTIFICATIF
6		Livret de famille/ attestation du tribunal d'instance
2		Livret de famille
3	Fractionnement possible dans la période de 15 jours autour de la naissance ou de l'arrivée au foyer	Bulletin de naissance, extrait de jugement, convocation
5	Un temps de voyage peut être accordé après accord du manager dont la durée est laissée à l'appréciation de ce dernier	Bulletin de décès
5		
3		
3		
3	Quel que soit l'âge de l'enfant. Fractionnement possible	Certificat médical précisant la présence indispensable auprès du malade
3		
3		
1 jour à l'entrée + 1 jour à la sortie	Quel que soit l'âge de l'enfant, le malade doit passer au moins une nuit à l'hôpital	Certificat d'hospitalisation
6+1 par enfant en sus du 1 <sup>er</sup>	Doublement des droits : • pour le parent en famille monoparentale • courrier de renoncement du même droit par le conjoint • garde alternée Possibilité de report des droits d'un parent à l'autre lorsque les 2 conjoints travaillent à France Télécom	Certificat médical ou preuve de l'obligation d'assurer momentanément la garde de l'enfant
2 fois les obligations hebdomadaires + 2 jours	Quel que soit l'âge de l'enfant	Carte d'invalidité ou copie de la décision prise en application d'une législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité au moins égal à 80% ou certificat médical attestant du handicap et de la nécessité de présence.
6		
6		

**FOCom veille à ce que tous les personnels puissent avoir effectivement accès à des actions de formation afin de développer leurs compétences, pour progresser sur le métier lui-même, mais aussi pour changer d'activité ou concrétiser un projet.**

## LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

L'accord sur la réforme de la formation professionnelle, signé le 14 décembre 2013, prévoit le changement des dispositifs individuels de formation. Un compte personnel de formation unique et transférable a progressivement remplacé, depuis 2015, les dispositifs de formation comme le DIF.

*Les heures de formation acquises au titre du DIF seront transférées sur le CPF.*

*L'employeur paie la formation ainsi que les frais de déplacement ou d'hébergement (réservation possible dans l'application ONEO).*

Le fonctionnement du CPF est quasiment le même que celui du DIF. Il est crédité de 20 heures par an les 6 premières années, puis de 10 heures par an les 3 suivantes, avec un plafond fixé à 150 heures (hors abondement).

Le salarié peut mobiliser son CPF **sans faire de demande à l'employeur**. Toutefois, s'il l'utilise pendant son temps de travail, il doit demander une autorisation d'absence. Dans ce cas, l'employeur dispose d'un mois pour donner sa réponse. L'absence de réponse vaut pour acceptation.

**L'employeur peut augmenter les heures de formation sur le compte du salarié** lorsque celui-ci veut l'utiliser en dehors d'un CIF. Cette augmentation peut être supérieure au nombre d'heures que le salarié a déjà acquises afin de permettre à celui-ci de réaliser une formation qualifiante ou certifiante. Des abondements peuvent être effectués par l'employeur mais également par le salarié, Pôle emploi, un accord d'entreprise ou encore les régions.

**Un seul compte formation tout au long de sa carrière.** L'une des différences avec le système de formation actuel, c'est que le CPF sera intégralement transférable. Il sera dorénavant possible de conserver son droit à la formation tout au long de sa carrière professionnelle, quel que soit son parcours.

Le CPF sera universel et individuel : toute personne disposera d'un compte dès son entrée sur le marché du travail (à partir de 16 ans) et jusqu'à son départ à la retraite.

## LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

Maintenu malgré la création du CPF, il bénéficiera de financements supplémentaires pour augmenter le nombre de bénéficiaires.

