

Cfdt:

**PARTOUT
POUR TOUS**

ORANGE



LE MÉMO CFDT

**VOS AVANTAGES
CHEZ ORANGE**



SOMMAIRE

Préambule.....	3
Rétribution (salaire, variable, primes etc.).....	4
Plan de Mobilité (IKV et achat deux-roues propre).....	12
Reconnaissance.....	13
Protection sociale salariés de droit privé.....	14
Protection sociale des fonctionnaires.....	16
Épargne salariale et actionnariat salarié.....	18
Avantages salariés 30 et 60 %.....	22
Activités Sociales et Culturelles dont Restauration	25
Bons Plans.....	26

PRÉAMBULE

Depuis toujours, la CFDT agit au quotidien pour le maintien et l'amélioration de votre pouvoir d'achat, de votre pouvoir de vivre.

La **CFDT**, premier syndicat de France en nombre d'adhérents, premier syndicat de France depuis 2018, première organisation chez les cadres, premier syndicat chez Orange, a pour objectif d'obtenir des droits nouveaux pour les salariés en faisant reculer les inégalités.

Intitulé **66 propositions « pour donner à chacun le pouvoir de vivre »**, un pacte social et écologique porté par la **CFDT** et d'autres acteurs de la société civile, a été présenté le 5 Mars 2019, dans l'objectif d'opérer un changement de modèle économique, social et écologique.

Chez Orange, la **CFDT** agit **#PartoutPourTous** pour l'augmentation du pouvoir d'achat des personnels, par la négociation et la signature d'accords.



RÉTRIBUTION

BULLETIN DE PAIE

Le bulletin de paie se présente sous la même forme que l'on soit fonctionnaire ou salarié de droit privé. En revanche, certaines cotisations sociales ou appellations peuvent être différentes selon le type de statut.

Depuis décembre 2016, le salarié peut opter pour un bulletin de paie dématérialisé ou la version papier.

Orange a mis en place les mesures légales de simplification du bulletin de salaire à partir de février 2017. Cela entraîne la disparition de certaines informations que **nous vous détaillons sur notre appli CFDT Orange**.

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, c'est-à-dire le prélèvement sur le salaire versé mensuellement, a été mis en place au 01/01/2019.

EN-TÊTE DU BULLETIN DE PAIE : L'IDENTIFICATION

Outre le nom et l'adresse de la personne, l'en-tête précise la période rémunérée (en haut de page à droite), la direction et l'établissement d'attache, le lieu de travail, la fonction occupée (dénommée « emploi »), le grade ou le groupe d'emploi. Pour les salariés de droit privé, il est fait mention de la convention collective et du nombre d'heures effectuées. S'y ajoutent le nombre de jours du forfait annuel pour les cadres, l'identifiant RH propre à chaque personne, destiné à l'identifier dans toutes les applications informatiques, ainsi que le numéro de sécurité sociale.

PARTIE CENTRALE : LES ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION

Au centre du bulletin se trouve le décompte précis de la paie à savoir le libellé, l'assiette de cotisation (base sur laquelle est calculée la cotisation concernée), les taux de cotisations salariales et leurs montants ainsi que le montant des cotisations versées par l'employeur (intitulées charges employeur).

LE PIED DE PAGE : LES MONTANTS

En dessous du net à payer, on trouve la date de virement de la paie et les coordonnées bancaires du compte crédité.

Une première partie récapitule les informations fiscales (brut imposable du mois et de l'année, le net fiscal du mois et de l'année), ainsi que le montant (mensuel et cumulé) de la somme de la rémunération brute et des cotisations employeur.

Une deuxième partie récapitule les éléments concernant les congés annuels (droits, jours pris et solde), les JTL et le CET.

Une troisième partie précise la situation indiciaire en cours (brut, date d'effet, réel) pour les fonctionnaires.

COTISATIONS

Ce sont des prélèvements effectués en pourcentage sur la rémunération. Les cotisations sont payées par le travailleur et/ou l'employeur.

Pour les cotisations salariales sont mentionnés l'assiette, le taux et le montant des cotisations. Depuis la mise en place de la nouvelle feuille de paie, les cotisations patronales sont dénommées charges employeur et ne font plus apparaître les taux.

