

**Accord portant sur les mesures  
d'accompagnement des salariés  
de la Direction Technique et du Système  
d'Information concernés par le déménagement  
sur le site de Nantes/ Beaulieu**

Accord conclu entre les soussignées :

**La Direction Technique et du Système d'Information** d'Orange représentée par Josselyne GOGIBUS, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines de la Direction de l'Exploitation du Système d'Information, dûment mandaté à cet effet

D'une part,

et les **organisations syndicales représentatives**, représentées respectivement par :

- pour la CFDT- F3C :
- pour la CFE-CGC : *Jean-Mary SAROTTE*
- pour la CGT- FAPT : *Nicole Boute*
- pour SUD-PTT

d'autre part,

désignées ensemble : les Parties.

*JMS*  
*hu*

## Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du projet de déménagement des équipes de **la DIF, de la DESI, de la DR et de l'UPR Ouest** des sites de Nantes présenté aux institutions représentatives du personnel compétentes :

- déménagement des effectifs de l'UPR Ouest (services GRT1 et GRT2) actuellement logés sur Beaulieu vers Moulin de la Garde
- déménagement des effectifs DERS/DR actuellement logés sur Beaulieu vers Cambronne
- déménagement des effectifs DESI actuellement logés sur Daubenton et Fulton vers Beaulieu
- déménagement des effectifs DIF actuellement logés sur Cambronne, Daubenton et Fulton vers Beaulieu

Le site de Nantes Beaulieu est localisé au 3 boulevard Vincent-Gâche 44000 Nantes.

Le site de Nantes Cambronne est situé au 5 rue Maurice Sibille 44000 Nantes.

Le site de Nantes Daubenton est situé au 1 rue Daubenton 44100 Nantes

Le site de Nantes Fulton est localisé au 6 rue Fulton 44100 Nantes.

Le site de Nantes Moulin de la Garde est localisé au 5 rue du Moulin de la Garde, 44300 Nantes.

Il ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de priver les salariés concernés des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles plus favorables.

Ces déménagements de site étant réalisés dans la métropole de Nantes, cet accord encourage l'utilisation des transports en commun.

Les dispositions qui suivent traduisent les engagements réciproques de la Direction et des Représentants des salariés et s'inscrivent dans le respect des accords nationaux en vigueur au sein du Groupe dont la liste est en annexe et référencée sur le site intranet Anoo.

Pour mémoire, les dispositions du PDE de la DO Ouest (en annexe du présent accord) s'appliquent à l'ensemble des salariés concernés par ce projet.

Ces dispositions seront appliquées dans l'attente d'un nouveau PDE.

Chaque comité médicosocial composé du DRH par entité, du médecin du travail et du ou des assistants sociaux sera réuni régulièrement et au moins une première fois dans les 6 mois qui suit le déménagement. Il portera une attention particulière aux situations individuelles des salariés.

Le RRH et DRH des entités concernées sont les garants du suivi et de la mise en œuvre des mesures ci-dessous.

## Article 1 : Champ d'application

Le présent accord à durée déterminée s'applique à l'ensemble des salariés fonctionnaires, contractuels de droit privé en contrat à durée indéterminée et alternants affectés et présents sur les sites concernés par les projets de déménagement cités en préambule et, par exception les salariés absents pour des raisons médicales, en congé parental, en congé maternité, paternité ou d'adoption.

Le présent accord ne s'applique pas aux salariés temporairement absents de l'entreprise (PPA, disponibilité, essaimage, congé sabbatique), aux salariés en temps partiel seniors en temps libéré et aux salariés qui ont été recrutés après la présentation du dossier présenté en consultation au CE - mai 2017 - (en interne ou en externe) en parfaite connaissance de cause des déménagements sur les nouveaux sites.

## Article 2 : Mesures d'accompagnement des salariés

Les montants financiers sont exprimés en montant brut.

Ces différentes mesures sont cumulatives en fonction des conditions indiquées dans chaque paragraphe.

