

Accord relatif au dispositif des interventions exceptionnelles au sein d'Orange SA

Orange Restricted

Entre les soussignés :

La société Orange SA, 111 quai du Président Roosevelt, 92130 Issy-les-Moulineaux, représentée par Céline BERGEZ, agissant en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines d'Orange Innovation, et dûment mandatée par Vincent LECERF, Directeur Exécutif en charge des Ressources Humaines Groupe et Transformation,

d'une part,

Et les Organisations Syndicales Représentatives dûment mandatées et représentées respectivement par :

- pour la CFDT F3C :

- pour la CFE-CGC ORANGE : Monsieur Bruno MOREAU

- pour la CGT FAPT : Monsieur Abd El Kader BENNOUI

- pour FO COM : Madame Kaoutar SCHWIND

- pour SUD PTT : Monsieur Ted BADINOS

d'autre part.

Table des matières

Préambule	4
Chapitre 1 Champ d'application	5
Chapitre 2 Le dispositif des interventions exceptionnelles	5
Article 1 Définition des interventions exceptionnelles	5
Article 2 Cas de recours au dispositif des interventions exceptionnelles	5
Article 3 Principes d'organisation.....	5
Article 4 Rémunération des interventions exceptionnelles	6
article 4.1. Rémunération du temps d'intervention.....	6
article 4.2. Compensation forfaitaire liée au dérangement en dehors de la plage habituelle d'ouverture des services	6
Chapitre 3 : Modalités de suivi de l'accord	7
Chapitre 4 Formalités de dépôt, durée de l'accord, révision, dénonciation	7
Article 1 Durée de l'accord	7
Article 2 Notification	7
Article 3 Révision	7
Article 4 Dénonciation.....	7
Article 5 Dépôt et publicité	8
Annexe 1 : formulaire de recueil du volontariat lors de l'entrée dans la liste des interventions exceptionnelles.....	10
Annexe 2 : formulaire de sortie de la liste des interventions exceptionnelles	11
Annexe 3 : Indicateur de suivi.....	12
Annexe 4 : Rappel des durées maximales de travail et des temps de repos en référence au code du travail et à l'accord pour tous du 2 février 2000.....	13

Préambule

Orange SA a l'ambition d'offrir à ses clients la meilleure qualité de service tout en assurant la continuité de l'activité sur ses réseaux, services et applications. Il existe des situations, qui de manière très exceptionnelle, peuvent justifier une intervention hors de la plage habituelle d'ouverture des services, en dehors de toute astreinte. Cette capacité d'interventions exceptionnelles repose sur le volontariat des salariés sollicités.

Par le présent accord, les parties entendent fixer un cadre de référence pour l'ensemble des salariés d'Orange SA, s'agissant de ces interventions exceptionnelles et imprévisibles, réalisées en dehors de la plage habituelle d'ouverture des services, en précisant les cas de recours, les principes d'organisation et les modalités de compensation.

Le présent accord annule et remplace :

- la note de service n°2/DG du 9 avril 1982 de la Direction Générale des Télécommunications, régissant la permanence statistique pour les fonctionnaires d'Orange SA ;
- l'ensemble des décisions unilatérales et usages applicables sur le périmètre Orange SA, découlant ou non de la note de service précitée, et portant sur les mêmes thèmes que le présent accord.

Par ailleurs, le présent accord se substitue aux stipulations ayant le même objet et contenues dans les accords d'établissement conclus antérieurement ou postérieurement sur le périmètre d'Orange SA, en application de l'article L 2253-6 du code du travail.

Chapitre 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels de la société Orange SA, quel que soit leur statut (fonctionnaires, salariés de droit privé et contractuels de droit public), leur régime de travail et leur temps de travail ainsi que leur niveau hiérarchique.

Chapitre 2 Le dispositif des interventions exceptionnelles

Article 1 Définition des interventions exceptionnelles

Au sein d'Orange SA, il existe des situations spécifiques dans lesquelles des salariés peuvent être sollicités en dehors de la plage habituelle d'ouverture de leur service, le besoin d'intervention étant exceptionnel, urgent et non contraignant. À ce titre, le dispositif des interventions exceptionnelles se distingue de l'astreinte.

Article 2 Cas de recours au dispositif des interventions exceptionnelles

Ce dispositif permet de répondre à un besoin d'interventions exceptionnelles en dehors de la plage habituelle d'ouverture des services, pour lequel, en l'absence de volontaire pour répondre et intervenir, l'entreprise prend dans ce cadre la responsabilité du renvoi de l'intervention pendant les heures habituelles d'ouverture des services.

Le recours aux interventions exceptionnelles n'a pas vocation à se substituer à une activité programmée et prévisible.