Pour une information détaillée concernant le bulletin de paie, téléchargez l'application CFDT Orange, Vous y trouverez une mise à jour régulière et une description complète.



TEMPS PARTIEL

Le temps partiel sénior (**TPS**) permet aux salariés ayant 15 ans d'ancienneté dans le groupe, quel que soit leur statut, fonctionnaires ou contractuels, d'aménager leur fin de carrière aux conditions prévues par les accords « séniors » 2009 et 2012 et intergénérationnel signé en 2015 et 2018. Le TPS est un temps partiel travaillé à 50 %, accompagné financièrement par l'entreprise, avec le maintien ou la compensation de la validation retraite (parts patronale et salariale) sur une base 100 %.

Les salariés qui ont choisi le temps partiel sénior voient leur salaire de base complété par des éléments spécifiques.

INDEMNITÉS DIVERSES, PRIMES ET ASTREINTES

La CFDT demande une revalorisation automatique de ces indemnités, composantes essentielles du pouvoir d'achat.

En effet, certaines n'ont pas été revalorisées depuis plusieurs années. Le détail et les modalités d'application se trouvent sur *anoo*, rubrique Rémunération Épargne / La rémunération individuelle/ Autres éléments de rémunération.

EXEMPLE

- Indemnité d'astreintes : des accords locaux et nationaux sont régulièrement négociés et signés sur les astreintes, demandez les à votre représentant CFDT
- Indemnité de déplacement (ou sujétion) en métropole, en Outre-mer et à l'étranger y compris pour les grands déplacements,
- Indemnité de vie chère en Outre-mer et de résidence en métropole
- Indemnité de situation familiale, supplément familial de traitement, compensation pour TPS/TPA
- Compensation de l'augmentation CSG des fonctionnaires. etc.

PARTS VARIABLES

Selon leur activité, les salariés et fonctionnaires non cadres d'Orange sont éligibles aux parts variables commerciales ou vendeur (**PVC, PVV**).

Les cadres d'Orange sont obligatoirement éligibles à une part variable soit commerciale (**PVC**) soit managériale (**PVM**) quel que soit leur statut.

La part variable rémunère la performance individuelle et collective à travers la réalisation d'objectifs définis pour une période donnée.

Chez et selon Orange, les principes communs sont les suivants :

- La part variable est en support des priorités des entités et de leurs équipes. Elle est basée sur l'atteinte des objectifs majeurs des entités mesurée à travers des indicateurs. Les montants versés sont fonction des résultats obtenus.
- La part variable managériale et la part variable vente ou commerciale, recon naissent et valorisent la performance des salariés, acteurs de la réussite de l'entreprise.
- En lien direct avec le pilotage de la performance des entités, son calcul suit le rythme de l'activité pour renforcer la logique de progrès et permettre la meilleure réactivité.

DANS LES FAITS

- La part variable commerciale ou vente (**PVC ou PVV**) concerne les salariés des métiers dont la **mission principale est la vente** (conseiller commerciaux et leurs managers). Elle rémunère la fidélisation des clients, la qualité du service rendu et la réalisation des objectifs de vente. Les modalités de la PVV/PVC sont spécifiques à chaque marché de clientèle : grand public, professionnels, entreprises, grands comptes. Les objectifs de part variable reposent sur des **indicateurs tant individuels que collectifs, qualitatifs et quantitatifs**. La part variable suit un rythme qui est différent selon le marché de clientèle, elle est donc mensuelle, trimestrielle ou semestrielle
- La part variable managériale (**PVM**) concerne **tous les cadres** qui ne perçoivent pas de PVC ou PVV. Elle rémunère la performance individuelle et collective. Sa périodicité est semestrielle et elle est calculée en **pourcentage du salaire de base**. La part du salaire concernée par la part variable varie selon le groupe d'emploi (Dbis, E, F ou G). Le calcul du montant s'appuie sur trois composantes : la contribution individuelle, les résultats de l'entité et les résultats de la division ou groupe



Tout le détail du calcul et des exemples dans *anoo* :
<https://portailrh.sso.infra.ftgroup/la-part-variable-managerialle>

À NOTER

Toutes les parts variables sont incluses dans le calcul de l'indemnité de congés payés (ICP). Son calcul est expliqué ci-après.