Accord accompagnement salariés DTSI – déménagement Nantes Beaulieu – 26/03/2018

## 2.1 Accompagnement financier en raison de l'aggravation du temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail

L'éventuelle aggravation du temps de trajet est calculée par différence entre le trajet domicile du salarié vers l'ancien lieu de travail et le trajet domicile vers le nouveau lieu de travail.

L'allongement du temps de trajet est déclaré par le salarié dans un délai d'un mois à compter de la date de déménagement ou de la date de signature du présent accord et fera l'objet d'une validation par la ligne managériale au regard des éléments ci-dessous.

Les salariés concernés par les mesures définies dans cet article 2.1 rempliront le formulaire qui leur sera adressé par leur manager (annexé au présent accord).

Le déclaratif sera rempli par le salarié sur la base de l'observation de ses trajets aller-retour pendant une période de référence d'une semaine pour en déduire la durée d'un trajet simple moyen.

La demande d'indemnisation sera ensuite adressée au manager qui la communiquera, après validation, au service RH pour traitement.

Les indemnisations financières appliquées seront versées en une seule fois et proratisées au temps de présence moyen sur le site d'affectation pendant la durée de l'accord :

- de 20 à 29 minutes d'aggravation par trajet simple moyen : 1300 €
- de 30 à 40 minutes d'aggravation par trajet simple moyen : 2100 €
- au-delà de 40 minutes d'aggravation par trajet simple moyen : 3700 €

Pour en bénéficier, les salariés devront être toujours présents sur le site d'arrivée trois mois après la date effective du déménagement de l'unité.

Une pondération en référence au temps de travail effectif du salarié sera systématiquement effectuée pour tenir compte des temps partiels, jours de télétravail, etc...

Cette mesure sera mise en paiement au plus tard dans les trois mois suivant la date réelle du déménagement du salarié.

## 2.2 Prise en charge des frais de garde

Dans le cadre d'une aggravation du temps de trajet domicile-travail, il est prévu une prise en charge du surcoût des frais de garde d'enfants (de 0 à 12 ans) ou d'ascendants pendant la durée de validité de l'accord à compter de l'installation effective du salarié sur son nouveau lieu de travail.

Cette prise en charge est liée à l'affectation effective du salarié sur le site de Beaulieu, Cambronne ou Moulin de la garde pour les 3 ans concernés.

Cette prise en charge correspond au temps supplémentaire de garde lié à un accroissement du temps de trajet nécessaire pour les parents ou salariés qui peuvent justifier de ce surcoût auprès de leur assistant(e) maternelle, salarié(e) de garde d'enfant à domicile (rémunérée directement par les parents), de centres de loisirs, de crèches, ou via une association agréée ou entreprise spécialisée dans les services d'aides à la personne.

Ce remboursement est versé mensuellement par note de frais sur justificatifs durant la période de validité de l'accord.

### **2.3 Prise en charge des frais de transport en commun**

L'entreprise prend en charge réglementairement la moitié du coût de l'abonnement à tout réseaux de transports en commun Nantais. Dans le cadre du déménagement, l'employeur s'engage à prendre en charge la totalité des frais d'abonnement aux transports en commun Nantais pour tout salarié qui utiliserait ces services. Dans ce cas-là, le salarié pourra demander le remboursement exceptionnel du montant restant à sa charge pendant la durée de validité de l'accord, sur note de frais.

### **2.4 Prise en charge des frais des Parcs Relais**

Afin d'encourager l'utilisation des transports en commun, le PDE de la DO Ouest prévoit la prise en charge de l'abonnement mensuel, dans la limite de 25€ par mois.

Cette prise en charge est incompatible avec l'attribution d'une place de parking voiture sur un site.

Dans le cadre du déménagement, l'employeur s'engage à prendre en charge, en plus des dispositions du PDE, le montant restant à la charge du salarié pendant la durée de validité de l'accord, sur note de frais.