Article 3 Principes d'organisation

Une liste informatique des salariés susceptibles d'être appelés sera constituée sur la base du volontariat. Le salarié peut à tout moment demander que son nom soit retiré de cette liste. La liste des salariés volontaires sera mise à jour à chaque modification, notamment lorsqu'un :

- salarié souhaite être inscrit sur la liste ;
- salarié souhaite être retiré de la liste.

L'accord sur le volontariat ainsi que la fin du volontariat sont recueillis via un formulaire classé dans le e-dossier du salarié. Les modèles de formulaire figurent en annexes 1 et 2.

Le salarié inscrit sur cette liste est appelé de manière aléatoire :

- Par La supervision ;
- Par le cadre de permanence ;
- Par exception par le manager, qui le met en relation avec la supervision.

Les salariés inscrits sur cette liste n'ont aucune obligation de répondre à un appel reçu, ni d'intervenir en dehors des heures habituelles d'ouverture de leur service. Ne subissant aucune sujétion particulière en dehors des heures habituelles d'ouverture de leur service, ils continuent donc à gérer normalement leur emploi du temps personnel.

Les interventions réalisées par le salarié volontaire doivent respecter les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire et les durées maximales du travail, telles que fixées par le code du travail et l'accord pour tous du 2 février 2000 (rappelées en annexe 4 du présent accord), ainsi que les consignes de sécurité en vigueur. Elles donnent lieu à l'attribution d'une rémunération associée pour le temps de travail effectif.

Orange Restricted

La hiérarchie veillera à ce que les salariés volontaires bénéficient, au moment de leur inscription sur la liste informatique, d'une information sur les principes d'organisation des interventions exceptionnelles, les temps de repos et les durées maximales de travail à respecter ainsi que les compensations existantes.

La hiérarchie s'assurera par ailleurs, au moment de leur inscription sur la liste informatique, que :

Les salariés volontaires ont la connaissance et une maîtrise suffisante du/des site(s) ou des équipements sur lesquels ils sont susceptibles d'intervenir ;

Les salariés volontaires disposent de toutes les habilitations et les formations techniques nécessaires à leur éventuelle intervention.

Les frais associés au déplacement des salariés devant réaliser des interventions sur site (par exemple lorsque le salarié ne dispose pas de véhicule d'entreprise) sont pris en charge par l'entreprise dans le respect de la politique voyage en vigueur. Lorsque le salarié doit intervenir sur site et qu'il n'a pas d'autre choix que de se déplacer en taxi, les frais de taxi engagés par le salarié seront pris en charge par l'entreprise.

Article 4 Rémunération des interventions exceptionnelles

L'intervention débute dès que le salarié répond favorablement à l'appel et se termine soit à la fin de l'intervention à distance, soit au retour du salarié sur son lieu privé si celui-ci intervient sur site.

Article 4.1. Rémunération du temps d'intervention

Le temps d'intervention, ainsi que l'éventuel déplacement sur site, étant du temps de travail effectif, sont payés comme tel et incluent s'il y a lieu, les majorations liées aux conditions spécifiques de l'intervention (travail de nuit, des dimanches et jours fériés, heures supplémentaires en cas de dépassement des seuils de déclenchement en vigueur dans l'entreprise, selon le régime horaire du salarié).

Quel que soit le régime de travail du salarié, toute heure d'intervention commencée est comptabilisée intégralement dans le temps de travail effectif.

Article 4.2 Compensation forfaitaire liée au dérangement en dehors de la plage habituelle d'ouverture des services

Au cours d'une semaine civile (du lundi à 0 heure jusqu'au dimanche à 24 heures), en cas d'intervention, le salarié volontaire percevra la compensation forfaitaire suivante :

- 2h30 de compensation en temps pour la 1^{ère} intervention en dehors de la plage habituelle d'ouverture des services en semaine et 1h pour la 2^{ème} intervention.
- 4h de compensation en temps pour la 1^{ère} intervention le week-end ou un jour férié et 2h pour la 2^{ème} intervention.

Au choix du salarié, cette compensation est soit payée (sur la base du taux horaire de son salaire fixe), soit rendue en temps.

Chapitre 3 : Modalités de suivi de l'accord

Une commission nationale de suivi de l'accord est créée. Elle est composée de :

- Deux représentants par organisation syndicale représentative signataire du présent accord,
- De représentants d'Orange SA, dont le nombre ne peut être supérieur à celui des représentants des organisations syndicales représentatives signataires.

Cette commission se réunira une fois par an, afin d'assurer le suivi de l'indicateur listé en annexe 3.