L'INDEMNISATION DES CONGÉS PAYÉS (ICP)

Cette disposition du Code du Travail concerne les salariés de droit privé en CDI, CDD, apprentissage et contrat de professionnalisation.

L'accord salarial 2016, étend le calcul de l'**ICP** aux fonctionnaires et contractuels de droit public. Ce calcul est réalisé selon des modalités identiques.

MÉTHODE DE CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS

Le Code du Travail (art. L.223-11) prévoit deux méthodes de calcul pour l'indemnité de congés payés :

- le maintien du salaire c'est à dire la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé pendant sa période de congé,
- la règle du dixième c'est à dire une indemnité égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Le tout sur une période de référence, soit pour Orange, la rémunération perçue du 1er juin de l'année N au 31 mai 2018 de l'année N+1.

L'employeur, après avoir calculé l'indemnité selon chacune de ces deux méthodes doit retenir la plus favorable au salarié.

Chez Orange, la rémunération habituelle est maintenue et ce n'est qu'à la fin de la prise de congés au titre d'une année, sur la paie de septembre, qu'interviendra, si la règle du dixième est plus favorable, le paiement de la différence entre les deux méthodes de calcul.

EXEMPLE

- Rémunération de référence sur 12 mois, incluant les éléments variables : 40 000 €

=> Rémunération journalière de référence :
 $40\,000\text{ €} \times 1/10^{(*)} / 25\text{ jours de congés} = 160\text{ €}$

- Rémunération annuelle, hors éléments variables : 38 400 €

=> rémunération mensuelle : $38\,400\text{ €} / 12\text{ mois} = 3\,200\text{ €}$

=> rémunération journalière maintenue durant les congés, pour un régime de travail en 5 jours/semaine = $3\,200\text{ €} / ((52/12) \times 5\text{ jours}) = 147,81\text{ €}$

- Comparaison entre la rémunération journalière de référence et la rémunération journalière maintenue durant les congés :

$160\text{ €} - 147,81\text{ €} = 12,19\text{ €}$

La rémunération journalière de référence est supérieure à la rémunération journalière maintenue durant les congés : une indemnité est versée, elle correspond à la différence entre les deux montants appliquée pour chacun des jours de congés pris, par exemple, pour 25 jours de congés pris :

=> $12,19\text{ €} \times 25\text{ jours} = 304,75\text{ €}$

Le calcul comparatif est mis en œuvre pour tous les salariés ayant utilisé au moins une journée de congés payés, qu'ils soient présents dans l'entreprise, en temps libéré, ou qu'ils l'aient quittée lorsque le calcul est réalisé. En cas de fin d'emploi, le versement de l'ICP ou de la PDCP est effectué avec le versement du dernier salaire.

SUR LE BULLETIN DE SALAIRE, UNE RUBRIQUE A ÉTÉ CRÉÉE POUR CETTE INDEMNITÉ

- Pour les salariés de droit privé : « **Indemnité CP année N-1** ».
- Pour les fonctionnaires et contractuels de droit public « **Prime différentielle CP année N-1** ».

Tous les éléments variables de la rémunération versés à l'occasion de l'activité sont pris en compte dans le calcul comparatif avec la rémunération maintenue durant les congés payés, notamment : le SGB, les parts variables (PVC, PVV, PVM), les indemnités liées à la durée du travail ou aux conditions d'exercice de l'activité, l'indemnisation de périodes particulières (par exemple : les astreintes, les sujétions, telles que les grands déplacements, les déplacements à l'étranger, les travaux dangereux, ...

À l'inverse, sont exclus de la comparaison, les éléments exceptionnels de rémunération, les primes ponctuelles, les remboursements de frais professionnels, la prise en charge par l'employeur des frais de transport domicile-lieu de travail, l'intéressement et la participation.

Seuls les congés annuels (CA) sont concernés par le calcul de cette indemnisation.

Elle est calculée pour les congés effectivement pris.

