



Notre synthèse... ...nos commentaires

■ Consultation sur le projet immobilier C5

Rappel : à partir du 1^{er} trimestre 2016, environ 3 000 collaborateurs d'IMT et 600 prestataires actuellement principalement localisés à Issy les Moulineaux (Leclerc et Oliviers), Châtillon (Antarès et Diagonal), emménageront progressivement sur le campus C5 de Châtillon, en cours de construction avenue de la République. Une centaine de collaborateurs du périmètre FSF sont directement concernés par ce projet.

Nos commentaires

Notre précédent CR faisait état de notre position sur le sujet :

Le projet C5/ Orange Gardens apporte des changements importants (localisation du site, organisation par univers des activités avec leurs exigences, spécificités et contraintes, évolution des méthodes de travail, aménagement des espaces de travail, ...). Pour de nombreux salariés, les conditions de travail seront nettement dégradées par rapport à celles qu'ils connaissent aujourd'hui. La faiblesse des surfaces au poste allouées et l'absence de prise en compte dans le programme fonctionnel et technique d'Orange Gardens des spécificités des métiers participeront largement à cette dégradation. Pour de nombreux salariés, si l'évolution des métiers est inéluctable, elle n'est pas aujourd'hui assortie d'un accompagnement, ce qui, pour des populations dont l'engagement au travail reste une composante essentielle de la vie professionnelle, présente des risques avérés. Les risques psychosociaux, pour exemple, décrits dans le cadre des différentes expertises menées, ne font pas l'objet d'un plan de prévention prenant en compte l'impact des changements importants auxquels vont être confrontés les salariés. La spécificité des conditions d'accès au site, pour autre exemple, également traitée dans le cadre des expertises, n'est pas prise en compte, tant par rapport à la question des trajets domicile / travail (temps de transports, multi modalité des déplacements, services du quotidien sur l'itinéraire domicile/bureau,...), que par rapport à la question des perturbations qui résulteront des travaux du Grand Paris.

La CFE-CGC a analysé le « Dossier de consultation sur le projet C5 et la conception détaillée des aménagements », le « Dossier démarche d'analyse des RPS et qualité de vie au travail », ainsi que les différents rapports d'expertise de Technologia. Considérant que le projet C5 n'a pas été suffisamment amendé pour garantir la santé et la sécurité des salariés, la CFE-CGC a rendu un avis négatif et demande que soient adoptées des mesures correctrices adaptées aux populations de leur périmètre.

Vote :

CFE-CGC, CFTC, CFDT, FO : contre

CGT : abstention

SUD ne prend pas part au vote

■ Consultation sur le projet d'accord sur les mesures d'accompagnement des salariés d'Orange concernés par le déménagement sur le site de Chatillon Orange Gardens (C5)

L'accord s'inscrit dans le cadre du projet de regroupement, début 2016, sur un même site de 72.700m² neufs à Châtillon, nommé Orange Gardens, environ 2.900 personnes (2500 CDI, 60 CDD, 340 apprentis et stagiaires) des directions d'IMT, de CXMB et des directions des fonctions supports associées (juristes, contrôleurs de gestion, services RH, techniciens bureautiques) réparties aujourd'hui pour l'essentiel sur les sites Arcueil Lénine, Châtillon Antarès, Châtillon Diagonal, Issy Leclerc, Issy Les Oliviers, Paris Jasmin, Paris Olivier de Serres. Le site est situé à Châtillon (92320) : 40-48 avenue de la République ; 57-63 Boulevard de la Liberté ; 19-29 rue Perrotin.

Mesures d'accompagnement collectives.

Chaque manager s'assurera, via un entretien avec chaque salarié, quelques semaines avant l'emménagement que le salarié dispose de toutes les informations utiles, qu'il sait qu'il peut solliciter le médecin, l'assistante sociale ou le DRH. À cette occasion, il remettra une plaquette de présentation du site, les dates et les modalités du déménagement seront largement communiquées.

