



SALARIÉS ET FONCTIONNAIRES À ORANGE

Petit memento

DE VOS DROITS



SOMMAIRE

I. VOS DROITS

Votre contrat, vos droits	4
Rémunération des contractuels	6
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	20
Le DS	20
L'action de vos élus FOCom dans les CE et au CCUES	21
Le DP	23
Le CHSCT.....	24

IV. FOCOM

Les valeurs de FO	25
À votre service : AFOC / CNPC	26
Vos représentants locaux	28



ON GARDE LE CONTACT





Chers collègues,
Bonjour à toutes et à tous,

FOCom est heureuse de vous proposer cette année encore ce memento rappelant vos droits et le fonctionnement des instances représentatives du personnel.



À Orange, comme dans toute grande entreprise, les organisations syndicales ont un rôle important dans la construction du climat social et des droits des salariés.

Nous défendons vos intérêts sur de nombreux sujets tels que la rémunération, l'intéressement et la participation, l'organisation et l'environnement du travail, les accords seniors ou d'insertion des jeunes, l'égalité professionnelle, le handicap... Et parce que les départs massifs ne sont pas encore finis, que les réorganisations sont toujours d'actualité, nous revendiquons une augmentation importante du nombre des recrutements. Forts de toutes ces actions, nous sommes reconnus comme un syndicat actif, responsable et incontournable.

Les représentants et élus FOCom dans les différentes instances vous soutiennent, vous conseillent, portent vos réclamations et s'engagent pour vous faire bénéficier de prestations sociales justes et équitables ! À l'heure où la réglementation menace ces principes de solidarité avec la disparition des instances DP, CHSCT et CE au profit d'une instance unique, le comité social et économique (CSE) dès le 1^{er} janvier 2020, notre volonté de défendre vos intérêts et de répondre à vos attentes en matière d'Activités Sociales et Culturelles (ASC) n'en est que plus forte ! C'est pourquoi FOCom se bat pour que le personnel conserve des représentants de proximité.

N'hésitez pas à prendre contact avec les élus FOCom présents à vos côtés, ils seront à votre écoute et vous accompagneront au quotidien dans vos activités. Ils vous renseigneront également si vous souhaitez nous rejoindre ou vous engager après la lecture de ce guide.



JEAN-MARC LIS
Délégué Syndical Central 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.





**REVENDICTIONS 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. Pour la consulter :

<http://unetelnsnf.cluster023.hosting.ovh.net/convention-collective/>

Cette convention est complétée par des accords d'entreprise négociés par les organisations syndicales, dont FOCom. 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.





VOTRE RÉMUNÉRATION, VOTRE CARRIÈRE

L'accord signé par FOCom prévoit de majorer les salaires minima de 1,2 % :

- 0,3 % au titre du rattrapage 2017 ;
- 0,9 % au titre de l'anticipation pour l'année 2018.

Avec en outre de mesures exceptionnelles supplémentaires de :

- 0,8 % pour le groupe A et les seuils 1,1 bis et 2 du groupe B ;
- 0,2 % pour le seuil 3 du groupe B et le seuil 1 du groupe C.

En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tels que prévus à l'article 6.1.3 de la convention collective nationale des télécommunications (tel que modifié par l'accord du 3 février 2017), arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit en 2018, 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 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.

GRUPE	SEUIL	SALAIRE ANNUEL 2018
A	Seuil 1	18 564 €
	Seuil 1bis	19 353 €
	Seuil 2	20 308 €
	Seuil 3	21 349 €
B	Seuil 1	19 512 €
	Seuil 1bis	20 153 €
	Seuil 2	20 992 €
	Seuil 3	22 308 €
C	Seuil 1	21 011 €
	Seuil 1bis	22 176 €
	Seuil 2	24 192 €
	Seuil 3	25 163 €
D	Seuil 1	24 379 €
	Seuil 1bis	25 427 €
	Seuil 2	27 695 €
	Seuil 3	29 254 €
E	Seuil 1	30 579 €
	Seuil 1bis	35 102 €
	Seuil 2	40 037 €
	Seuil 3	42 602 €
F	Seuil 1	41 832 €
	Seuil 2	50 202 €
G	Seuil 1	59 760 €
	Seuil 2	72 707 €



LE TEMPS DE TRAVAIL

L'équilibre vie privée - professionnelle est devenu un enjeu majeur avec les nouvelles technologies. FOCom est très impliquée dans les négociations visant à son respect (voir les accords sur l'accompagnement de la transformation numérique, la charge de travail, le télétravail...).