La première réunion de la commission de suivi sera organisée avant la fin de l'année 2023. Cette commission peut également être saisie par les organisations syndicales représentatives signataires en cas de difficulté de mise en œuvre de l'accord.

Chapitre 4 Formalités de dépôt, durée de l'accord, révision, dénonciation

Article 1 Durée de l'accord

Le présent accord, qui entrera en vigueur le jour qui suit les formalités de dépôt auprès des services compétents, est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois les stipulations de l'Article 4.2 du présent accord s'appliquent à compter du 1^{er} août 2023

Article 2 Notification

La partie signataire du présent accord la plus diligente en notifie le texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature en application de l'article L 2231-5 du code du travail.

Article 3 Révision

Une procédure de révision peut être engagée à la demande d'une partie habilitée en application de l'article L 2222 5 du code du travail sous réserve que la demande respecte les conditions suivantes :

- la demande d'ouverture d'une procédure de révision doit être faite par tout moyen écrit conférant date certaine ;
- la demande de révision doit préciser le ou les articles concernés par la demande de révision ;
- la demande écrite doit être obligatoirement accompagnée d'une formalisation écrite des motivations présidant à la demande de révision ainsi que d'un projet de rédaction du/des article(s) objet(s) de la demande de révision.

Les négociations commencent le plus rapidement possible avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord et habilitées, aux termes de l'article L 2261-7-1 du code du travail, à engager cette procédure de révision.

A l'issue de la négociation de révision, en cas de conclusion d'un avenant portant révision de tout ou partie de cet accord, celui-ci se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie. Il est opposable dès son entrée en vigueur à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord collectif de travail.

Article 4 Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par les parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues à l'article L 2261-9 du code du travail. La dénonciation doit être notifiée par écrit conférant

Orange Restricted

date certaine par son ou ses auteurs à l'ensemble des signataires de l'accord et être déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation totale ou partielle émane de l'ensemble des signataires (employeur d'une part ou organisations syndicales d'autre part), l'accord continue à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'un avenant ou d'un nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation totale ou partielle émane d'une partie des signataires, l'accord continue à s'appliquer entre les signataires qui n'ont pas dénoncé l'accord et à produire ses effets.

Article 5 Dépôt et publicité

Conformément aux articles L 2231-6 et D 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord est déposé auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne Billancourt en un exemplaire. Deux exemplaires, accompagnés des annexes, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique seront transmis à la DRIEETS d'Ile de France (Unité territoriale des Hauts de Seine). Le présent accord, et les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D 2231-6 et D 2231-7 du code du travail, sont déposés sur la plateforme de télé procédure du ministère du travail. En outre, un exemplaire est établi pour chaque partie.

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

Fait à Arcueil, le

Pour Orange SA,

Céline Bergez

Directrice des Ressources Humaines d'Orange Innovation

Les organisations syndicales représentatives,

Pour la CFDT – F3C	Pour la CFE-CGC Orange	Pour la CGT-FAPT
Pour FO-COM	Pour SUD - PTT	

La signature numérique emporte le consentement de chaque signataire sur l'ensemble du document. Elle rend inutile le paraphe de chaque feuille. La date de signature du document figure sur la signature numérique.

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

Si ce document venait à être signé de façon manuscrite, la version numérique serait caduque et non opposable. Le document papier devra alors être paraphé, daté et signé, et préciser le nombre d'exemplaires originaux.

Orange Restricted

Annexe 1 : formulaire de recueil du volontariat lors de l'entrée dans la liste des interventions exceptionnelles

Nom – prénom

Ident RH

Entité

Vous m'avez fait part de votre souhait d'intégrer la liste des interventions exceptionnelles XXX [nom de la liste] à compter du --/--/---- .

A cette occasion, je vous ai informé :

1. que vous n'êtes pas obligé de prendre la signalisation et que vous ne pourrez pas être sanctionné si vous refusez de répondre ou d'intervenir.
2. qu'à tout moment, vous pouvez sortir de la liste, en informant votre ligne managériale qui formalisera la fin de votre volontariat en utilisant le formulaire de sortie de la liste des interventions exceptionnelles.

Comme évoqué lors de notre échange, je vous rappelle que la réglementation du travail, relative aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire ainsi qu'aux temps de repos quotidien et hebdomadaire, reste applicable aux interventions exceptionnelles. En tant que salarié vous vous engagez à la respecter.

En complément, je vous joins un mémo rappelant les modalités de compensation des interventions exceptionnelles ainsi que le détail des consignes de saisie.

En cas de doute ou de problématiques particulières, je vous invite à vous rapprocher de votre ligne managériale.

Pour acter votre volontariat, je vous remercie de signer le présent formulaire après avoir indiqué la mention « bon pour accord ».

