

Accord portant sur les mesures
d'accompagnement des salariés d'Orange France
Siège affectés sur un site en Ile de France
concernés par un déménagement vers le site
d'Orange Village-Arcueil et des salariés d'Orange
France siège concernés par un emménagement à
Orange Garden de façon pérenne

Sommaire

CHAMP D'APPLICATION	3
Chapitre I - Accompagnement des salariés	4
I.1°) Accompagnement des salariés en situation de handicap ou bénéficiant d'une recommandation médicale liée à l'adaptation de leur poste de travail.....	4
I.2°) Modalités de calcul de l'aggravation du temps de trajet.....	4
I.3°) Accompagnement financier de l'allongement du temps de trajet.....	5
I.4°) Accompagnement à la recherche d'un logement.....	6
I.5°) Prise en charge des frais de parc relais	7
I.6°) Prise en charge du coût du pass Navigo pour les salariés qui décideraient de changer de mode de transport.....	8
I.7°) Compensation du différentiel de frais de garde.....	8
I.8°) Mesures liées à la mobilité	9
I.9°) Faciliter le recours au co-voiturage.....	10
I.10°) Aménagement des horaires	10
I.11°) Télétravail.....	10
I.13°) Communication autour des dispositifs du présent accord	11
Chapitre II - COMMISSION DE SUIVI du présent accord	12
Chapitre III - GESTION des situations individuelles particulières.....	13
DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD	13
FORMALITES DE DEPOT	13
Annexe 1 : liste des effectifs par entités et sites concernés par un déménagement vers orange village-arcueil.....	16
Annexe 2 : formulaire type envisagé concernant la déclaration et de demande d'indemnisation liée à l'aggravation du temps de trajet	17

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux salariés d'Orange France Siège qui sont actuellement affectés sur un site en Ile de France et qui déménagent vers le site d'Orange Village (bâtiment A, B, C, D, E et F) à Arcueil.

Le présent accord s'applique également aux salariés d'Orange France Siège affectés sur le site d'Orange Village à Arcueil et qui déménagent de façon pérenne vers le site d'Orange Garden à Châtillon.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des effectifs actifs CDI, fonctionnaires, CDD et alternants présents au moment de la signature du présent accord et restant présent au moins trois mois après le déménagement concerné.

Par ailleurs, les dispositions du chapitre I ne s'appliquent pas :

- aux salariés temporairement absents de l'entreprise (PPA, TPS Temps Libéré, TPS mécénat de compétences, CLM/CLD). Les salariés en CLM/CLD pourront bénéficier des mesures de l'accord lors de leur retour en activité pendant sa durée de validité. Si le retour en activité intervient après la période de validité de l'accord, la situation du salarié en CLM/CLD sera regardée individuellement par le service RH de rattachement.
- aux salariés qui exercent leur activité à temps plein sur un autre lieu.

Mobilité à l'initiative du salarié ayant lieu après la date d'entrée en vigueur de l'accord :

Le chapitre I du présent accord ne s'applique pas aux salariés qui rejoindraient les entités concernées par le déménagement après la date d'entrée en vigueur de l'accord dans le cadre d'une mobilité à l'initiative du salarié.

Toutefois, la Direction s'engage à ce que les salariés qui seraient amenés à faire une mobilité à Orange Village après la date d'entrée en vigueur de l'accord connaissent les dispositions en vigueur au sein du présent accord aux fins de disposer de l'ensemble des informations au moment de définir, en lien avec le service recruteur, leurs conditions d'accompagnement.

CHAPITRE I - ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES

Les montants financiers sont exprimés en montant brut. Les différentes mesures sont cumulatives en fonction des conditions indiquées à l'article concerné.

I.1°) Accompagnement des salariés en situation de handicap ou bénéficiant d'une recommandation médicale liée à l'adaptation de leur poste de travail actuel

Un accompagnement individualisé sera systématiquement proposé aux salariés en situation de handicap (RQTH). Ils pourront, s'ils le souhaitent, en bénéficier par l'intermédiaire des équipes pluridisciplinaires (prévention, SST, assistance sociale) concernant notamment leur installation sur le site.

Par ailleurs, il est rappelé dans le présent accord que les adaptations nécessaires de l'environnement de travail seront mises en œuvre pour chaque personne avant le déménagement.

