

Un accompagnement « Scale Upé »

02/11/2021 – IL – Montpellier

Alors que l’emménagement sur le patio était prévu de longue date pour fin Aout 2021 la **Direction Orange Grand Sud-Ouest** nous proposait d’ouvrir, le 1^{er} Juillet 2021, la « négociation » sur l’accompagnement des salariés concernés par le projet immobilier Campus Montpellier, « Le Patio ».

Les discussions ont vite tourné court dans le prolongement des accords [Toulousain](#) et [Lyonnais](#) et bien évidemment avec la contrainte du plan d’économies « **Scale UP** » qu’on ne présente plus.

Les propositions de la Direction, largement en dessous des attentes des salariés compte tenu des problèmes qu’entraîne l’emménagement sur le site, auraient été inexistantes sans la ténacité de vos représentants CFE-CGC.

► Dialogue social, niveau zéro

C’est un triste constat : Orange ne négocie plus et les représentants de la Direction arrivent en séance avec leur projet sous le bras, sans même essayer de donner le change, rejetant toutes les revendications des Organisations Syndicales (OS) en leur faisant comprendre que si elles ne signent pas, Orange prendra une décision unilatérale moins-disante que sa proposition de départ... Son objectif ? La reproduction à la virgule près de certains accords, mais pas des mieux disants.

Les autres OS ont fait le choix de la politique de la chaise vide. La CFE-CGC a donc été la seule à tenter de maintenir le dialogue avec la Direction durant les 5 séances de négociation, rejointe en fin de course par la CFDT.

Enfin, cet accord, largement perfectible, permettra tout de même aux collègues concernés de bénéficier des mesures proposées pour Toulouse, avec en plus des ajustements arrachés à l’entreprise !



► Les mesures proposées

Prime pour l’aggravation du temps de transport

Les salariés disposent de 12 mois à partir de leur date d’emménagement pour faire leur déclaratif et l’adapter si besoin en fonction de l’évolution de l’environnement.

Ce déclaratif donne droit aux montants indiqués ci-après.

Montant total de la prime	Aggravation du temps de trajet (aller ou retour)		
	20 à 29 minutes	30 à 40 minutes	plus de 40 minutes
Temps de trajet actuel inférieur à 1h	1 300 €	2 100 €	3 700 €
Temps de trajet actuel entre 1h et 1h30	1 600 €	2 400 €	4 000 €
Temps de trajet actuel supérieur à 1h30	1 800 €	2 600 €	4 200 €

Par exception à ce barème, une prime exceptionnelle de 1 000 € bruts sera versée aux salariés ayant déjà un temps de trajet actuel supérieur à 1h et une aggravation de temps de 15 à 19 minutes.

Aide au déménagement

- ◆ Remboursement des Frais de déménagement sur présentation de 3 devis ;
- ◆ Frais d’installation : prime de 3 000 € (par salarié) + 1 200 € par enfant ;
- ◆ Accord de 3 jours ASA exceptionnels fractionnables en ½ journées pour rechercher un logement.

Prise en charge des frais de garde

- ◆ Pour les salariés concernés par une aggravation du temps de transport, dans la limite URSSAF de 1 830 € par an sur présentation de documents justifiant ces frais de garde d'enfants de moins de 12 ans ou d'ascendants.

Prise en charge des frais de transports en commun

- ◆ Pour tout salarié qui changerait de mode de transport pour utiliser les transports en commun : prise en charge à 100 % des frais de transport pour la durée de l'accord, à compter de la date d'emménagement.

Autres mesures :

- ◆ Aide au covoiturage : cf accord « [Plan de de mobilité Domicile-Travail](#) » signé en mai 2021 ;
- ◆ Aménagement des horaires ;
- ◆ Télétravail en tiers lieux.