Ainsi, les jours de congés épargnés dans un CET, les jours ayant fait l'objet d'un don de jours ou les jours écrêtés ne donnent pas lieu au versement d'une indemnisation de congés payés.

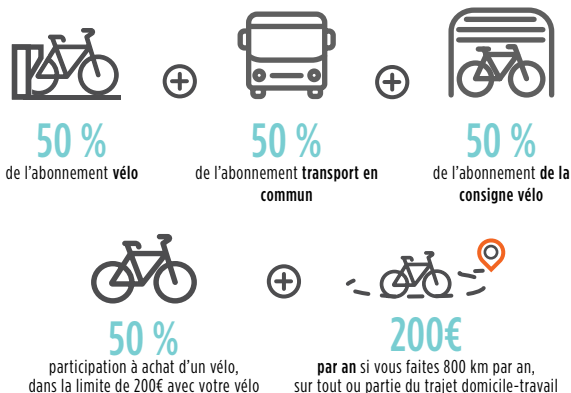
PLAN DE MOBILITÉ

La **CFDT** a obtenu **#PartoutPourTous** des mesures simples et une approche multimodale et écologique qui vous sont présentés sur la figure ci-dessous.

Concernant l'indemnité kilométrique vélo (**IKV**) Orange est la première entreprise du CAC 40 à mettre en place cette mesure. Grâce à l'accord, l'objectif d'incitation à l'utilisation des 2 roues propres de fin 2019 a été atteint dès fin 2018.

Dans le cas de l'acquisition d'un deux-roues propre, Orange participera à l'achat, une fois pour la durée de l'accord, à hauteur de 50% dans la limite de 200€ + si vous faites 800 km par an avec votre vélo sur tout ou partie du trajet domicile-travail, vous percevrez une aide de 200€ par an.

Exemple jusqu'en 2021 : achat d'un vélo, neuf ou d'occasion début mai 2018, obtention de 400€ la première année (200€ d'acquisition + 200€ d'IKV) et 200€ / an les deux suivantes=800€ d'aide sur 3 ans. Grâce à la **CFDT**, cette aide se cumule avec les autres mesures : transports en commun, consignes en gare, location de vélo, etc.



RECONNAISSANCE

L'accord « Reconnaissance » (**ARCQ**) s'applique aux collègues dont le métier est « pesé » et en lien avec leur statut et se décline de la façon suivante :

- mise sur le niveau « Opérationnel » à l'initialisation du processus
- +2 % d'augmentation minimum ou 600€ pour un passage du niveau « Opérationnel » à celui d'« Avancé »
- +4 % d'augmentation minimum ou 1 200€ pour un passage du niveau « Avancé » à celui de « Référent ».
- Promotion avec changement de bande lors de l'élargissement du périmètre d'activité, du domaine d'action ou d'un nouveau métier. L'accès à un niveau d'emploi Dbis est accompagné d'une augmentation d'au moins 7 % (avec 2 400 € garantis).

Sinon, application du principe de **MEC (Mesure Emploi Compétence)**.

À NOTER

La diminution drastique du nombre de métiers en passant de 430 à 130 est une décision de l'entreprise seule, combattue par la **CFDT**.

Pour les **fonctionnaires**, l'accord social de 1997 établit qu'à partir de 25 ans d'ancienneté ou de l'âge de 50 ans, le fonctionnaire sans aucune promotion bénéficie d'une indemnité correspondant à une promotion moyenne (15 points) sous forme d'avantage monétaire (**AVMON**). Cet AVMON est consolidé par une promotion garantissant ce minimum de 15 points lors du départ en retraite ou à l'entrée dans le TPS, au choix du salarié.

Dans le cadre ARCQ, pour un changement de grade intra-bande les RH analysent systématiquement l'intérêt d'une promotion en inter-bande.