Ainsi, en amont du déménagement, les équipes pluridisciplinaires recenseront et examineront l'ensemble des adaptations de poste existantes liées à une recommandation médicale (qu'elle soit liée ou non à une situation de handicap). Cet examen se fera au regard de l'environnement de travail futur proposé au sein d'Orange Village ou au sein d'Orange Garden. Si les équipes pluridisciplinaires considèrent qu'une adaptation de cet environnement de travail s'avère nécessaire concernant la situation du salarié, la Direction suivra chaque recommandation en matière de dotation de matériel spécifique ou concernant les adaptations à apporter. Il est par ailleurs réaffirmé que sur avis médical, les postes qui devront être attribués pour raison médicale le seront.

Un retour sera fait en amont du déménagement par les équipes pluridisciplinaires vers les salariés concernés.

Il est également rappelé que tout salarié qui le souhaiterait peut demander une visite médicale à son initiative.

I.2°) Modalités de calcul de l'aggravation du temps de trajet

Les salariés seront invités à déclarer dans les premiers mois suivants l'emménagement et au plus tard trois mois après le déménagement* :

- le temps de trajet aller et retour qu'ils rencontraient au quotidien pour se rendre de leur domicile à leur ancien lieu de travail d'une part.

Accord portant sur les mesures d'accompagnement des salariés d'OFS affectés sur un site en IDF concernés par un déménagement vers le site d'OV-Arcueil et des salariés d'Orange France siège concernés par un emménagement à Orange Garden de façon pérenne

- le temps de trajet aller et retour qu'ils observent au quotidien pour se rendre de leur domicile au futur site Orange Village ou Orange Garden d'autre part.

Un formulaire sera établi à cet effet. Ce déclaratif servira à la mise en application de l'accompagnement financier prévu à l'article I.3 du présent accord.

A la réception de la déclaration, la Direction vérifiera avant toute mise en paie la cohérence des données déclarées par le salarié au regard des temps calculés par le logiciel VOYAGEUR, logiciel de référence utilisé par Orange pour évaluer les temps de trajet dans le cadre de projet immobilier. En cas de différentiel significatif entre les données VOYAGEUR et le déclaratif salarié, un échange sera réalisé avec le salarié aux fins de réconcilier les deux visions. Si les deux visions n'ont pu être réconciliées, et si le salarié le souhaite, la situation sera examinée, en sa présence, en commission de suivi du présent accord prévue au chapitre II du présent accord.

*Au regard de la situation sanitaire actuelle qui demeure incertaine, les parties conviennent que, dans l'hypothèse où le déménagement ne pourrait avoir lieu sur la période prévue ci-dessus, ou si le déménagement intervenait pendant une période pendant laquelle des mesures spécifiques liées à la crise sanitaire étaient mises en œuvre, l'application des dispositions de l'article serait repoussée d'autant afin de permettre aux salariés de pouvoir mesurer l'aggravation dans des conditions habituelles. Le cas échéant, les Organisations Syndicales signataires du présent accord en seront informées par la Direction.

I.3°) Accompagnement financier de l'allongement du temps de trajet

Les indemnités financières, appliquées selon le barème ci-après, seront versées en une seule fois, dans les deux mois suivant la validation de la déclaration du salarié, sous la forme d'une prime (indépendamment du temps de présence sur site).

Compte tenu du temps de transport qui pourrait être désormais celui de certains salariés dans le cadre du déménagement sur le futur site en lien avec la densité du trafic, les modes de transport et leur interconnexion propres à la région IDF, les parties conviennent des éléments spécifiques suivants.

Le temps de trajet actuel ainsi que l'aggravation du temps de trajet s'appuie sur le trajet aller ou retour, selon le principe du différentiel le plus favorable.

montant total de la prime augmenté pour aggravation du temps de trajet selon le temps de trajet actuel (aller ou retour)	aggravation du temps de trajet (aller ou retour)		
	aggravation de 20 à 29 minutes	aggravation de 30 à 40 minutes	aggravation de plus de 40 minutes
temps de trajet actuel inférieur à 1h	1 300 €	2 100 €	3 700 €
temps de trajet actuel supérieur à 1h	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 ainsi qu'une aggravation de temps de trajet 15 à 19 minutes. Cet élément sera apprécié sur la base du trajet aller ou retour, sur le principe du plus favorable.

1.4°) Accompagnement à la recherche d'un logement

Les salariés qui souhaitent se rapprocher de leur lieu de travail pourront bénéficier d'un accompagnement spécifique dans le cadre de leur recherche de logement.

