

**ACCORD PORTANT SUR LES MESURES
D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES DU
PERIMETRE TERRITOIRE DOSE CONCERNES PAR
LE DEMENAGEMENT DES SITES DE MARSEILLE
SABLIER ET MARSEILLE NEDELEC**

Accord conclu entre les soussignées :

La Direction Ressources Humaines Groupe, représentée par Madame Peiffer en qualité de DRH DOSE

D'une part

et pour les Organisations Syndicales

- | | | |
|----------------------------|-------|--------------------|
| - Pour la CFDT : Mr ou Mme | | dûment mandaté (e) |
| - Pour la CFE-CGC | | dûment mandaté (e) |
| - Pour la CGT | | dûment mandaté (e) |
| - Pour FO | | dûment mandaté (e) |
| - Pour SUD | | dûment mandaté (e) |

D'autres part

Ci-après dénommées les parties

SOMMAIRE

Article 1 – Champ d'application

Article 2 : Accompagnement des salariés en situation de handicap

Article 3 : Mesures d'accompagnement des salariés

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

3.2 Prise en charge des frais de garde :

3.3 Prise en charge des frais de transport en commun

3.4 Prise en charge des frais de parking du site de télétravail Prado

3.5 Parking motos sur le site de la Marseille « la Marseillaise »

3.6 Prise en charge des frais des Tunnels de Prado

3.7 Primes exceptionnelles

Article 4 : Organisation du travail et horaires

Article 5 : Télétravail

Article 6 : Mise en place d'une commission de suivi

Article 7 : Durée, entrée en vigueur de l'accord

Article 8 : Formalités de Dépôt

Préambule

Cet d'accord a pour objet de préciser les modalités d'accompagnement en matière de ressources humaines qui s'inscrivent dans le cadre du projet immobilier de déménagements des salariés du site de Marseille Sablier et Marseille Nedelec.

La Direction des Ressources Humaines est garante sur son périmètre social et du bassin d'emploi DOSE des engagements pris dans le présent accord

Les dispositions qui suivent traduisent les engagements réciproques de la Direction et des Représentants des salariés et s'inscrivent dans le respect des accords en vigueur.

Article 1 – Champ d'application :

Le présent accord à durée déterminée s'applique à l'ensemble des salariés contractuels, fonctionnaires, les alternants (apprentis et contrats de professionnalisation) et les CDD du bassin d'emploi de la DOSE concernés par le déménagement des sites de Marseille Sablier et Marseille Nedelec 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 et aux salariés en temps partiel seniors en temps libéré au moment du déménagement

Toutefois, toutes les situations individuelles particulières seront étudiées avec bienveillance Cette étude concernera aussi les personnes étant en situation de disponibilité, essaimage, congé sabbatique au moment du projet et revenant sur le site d'affectation sur le site de la Marseillaise, Saint Mauront, National ou Marseille Joliette

Article 2 : Accompagnement des salariés en situation d'handicap

Afin de rassurer sur la prise en compte de la situation dans sa globalité, les salariés en situation d'handicap peuvent, s'ils le souhaitent, bénéficier d'un accompagnement individualisé par l'équipe RH et l'assistance sociale. Concernant leur installation sur les sites, une étude individuelle sera réalisée pour chacun en associant préventeur, médecin du travail, infirmière et des représentants du CHSCT.

Article 3 : 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.

Les prises en charge sous forme de primes sont soumises à cotisations sociales et fiscales.

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

Les dispositions de l'accord du Plan de Mobilité du 1 avril 2018 s'appliquent. Une communication des dispositions de l'accord sera faite aux salariés concernés afin qu'ils puissent les connaître et les intégrer comme paramètres dans leur décision.

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'outil « Voyageur » reste un outil de référence de l'entreprise.

L'allongement du temps de trajet est déclaré par le salarié dans un délai d'un à deux mois maximum à compter de la date de déménagement ou de la date de signature du présent accord.

Les salariés concernés par les mesures définies dans cet article rempliront un formulaire qui leur sera adressé par leur manager et ou service Ressources Humaines afin de déclarer la réalité de leur trajet.

Ce déclaratif sera rempli par le salarié sur la base de l'observation de ses trajets pour en déduire la durée d'un trajet simple.

La demande d'indemnisation sera ensuite adressée au service RH pour traitement.

- 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 les services ayant déjà déménagé et pour lesquels une mesure d'accompagnement d'aggravation du temps de trajet a déjà été versée, en application des modalités de cet accord, un complément financier sera versé après analyse de chaque situation individuelle.

Le paiement aura lieu en 1 fois pour le déménagement concerné (un paiement pour toute la durée de l'accord)

3.2 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 actuels d'enfants (enfant moins de 12 ans) pendant la durée de validité de l'accord à compter de l'installation effective du salarié qui utiliserait ces services de garde.