C'est un droit qui donne la possibilité de s'absenter de son poste afin de suivre la formation professionnelle de son choix, d'accéder à une qualification supérieure, de changer de profession ou d'activité, d'acquérir ou perfectionner des connaissances, de préparer un examen de l'enseignement technologique. Il est soumis à l'approbation du manager. Pour l'obtenir il faut avoir travaillé 24 mois, consécutifs ou non, en tant que salarié dont 12 mois à Orange SA. Il est d'un an maximum pour une formation à temps plein ou de 1 200 heures pour une formation discontinue ou à temps partiel. Un pourcentage du salaire est perçu au moment du départ en CIF, selon la formation suivie. La rémunération prise en charge est déterminée par le Fongecif et dépend du caractère prioritaire ou non de la formation.

L'intéressement et la participation sont calculés en fonction de la durée de la formation. Le congé de formation est assimilé à une période de travail normale. La période de formation est prise en charge dans l'ancienneté, donne droit aux congés annuels, ne maintient pas les jours de temps libre (JTL).



**FOCOM, syndicat réformiste et indépendant, a pour principe de signer les accords s'ils améliorent les conditions de travail, la rémunération et l'environnement de travail des salariés.**

**Vous pouvez trouver le détail de ces accords sur Anoo.**

## ACCORDS GROUPE ORANGE

- **Avenant du 7 mars 2017 relatif à l'abondement du PERCO, signé par FOCom, CFDT et CFE-CGC**  
Cet avenant, en cas de versements par le salarié sur le PERCO, fixe les règles et pourcentages d'abondements versés par l'entreprise pour l'année 2017.
- **Avenant du 16 décembre 2016 à l'accord en faveur des personnes en situation de handicap, signé par FOCom, CFDT, CGT, SUD et CFE-CGC**  
Cet avenant a reconduit pour 6 mois, jusqu'au 30 juin 2017, les dispositions de l'accord handicap précédent, en attendant la signature d'un nouvel accord.
- **Accord du 27 septembre 2016 portant sur l'accompagnement de la transformation numérique, signé par FOCom, CFDT et CGT**  
Cet accord affirme que l'humain doit être au cœur de la transformation numérique. Il garantit la protection des données personnelles des salariés ainsi que le droit à la déconnexion. Il s'engage à réduire la fracture numérique au sein de l'entreprise, notamment en formant tous les salariés.
- **Accord du 21 juin 2016 portant sur la méthodologie sur l'évaluation et l'adaptation de la charge de travail, signé par FOCom, CFDT et CFE-CGC**  
Cet accord pose les bases méthodologiques afin d'évaluer et de maîtriser la charge de travail. L'entreprise s'engage à travailler sur la prévision des emplois et des compétences. Elle s'engage également à analyser très en amont l'impact des projets sur la charge de travail. Enfin, elle souhaite mettre en place des dispositifs d'échange et d'écoute entre les managers et leurs équipes.

## ACCORDS ORANGE SA

- **Accord salarial 2017 du 24 avril 2017, signé par FOCom et CFDT**  
Cet accord signé, par FOCom avec un taux directeur à 2,3%, garantit des augmentations collectives à l'ensemble du personnel. Il prévoit en outre des mesures liées à l'égalité professionnelle, des mesures spécifiques pour les bas salaires, et diverses mesures complémentaires spécifiques.

- **Accord du 20 février 2017 portant sur la reconnaissance des compétences et les qualifications, signé par FOCom, CFDT et CFE-CGC**  
Cet accord prévoit de repenser l'ensemble des métiers chez Orange, il prévoit de nouvelles possibilités de promotions, des mesures pour les non-promus depuis plus de 10 ans et offre des garanties d'avancées de carrières pour tous.
- **Avenant du 29 septembre 2016 à l'accord ASC du 13 janvier 2005, signé par FOCom, CFDT, CGT et SUD**  
Cet avenant sécurise les fonds versés aux CE, en garantissant une répartition au prorata des effectifs et non de la masse salariale, évitant de fait le risque de la création de CE riches et de CE pauvres.
- **Avenant du 22 juin 2017 à l'accord d'intéressement 2015-2016-2017, signé par FOCom, CFDT, SUD et CFE-CGC**  
Cet avenant a permis de mettre en place un nouveau mode de calcul favorisant un intéressement plus favorable pour les salariés en fonction des nouvelles contraintes et des nouveaux résultats prévisionnels de l'entreprise.
- **Accord intéressement 2015-2017 du 30 juin 2015, signé par FOCom, CFDT et SUD**  
Cet accord a permis et permet le versement, en fonction des résultats de l'entreprise, tant financiers que qualitatifs, d'un intéressement à l'ensemble du personnel.