Les assistants sociaux pourront apporter leur aide à la constitution du dossier de demande de logement auprès d'Action Logement.

En ce qui concerne la prestation d'aide au déménagement et à l'installation, il est possible de bénéficier d'une aide à la recherche d'un logement, en cohérence avec les attentes du salarié. Tous les salariés qui seraient face à une situation de logement particulière pourront s'adresser aux assistantes sociales qui examineront si un soutien spécifique peut être apporté.

Les démarches d'aide à l'acquisition d'un logement ou à la recherche d'une location sont disponibles sur le site anoo au lien suivant

<https://portailrh.sso.infra.ftgroup/vie-pratique/vie-personnelle/logement>

Selon leur ressources et leurs conditions de famille, les salariés ont accès à des logements en location via la plateforme Al'in (logements sociaux), In'in (logements du parc intermédiaire) ou locservice (logement du parc privé). Les aides et leurs conditions d'accès sont précisés sur le site Anoo.

Mesures exceptionnelles pour les salariés qui souhaitent se loger plus près de leur nouveau site d'affectation (Arcueil Orange Village ou Orange Garden) :

La mise en œuvre de ces mesures concerne un changement de résidence principale ayant lieu avant la fin de validité de l'accord et ayant pour objet de se rapprocher du futur site d'affectation Orange Village ou Orange Garden (il est rappelé que l'application de ces mesures ne peut avoir lieu qu'une seule fois sur la durée de l'accord) :

- Les frais de déménagement seront pris en charge selon les 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.
- Les frais d'installation seront indemnisés à hauteur de 3000€ + 1200€ par enfant à charge.
- L'entreprise accordera jusqu'à 3 jours d'absence exceptionnelle, fractionnable en demi-journée, à tout salarié à la recherche d'un logement, sur justificatif des visites. Dans ce cadre, l'absence fera systématiquement l'objet d'une validation préalable de la ligne managériale.

I.5°) Prise en charge des frais de parc relais

Afin d'encourager l'utilisation des transports en commun, la prise en charge de 50% des frais d'abonnement à un Parc Relais dans la limite de 30€ par mois est prévue sur la durée de l'accord. Le remboursement de cette prise en charge se fera sur justificatif par note de frais.

Dans l'hypothèse où les tarifs de Parc Relais seraient amenés à évoluer pendant la durée de l'accord, les parties conviennent de revoir le montant maximum de 30€/mois en commission de suivi du présent accord, toujours dans le respect d'une limite de prise en charge de 50% maximum de l'abonnement.

I.6°) Prise en charge du coût du pass Navigo pour les salariés qui décideraient de changer de mode de transport

Il est rappelé qu'Orange prend actuellement en charge, réglementairement, la moitié du coût de l'abonnement aux transports en commun souscrit par les salariés pour le trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Dans le cadre du déménagement vers Orange Village ou Orange Garden, pour tout salarié qui changerait de mode de transport et opterait pour les transports en commun, l'employeur s'engage à compléter cette prise en charge à hauteur de 100% pour la durée de l'accord, à compter de la date d'emménagement.

Dans ce cas-là, le salarié pourra demander le remboursement exceptionnel du montant restant à sa charge sur cette période. Ce surcoût sera remboursé sur justificatif (avant/après). Ce montant est imposable et soumis aux charges sociales.

Il en sera de même pour tout salarié qui intégrerait les transports en commun comme mode de mobilité principal dans le cadre d'un trajet multimodal.

I.7°) Compensation du différentiel de 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 actuels d'enfant (enfant de moins de 12 ans ou enfant en situation de handicap) ou d'ascendants pendant la durée de validité de l'accord et à compter du déménagement effectif du salarié sur le site.

Cette prise en charge correspond au coût du temps supplémentaire de garde, lié à un accroissement du temps de trajet. Pour en bénéficier, les salariés doivent justifier des sommes complémentaires versées auprès d'organismes ou personnes agréés (assistant maternel, salarié de garde d'enfant à domicile, centre de loisirs, crèche, association agréée ou entreprise spécialisée dans les services d'aides à la personne).

Ce remboursement sera versé sous forme de prime sur présentation de justificatifs (facture avant et après le déménagement) et au réel du différentiel constaté durant l'ensemble de la période de validité de l'accord (dans la limite du plafond URSSAF portant sur les aides finançant les activités de service, fixé actuellement à 1 830 € par an).

Examen des situations particulières

L'article I.7 concerne la prise en charge du différentiel de frais de garde par rapport à une situation préalable de garde existante.

