
Accord portant sur les mesures d'accompagnement des salariés concernés par les arrêts d'exploitation des boutiques de Niort, Cognac, Saint-Orens, Nîmes Coupole, Béziers Rive Gauche, Bagnols sur Cèze et fermeture d'Albi Timbal en 2021

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Orange SA, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 380 129 866 dont le siège est 111, quai du Président Roosevelt 92130 Issy-les-Moulineaux, Direction Orange Grand Sud-Ouest (DO GSO), représentée par

M. Vlad ENEA agissant en sa qualité de Directeur de l'Agence Distribution Sud-Ouest, Dûment mandaté à cet effet d'une part,

Et, d'autre part, les Organisations Syndicales représentées respectivement par les personnes ci-après, dûment mandatées à cet effet :

- le syndicat CFDT-F3C représenté par M Philippe MAZAS :
- le syndicat CFE-CGC représenté par M Frédéric LAURENT :
- le syndicat CGT-FAPT représenté par M Philippe COURTEY :
- le syndicat FO-COM représenté par M Mustapha BENSAIYD :
- le syndicat SUD-PTT représenté par M Eric COMAZZETTO :

Table des matières

1	Préambule	3
2	Champ d'application.....	3
3	Assurer une continuité dans les parcours professionnels	4
4	Equilibre vie privée, vie professionnelle	4
5	Modalités financières d'accompagnement de la mobilité interne à l'initiative de l'entreprise.....	5
5.1	Les mesures d'indemnisation liées à l'aggravation du temps de trajet.....	5
5.2	Remboursement des frais de transport domicile / lieu de travail	6
5.2.1	Le coût du transport en commun (carte d'abonnement hebdomadaire, mensuelle, annuelle, et aller/retour journalier et parking le cas échéant)	6
5.2.2	Remboursement des frais de transport domicile/lieu de travail.....	6
5.3	Situation de déménagement de salariés	7
5.4	Part variable Commerciale.....	7
6	Indemnité exceptionnelle.....	7
7	Indemnité d'adaptation à la nouvelle boutique et de bienvenue pour les salariés qui rejoignent une boutique de l'AD Occitanie ou de l'AD Sud-Ouest.....	8
8	Salariés en situation de handicap	8
9	Salariés à moins de 5 ans de la retraite.....	8
10	Salariés de plus de 55 ans.....	8
11	Formalités de dépôt, durée, révision et Commission de suivi de l'accord	9

1 Préambule

Dans le cadre des fermetures de boutiques en 2021, les organisations syndicales représentatives sur le périmètre de l'établissement distinct ont demandé l'ouverture de négociations avec l'entreprise pour déterminer les mesures d'accompagnement des salariés. Les parties réaffirment leur volonté de mettre en œuvre des actions contribuant à améliorer les conditions dans lesquelles les salariés de ces boutiques seront accompagnés lors de la fermeture de celles-ci. L'arrêt d'exploitation des boutiques de Niort, Cognac, Saint Orens, Nîmes Coupole, Béziers Rive Gauche, Bagnols sur Cèze ainsi que la fermeture de la boutique d'Albi Timbal s'inscrivent dans un contexte de transformation du réseau de distribution physique.

Ces mesures s'appliqueront dans le cadre de la mise en œuvre des projets présentés depuis le mois de janvier 2021 aux Instances Représentatives du Personnel de la Direction Orange Grand Sud-Ouest et pour lequel le CSE de la DOGSO a rendu un avis.

2 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés titulaires, quel que soit leur statut et leur grade, en poste dans les boutiques citées dans le paragraphe 1 à la date d'information du Plan Schéma Directeur de la Distribution GSO au CSE de la DO GSO le 19 janvier sous réserve que les salariés soient toujours en activité dans l'entreprise à la date de fermeture de leur boutique.

Le présent accord s'applique également aux personnes éloignées du service, si elles sont impactées par l'arrêt d'exploitation à leur reprise d'activité dans la durée de l'accord avec un retour en activité significatif (retour d'au moins 3 mois).

Le présent accord ne s'applique pas :

- aux alternants qui vont réaliser moins de 3 mois d'activité sur le contrat existant suite à l'arrêt d'exploitation de la boutique. Sont exclus les salariés dont le contrat en cours s'arrête avant le 30 septembre 2021.
- aux salariés qui avaient initié, avant l'envoi du dossier CSE, un projet professionnel qui s'est réalisé début 2021, aux salariés temporairement absents de l'entreprise (PPA, TPS Temps Libéré, TPS mécénat de compétences, CLM/CLD, disponibilités, congés parentaux); les salariés en CLM/CLD et disponibilité pour maladie 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 et disponibilité pour maladie sera examinée par le service RH de rattachement.