**Vous pouvez consulter en intégralité tous les accords nationaux sur le site @noo :**

<https://portailrh.sso.infra.ftgroup/politiques-rh/nos-fondamentaux/accords-decisions-bilans>



Si, un mois et demi après votre embauche dans l'entreprise, vous n'avez reçu aucun mail du Guichet Unique sur votre boîte e-mail professionnelle, vous pouvez remplir un formulaire en ligne disponible sur le **nouveau portail Internet** « Guichet Unique » des Comités d'Entreprise Orange et du CCUES: [www.ce-orange.fr](http://www.ce-orange.fr)

## ÉTAPE 1

- Sur la page d'identification du Guichet Unique, dans la rubrique inscription, cliquez sur « **Retrouver mon Identifiant/Mot de passe** ».
- Dans l'encadré « **J'ai oublié mon Identifiant et mon Mot de passe** », rentrez votre adresse e-mail professionnelle et votre date de naissance.
- Vous recevrez alors par e-mail vos identifiants et mot de passe qui vous permettront de vous connecter sur votre compte Guichet Unique. Si vous souhaitez bénéficier des prestations proposées : après identification, rendez-vous dans la page « **Mon compte** » (accessible depuis la barre de navigation grise, en haut de page), complétez votre situation familiale et faites valider votre Quotient Familial.
- Si votre adresse e-mail professionnelle n'est pas reconnue dans le Guichet Unique, contactez votre CE (voir page Contacts).

## ÉTAPE 2

- Se connecter au site <https://www.ce-orange.fr/CAS/login> (accessible depuis l'intranet de l'entreprise mais également de chez vous).
- Entrer l'identifiant et le mot de passe.
- Cliquer sur « **Mon compte** » en haut de la page d'accueil.
- Alimenter vos données personnelles et bancaires (pour les remboursements) ainsi que votre revenu de référence.

## ÉTAPE 3

Le quotient familial détermine le pourcentage d'abondement auquel vous avez droit  
Envoyer les justificatifs suivants aux services RH :

- L'impression de la page contenant les données personnelles.
- Votre avis d'imposition ou à défaut copie des trois dernières fiches de paie.
- Si vous vivez en vie maritale : l'avis d'imposition de votre conjoint.
- Si vous avez des enfants à charge : une copie de votre livret de famille.
- Envoyer les documents par clic RH ou à :

Orange Services Partagés RH,  
Centre de traitement du courrier,  
TSA80001,  
41965 Blois CEDEX

**NB: Les étapes 2 et 3 sont à renouveler tous les ans.**

## LES SALARIÉS CONCERNÉS

- Les fonctionnaires et salariés de droit public en activité,
- Les salariés de droit privé en activité sous contrat à durée indéterminée,
- Les salariés de droit privé en activité sous contrat à durée déterminée, les personnes en contrat d'apprentissage ou qualification, ayant plus de trois mois d'ancienneté au moment de la prestation,
- Les stagiaires rémunérés avec ancienneté de plus de trois mois, l'ancienneté étant calculée sur une année glissante à la date de la demande sur la base des différentes périodes effectuées au sein d'Orange.
- Les salariés en congé de fin de carrière, les salariés en congé longue maladie, les salariés en congé longue durée,
- Les personnels en congés parentaux (les droits étant ouverts sur l'année glissante),
- Les salariés détachés en fonction publique tant qu'ils sont payés par Orange, sur production de la fiche de paie du mois de la prestation,
- Les retraités ayant un code identifiant d'accès au site Aravis (conditions particulières d'éligibilité pour certaines prestations),
- Les personnes salariées du Comité d'Établissement.