Orange Restricted

Annexe 2 : formulaire de sortie de la liste des interventions exceptionnelles

Nom – prénom

Ident RH

Entité

Bonjour Mme / M. [Nom du salarié],

J'accuse réception de votre souhait de sortir de la liste des interventions exceptionnelles XXX [Nom de la liste].

Ainsi, à compter du --/--/----, vous ne ferez plus partie des salariés affectés à la liste XXX [Nom de la liste]. A partir de cette date, vous n'aurez donc plus vocation à intervenir dans le cadre du dispositif des interventions exceptionnelles.

Orange Restricted

Annexe 3 : Indicateur de suivi

La commission de suivi nationale, prévue au chapitre 4 du présent accord, suivra annuellement l'indicateur suivant :

- Nombre de salariés ayant perçu la compensation forfaitaire liée au dérangement en dehors de la plage habituelle d'ouverture des services l'année N-1, par DO/division et par genre, statut, âge, niveau CCNT.

Annexe 4 : Rappel des durées maximales de travail et des temps de repos en référence au code du travail et à l'accord pour tous du 2 février 2000

La durée journalière de travail

Conformément aux dispositions légales, la durée maximale journalière du travail ne peut excéder 10 heures. Toutefois, cette durée peut être portée à 12 heures en cas d'interventions exceptionnelles ou imprévisibles, telles que prévues par le paragraphe 4.1 de l'annexe 4 de l'accord pour tous du 2 février 2000. La dérogation est limitée à 5 jours ouvrables sur un mois civil pour un même salarié.

La durée hebdomadaire de travail

Elle est de 48 heures, et de 44 heures en moyenne sur une période de 10 semaines consécutives (42 heures en cas de modulation du temps de travail).

Des dérogations peuvent être accordées dans certaines circonstances.

Dans des circonstances exceptionnelles, la durée peut être portée à 60 heures, sur autorisation préalable de l'administration du travail.

Le repos quotidien

Le repos quotidien est d'une durée minimale de 11 heures consécutives par période de 24 heures. Toutefois il peut être dérogé à ce principe en raison de la nécessité d'assurer la continuité du service et l'accès permanent au réseau et services, et en cas d'interventions exceptionnelles, dans les conditions prévues dans l'annexe 4 de l'accord pour tous du 2 février 2000 (§ 4.1). Dans ces cas, le repos quotidien ne pourra être inférieur à 9 heures consécutives et les salariés bénéficieront d'une période de repos prise au plus tard dans la semaine qui suit la période d'astreinte et équivalente à la différence.

Le temps de repos hebdomadaire

Il est interdit de travailler plus de 6 jours par semaine civile. Le repos hebdomadaire doit au moins être de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien.

Réserves CFE-CGC sur l'accord :

1/La CFE CGC rappelle que Les modalités de rétribution du temps d'intervention le jour de week-end et un jour férié devront se faire, pour les salariés bénéficiaires des forfaits jours, dans le respect des modalités de compensation du temps de travail prévues à l'accord pour tous portant sur l'organisation du travail, la réduction et l'aménagement du temps de travail dit OARTT.

2/ Orange s'attachera à ce que l'accord fasse l'objet de sa déclinaison dans les DUERP et PAPRIACT de tous établissements d'Orange S.A dans les trois mois qui suivent sa signature.

3/ Le compte professionnel de prévention (C2P) permet de déterminer et de référencer les facteurs de risques professionnels d'exposition d'un travailleur au-delà de certains seuils. Orange devra mettre à disposition un décompte des heures effectuées au titre de l'astreinte/des interventions exceptionnelles et éligibles à ces risques professionnels chaque année à chaque salarié. Orange déclarera dans la DSN (Déclaration sociale nominative) les facteurs de risques auxquels le salarié est exposé au-delà des seuils.

4/La négociation s'est faite en esprit et avec des propos toujours réitérés, de ne pas remettre en cause les Accords OARTT (ACCORD POUR TOUS Portant sur l'organisation du travail, la réduction et l'aménagement du temps de travail, signé le 2 février 2000). La CFE CGC rappelle que Les modalités de rétribution du temps d'intervention devront se faire, pour les salariés bénéficiaires de forfaits jours ou de forfait horaire, à temps partiel ou à temps plein, que ce soit un jour de week-end, un jour férié ou un jour de semaine, dans le respect des modalités de compensation du temps de travail prévues à l'accord pour tous portant sur l'organisation du travail, la réduction et l'aménagement du temps de travail dit OARTT (ACCORD POUR TOUS Portant sur l'organisation du travail, la réduction et l'aménagement du temps de travail, signé le 2 février 2000).