La durée légale du travail est fixée à 35 h par semaine. Elle constitue le seuil de déclenchement des heures supplémentaires et sert de référence pour déterminer les régimes de travail en vigueur et le nombre de jours de temps libre associés. Le régime de base s'applique aux salariés ayant une activité non soumise à fluctuation et travaillant en journée normale habituellement du lundi au vendredi. Travaillant 38 h par semaine, ils bénéficient de 17 Jours de Temps Libre (16 en comptant la journée de solidarité) . Mais divers régimes coexistent à Orange suivant les activités.

Ainsi, le temps de travail des Cadres Exécutifs Autonomes est calculé en nombre de jours par an. Ce « forfait jour » est de 207 jours travaillés par an, avec 20 Jours de Temps Libre pour un temps plein (19 en comptant la journée de solidarité) qui s'ajoutent aux congés annuels (25 jours). Les CEA bénéficient des mêmes garanties que les autres salariés :

- le repos quotidien de 11 heures consécutives par 24 heures,
- le repos hebdomadaire de 35 heures consécutives sur une semaine,
- la pause méridienne d'au moins 45 minutes,
- une amplitude (intervalle entre les repos quotidiens et/ou hebdomadaires) maximale de 11 heures par jour,
- un nombre de jours travaillés ne pouvant excéder 6 jours continus.

En principe, les CEA n'ont pas droit au paiement d'heures supplémentaires mais à des récupérations en cas de dépassement des 207 jours dus. Cela implique cependant que les règles relatives à leur repos soient respectées et qu'ils bénéficient des entretiens auxquels ils ont droit notamment pour échanger sur leur charge de travail.



VOTRE CONTRAT VOS DROITS

VOS TRAJETS DOMICILE-TRAVAIL

Pour les trajets domicile-travail, Orange prend partiellement en charge les frais d'abonnement aux transports collectifs (train, métro, bus, tramway...). Plusieurs aides existent : transport collectif, location de vélo, indemnité kilométrique vélo, achat d'un deux-roues propre, covoiturage, consigne collective... Vous devez en faire la demande via l'intranet de l'entreprise sur le site @noo. Retrouvez l'ensemble des informations sur notre site FOCOM : <http://www.focom-orange.fr/les-principaux-accords>

VOTRE LOGEMENT

L'info logement se trouve sur www.e-logis.fr

L'identifiant entreprise : **orangelogement** ou **orangehébergement** - 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 ») ;
- Des **prêts pour effectuer des travaux** dans son logement (Amélioration, agrandissement, adaptation aux personnes handicapées) ;
- Des **prêts relais** sur la résidence principale sans critères de délai ou de distance ;
- L'offre **LOCAPASS** proposant des aides à l'entrée dans un nouveau logement en location, avance du dépôt de garantie et caution gratuite pour le paiement des loyers, l'offre **VISALE** permettant le cautionnement gratuit dans le parc privé et l'offre de location du CRÉDIT AGRICOLE IMMOBILIER via LOCAPASS pour le parc privé ;
- L'offre **MOBILI-PASS** proposant des aides à la mobilité professionnelle. Elle se présente sous la forme d'une subvention et/ou d'un prêt remboursable ;
- L'offre **CIL PASS ASSISTANCE** en cas de chômage, divorce ou accidents de la vie valable pour les propriétaires et les locataires afin de résoudre les situations d'urgence (ex : expulsion, surendettement...);
- L'offre **LOC SERVICE** de location ou colocation entre particuliers sans frais d'agence ;
- Le pack **MUTER LOGER** qui comprend le déménagement et la recherche du logement ainsi qu'une assistance administrative et scolaire. Ces prestations viennent en complément des aides d'accompagnement de la mobilité que pourrait proposer l'entreprise ;
- Des logements en **résidences temporaires ou locations partagées** qui sont proposés plus particulièrement aux alternants, stagiaires et 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 ^{er} février 2017	5 623,23 €	56,23 €	0,6 %
1 ^{er} juillet 2016	5 589,69 €	55,90 €	0,6 %
1 ^{er} 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