## CALCUL DE MON QUOTIENT FAMILIAL

Pour les prestations 2017, relever sur votre avis d'imposition (ou de non-imposition) de l'année 2016 votre revenu fiscal de référence (RFR). **NOMBRE DE PARTS :**

Salarié :	2
Conjoint :	1
Conjoint FT :	1
Enfant :	1
Veuf :	1
Retraité :	1
Handicapé <sup>1</sup> :	0,5

<sup>1</sup> Majoration de 0,5 part sur le total obtenu si une ou plusieurs personnes handicapées dans le foyer.

Appliquer la formule :

**quotient familial = RFR x par le nombre de part**

Les salariés n'ayant pas d'avis d'imposition feront le calcul sur la base suivante :

**(Moyenne des trois derniers salaires x 12) - 10 % = RFR**

**EN 2017, DANS QUELLE TRANCHE  
JE ME SITUE ?** Voir tableau →

Tranche de QF	Montant du QF (euros)	
	De	À
1	0	4 546
2	4 547	7 242
3	7 243	8 666
4	8 667	9 758
5	9 759	11 016
6	11 017	12 591
7	12 592	14 484
8	14 485	16 529
9	16 530	19 681
10	19 682	23 482
11	23 483	30 603
12	30 604	37 876
13	37 877	45 451
14	45 452	Au-delà...

## LE COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT (CE)

Le comité d'établissement a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion, l'évolution économique et financière de l'entreprise, l'organisation du travail, la formation professionnelle.

En matière sociale, le comité a un rôle de gestion des activités sociales et culturelles. En revanche, ses attributions dans les autres domaines sont purement consultatives.

Il y a un CE dans chaque Direction Orange et Division Métier. Il est présidé par le directeur de l'établissement principal ou son représentant. Il reçoit une subvention de fonctionnement égale à 0,2 % de la masse salariale et une subvention pour les activités sociales et culturelles égale à 2,25 %. Son secrétaire est élu par les membres élus du CE. L'ordre du jour est établi conjointement par le Président et le Secrétaire.

### L'animation du CE

Le CE se réunit 10 fois par an ou exceptionnellement en cas de projet ou d'événement le justifiant.

Vos élus FOCom vous tiennent informés du contenu des séances.

### La composition du CE

Le CE est composé du président, des élus et d'un représentant par organisation syndicale représentative pour un mandat d'une durée de 2 à 4 ans.

## LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL (DS)

### Quel est le rôle du DS ?

Il représente son syndicat auprès de l'employeur, négocie les accords.

### Qui est le délégué syndical ?

Le délégué syndical est désigné par son syndicat représentatif.

### Rôle du DS: la négociation sociale.

- Le délégué syndical est l'interlocuteur naturel de la Direction lors de négociations collectives.
- Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales.

## L'ACTION DE VOS ÉLUS FOCOM DANS LES CE ET AU CCUES

Élire des représentants FOCom dans les Comités d'Établissement c'est également s'assurer que vos conditions de travail sont défendues. Dans les CE comme au CCUES nous avons à cœur de maîtriser les dossiers présentés, de vous en informer et de batailler pour préserver ce qui fait votre quotidien mais aussi l'avenir d'Orange. Ainsi, vos représentants FOCom sont actifs et vigilants lors des réorganisations pour améliorer les projets et obtenir des mesures d'accompagnement.

Le remplacement des départs par l'embauche massive de CDI est une de nos revendications essentielles car il conditionne les conditions de travail et permet à des jeunes de trouver une situation stable. La Direction a concédé l'embauche de 6 000 CDI en 2016-2018, ce qui est encore très insuffisant au regard des 18 000 départs prévus. FOCom continue donc à exiger le remplacement de tous les départs.