Pour plus d'information, consultez les **Indispensables de la CFDT** :

<http://cfdt.rh.francetelecom.fr/>

PROTECTION SOCIALE POUR LES SALARIÉS DE DROIT PRIVÉ



CONGÉ AFFECTION DE LONGUE DURÉE (ALD)

Ce congé est pris en compte uniquement pour les employés de plus de six mois d'ancienneté.

rémunération Orange	indemnisation CPAM régime général sécurité sociale	indemnisation Humanis régime de prévoyance
garantie de rémunération, déduction faite des IJSS*** : - à 100 % pendant 45 jours - à 75 % pendant 60 jours =>congé non rémunéré à compter du 106ème jour	3 jours de carence * compensés par Orange IJSS sur 3 ans **maxi 1 IJSS =50 % salaire journalier de référence	IJ à compter du 46ème jour (en complément des IJSS)

- * Un seul délai de carence par période de 3 ans maxi pour une affection
- **réouverture d'une nouvelle période de 3 ans pour ALD en cas reprise de travail continue sur 1 an
- *** IJSS : Indemnités Journalières Sécurité Sociale

PARTICIPATION EMPLOYEUR À PRÉVOYANCE ET RÉGIME FRAIS DE SANTÉ

Les salariés de droit privé bénéficient d'un régime obligatoire de prévoyance/santé avec financement à 60 % par l'employeur, dans l'ensemble des sociétés du Groupe Orange. Pour plus de renseignements www.prevoyons.com

CONGÉ ORDINAIRE DE MALADIE (COM)

Calendrier	CDI ancienneté ≥ 6 mois	CDI ancienneté < 6 mois
J1	50 % IJSS 50 % rému Orange	Pas de rému
J46	50 % IJSS 25 % rému Orange 25 % IJ Humanis	25 % IJ Humanis
J106 à J360	50 % IJSS 50 % IJ Humanis	25 % IJ Humanis

Concernant la rémunération et les indemnités, le tableau du congé ALD s'applique.

PROTECTION SOCIALE DES FONCTIONNAIRES

CONGÉ ORDINAIRE DE MALADIE (COM)

Plein traitement	demi-traitement	complément M.G
90 jours maxi sur la période de référence*	279 jours maxi sur la période de référence* TIB+CFT : à 50 % ISR et SFT maintenus à 100 %	sous réserve d'adhésion 40 % du TIB (plafonné à l'indice 825)

*Période de référence : 12 mois glissants qui précèdent le jour de maladie considéré.

Un jour de carence été rétabli en 2018 mais il est pris en charge par Orange.

CONGÉ LONGUE MALADIE (CLM)

Plein traitement	demi-traitement	complément M.G
Un an maxi sur la période de référence* - TIB à 100 % - IR et SFT à 100 %	2 ans maxi sur la période de référence* - TIB à 100 % - IR et SFT à 100 %	sous réserve d'adhésion 40 % du TIB (plafonné à l'indice 825)

*Période de référence : période quadriennale à compter du 1^{er} jour de CLM.

- Le 1^{er} jour de CLM correspond au 1^{er} jour de constatation de la maladie (apprécié par le CM : reprend la période de COM, 1 an maxi, si les deux sont liés – passage à traitement de suite)
- Renouvellement des droits à CLM si 12 mois de reprise d'activité sur la période quadriennale.

En cas de transformation du COM en CLM ou CLD, on ne reprend plus les primes versées pendant la période de COM (décret du 26/08/2010)

CONGÉ LONGUE DURÉE (CLD)

Plein traitement	demi-traitement	complément M.G
3 ans maxi (1 ^{ère} année de CLM comprise) 5 ans maxi si CLD imputable au service	2 ans maxi 3 ans maxi si CLD imputable au service - TIB à 100 % - IR et SFT à 100 %	sous réserve d'adhésion 40 % du TIB (plafonné à l'indice 825)

Suspension du CFT et des indemnités liées à la fonction dès le 1^{er} jour de CLD.

Pas de renouvellement des droits à CLD au titre d'une même affectation (ou d'un même groupe d'affectations)

En cas de transformation du COM en CLM ou CLD, on ne reprend plus les primes versées pendant la période de COM (décret du 26/08/2010)

PRÉVOYANCE

La **CFDT** revendique depuis longtemps et de manière récurrente une prévoyance pour les fonctionnaires identique à celles des salariés de droit privés.

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

La **CFDT** a obtenu la participation à 60 % à la complémentaire santé pour les fonctionnaires à l'identique des salariés de droit privé avec une base de remboursement au plus haut niveau.