Des visites de site seront organisées à l'attention des salariés, avant emménagement. Tous les salariés qui en feront la demande pourront bénéficier d'un accompagnement RH personnalisé après un entretien avec leur RRH.

- Accompagnement des situations individuelles spécifiques et des salariés en situation de handicap : les salariés reconnus travailleurs handicapés ; les salariés bénéficiant, sur recommandation du médecin du travail, d'un aménagement spécifique et pérenne de leur poste de travail et/ou de leur(s) condition(s) de travail ; les salariés pour lesquels la durée de leur trajet domicile-travail, ou ayant à charge des personnes dépendantes, pourrait entraîner un déséquilibre important de la vie personnelle et familiale.

Le manager reste l'interlocuteur privilégié du salarié, soutenu par le DRH et chaque situation fera l'objet d'un suivi personnalisé.

Aménagement de la journée de travail et télétravail.

Principe général : Toutes les demandes sont considérées légitimes, elles méritent d'être exprimées en toute confiance, et seront examinées avec bienveillance entre le salarié et le manager.

- Aménagement des horaires.

L'emménagement sur le site de Chatillon Orange Gardens peut nécessiter une période d'adaptation pour les salariés. **Pour les salariés en régime horaire**, le mois de l'emménagement, le manager accordera la souplesse nécessaire dans l'emploi du temps afin que chacun trouve ses marques et ce à hauteur de l'équivalent d'une journée

de travail. Ce temps peut être utilisé avec souplesse par tranche inférieure à 1H. Une attention particulière sera apportée afin que tous les accords, notamment les accords régissant le temps de travail, l'équilibre vie privée / vie professionnelle, et la charte de parentalité soient appliqués.

- Le télétravail. Trois formes de télétravail, avec un maximum de 3 jours par semaine, sont possibles :
 - le télétravail à domicile.
 - le télétravail en bureau satellite (la liste des sites permettant le télétravail en bureau satellite est jointe en annexe, les positions de travail peuvent faire l'objet d'une réservation sur e-facilites).
 - le télétravail occasionnel qui permet d'exercer de façon exceptionnelle son travail à domicile (par exemple pour éviter des déplacements en cas de pic de pollution ou en cas de grève des transports).

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 les accords, y compris avec la possibilité d'exercer le télétravail à domicile et en résidence secondaire.

La direction s'engage à compléter la liste par des positions disponibles permettant le télétravail en bureau satellite à Guyancourt.

Pendant les travaux du Grand Paris, les conditions de transport risquant de se dégrader, une vigilance particulière sera demandée aux managers pour favoriser au maximum les demandes de télétravail.

Accompagnement financier de l'allongement du temps de trajet.

L'allongement du temps de trajet simple (aller ou retour) sera indemnisé sur la base suivante (montants en € bruts) :

		temps de trajet en minutes									
Aggravation en minutes	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	90-99	100-109	110-119	120 et +
20-24	1 300	1 370	1 440	1 510	1 580	1 780	1 980	2 180	2 380	2 580	2 780
25-29		1 405	1 490	1 570	1 660	1 875	2 100	2 325	2 555	2 785	3 015
30-34		1 440	1 540	1 630	1 740	1 970	2 220	2 470	2 730	2 990	3 250
35-39			1 590	1 690	1 820	2 065	2 340	2 615	2 905	3 195	3 485
40 et +			1 640	1 750	1 900	2 160	2 460	2 760	3 080	3 400	4 000

Autres dispositions.

Afin de répondre aux préoccupations exprimées par les salariés pour accéder au site (notamment en hiver, de nuit), Orange expérimentera la mise en place d'une navette électrique terminale pour desservir matin et soir le trajet Tram T6 « centre de Châtillon »-site. Un bilan de cette expérimentation sera fait au plus tard en novembre 2016 pour savoir si ce dispositif doit être reconduit en 2017 et en définir les ajustements de modalités, si nécessaire.

Dès début 2016, quand le détail des plans de circulation sera connu, et aux différentes phases de travaux du Grand Paris, Orange s'engage à suivre très précisément les conditions d'accès au site Orange Gardens et à prendre les mesures appropriées pour faire face aux difficultés qu'un certain nombre de salariés pourraient rencontrer dans l'accès au site, en étudiant si besoin le recours à des moyens de transports collectifs complémentaires.