Corps des collaborateurs et agents de maîtrise – Suite

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

II.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

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	626	694	762	826	898	962	1027
Indices réels	525	576	628	677	731	780	830

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	767	853	943	1027	A1	A3
Indices réels	632	697	766	830	885	967

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	903	978	A1	A2	B2	B3
Indices réels	735	792	885	920	1008	1062

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	B2	B'2	C3
Indices réels	830	920	1008	1090	1168



Les droits à congés et ASA sont identiques pour tous

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 Sans limite d'âge si enfant handicapé	Année civile
Soin ou garde d'un parent proche gravement handicapé	Enfant Conjoint Ascendant à charge	Année civile



SPÉCIALES D'ABSENCE

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	Fractionnement possible. Un temps de voyage peut être accordé après accord du manager dont la durée est laissée à son appréciation	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 ou le temps nécessaire pour les actes chirurgicaux	Certificat d'hospitalisation
6+1 par enfant en sus du 1 ^{er} Fractionnables en demi-journées	Doublement des droits : <ul style="list-style-type: none"> 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 Orange	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 Droit si enfant handicapé à 50% ou plus, sur demande si moins de 50%	Carte d'invalidité ou certificat médical attestant du handicap et de la nécessité de présence.
6		
6		



FO COM 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).

À noter qu'à compter du 1^{er} janvier 2019, le droit à CPF ne sera plus compté en nombre de jours mais monétisé.





**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 LE SITE DE FOCOM :**

<http://www.focom-orange.fr/les-principaux-accords>

ACCORDS GROUPE ORANGE

- **Avenant du 2 mars 2018 relatif à l'abondement du PERCO (CFDT, CGC et FOCom)**
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 2018.
- **Avenant n° 1 du 26 septembre 2017 à l'accord du télétravail (CFDT, CGC et FOCom)**
Cet avenant fixe les règles devoirs et avantages pour les salariés liés aux situations de télétravail.
- **Accord du 28 juin 2017 pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap et la lutte contre les discriminations 2017-2019 (CFDT, CGC, CGT, FOCom et SUD)**
Cet accord fixe les règles, les mesures et les engagements de l'entreprise pour l'insertion des personnes en situation de handicap ainsi que les engagements pour la lutte contre tous les types de discriminations.
- **Accord du 30 juin 2017 relatif au plan d'attribution gratuite d'actions 2017-2019 (CFDT, CGC et FOCom)**
Cet accord fixe les règles du plan d'attribution d'actions gratuites ainsi que leur quantité.

ACCORDS ORANGE SA

- **Accord d'intéressement Orange SA 2018-2020 du 28 juin 2018 (CFDT, CGC, FOCom et SUD)**
Cet accord permet le versement sur les 3 prochaines années, en fonction des résultats de l'entreprise, tant financiers que qualitatifs, d'un intéressement à l'ensemble du personnel. Sans accord valablement signé, les salariés ne toucheraient aucun intéressement pour les 3 années à venir.
- **Avenant du 26 avril 2018 à l'accord du 11 juillet 2014 relatif aux conditions d'accès des salariés Orange SA aux offres téléphonique et internet fixes (CFDT et FOCom)**
Cet accord fixe les nouveaux avantages liés aux offres salariés.



- **Accord du 16 avril 2018 portant sur le Plan de Mobilité (CFDT, FOCom et Sud) 2018-2021**
Cet accord fixe l'ensemble des droits des salariés liés à la mobilité (ex PDE), ainsi que l'ensemble des avantages auxquels les salariés peuvent prétendre.
- **Accord du 29 janvier 2018 portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'équilibre vie privée vie professionnelle au sein d'Orange SA période 2018-2020 (CFDT, CGC, CGT, FOCom et SUD)**
Cet accord liste l'ensemble des mesures liées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que leur impact sur l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle et les mesures dont bénéficient les salariés concernés.
- **Accord du 9 octobre 2017 collectif instituant un régime complémentaire de remboursement frais de santé pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public d'Orange SA (CFDT, CGC, CGT, FOCom et SUD)**
Cet accord valide le nouveau contrat mutuelle Groupe pour les fonctionnaires et agents de droit public, (sujet enfin traité grâce à l'insistance de FOCom).