Accord portant sur les mesures d'accompagnement des salariés d'OFS affectés sur un site en IDF concernés par un déménagement vers le site d'OV-Arcueil et des salariés d'Orange France siège concernés par un emménagement à Orange Garden de façon pérenne

Toutefois, à la demande du salarié concerné, une attention particulière sera apportée par le service RH à l'examen avec bienveillance de situation de nouveaux frais de garde liée au déménagement vers Orange Village ou Orange Garden dans le cas d'une aggravation de temps de trajet égale ou supérieure à 20 minutes (aller ou retour).

I.8°) Mesures liées à la mobilité

A l'occasion de l'information auprès des salariés des dispositifs de cet accord, Orange mettra également à nouveau en visibilité auprès de ceux-ci les mesures en vigueur dans l'entreprise liées à la mobilité notamment :

- Prise en charge du coût de l'abonnement à un service public de location de vélos (type Vélib) pour les salariés qui décideraient de changer de mode de transport

Dans le cadre d'un déménagement vers Orange Village-Arcueil, pour tout salarié qui changerait de mode de transport et opterait pour le vélo, l'employeur s'engage à prendre en charge 50% d'un abonnement à un service public de location de vélos (type Vélib) pour effectuer tout ou partie des trajets quotidiens entre la résidence habituelle et le lieu de travail, à compter de la date d'emménagement.

- Participation financière à l'acquisition d'un deux roues propre

Une participation financière à l'acquisition d'un deux roues propres, neuf ou d'occasion, pourra être mise en œuvre pour les salariés qui utilisent majoritairement ce mode de transport pour les trajets domicile-lieu de travail ou lieu de rabattement (gare). L'employeur s'engage à participer financièrement à hauteur de 50% du prix d'achat dans la limite de 200€.

Cette participation sera versée selon les conditions suivantes :

- Présentation d'un engagement sur l'honneur à utiliser ce mode de déplacement pour la majorité des trajets domicile-lieu de travail ou lieu de rabattement (gare) accompagné d'une facture au nom du salarié
- Une seule participation « acquisition » sera acceptée par salariés sur la durée du PDM et du présent accord.

L'accord sur le Plan de Mobilité arrivant à échéance fin 2021, si un nouvel accord venait à être mis en œuvre, la mesure la plus favorable sera appliquée sans possibilité de cumul des deux dispositifs pour une même mesure.

I.9°) Faciliter le recours au co-voiturage

Les horaires de travail des salariés pratiquant le covoiturage pourront, si nécessaire, être adaptés afin de prendre en compte les contraintes pouvant être liées à ce mode de déplacement.

Une information spécifique sur le co-voiturage sera réalisée à l'occasion de la communication plus globale qui sera faite auprès des salariés autour des modalités du présent accord notamment via une réunion spécifique organisée par chaque direction concernée.

Le financement de l'inscription des salariés intéressés sur la plateforme Klaxit sera entièrement pris en charge par Orange.

Enfin, les parties conviennent de mettre en place sur ce sujet une prime spécifique co-voitureur au déménagement vers Orange Village. Les salariés qui pourront justifier d'au moins 60 trajets par an effectués en tant que co-voitureur se verront verser une prime annuelle de 250 €. Le montant de cette prime est imposable.

Il est rappelé que pendant de la situation sanitaire, ses mesures devront s'inscrire dans le respect des recommandations gouvernementale et de l'entreprise.

I.10°) Aménagement des horaires

L'emménagement sur le site d'Orange Village ou Orange Garden peut nécessiter une période d'adaptation pour les salariés.

Une souplesse seront accordées quant aux demandes individuelles d'ajustement d'horaires en début et fin de vacation après échange managérial pour permettre aux salariés de mieux s'organiser dans les premiers mois de l'emménagement et jusqu'au 31 octobre 2021.

Une attention particulière sera apportée à la bonne connaissance et à l'application des accords régissant notamment le temps de travail et l'équilibre vie privée / vie professionnelle notamment pour les salariés qui ont à s'occuper de leurs proches (ascendants ou descendants).

I.11°) Télétravail

Les formules de télétravail pourront être mixées pour répondre au maximum aux attentes des salariés et en tenant compte des besoins des services, dans le respect des clauses prévues

dans l'accord télétravail, y compris avec la possibilité d'exercer le télétravail à domicile et au sein d'un tiers lieu.