D'autre part, compte tenu de l'évolution des usages et de la contribution au développement durable, le recours à des solutions de co-voiturage en Ile de France sera facilité, notamment par la mise en place d'un partenariat5 pour créer une communauté d'utilisateurs Orange ainsi qu'un point de rencontre sur un site de proximité.

Mesures exceptionnelles, complémentaires à celles prévues par l'accord PDE.

Exceptionnellement, pour tenir compte du changement dans les habitudes de trajet des salariés pour l'accès au site, les mesures du PDE Ile de France sont complétées jusqu'au 30 septembre 2017 par :

- Prime complémentaire pour participation à l'équipement en « 2 ou 3 roues propres » à assistance électrique ou électrique : + 100€.

- Parc relais : la première année (jusqu'au 1er mai 2017), remboursement porté à 100% dans la limite de 40€ par mois.
- Les salariés non titulaires du permis de conduire pourront bénéficier d'une participation de l'entreprise lors de leur inscription dans une auto-école, à hauteur de 500€, forfaitaires. Le cout du permis de conduire sera intégralement remboursé aux salariés justifiant d'un handicap moteur. Cette mesure est valable pour toute inscription jusqu'au 1° septembre 2016.
- Pour les salariés dont le temps de trajet simple en transport en commun serait supérieur à 1h30 et qui souhaitent acheter un véhicule neuf, une prime exceptionnelle d'aide à l'achat sur justificatif est mise en place :
 - 2 000€ pour une automobile ou un deux / trois roues à moteur thermique ;
 - 3 000€ pour l'achat d'un véhicule automobile hybride ;
 - 4 000€ pour l'achat d'un véhicule automobile électrique.

Suivi de l'accord.

Dans le cadre de la mise en oeuvre d'une démarche d'amélioration continue, une commission de suivi sera créée avec les signataires de l'accord. Elle veillera à ce que les opérations d'emménagement se déroulent conformément aux engagements de la direction.

Cette commission aura pour rôle de veiller plus particulièrement au suivi de l'usage du budget prévu; des situations individuelles ou collectives qui se révéleraient délicates à l'occasion ou consécutivement à l'emménagement ; des réponses négatives apportées aux demandes de télétravail ; des difficultés

éventuelles d'aménagement du temps de travail ; des requêtes concernant les sommes versées dans le cadre du présent accord, par exemple l'indemnisation de l'aggravation du temps de trajet ; des autres situations complexes qui pourraient naître à cause de l'emménagement ; de la nécessité éventuelle de mettre en oeuvre une navette suite aux encombrements dus aux travaux du Grand Paris.

Cette commission se réunira autant que de besoin au moment de l'emménagement et au moins mensuellement jusque fin 2017. Elle ne modifie pas les prérogatives des institutions représentatives du personnel compétentes.

Durée et entrée en vigueur de l'accord.

Il est conclu à durée déterminée et s'achèvera le 30 septembre 2017.

Nos commentaires

Il s'agit de l'application de l'accord, avec quelques améliorations / aménagements, nous dit la Direction... Insuffisant, en ce qui concerne la CFE-CGC, compte-tenu des implications du projet. En cohérence avec notre position précédente, nous avons voté contre.

Vote :

CFE-CGC, CFTC : contre

CFDT : pour

CGT, FO, SUD : abstention

■ Consultation sur le projet de PDE de la DO Ouest et Normandie Centre

Un «Plan de Déplacement Entreprise» se définit par l'ensemble des mesures visant à favoriser l'usage des modes de transports alternatifs à la voiture individuelle, pour les trajets domicile-travail et les déplacements professionnels.