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, de centre de loisirs, de crèches ou via une association agréée ou entreprise spécialisée dans les services d'aides à la personne.

Ce remboursement sera versé sous forme de prime sur justificatifs (facture avant et après le déménagement) et au réel durant la période de validité de l'accord dans la limite d'un plafond fixé à 1 830 € par année.

Les salariés devront se renseigner sur les règles URSSAF par rapport à leur situation individuelle.

3.3 Prise en charge des frais de transport en commun

-L'entreprise prend en charge réglementairement la moitié du coût de l'abonnement à tous réseaux de transports en commun conformément à la loi en vigueur et à l'accord Plan de Mobilité en vigueur.

-Pour les personnes qui auraient besoin d'**un second abonnement** pour se rendre sur le lieu de travail alors une indemnité compensatrice sera prise en charge à 100 % Sont concernées par cette mesure les personnes ayant un premier abonnement en transport en commun notamment RTM, SNCF....

3.4 Prise en charge des frais de parking du site de télétravail Prado

Les salariés qui utilisent leur véhicule personnel pour se rendre le site de Marseille Prado bénéficieront du parking situé à l'adresse suivante :

Parking foire parc chanot.

Les frais de parking seront pris en charge uniquement pour les salariés en télétravail qui auront contractualisé une convention de télétravail ou une inscription sur Anoo en qualité de télétravailleur occasionnel sur le site.

La prise en charge du parking correspondra au jour télétravail effectif sur le site de télétravail Prado et cela en cohérence avec les horaires fixés par la convention de télétravail.

Une note de frais sera émise par le salarié et validée par le manager.

3.5 Parking motos sur le site de la Marseille « la Marseillaise »

Les salariés qui seront affectés sur le site de la Marseillaise dans le cadre du déménagement et pour lesquels le trajet domicile-travail sera effectué en moto.

Ces personnes pourront bénéficier, en fonction des places disponibles, de place de parking Moto (30 places disponibles au global)

L'attribution sera mise en œuvre par la Direction des Ressources Humaines de l'entité.

Cette attribution est propre au site de la Marseillaise.

3.6 Prise en charge des frais des tunnels de Prado

Cette prise en charge sera déterminée pendant la durée de l'accord,

Le montant de la prime sera calculé en fonction des jours effectifs travaillés sur le site d'affectation ainsi que des justificatifs fournis.

Les justificatifs (factures, relevé ou tickets) seront transmis auprès du service Ressources Humaines.

3.7 : Primes exceptionnelles :

Compte tenu du caractère spécifique du trafic dense des sites de Marseille et du maillage des transports en commun concernés par les déménagements,

Une prime exceptionnelle de 450 euros sera attribuée à l'ensemble des salariés bénéficiaires du présent accord. Le paiement aura lieu en 1 fois pour toute la durée de l'accord.

Cette mesure sera mise en paiement le mois suivant le déménagement des salariés concernés.

Article 4 : 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 DOSE à promouvoir tout mode déplacement alternatif au véhicule individuel motorisé.

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 en vigueur.

Article 5 : Télétravail

Afin de permettre une meilleure conciliation de l'équilibre vie privée, vie professionnelle, les demandes individuelles de télétravail seront examinées avec la plus grande attention et systématiquement au cas par cas par le service RH des personnes concernées en lien avec le manager du département concerné et conformément aux dispositions de l'accord Orange sur le télétravail.

S'agissant de salariés de 55 ans et plus, dans le cadre de l'évolution de ces déménagements les demandes de télétravail à domicile ou sur site distant seront favorisées.

Article 6 : 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 et de représentants de la Direction.

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

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

Article 7 : Durée, entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée pour 3 ans à compter de la date de signature du présent accord.

Il s'applique à compter du jour qui suit l'accomplissement des formalités de dépôt auprès des services compétents.

Article 8 : 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 papier signée des parties et une version sur support électronique qui seront transmis à la DIRECCTE Marseille.

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

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Marseille en 7 exemplaires

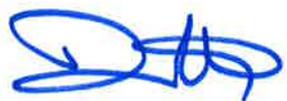
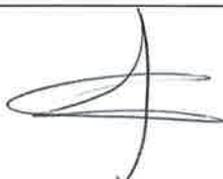
le 31 janvier 2019

La Direction



Patricia PEIFFER
DRH BOSE

Les Organisations Syndicales

Organisations Syndicales	Nom prénom de la personne mandatée	
CFDT	Yasmine Belkadj	
CFE-CGC	Philippe Drouot	
CGT		
FO	Plumion Arjonte	
SUD		