Plus de détails sur *anoo*

Encore une fois, la **CFDT** exige les mêmes droits **#PartoutPourTous**

ÉPARGNE SALARIALE ET ACTIONNARIAT SALARIÉ



L'épargne salariale au sein d'Orange s'articule autour de :

PEG : plan d'épargne groupe (épargne à moyen terme >5 ans)

PERCO : plan d'épargne retraite collectif (épargne à long terme)

L'adhésion au PEG et au PERCO est automatique lors du premier versement et possible dès trois mois d'ancienneté dans le groupe.

En complément des versements volontaires, la constitution de cette épargne est encouragée grâce à des sommes provenant de la négociation collective telle que la participation et l'intéressement mais aussi par une prime ou abondement financée par l'entreprise lors de l'alimentation du PEG ou du PERCO

La prime d'intéressement et la prime de participation ne peuvent être versées qu'à condition d'accords valablement signés par plusieurs organisations syndicales !

L'INTÉRESSEMENT

Depuis 1993, Orange a mis en place un **dispositif d'intéressement**. Les conditions de son déclenchement dépendent des indicateurs et de leurs objectifs définis dans un **accord** négocié avec les **organisations syndicales** pour une durée de 3 ans. Son montant dépend de l'atteinte des **objectifs** négociés chaque année. La **CFDT** a signé l'accord triennal (2018-2019-2020) et introduit un critère environnemental de baisse de consommation électrique.

LA PARTICIPATION

La participation est un dispositif **légal**, complémentaire aux éléments de rémunération existants. C'est une composante **variable** de la rétribution collective. Le montant global de la participation est calculé selon une formule **spécifique** à Orange. En 2001 et 2013, la **CFDT** l'a renégociée et **obtenu une participation bien plus conséquente** pour reconnaître les **efforts** du personnel principal acteur des **résultats** du Groupe.

QU'EN FAIRE ?

Soit placer ces sommes dans le plan d'épargne groupe (PEG) et/ou le plan d'épargne retraite collectif (PERCO), soit les percevoir sur son compte courant (soumis à l'impôt), soit combiner ces trois solutions.

Sans précision du choix, l'intéressement est placé sur le fonds *Équilibris* du PEG. La **participation se réduit** à ce qui aurait résulté de la formule légale de calcul et versée 50 % sur le PERCO en gestion pilotée et 50 % sur le fonds Orange Actions (C) du PEG.

L'ABONDEMENT

Pour favoriser les placements de la participation et de l'intéressement dans de l'épargne à moyen et long terme, l'entreprise abonde votre épargne comme suit en 2019 :

- 550€ brut maximum sur le fonds « Orange Actions » du PEG
- 450€ bruts maximum dans le PERCO

L'actionnariat salarié est un levier favorisant l'implication du personnel à la vie de l'entreprise. Le personnel est le second actionnaire d'Orange juste après l'État. La participation du personnel au capital de l'entreprise peut être renforcée par les éléments suivants :

Réinvestir volontairement les dividendes versés dans le PEG : pour l'année 2018, 0,70 € par action Orange détenue dans le fonds Orange Action classique et Cap Orange Classique, à défaut ils sont versés sur le compte bancaire du salarié actionnaire. Pour sa part, la **CFDT** souhaite une modération de la politique du dividende afin de maintenir un bon niveau d'investissement pour préparer l'avenir et pallier les emplois déficitaires dans certains services.

Offre d'achat d'actions réservées au personnel à des conditions préférentielles (**ORP**) : depuis 1997, il y a eu une dizaine d'ORP dont « Orange Ambition » en 2016 et « Cap Orange » en 2014.

Attribution gratuites d'actions (AGA) pour récompenser via l'actionariat la contribution des salariés à la performance de l'entreprise. La dernière en date « Orange Vision 2020 », prévoit d'attribuer jusqu'à 73 actions à chacun, à compter du 1^{er} avril 2020 sous réserve d'atteinte d'objectifs financiers en 2017, 2018 et 2019.

PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF (PERCO) / COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

Ce dispositif permet au personnel de se constituer une épargne à long terme en vue de la retraite avec des clauses de déblocage (achat d'une résidence principale,...) aidé par l'entreprise et à des conditions financières et fiscales intéressantes.

Depuis 2006, dans le cadre d'un accord initial et de ses avenants successifs négociés avec les organisations syndicales, le plan d'épargne retraite collectif (**PERCO**) bénéficie d'un abondement annuel minimum de 450€ bruts pour un versement de 600€ bruts (chaque année, un avenant négocié peut améliorer ce dispositif).

Dans cette dynamique pour aider la constitution d'une épargne sans impacter son pouvoir d'achat, la **CFDT** a négocié en 2014 un avenant permettant de monétiser 5 jours de son compte épargne temps (**CET**) 1^{ère} ou 2^{nde} formule en alimentant son PERCO. Les jours de CET transférés dans le PERCO sont valorisés en fonction de son SGB pour les fonctionnaires ou salaire de base pour les salariés de droit privé, majoré de 5 % (abondement complémentaire de l'entreprise pour ce dispositif).

Les CET « pénibilité » et CET « Temps partiels Seniors » ne sont pas éligibles au dispositif CET-PERCO.



AVANTAGES SALARIÉS

Pour les salariés du Groupe (hors filiales étrangères) dont la société a adhéré à l'accord ayant trois mois d'ancienneté et un contrat de travail en cours (hors convention de stage).



30 % de remise sur 9 abonnements maxi si le salarié est titulaire du contrat d'abonnement : fixe, internet (ADSL, VDSL, fibre optique), mobile (Orange, Sosh y compris OPEN et Sosh + livebox). Les éventuels frais d'accès au réseau sont pris en charge par Orange.

60 % de remise, si non abonné à la ligne de service à forfait (LSF) et titulaire du contrat d'abonnement établi à son nom d'une des offres en cours de commercialisation ADSL, VDSL ou fibre optique et celles de même nature dans les DOM avec 30 % de remise pour les options liées à ces abonnements.

Cet avantage est déclaré sur le bulletin de paie.

Des cotisations sociales sont calculées sur la différence entre le prix public et le prix salarié. Le bulletin de paie mentionne cette différence qui entre dans le calcul du revenu net fiscal.

Pour en bénéficier

- souscrire à l'abonnement choisi sur un des canaux de vente grand public
- renseigner sur le site « *Mon Kiosque* » le numéro de téléphone fixe ou mobile, ou le numéro de compte Internet de l'abonnement sur lequel la remise est souhaitée.



120 € de VOD (vidéo à la demande Orange)

Un crédit de 120€ par an peut être demandé, jusqu'en 2021 par les salariés titulaires d'un compte internet avec TV Orange. Le crédit est renouvelé automatiquement courant janvier. Le montant non utilisé au 31 décembre est supprimé. Le crédit est cumulatif avec celui d'un autre salarié Orange résidant à la même adresse.

Pour en bénéficier, aller sur le site *Mon Kiosque* et indiquer le compte Internet avec TV sur lequel imputer le crédit VOD. Il est alors versé sur le compte prépayé associé à l'offre Internet avec TV.

En cas de remise salariés pour un compte internet-TV Livebox, Open, mobile Orange ou Sosh :

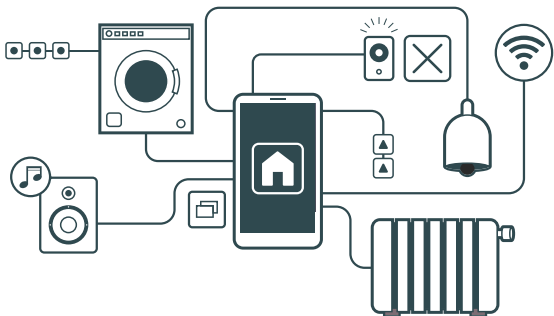
30 % de remise sur le prix grand public des abonnements à Orange Cinéma Séries, belN SPORTS, Deezer pour la musique, Izneo by FNAC pour la bande dessinée, livre audio Kobo by FNAC et epress pour les journaux et magazines.