Champs d'application de l'accord et bénéficiaires

Pour les déplacements quotidiens domicile-lieu de travail, les mesures concernent :

- l'ensemble des personnels du Groupe Orange travaillant sur le périmètre géographique des directions en objet et dépendant de l'Unité Economique et Sociale Orange, quelle que soit leur unité d'appartenance, quel que soit leur statut (fonctionnaires, salariés sous contrat à durée indéterminée, salariés sous contrat à durée déterminée, apprentis et contrats de professionnalisation), et justifiant de 6 mois consécutifs d'ancienneté à la date de demande du bénéfice des dispositions du présent accord.
- les salariés bénéficiant d'un TPS « mécénat » pour accompagner leurs déplacements domicile - lieu de travail durant cette période.

Les véhicules propres DO ouest

S'entendent par « 2/3 roues propres », les vélos traditionnels et tricycles, les vélos électriques, les trottinettes électriques ainsi que les scooters électriques. Une participation « 2/3 roues propres » acquisition est ainsi instaurée.

Acquisition 2/3 roues propres	Achat
Vélo	prix d'achat avec un maximum de 200 €
Vélo à assistance électrique (VAE), Trottinette électrique, Vélo cargo	prix d'achat avec un maximum de 350 €
Scooter électrique, Vélo cargo électrique	prix d'achat avec un maximum de 450 €

Une participation frais d'entretien du «2/3 roues propres annuelle est également mise en place

Frais d'entretien et de sécurité annuels du 2/3 roues propres	
Vélo	Facture avec un maximum de 60 €
Vélo à assistance électrique/Trottinette électrique/vélo cargo	Facture avec un maximum de 70 €
Scooter électrique, Vélo cargo électrique	Facture avec un maximum de 110€

Une participation remplacement de batterie est instaurée :

Remplacement de Batterie	Achat
Batterie VAE	Prix d'achat avec un maximum de 200 €
Batterie Scooter, Trottinette électrique, Vélo cargo électrique	Prix d'achat avec un maximum de 300 €

Utilisation de services de Location de Vélos en Libre-Service ou Longue durée

Les salariés qui utilisent un service public de location de vélo de type Bicloo, le Vélo Star, Setram ou autre peuvent bénéficier du remboursement à 50% de l'abonnement au service dans la mesure où ils utilisent ce service pour tout ou partie de leur trajet domicile-travail.

Le remboursement se fait via @noo : « je transmets une demande (formulaire / clicRH) » rubrique « Ma rémunération / prise en charge/transport ».

Cette mesure est ouverte aux CDD, stagiaires dès leur arrivée dans l'entreprise sur justificatif

Pour la DO NOC, s'entendent par « 2 roues propres », les vélos traditionnels, les vélos et trottinettes électriques ou à assistance électrique, les gyropodes ainsi que les scooters électriques.

Participation à l'acquisition et à l'entretien des « 2 roues propres »

Une participation à l'acquisition, et à l'entretien des « 2 roues propres » est instaurée pour ceux qui souhaitent acquérir un nouvel équipement et entretenir un équipement déjà acquis précédemment.

Montant des aides « 2 roues propres »

Vélo traditionnel, trottinette électrique, gyropode sans guidon : participation à l'acquisition, prix d'achat avec un maximum de 180€ ; participation à l'entretien, montant de la facture avec un maximum de 40€

Vélo à assistance électrique : participation à l'acquisition, prix d'achat avec un maximum de 350€ ; participation à l'entretien, montant de la facture avec un maximum de 70€

Scooter électrique gyropode avec guidon : participation à l'acquisition, prix d'achat avec un maximum de 200€ ; participation à l'entretien, montant de la facture avec un maximum de 130€

Remplacement des batteries : Montant de la facture avec un maximum de 250€

Le covoiturage

Les Direction Orange s'engagent à faire connaître sur leur site intranet, les sites internet des associations ou collectivités qui proposent ce type de solution.

Personnels en situation de handicap

Pour tout renseignement sur la démarche qui permettra de bénéficier d'un transport adapté, le salarié peut solliciter le RH de proximité, le Correspondant Handicap de l'Établissement Secondaire, le préventeur, le Service de Santé au Travail (médecin et infirmier(e)), le Correspondant Handicap Établissement Principal, l'Assistant(e) Sociale.