Conformément à l'accord télétravail de mai 2013 et à l'accord intergénérationnel de 2019-2021 du 12 décembre 2018 (notamment l'article 2-4-1 télétravail des salarié(e)s âgé(e)s de 55 ans et plus), et dans l'attente de dispositions issues des négociations à venir applicables, il est rappelé que les salariés de 55 ans et plus bénéficient d'une attention particulière dans leur demande d'organisation du travail et de télétravail.

I.13°) Communication autour des dispositifs du présent accord

Le présent accord fera l'objet d'une communication auprès de l'ensemble des personnels concernés.

Les parties tiennent à rappeler que le présent accord vient en complément des accords existants au sein d'Orange, consultable sur anoo à la rubrique accord-décisions-bilans (<https://portailrh.sso.infra.ftgroup/politiques-rh/nos-fondamentaux/accords-decisions-bilans>). A ce titre, les parties souhaitent plus particulièrement remettre en visibilité les accords suivants :

- Accord sur les principes fondamentaux : perspective-emploi et compétences, développement professionnel – formation – mobilité ([consultable via le lien suivant](#))
- Accord Groupe France Intergénérationnel 2019-2021 ([consultable via le lien suivant](#))
- Accord pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap et la lutte contre les discriminations 2021-2023 ([consultable via le lien suivant](#))
- Accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'équilibre vie privée – vie professionnelle au sein d'Orange SA ([consultable via le lien suivant](#))

CHAPITRE II - COMMISSION DE SUIVI DU PRESENT ACCORD

Dans le cadre de la mise en œuvre d'une démarche d'amélioration continue, une commission de suivi sera créée avec les Organisations Syndicales signataires. Elle veillera à ce que les opérations d'emménagement se déroulent conformément aux engagements de la direction. Elle ne modifie pas les prérogatives des institutions représentatives du personnel compétentes.

Composition :

- Un Représentant RH de la direction concernée par une situation abordée en commission
- Un manager de la direction concernée par une situation abordée en commission
- Un représentant du Service de Santé au Travail
- Un représentant de la Prévention
- Deux représentants désignés par chaque Organisation Syndicale signataire

Missions :

Cette commission aura pour rôle de veiller :

- au suivi de la mise en œuvre des dispositions du présent accord dans le cadre de chaque projet de déménagement concerné
- un partage des difficultés éventuelles pouvant résulter de la mise en œuvre de cet accord
- à l'examen des demandes de recours éventuelles sur l'application de l'accord (mise en œuvre des primes prévues au chapitre I, demande d'aménagement d'horaire, etc.)

Cette commission se réunira autant que de besoin au moment de l'emménagement et en cas de difficulté de mise en œuvre de l'accord et au plus tard sous un délai d'un mois à compter de la demande de l'une des parties.

CHAPITRE III - GESTION DES SITUATIONS INDIVIDUELLES PARTICULIERES

Les situations individuelles particulières feront l'objet d'un examen par le management et le RH de proximité. Les acteurs du SST, les préventeurs et l'assistance sociale pourront être associés à l'occasion du traitement de ces situations.

Afin d'accompagner la mise en œuvre du projet, une attention particulière sera portée aux Risques Psycho-Sociaux. Les acteurs de la pluridisciplinarité (médecin du travail, infirmier, assistant social, préventeur et RH) accompagnent la mise en œuvre du projet.

DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Cet accord est conclu à durée déterminée et s'achèvera le 30 juin 2023.

Les parties conviennent que les salariés concernés par le présent accord ont vocation à bénéficier des dispositions prévues au chapitre 1, pendant une durée de deux ans à compter de la date de l'emménagement sur le nouveau site.

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du jour qui suit l'accomplissement des formalités de dépôt.

FORMALITES DE DEPOT

Conformément à l'article L 2231-6 et D2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Créteil en un exemplaire, Deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique seront transmis à la DREETS Val de Marne.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 10 juin 2021

La Direction, pour Orange France Siège

Isabelle Jourde,

Directrice des Ressources Humaines des services du Siège

Pour les Organisations syndicales,

Pour la CFE-CGC Orange	Pour la CFDT-F3C
------------------------	------------------

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.