Le présent accord n'a pas d'impact sur les autres accords en vigueur.

3 Assurer une continuité dans les parcours professionnels

L'équipe managériale ainsi que le RH de proximité veilleront à l'intégration des salariés dans le collectif de leur nouvelle affectation. Un suivi régulier et personnalisé sera effectué par le RH de proximité pendant un an après l'intégration dans le nouveau poste.

Les Départements Ressources Humaines de l'AD Occitanie et AD Sud-Ouest et les services accueillants accompagneront les salariés par un suivi individualisé :

- à 3 mois entretien pour valider la bonne intégration et évaluer les ajustements (RH et manager),

- à 6 mois validation de l'intégration définitive (RH et manager).

Dans le cadre d'un changement de métier, ce suivi sera réalisé par le RH de l'unité accueillante.

L'intégration dans une nouvelle boutique de l'AD Occitanie et AD Sud-Ouest n'induirait pas de rallongement de délai d'ancienneté nécessaire à la réalisation d'une nouvelle mobilité géographique.

Les salariés n'ayant pas eu leur premier choix d'affectation à l'AD Occitanie et AD Sud-Ouest, parmi les postes qui leur ont été proposés dans le dossier de fermeture, seront prioritaires durant la validité de l'accord si ces postes s'ouvraient dans les boutiques concernées.

Un entretien sur la Reconnaissance des Compétences et des Qualifications sera priorisé entre le salarié et les deux managers pour être réalisé de manière concomitante avec l'arrivée dans ses nouvelles fonctions.

Les arrêts d'exploitation ne réinitialiseront pas les parcours professionnels en cours : comme évoqué en CSE nous garantissons la continuité malgré la fermeture de la boutique.

Nous serons vigilants au Plan de Développement Individuel en cours ou à définir des salariés.

4 Equilibre vie privée, vie professionnelle

Les salariés intégrant une nouvelle boutique de l'AD Occitanie ou de l'AD Sud-Ouest verront leurs nouveaux horaires adaptés autant que possible à leurs contraintes (transport en commun, gardes d'enfants...) ainsi qu'aux horaires d'ouverture de la boutique d'accueil. Nous resterons vigilants au respect des accords locaux en vigueur.

Pour permettre aux salariés de s'adapter à leurs nouveaux horaires, ils auront la possibilité de demander des aménagements de leurs horaires sur une durée maximum de 3 mois, renouvelable une fois.

Les temps partiels sont maintenus jusqu'à leur date de révision.

Les congés déposés et validés dans Anoo au jour de la fermeture de la boutique seront maintenus.

5 Modalités financières d'accompagnement de la mobilité interne à l'initiative de l'entreprise

Conformément à l'accord sur les principes fondamentaux : « Perspective-emploi et compétences – développement professionnel – formation – mobilité du 5 mars 2010 », l'entreprise garantit la prise en charge des coûts réels et induits de cette mobilité. Les situations seront étudiées au cas par cas, selon les situations individuelles, et avec bienveillance.

5.1 Les mesures d'indemnisation liées à l'aggravation du temps de trajet

La Décision 14 du 01/10/2014 a servi de base de discussion.

Le montant de l'indemnité tient compte des caractéristiques des réseaux de transport en commun ainsi que des conditions géographiques et climatiques locales. La prime est versée en une seule fois, sauf demande expresse des personnels.

Les montants sont les suivants:

- | | |
|--|------------------|
| - De 20 à 29 minutes d'aggravation par trajet aller : | 1300 Euros bruts |
| - De 30 à 40 minutes d'aggravation par trajet aller : | 2100 Euros bruts |
| - Au-delà de 40 minutes d'aggravation par trajet aller : | 3700 Euros bruts |

Les transports en commun sont, dans tous les cas, privilégiés dans la mesure du possible.

5.2 Remboursement des frais de transport domicile / lieu de travail

La Décision 14 du 01/10/2014 et le Plan de Mobilité Domicile Travail 2021 2024 ont servi de base de discussion

Dans le cadre de l'engagement en RSE du groupe Orange, des solutions favorisant l'utilisation des transports en commun sont privilégiées.

Les salariés informeront la Direction de leur AD des solutions de transport envisagées par eux dans le cadre du poste retenu.