20 % de remise tous les douze mois sur les mobiles (quelle que soit la marque, neuf ou d'occasion, hormis les tablettes) utilisés avec abonnement mobile forfait seul (version SIM) Orange ou Sosh dont le salarié est titulaire.

Pour en bénéficier

1. Récupérer le code promo correspondant à la ligne mobile forfait seul (version SIM) pour laquelle on veut un nouveau mobile ;
2. Effectuer l'achat sur Orange.fr ou Sosh.fr exclusivement ;
3. Indiquer être déjà client et suivre le parcours d'authentification.



Autres avantages sur les terminaux et accessoires

30 % sur les mobiles commercialisés avec un abonnement incluant la fourniture d'un mobile, sur les téléphones fixes (*), les accessoires(*).

*sauf exceptions voir *Mon Kiosque*

15 % sur le prix des objets connectés.

La remise ne s'applique pas sur les produits déjà en promotion

ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES ET RESTAURATION

La **CFDT** défend le principe de l'accès pour tous aux prestations sociales quel que soit son CSE de rattachement. Chacun doit bénéficier de façon équitable de la répartition des budgets relatifs aux activités sociales et culturelles et celui de la restauration, afin que le pouvoir de vivre soit une réalité **#PartoutPourTous**.

Pour la **CFDT**, Tout en respectant le principe de liberté de choix de ces prestations au niveau individuel et de sa sphère privée, nous défendons également le principe de la restauration collective (participation aux repas) tout en proposant des adaptations aux conditions de travail grâce à l'attribution de tickets restaurants y compris pour les télétravailleurs.

PARTOUT ET POUR TOUS, DES OFFRES :

- Bouquet liberté,
- Enfance (Colonie, Garde d'enfant)
- Restauration (Cantines, titres restaurant)
- Solidarité (handicap)
- Nouveautés, bons plans

Pour une information détaillée concernant les ASC reportez-vous au livret ASC de la CFDT disponible sur notre application mobile



BONS PLANS POUVOIR D'ACHAT

De nombreux bons plans sont négociés par Orange et/ou par les **CSE** (ex CE) pour les salariés et bénéficient à votre pouvoir d'achat. Ils sont mis à jour en permanence :



Depuis le site internet de votre CE www.ce-orange.fr
catégorie Bons plans nationaux, offres permanentes et flash : des dizaines de prestataires Bien être, culture, Solidaire, Sport et Loisirs, Vacances, Vie pratique



Via la billetterie de votre CE (ex Kalidea), tarifs attractifs sur les parcs, place de cinémas, musées, spectacles etc.



La COOP www.lacoop.fr : literie, meubles, électroménager, multimédia, parfums, vins ...



ASPTT (sport adultes et enfants) : www.asptt.com

Partenaires via le site *Mon Kiosque Salariés*
<https://monkiosque.orange.fr> dont One for you (ventes privées), Samsung, Nordnet, Canal +



Tarifs Hôtels (tarif Orange, Accor), **location de voiture** (Hertz, SIXT), **achat de voiture** (Opel, Nissan) sur le site **Orange futé** (<http://orange-fute.com.ftgroup>)



Partenaires de la mutuelle générale : RDV espace adhérent, Rubrique Services/ avantages adhérents : Vacanciel, Europcar, Gentlemen du déménagement (-11%) etc.



Disneyland Paris : Club des partenaires (réductions achats dans le parc) : inscription avec dossier à effectuer plusieurs mois avant le voyage.



Boutiques et magasins en local (il n'est pas rare qu'un commerçant propose des tarifs pour Orange, n'hésitez pas à lui poser la question)

Et encore... Assurances GMF, Groupama ; Apple, Adidas (par intermittence), Microsoft (par intermittence)



Tous en 4 G : un mobile pro par salarié avec usage perso toléré soit sur catalogue ou 30 % de réduction sur un mobile nu. RDV sur 100 % pratique



Achat goodies Orange : <http://sites.com.intraorange/teams/r20s/fr/news/Pages/eboutiquegoodiesOrange.aspx>

Cfdt:

PARTOUT
POUR TOUS

ORANGE



Fin 2019 soyez ambitieux :

VOTEZ CFDT

#PartoutPourTous