Intermodalité (uniquement mentionnée dans le PDE DO Ouest)

L'utilisation de plusieurs modes de transports collectifs et alternatifs est parfois nécessaire pour effectuer les trajets domicile-travail en substitution à la voiture individuelle.

A ce titre, une prise en charge à 50% du coût annuel de la location d'une consigne collective est mise en place pour les salariés utilisant conjointement leur deux roues « propre » et un transport en commun pour leurs trajets domicile-travail.

Déplacements professionnels

L'utilisation des moyens de communication mis à disposition par l'entreprise pour réduire les déplacements (Coopnet, conférence téléphonique, visioconférence, solution de télé présence, etc.) sera favorisée chaque fois que cela est possible, avec également le développement du télétravail et du travail nomade (prise de

service sur le site le plus accessible/proche en fonction de l'agenda de chacun)

Création d'une commission de suivi

Afin d'assurer une continuité dans le dialogue social, les parties conviennent de créer une commission de suivi du présent accord qui se réunira au moins une fois par an. Elle sera composée de 2 représentants de l'entreprise et d'au maximum 2 représentants de chaque organisation syndicale signataire.

Nos commentaires

Comme nous l'avons déjà signalé lors des Comités d'Établissement d'octobre et de novembre, la Direction invite la CFE-CGC à mandater des Délégués Syndicaux pour négocier les Plan de Déplacement Entreprise sans pour autant qu'elle ne la convie à signer certains de ces PdE. Elle ne communique pas non plus le mode de calcul de la représentativité, information pourtant indispensable pour statuer quelle Organisation Syndicale a la possibilité de signer.

La CFE-CGC estime que ce refus, s'accompagnant de la non-communication du mode de calcul de la représentativité est une posture déloyale de l'entreprise, et attendant un autre engagement de la part de la Direction, a voté contre cette consultation.

Vote PDE DO Ouest : contre : CFE-CGC ; pour : CFDT, CGT, SUD, CFTC ; abstention : FO

Vote PDE NOC : contre : CFE-CGC, FO ; pour : CFDT, CGT, SUD, CFTC

En bref, les autres points du CE

- Information sur le rapport trimestriel emploi du T3 2015 : baisse des effectifs de 2,3% et 4 recrutements sur le trimestre. Dont acte.

Vos correspondants CFE-CGC

Marc ARNOLD – Martine BACCINI – Armelle BARTHELEMY – Fabrice BARRAUD - Jacques BERTHELIER –
Elodie BOURGEOIS – Alain CANOVAS – Hervé CHEVAL – Jean Luc CHRISTOPHE – Serge CLEMENT –
Jean-Marc DARTAGNAN – Philippe DELEU – Thierry DENYS – Désirée DE ROSE – José DIAS – Jean François ETIENNE –
Patrick EONO – Paul FABRE – Laure FALEMPIN – Jacques FUMAGALI – Muriel GAULIN - Patricia GARCIA –
Frédéric HAUTEJA – July HURY – Jocelyne JOVENIN – Aicha KHALFAOUI – Brigitte KUSCH – Patricia LENOEL –
Frédérique LIMIDO-MILESI – Walter LIPPLER – Isabelle LUBERT – Karl-Stéphan LUCAS – Loïc MARTIN
– Nicole MERI – Jean-Claude MINET – Elisabeth MUNOZ – Brigitte NAKUL – Pascal OLLIVIER –
Karine OLIVIER-SORTAIS – Michel PEHAU – Michèle PETEAU – Jean Michel POIZEAU – Brigitte POUPARD –
Jacquelin RANANJASON – Zahra SAYAD – Safira SOW – Snezana STEVOVIC – Philippe SUDRE – Vivek TAYAL –
Louise TORELLI – Catherine TOURRET – Sébastien WEBER – Frédéric VAN IMPE – Christian TRUONG NGOC

Tout ce que la Direction vous tait est sur le web CFE-CGC !

www.cfecgc-orange.org

■ Emportez-nous sur votre mobile ou tablette !



application iPhone



application Android



accès via navigateur