### **2.5 Prise en charge des frais de parking**

Pour les salariés qui utilisent déjà leur véhicule personnel pour venir au travail, et qui continueront à l'utiliser pour venir sur Cambronne, la Direction prendra en charge pendant 3 mois (à compter de la date du déménagement du salarié ou de la signature de l'accord), les frais de parking public correspondant aux jours et plages horaires travaillés, ceci dans le but de laisser aux salariés le temps de s'organiser. La prise en charge se fera sur note de frais.

### **2.6 Accompagnement à la recherche d'un logement**

Dans le cadre d'une aggravation du temps de trajet domicile-travail conduisant à un temps de trajet global (aller et retour) supérieur à 2h30 heures, les salariés qui souhaitent se rapprocher de leur lieu de travail pourront bénéficier de trois jours d'absence exceptionnelle, fractionnable en demi-journées, pour recherche d'un logement, sous réserve de fourniture des mandats de visite remplis par les agences immobilières ou déclaration manuscrite des propriétaires particuliers.

Les frais de déménagement seront pris en charge conformément aux règles en vigueur : devis le moins cher sur présentation de 3 devis émanant exclusivement des sociétés de déménagement référencées par la Direction des achats au niveau du Groupe Orange.

Cette prise en charge est ouverte pendant une durée de 12 mois après la date effective du déménagement du salarié ou de la signature de l'accord.

## **Article 3 : Organisation du travail et horaires**

Les signataires du présent accord réaffirment la nécessité de garder la même organisation du temps de travail que celle actuellement en vigueur au sein des équipes. Le déménagement ne doit donc pas avoir de conséquence sur l'organisation des activités au sein des équipes. Les horaires collectifs doivent rester identiques.

Toutefois, une attention particulière sera mise en œuvre pour les demandes d'ajustement d'horaires en début et fin de vacation au regard des horaires de transport collectif et ce pour appuyer l'engagement de la DTSI à promouvoir tout mode de déplacement alternatif au véhicule individuel motorisé.

Les horaires de travail des salariés pratiquant le covoiturage pourront être adaptés afin de prendre en compte les contraintes liées à ce mode de déplacement (cf. accord local PDE de la DO Ouest en vigueur au moment de la signature du présent accord).

Les managers et la Direction des Ressources Humaines examineront avec bienveillance les cas particuliers qui pourraient être observés, dans le respect de l'accord égalité professionnelle et équilibre vie privée vie professionnelle période 2018-2020.

#### **Article 4 : Télétravail**

Les mesures prévues au titre du présent article s'inscrivent dans une relation de confiance partagée entre le salarié d'une part et le manager et le service RH d'autre part, qui examinent avec bienveillance, sous réserve des nécessités de service et de compatibilité avec l'activité, les demandes formulées par les salariés.

Les demandes individuelles de télétravail seront examinées avec la plus grande attention et systématiquement au cas par cas par le service RH de la DESI, DR, DIF et UPR Ouest en lien avec le manager du département concerné et conformément aux dispositions de l'accord Orange sur le télétravail.

S'agissant des salariés de 55 ans et plus, dans le cadre de l'évolution de ces déménagements et, conformément à l'article 2-4-1 de l'accord Intergénérationnel du 23 décembre 2015 (en annexe de ce document), les demandes de télétravail à domicile ou sur site distant seront favorisées.

#### **Article 5 : Mise en place d'une commission de suivi**

Les parties conviennent de la mise en place d'une commission de suivi de la mise en œuvre du présent accord.

Elle sera composée de deux représentants par Organisation Syndicale signataire au sein de la DTSI et de représentants de la direction de la DTSI.

Les situations individuelles particulières et les demandes de recours éventuelles y seront examinées si aucune solution n'a pu être trouvée.

Elle se réunira dans les 6 mois suivant la date du premier déménagement ou sur demande d'au moins une organisation syndicale signataire pendant la durée de l'accord.