Ambitieux pour Orange, nous défendons l'investissement et l'innovation. L'opérateur historique est le seul apte à relever, par exemple, le défi du très haut débit. Il faut lui en donner les moyens. Nous le répétons aux pouvoirs publics : « *Touche pas à ma boîte !* ». De même, FOCom martèle qu'il est plus utile d'investir que de distribuer un dividende élevé. Année après année, son montant diminue, Stéphane Richard a même reconnu qu'il aurait fallu le réajuster plus tôt !

La présence de nombreux élus FOCom dans les CE et au CCUES est la meilleure garantie pour préserver vos intérêts et l'avenir d'Orange.



**LES ÉLECTIONS DES IRP SONT EN GÉNÉRAL ORGANISÉES TOUS LES 3 OU 4 ANS. AINSI À ORANGE, ELLES AURONT LIEU CETTE ANNÉE DU 7 AU 9 NOVEMBRE.**

Les salariés de chaque unité élisent les Délégués du Personnel et les Représentants au Comité d'Établissement.

Les salariés pouvant voter sont les fonctionnaires titulaires, les CDI, CDITP, CDD ayant 3 mois d'ancienneté et les apprentis ayant 6 mois d'ancienneté à la date du 1<sup>er</sup> tour du scrutin.

Les salariés bénéficient en amont des infos concernant la vie de l'entreprise. Ils ont le droit de participer à des réunions mensuelles d'information syndicale et d'y donner leur avis.



**"LE PANIER POUR TOUS":  
UNE ÉVIDENCE**



▼ LOI SUR LA REPRÉSENTATIVITÉ:  
LOI DU 20 AOÛT 2008

« DANS L'ENTREPRISE OU L'ÉTABLISSEMENT, SONT REPRÉSENTATIVES LES ORGANISATIONS SYNDICALES QUI AURONT RECUEILLI AU MOINS 10 % DES SUFFRAGES EXPRIMÉS AU PREMIER TOUR DES ÉLECTIONS DES TITULAIRES AU COMITÉ D'ENTREPRISE, QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE VOTANTS. »

## LE DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL (DP)

### Quel est le rôle du DP ?

Il représente le personnel auprès de l'employeur et lui fait part de toute réclamation individuelle ou collective en matière d'application de la réglementation du travail (code du travail, convention collective, salaires, durée du travail, hygiène et sécurité).

Les DP peuvent également faire des suggestions sur l'organisation générale de l'entreprise. Ils sont les interlocuteurs de l'inspecteur du travail qu'ils peuvent saisir pour tout problème d'application du droit de travail et l'accompagner lors de ses visites dans l'entreprise.

### Qui est le délégué du personnel ?

Le délégué du personnel est élu par les salariés.

Les conditions requises pour être délégué du personnel sont :

- Avoir un minimum d'un an d'ancienneté dans l'entreprise (cette ancienneté ne doit pas nécessairement être continue),
- il doit être âgé d'au moins 18 ans,
- il doit disposer de son droit d'élection dans l'entreprise,
- il ne doit pas avoir été déchu de ses fonctions syndicales par le passé,
- il ne doit avoir aucun lien de parenté avec le chef de l'entreprise.