▶ 2 poids, 2 mesures

Lors des négociations, constatant :

- la modification des conditions de travail : passage en mode flex Office, gêne acoustique sur les plateaux ;
- l'implantation du site : zone dense, en forte croissance, mal desservie par les transports en commun ;
- les promesses non tenues à date : crèche sur le Campus, salle de sport équipée, ...

La CFE-CGC a demandé des mesures supplémentaires qui permettaient d'améliorer le pouvoir d'achat de tous les personnels sans coût excessif pour l'entreprise :

- Une prime de déménagement pour tous les salariés ;
- L'abonnement aux transports en commun offert durant la durée de l'accord à tous les salariés utilisant un mode de transport doux (obtenu pour le déménagement Sky 56 à Lyon). **Offrir cette possibilité uniquement aux nouveaux usagers n'est pas équitable pour ceux qui l'utilisaient déjà.**

À l'exception de la mesure permettant d'évaluer la dégradation du temps de trajet, portée à 1 an au lieu de 6 mois, la réponse de la Direction a invariablement été négative.

L'argument avancé : « ne pas vouloir créer de précédent ».

Cette volonté semble désormais primer sur toute logique économique ou de Qualité de Vie au Travail, et limite les possibilités d'obtenir des avancées en local pour les salariés.

Nous sommes bien loin des engagements pris par notre directeur People & Transformation dans sa note du 27 septembre 2021 sur la QVT : [...] « La mobilisation de tous les acteurs sera requise pour parvenir **au meilleur équilibre entre les exigences économiques et les impératifs sociaux** ; plus qu'ailleurs la collégialité entre les acteurs sera un gage de succès. » [...]

Certaines mesures, pourtant, n'avaient qu'un impact financier limité : par exemple inclure tous les salariés recrutés dans l'année, exclus de cet accord ou prendre en charge les frais de transports en commun à 100% pour tous au titre de la RSE.

Plus choquant, certaines des mesures négociées sur Bridge ont été balayées par la Direction (prime de covoiturage, transport en commun, ...).

Le message envoyé est déplorable : il y a deux types de salariés dans notre entreprise, ceux qui travaillent au siège, dans les mêmes locaux que le PDG et son COMEX... et tous les autres.

La CFE-CGC a signé l'accord, car des progrès ont été obtenus, mais avec des réserves :

- ◆ La CFE-CGC regrette que tout salarié porteur de **handicap** ne se voie pas proposer systématiquement une position de travail attribuée.
- ◆ La prise en charge à 100 % des nouveaux abonnements pour les transports en communs pendant toute la durée de l'accord obtenue pendant la négociation est un plus, mais la CFE-CGC regrette que la direction s'en soit tenu à la stricte application de l'accord « Plan de Mobilité Domicile-Travail » pour le covoiturage et les modes de transports « doux ». La CFE-CGC avait demandé qu'en application de la loi sur la mobilité, **le forfait de mobilité (FMD) fixé à 400 € sur le nouvel accord PDM, soit porté à 500 €.**
- ◆ La CFE-CGC remarque que le **projet d'accompagnement du déménagement ne respecte pas les termes de l'accord méthodologique pour la conduite des grands projets immobiliers** signé par la CFE-CGC et le groupe Orange le 10/04/2013, et réclame que l'accord proposé à la signature s'applique de fait aux **salariés OBS SA** concernés afin de respecter la loyauté de l'accord Groupe. Dans le cas contraire la CFE-CGC se réserve de dénoncer l'accord et de porter l'affaire en justice.
- ◆ Enfin, la CFE-CGC exige a minima une **réunion de la commission de suivi par trimestre** et demande que **2 membres de chaque OS y siègent**, non pas les seuls signataires de l'accord.



Vos correspondants :

Blandine Barthès – 06 47 88 84 53
Jacques Berthelier – 06 80 73 30 25
Rémy Doyen – 06 42 53 45 08
Raphaël Mathon – 06 77 69 78 48

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

www.cfecgc-orange.org

abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC

tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