#### **Article 6 : Durée, entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il s'applique à compter du jour qui suit l'accomplissement des formalités de dépôt auprès des services compétents, et prendra fin 3 ans après la date effective du dernier déménagement des salariés concernés sur les sites de Nantes.

Il cessera automatiquement à l'expiration de ce délai et ne pourra, en aucun cas, continuer à produire ses effets comme accord à durée indéterminée.

Cette clause constitue la stipulation contraire prévue à l'article L. 2222-4 du Code du Travail.

## Article 7 : Formalités de Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique qui seront transmis à la DIRECCTE Loire Atlantique.

Un exemplaire sera déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Arcueil en 7 exemplaires, le 26 mars 2018.

### La Direction



### Les Organisations Syndicales

Pour la CFDT-F3C M ou Mme	 Pour la CFE-CGC M ou Mme <i>Jean-Mary Sire</i>
 Pour la CGT-FAPT M ou Mme <i>BARTHA WIGLE</i>	Pour SUD-PTT M ou Mme

# Annexes

## 1. Accords nationaux et décision en vigueur

- accord égalité professionnelle et équilibre vie privée vie professionnelle du 29 janvier 2018



Accord Egalite  
professionnelle et art

- accord sur les principes fondamentaux : perspective – emploi et compétences – développement professionnel – formation – mobilité – du 5 mars 2010  
[https://portailrh.sso.infra.ftgroup/documents/10493/8202670/UPL18020\\_MOBILITE.pdf/8c01f8de-f1b8-4663-be5f-f11326fb78ab](https://portailrh.sso.infra.ftgroup/documents/10493/8202670/UPL18020_MOBILITE.pdf/8c01f8de-f1b8-4663-be5f-f11326fb78ab)
- accord sur le télétravail du 17 mai 2013  
[https://portailrh.sso.infra.ftgroup/documents/10493/8202670/UPL52309\\_Accord\\_sur\\_le\\_t\\_l\\_travail\\_du\\_17\\_mai\\_2013.pdf/9ffb925-e9d7-41b3-b06e-6c3f7ab01cb9](https://portailrh.sso.infra.ftgroup/documents/10493/8202670/UPL52309_Accord_sur_le_t_l_travail_du_17_mai_2013.pdf/9ffb925-e9d7-41b3-b06e-6c3f7ab01cb9)
- décision n°14 du 1<sup>er</sup> octobre 2014 – mesures financières d’accompagnement de la mobilité interne à l’initiative du salarié  
[https://portailrh.sso.infra.ftgroup/documents/10493/8202668/UPL2466\\_D\\_cision\\_n\\_14\\_Mesures\\_financieres\\_d\\_accompagnement\\_de\\_la\\_mobilite\\_interne.pdf/6e62badf-de6b-4453-8c5a-89b8f40039c3](https://portailrh.sso.infra.ftgroup/documents/10493/8202668/UPL2466_D_cision_n_14_Mesures_financieres_d_accompagnement_de_la_mobilite_interne.pdf/6e62badf-de6b-4453-8c5a-89b8f40039c3)
- accord intergénérationnel du 23 décembre 2015  
<https://portailrh.sso.infra.ftgroup/documents/10493/8202662/accord+interg%C3%A9n%C3%A9rationnel+du+23+d%C3%A9cembre+2015/7b06da0c-8c94-481c-a91b-de4c0f4f1208>
- accord portant sur l’accompagnement de la transformation numérique du 27 septembre 2016  
<https://portailrh.sso.infra.ftgroup/documents/10493/8202670/accord+portant+sur+l%27accompagnement+de+la+transformation+digitale/3dd15c36-e041-4b31-9783-276d429ae530>

## 2. Accord PDE DO Ouest :



Projet d'accord PDE  
DO Ouest 2015-2018

## 3. Formulaire de déclaration



Déclaratif  
aggravation temps de