DÉCISION UNILATÉRALE

- **Décision du 16 avril 2018 relative aux mesures salariales de l'année 2018**
Cette décision unilatérale de l'entreprise concernant les augmentations salariales accordées aux salariés pour l'année 2018 a été prise après le (ou suite au) refus de l'ensemble des organisations syndicales de signer l'accord proposé. On retrouve néanmoins dans cette décision unilatérale de l'entreprise une bonne part des idées et revendications défendues (faites) par FOCom lors des négociations. La plupart des avancées et mesures proposées dans cette décision avaient été obtenues par FOCom et ont été reprises en tant que telles (en l'état) par l'entreprise.





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

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
 - via le formulaire « **Validation des droits CE** » accessible sur Anoo dans « **Je transmets une demande** » – Rubrique « **Mes activités sociales et culturelles** »
 - ou par courrier à :

**Orange Services Guichet Unique CE,
TSA 60089,
31831 PLAISANCE DU TOUCH CEDEX**



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 TPS, 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 2019, relever sur votre avis d'imposition (ou de non-imposition) de l'année 2018 votre revenu fiscal de référence (RFR). **NOMBRE DE PARTS :**

Salarié :	2
Conjoint :	1
Conjoint FT :	1
Enfant :	1
Veuf :	1
Retraité :	1
Handicapé ¹ :	0,5

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

Appliquer la formule :

$$\text{quotient familial} = \text{RFR} \times \text{par le nombre de part}$$

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

$$(\text{Moyenne des trois derniers salaires} \times 12) - 10\% = \text{RFR}$$

EN 2019, DANS QUELLE TRANCHE JE ME SITUE ? Voir tableau →

Tranche de QF	Montant du QF (euros)	
	De	À
1	0	4 825
2	4 826	7 686
3	7 687	9 197
4	9 198	10 356
5	10 357	11 691
6	11 692	13 362
7	13 363	15 371
8	15 372	17 541
9	17 542	20 995
10	20 996	24 921
11	24 922	32 476
12	32 477	40 196
13	40 197	48 233
14	48 234	Au-delà...



LES ÉLECTIONS DES IRP ÉTAIENT EN GÉ LA NOUVELLE LOI IMPOSE LE REMPLACEMENT DES IRP LES ÉLECTIONS DE CETTE NOU À LA FIN DE L

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. 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)

Qui est le délégué syndical ?

Le délégué syndical est désigné par son syndicat représentatif.

Quel est le rôle du DS ?

- 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.



**NÉRAL ORGANISÉES TOUS LES 3 ANS.
(CE/CHSCT/DP) PAR UNE NOUVELLE INSTANCE : LE CSE.
VELLE INSTANCE AURONT LIEU
L'ANNÉE 2019.**

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

Élire des représentants FOCCom dans les Comités d'Établissement et, prochainement, dans le CSE 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 FOCCom 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. FOCCom 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, FOCCom 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 FOCCom dans les instances est la meilleure garantie pour préserver vos intérêts et l'avenir d'Orange.



Le CSE va se mettre en place à Orange comme le veut la loi. Loi que nous avons combattue car elle va rendre plus difficiles les relations sociales et le fonctionnement des IRP. Les DP, CHSCT et CE seront fusionnés en une seule instance, le Comité économique et Social. Des élections auront lieu mi-novembre 2019 pour désigner vos représentants. En tout état de cause, FOCom fera tout pour continuer à jouer son rôle de défense de vos droits et de vos conditions de travail .



« 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.

Dans le cadre du futur CSE, FOCom revendique de conserver des représentants de proximité.

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



→ 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!



FOCOM
60 RUE VERGNIAUD
75640 PARIS CEDEX 13
TÉL. 01.40.78.31.50
www.focom-orange.fr
dsc.ft@fo-com.com