### ↳ PROTECTION DES CANDIDATS : EXTRAIT DE L'ARTICLE ART L2314-24 DU CODE DU TRAVAIL

« L'EMPLOYEUR NE PEUT SE FAIRE JUGE DE LA VALIDITÉ DES CANDIDATURES PRÉSENTÉES. LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL AGISSANT DANS LE CADRE DE LEURS FONCTIONS NE CESSENT À AUCUN MOMENT D'ÊTRE SALARIÉS DE L'ENTREPRISE. LEUR CONTRAT DE TRAVAIL N'EST NULLEMENT ROMPU NI MÊME SUSPENDU. LE TEMPS QU'ILS PASSENT À L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS REPRÉSENTATIVES, ET POUR LEQUEL ILS DISPOSENT D'UN CERTAIN CRÉDIT D'HEURES, CORRESPOND SIMPLEMENT À UNE MODALITÉ PARTICULIÈRE D'EXERCICE DE LEUR FONCTION (ET DE LEUR CONTRAT DE TRAVAIL POUR LES SALARIÉS DE DROIT PRIVÉ). ILS SONT PROTÉGÉS DANS L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS ET CONTRE LE LICENCIEMENT. CETTE PROTECTION EST VALABLE ÉGALEMENT POUR LES CANDIDATS QUI SE SONT PORTÉS SUR LES LISTES ET QUI N'ONT PAS ÉTÉ ÉLUS. ELLE S'APPLIQUE DURANT 6 MOIS À COMPTER DE LA DATE DES ÉLECTIONS. »

## À QUOI SERT LE COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)?

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

Il propose des actions de prévention fondées sur l'analyse des risques professionnels.

Le CHSCT est composé du chef d'établissement, d'une délégation de 3 à 9 titulaires élus par un collège constitué par les membres élus titulaires du CE et les délégués du personnel titulaires. Le médecin du travail et le préventeur y siègent à titre consultatif.

L'inspecteur du travail et l'agent de prévention des organismes de sécurité sociale peuvent assister aux réunions.



## COMMENT FONCTIONNE LE CHSCT?



Les CHSCT sont implantés au niveau des unités.

Les membres du CHSCT se réunissent chaque trimestre à l'initiative de la direction. À titre exceptionnel, ils peuvent provoquer un CHSCT extraordinaire à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de 2 de ses membres.

Le CHSCT peut également demander une expertise.

"ON DEVRAIT CONSTRUIRE LES VILLES A LA CAMPAGNE, L'AIR Y EST PLUS SAIN!"



**LE SYNDICAT N'A PAS VOCATION AU POUVOIR. LE SYNDICAT N'A PAS À ÊTRE PORTEUR D'UN PROJET DE SOCIÉTÉ, C'EST LE RÔLE DU GOUVERNEMENT ET DES PARTIS POLITIQUES. LE SYNDICAT COMBAT POUR LA DÉFENSE DES INTÉRÊTS MATÉRIELS ET MORAUX DES SALARIÉS, LA JUSTICE, LA SOLIDARITÉ, ET L'ÉGALITÉ DE DROIT, POUR PRÉSERVER OU ACQUÉRIR DES GARANTIES COLLECTIVES SOURCES DE DROITS ET DE PROGRÈS SOCIAUX POUR CHACUN.**

**FO** est un syndicat libre, indépendant de tout parti politique, de toute religion ou secte, et d'un quelconque organisme financier. Il reste entièrement libre de ses décisions vis-à-vis de l'État ou du patronat.

**FO** est un syndicat réformiste et a une longue expérience de la négociation et de la pratique contractuelle. Cela le rend crédible auprès des partenaires sociaux, du patronat et de l'État.

**FO** rassemble aussi bien les cadres, les non-cadres, les salariés fonctionnaires ou de droit privé.

**FO** est déterminé et refuse la cogestion ou toute intégration à l'entreprise ou aux pouvoirs publics ainsi qu'aux gouvernements locaux et nationaux.

Enfin, **FO** est un syndicat pluraliste, chacun y trouve sa place. **FO** respecte les valeurs républicaines de liberté, égalité, fraternité et laïcité.