5.2.1 Le coût du transport en commun (carte d'abonnement hebdomadaire, mensuelle, annuelle, et aller/retour journalier et parking le cas échéant)

Dans le cadre de la prise en charge des coûts réels et induits de cette mobilité, les salariés informeront la Direction de l'AD Occitanie et AD Sud-Ouest des solutions de transport envisagées par eux dans le cadre du poste retenu.

L'entreprise prend en charge dans son Plan De Mobilité, la moitié du coût de l'abonnement aux transports en commun.

Dans le cadre de la fermeture de la boutique, l'entreprise s'engage à prendre en charge à 100% les frais d'abonnement aux transports en commun pour tout salarié qui :

- choisirait les transports en commun et serait amené à souscrire un nouvel abonnement (et changerait donc de modalité de transport),
- ou intégrerait les transports en commun comme mode de mobilité principal dans le cadre d'un trajet multimodal.
- ou aurait des frais supplémentaires de transport en commun (frais supplémentaires de train par exemple).

Cette prise en charge à 100% s'appliquera pendant 3 ans à compter de la date de fermeture de la boutique.

5.2.2 Remboursement des frais de transport domicile/lieu de travail

En cas d'absence de solution de transports en commun adaptée, une participation forfaitaire à l'achat d'un véhicule peut être prise en compte dans le calcul de l'indemnisation qui est alors majorée d'un montant maximum de 4.000 euros, portée à 5.000 euros dans le cas de l'achat d'un véhicule éco responsable, uniquement sur la durée de l'accord.

Par véhicule, s'entendent : voiture, moto, scooter.

Seuls les salariés qui connaissent une aggravation de temps de trajet de plus 20 minutes et toujours en activité au 31 décembre 2021 sont éligibles à l'aide pour l'achat d'un véhicule supplémentaire.

En l'absence de transports en commun adaptés, une indemnité forfaitaire destinée à prendre en compte les coûts induits par la mobilité et l'utilisation d'un véhicule personnel sera versée sur présentation de justificatifs en lien avec l'aggravation du temps de trajet après examen des coûts induits par la mobilité. Cette indemnité (y compris parking, péage etc.,...) sera d'un montant maximal de 5.000 euros pour 3 ans payable par tiers et son déclenchement s'appuie sur le premier palier de la Décision 14 du 01/10/2014 (aggravation supérieure à 20 minutes par trajet aller).

5.3 Situation de déménagement de salariés

Les salariés concernés par le présent accord et souhaitant se rapprocher de leur nouveau lieu de travail pourront bénéficier de la prise en charge des frais de déménagement selon les règles en vigueur, à savoir le devis le moins cher sur présentation de 3 devis émanant exclusivement de sociétés de déménagement référencées par la Direction des Achats au niveau du Groupe Orange

Les frais d'installation sont indemnisés forfaitairement à hauteur de 3000 euros + 1200 euros par enfant à charge selon les règles en vigueur.

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 et sur validation préalable de la ligne managériale.

5.4 Part variable Commerciale

Les salariés évoluant vers des métiers non éligibles à la PVC, percevront une indemnité équivalente à 6 mois de leur PVC moyenne calculée en brut sur la période de référence la mieux-disante parmi les trois suivantes :

- PVC moyenne mensuelle individuelle sur 2019,
- ou PVC moyenne mensuelle individuelle sur 2020,
- ou PVC moyenne mensuelle individuelle sur le deuxième semestre 2020,

Afin de favoriser l'adaptation des salariés restant à l'AD Sud-Ouest ou à l'AD Occitanie sur un métier de Conseiller Client et pour tenir compte de l'effort d'adaptation à un nouvel environnement, la moyenne de la PVC reçue sera garantie pendant 6 mois à compter de la fermeture de la boutique sur la base de la PVC moyenne du salarié calculée en brut sur la période de référence la mieux-disante parmi les trois suivantes :

- PVC moyenne mensuelle individuelle sur 2019,
- ou PVC moyenne mensuelle individuelle sur 2020,
- ou PVC moyenne mensuelle individuelle sur le deuxième semestre 2020,

Si le gain mensuel dans la nouvelle boutique est supérieur à la moyenne des 6 derniers mois alors on appliquera le paiement du meilleur des deux.

6 Indemnité exceptionnelle

Les salariés des boutiques qui sont dans le « champ d'application » défini à l'article 1 et qui seront toujours en activité chez Orange lors de la fermeture de leur boutique, bénéficieront d'une indemnité exceptionnelle d'un montant de 800€ bruts afin de prendre en compte l'engagement des salariés pour maintenir de bons résultats dans les boutiques concernées.

Cette indemnité sera proratisée en fonction de la quotité de temps de travail des salariés.