Réserves et revendications additionnelles portées par la CFE-CGC Orange :

" La CFE-CGC émet les réserves suivantes sur cet accord :

- *Dans le cadre de l'application des mesures liées à la mobilité, la CFE-CGC demande que soient appliquées les mesures en vigueur de la loi LOM (500€)*
- *La prise en charge des frais de garde liés à l'aggravation des temps de trajet pour tout salarié qui n'y avait pas recours jusqu'à présent doit systématiquement être prise en compte, dès lors que le salarié le justifie*
- *L'aggravation des temps de trajet doit être prise en compte dès la première minute pour un trajet aller ou retour supérieur ou égal à 45 min (moyenne des temps de trajets constatés en IDF)*
- *L'indemnisation pour les frais d'installation s'entend par salarié, donc elle sera doublée dans le cas de déménagement d'un couple de salariés*
- *La prise en charge à 100% des frais de parc relais, abonnement vélib soit appliquée comme c'est le cas pour le pass navigo*
- *Les calculs d'aggravation du temps de trajet doivent se faire sur la base de l'aller ou du retour, sur la base du temps de trajet le plus élevé*

La CFE-CGC rappelle que le présent accord ne peut pas réduire les droits légaux ou conventionnels préexistants.

La CFE-CGC rappelle aussi à l'entreprise pour tout salariés qui en fera la demande d'appliquer l'accord sur les Principes Fondamentaux – Perspective Emploi et Compétences – Développement Professionnel – Formation – Mobilité du 05/03/2010 qui prévoit : « Lors d'une mobilité à l'initiative de l'entreprise, l'entreprise garantit la prise en charge des couts réels et induits de cette mobilité ; Lors d'une suppression de poste, suite à une réorganisation ou fermeture de site et/ou de service, les salariés se verront offrir 3 proposition de postes fermes et personnalisés d'un niveau de classification au moins équivalent »

La CFE-CGC demande que cet accord s'applique également aux périmètres DTSl, SCE, FSF, TGI, WIN également concernés et impactés par ce type de déménagement »

ANNEXE 1 : LISTE DES EFFECTIFS PAR ENTITES ET SITES CONCERNES PAR UN DEMENAGEMENT VERS ORANGE VILLAGE-ARCUEIL

Entités	Sites actuels	Site cible	Effectifs CDI actifs concernés alternants inclus
FS	Danton - Bd Saint-Michel - Paris 5e	Orange Village	23
DEF	Danton - Bd Saint-Michel - Paris 5e	Orange Village	22
FS	Auguste Comte - Vanves	Orange Village	10
DEF	Auguste Comte - Vanves	Orange Village	50
DGP	Auguste Comte - Vanves	Orange Village	4
DGP	Orange Village	Orange Garden	92

ANNEXE 2 : FORMULAIRE TYPE ENVISAGE CONCERNANT LA DECLARATION ET DE DEMANDE D'INDEMNISATION LIEE A L'AGGRAVATION DU TEMPS DE TRAJET

I. Informations salariés (renseigner les informations ci-dessous)

Identifiant RH :

Nom :

Prénom :

Entité :

J'ai pris connaissance des conditions d'accompagnement définies au sein de l'accord portant sur les mesures d'accompagnement des salariés d'Orange France Siège concernés par un déménagement vers le site d'Orange Village à Arcueil ou le site d'Orange Garden à Châtillon.

Je déclare sur l'honneur les informations suivantes (II) et confirme la demande (III).

II. Déclaratif temps de trajet (compléter le tableau ci-dessous)

	Site précédent le déménagement à OV-OG		Site d'OV-OG	
	Trajet aller (domicile-travail)	Trajet retour (travail-domicile)	Trajet aller (domicile-travail)	Trajet retour (travail-domicile)
Type de mode de transport utilisé
Temps de trajet constaté (en min) min min min min

III. Demande d'indemnisation liée à l'aggravation du temps de trajet (cocher la case correspondant à votre situation)

Date et signature :				
	aggravation du temps de trajet (aller ou retour*)			
	aggravation de 15 à 19 minutes	aggravation de 20 à 29 minutes	aggravation de 30 à 40 minutes	aggravation de plus de 40 minutes
temps de trajet actuel inférieur à 1h				
temps de trajet actuel (aller ou retour*) supérieur à 1h				
temps de trajet actuel (aller ou retour*) supérieur à 1h30				

* Le différentiel peut s'apprécier sur l'aller ou le retour, selon le principe du différentiel le plus favorable.

Date et signature :

Accord portant sur les mesures d'accompagnement des salariés d'OFS affectés sur un site en IDF concernés par un déménagement vers le site d'OV-Arcueil et des salariés d'Orange France siège concernés par un emménagement à Orange Garden de façon pérenne