## LES AVANTAGES D'ÊTRE ADHÉRENT À FOCOM

- Vous êtes abonné gratuitement à un journal d'info, FORCE COM.
- Vous bénéficiez gratuitement de l'AFOC, Association Force Ouvrière Consommateurs (voir page suivante).
- Si vous souhaitez vous impliquer dans la vie du syndicat et de l'entreprise, des formations gratuites sont mises à votre disposition (connaissance du syndicat, DP, DS, CHSCT, négociation, communication, etc.)
- Vous aurez le choix de vous porter sur les listes électorales de FOCOM.
- Une équipe unie et professionnelle vous soutient en toutes circonstances.
- Vous vous assurez pour le respect de vos droits.



- FOCOM vous aidera pour les négociations auxquelles vous seriez amené à faire face.
- Vous bénéficiez d'une protection juridique vie professionnelle gratuite.
- FOCOM, concernant ses cotisations, sait être souple dans le cas de difficultés financières.
- Des cotisations attractives et spécifiques sont mises en place en fonction des revenus et des catégories (jeunes, retraités...)
- 66 % de vos cotisations syndicales sont déductibles des impôts, ou récupérables en crédit d'impôts pour les non-imposables.
- Vous pouvez bénéficier de la CNPC (Caisse Nationale de Prévoyance des Conducteurs), système de prévoyance couvrant l'activité routière.
- Vous avez la possibilité d'accéder à des tarifs préférentiels chez Hertz.

**EN BREF, L'UNION FAIT LA FORCE : PLUS NOUS SERONS NOMBREUX,  
PLUS NOUS SERONS FORTS ET PLUS NOUS SERONS ENTENDUS.  
VOTRE AVENIR VOUS APPARTIENT. PRENEZ-LE EN MAIN  
AVEC LE SOUTIEN DE FOCOM!**

## LA CAISSE NATIONALE DE PRÉVOYANCE DES CONDUCTEURS,



association loi 1901, a pour but de venir en aide aux collègues de La Poste et d'Orange, victimes d'aléas de la circulation dans l'exercice de leur fonction ou sur le trajet domicile/travail.

Exemples d'aide possible : secours financier, financement de stage de récupération de points, reconstitution de papiers volés, versement d'une somme de 4 000 € au conjoint ou aux enfants

en cas de décès de l'affilié suite à un accident de la circulation, prise en charge de frais d'avocat...

<http://www.cnpccom.com/cnpc/index.php>

## L'ASSOCIATION FORCE OUVRIÈRE CONSOMMATEURS



est un organisme de défense des consommateurs et des locataires. En étant syndiqué à FOCOM, vous bénéficiez gratuitement et automatiquement de ce service.

Ce service de défense des consommateurs peut vous aider dans toutes vos démarches et recours dans le cas de litige (achats, garantie, SAV, résiliation de contrats, etc.). Une hotline est mise à votre disposition et un numéro d'adhérent vous sera communiqué lors de votre adhésion.

<http://www.afoc.net/>



# Suivez FOCOM



→ [www.fo-com.com](http://www.fo-com.com)



→ [www.focom-orange.fr](http://www.focom-orange.fr)



-  Publications au format blog ou en ligne
-  Responsive design (adaptation à tous les médias)
-  Visibilité accrue par référencement naturel
-  Partage des articles sur les réseaux sociaux
-  Ergonomie améliorée

# BULLETIN DE CONTACT



NOM : .....

PRÉNOM : .....

ÉTABLISSEMENT : .....

VILLE : .....

*Souhaite prendre contact avec un représentant Force Ouvrière.*

Téléphone : .....

Mail : .....

Je souhaite recevoir des informations de FOCom par

mail :  OUI  NON

*Bulletin de contact à remettre à un militant  
ou au Responsable Local FOCom*

## VOS CORRESPONDANTS LOCAUX



C'indépendance au service de tous!



FO COMMUNICATION  
60 RUE VERGNIAUD  
75640 PARIS CEDEX 13  
TÉL. 01.40.78.31.50  
[www.focom-orange.fr](http://www.focom-orange.fr)  
[dsc.ft@fo-com.com](mailto:dsc.ft@fo-com.com)