Cette indemnité peut être versée en plusieurs fois à la demande des salariés.

Une indemnité complémentaire de 200€ sera versée aux salariés qui ont connu une fermeture de leur boutique depuis 2011.

7 Indemnité d'adaptation à la nouvelle boutique et de bienvenue pour les salariés qui rejoignent une boutique de l'AD Occitanie ou de l'AD Sud-Ouest

Une indemnité complémentaire de 1000€ bruts sera attribuée aux salariés qui rejoindront un poste en boutique à l'AD Occitanie ou à l'AD Sud-Ouest proposé dans le cadre des projets de fermeture afin de prendre en compte l'adaptabilité à leur nouvelle boutique.

Cette indemnité sera proratisée en fonction de la quotité de temps de travail des salariés.

Cette indemnité peut être versée en plusieurs fois à la demande des salariés

8 Salariés en situation de handicap

Conformément aux dispositions de l'article 3.3.2 de l'accord sur les principes fondamentaux : perspective-emploi et compétences-développement professionnel-formation-mobilité du 5 mars 2010, un accompagnement spécifique et individuel est prévu pour les personnes en situation de handicap.

9 Salariés à moins de 5 ans de la retraite

Conformément à l'accord intergénérationnel du 12 décembre 2018 dans son article 2-3-2, point c, les situations particulières (fermeture de site, mobilité géographique) de seniors à moins de 5 ans de la retraite bénéficient d'un accompagnement adapté. Les possibilités sont explorées avec les salariés concernés.

10 Salariés de plus de 55 ans

Conformément à l'accord intergénérationnel du 12 décembre 2018, la ligne managériale rappelle aux salariés de 55 ans et plus, qu'ils peuvent demander à réaliser un entretien « cap seniors » avec un Conseiller Orange Avenirs afin de les « aider à faire le choix sur les conditions de la poursuite de leur carrière professionnelle et/ou les perspectives d'aménagement de celle-ci. » (cf. article 2.6.1)

11 Formalités de dépôt, durée, révision et Commission de suivi de l'accord

Le présent accord sera déposé auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Bordeaux en un exemplaire.

Il sera en outre déposé, à l'initiative de la Direction, auprès de la DREETS compétente via la plateforme de télé-procédure du Ministère du travail www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr. Le présent accord sera par ailleurs diffusé à l'ensemble des organisations syndicales signataires.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois à compter de la date de signature. A l'échéance de son terme, l'accord cessera automatiquement de produire ses effets.

Chacun des signataires du présent accord peut demander la révision, totale ou partielle, des dispositions de l'accord, conformément aux articles L.2222-5, L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du Travail.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés. Les négociations commenceront le plus rapidement possible avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord et habilitées, au terme de l'article L2261-7-1 du Code du Travail à engager cette procédure de révision.

Les parties conviennent de créer une commission de suivi de l'accord.

Elle sera composée de 2 membres des organisations syndicales représentatives signataires de l'accord, choisis à leur initiative et de représentants de la direction de l'AD Occitanie et de l'AD Sud-Ouest. Le but de cette commission de suivi sera de s'assurer de la bonne mise en application du présent accord. Elle se réunira 6 mois après la mise en place de cet accord ou à la demande des organisations syndicales signataires de l'accord formalisé par écrit.

Fait à Bordeaux en 9 exemplaires, le 19 juillet 2021

Pour l'Entreprise : V Enéa

Pour la CFDT : P Mazas

Pour la CFE-CGC : F Laurent

Pour la CGT : P Courtney

Pour FO : M Bensaiyd

Pour SUD : E Comazzetto

La signature numérique emporte votre consentement sur l'ensemble du document. Elle rend inutile le paraphe de chaque feuille et la mention « lu et approuvé ». 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 manière manuscrite, la version numérique serait caduque et non opposable. Le document papier devra alors être paraphé, daté et signé, et contenir la mention « lu et approuvé » en précisant le nombre d'exemplaires originaux.

ANNEXE

RESERVES DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Réserves de la CFE-CGC :

- Si l'agence Distribution souhaite garder temporairement des salariés en mobilité vers une entité prenante, au-delà de la date de fermeture de la boutique de rattachement, pour des renforts dans d'autres boutiques, alors les modalités décrites dans l'article 7 s'appliqueront de facto.
- Points 5.1 et 5.2.2

Le calcul du temps de trajet devra être réalisé en dehors de la période estivale en prenant en compte les horaires d'ouverture de la boutique ou du service de l'entité prenante .L'outil utilisé pour calculer le temps de trajet devra tenir compte des limitations de vitesse et des embouteillages.