

Accord sur les modalités d'accompagnement RH au titre des Jeux Olympiques de Paris 2024

Dispositifs spécifiques pour les salariés d'Orange SA en mission auprès d'Orange Events dans le cadre de l'organisation des jeux (« Team 2023-2024 »)

Recours exceptionnel et temporaire au travail de nuit pendant l'organisation des jeux

Dispositifs susceptibles d'être mobilisés pour les autres salariés d'Orange SA

Entre les soussignés :

La société Orange SA, 111 quai du Président Roosevelt, 92130 Issy-les-Moulineaux, représentée par Eric BOUSQUET, agissant en sa qualité de Directeur de la Coordination et de la Mutualisation RH France, et dûment mandaté à cet effet par chacune des sociétés ci-dessus nommées,

d'une part,

Et les Organisations Syndicales Représentatives dûment mandatées et représentées respectivement par :

- pour la CFDT-F3C :

- pour la CFE-CGC ORANGE : Michel REZK

- pour la CGT-FAPT :

d'autre part.

Sommaire

Sommaire	3
Préambule	5
Lexique.....	6
CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	7
CHAPITRE 2 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX SALARIES DE LA « TEAM 2023-2024 ».....	7
2.1 - Mesures exceptionnelles d'accompagnement.....	7
2.1.1 Prime exceptionnelle d'activité :	7
2.1.2 Prime de sujétion.....	8
2.1.2.1 Pour les salariés de la « Team 2023-2024 » qui seraient amenés à être éloignés de leur domicile et logés par Orange.....	8
2.1.2.2 Pour les autres salariés de la « Team 2023-2024 » pendant la période des JOP	8
2.1.2.3 Dispositions communes.....	8
2.1.3 Prise en charge des frais de repas	8
2.1.4 Participation par l'entreprise aux frais de garde d'enfants jusqu'au 8 septembre 2024.....	8
2.1.5 Report exceptionnel des Congés Payés 2024 (Congés Annuels - CA).....	9
2.2 – Recours au travail de nuit	9
2.2.1 Le travail de nuit.....	9
2.2.2 Les justifications de recours au travail de nuit pendant la période des jeux.....	9
2.2.3 Les salariés de la « Team 2023-2024 » concernés par le travail de nuit et notion de « travailleur de nuit »	10
2.2.4 Modalités de suivi du travail de nuit	10
2.2.5 Compensation financière : majorations de salaire pour le travail de nuit.....	10
2.2.6 Contrepartie sous forme de repos exclusivement pour les « travailleurs de nuit ».....	10
2.2.7 Mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle (VP/VP).....	11
2.2.8 Sécurité et prévention des risques	11
2.2.9 Organisation des temps de pause	11
2.2.10 Durée du travail et temps de repos.....	11
CHAPITRE 3 – LES SALARIES NE CONTRIBUANT PAS DIRECTEMENT AUX ACTIVITES DE LA « TEAM 2023-2024 ».....	12
3.1 – Rappel des dispositifs conventionnels et réglementaires applicables aux salariés dont l'activité habituelle est nécessaire au bon déroulé des jeux.....	12
3.2 – Report exceptionnel des Congés Payés 2024 (Congés Annuels - CA) pour les salariés dont l'activité habituelle est nécessaire au bon déroulé des jeux.....	13
3.3 – Accessibilité des salariés aux sites Orange dans les « zones JOP ».....	13
CHAPITRE 4 – DISPOSITIONS FINALES	14
4.1 – Commission de suivi	14

4.2 – Entrée en vigueur et durée de l'accord	14
4.3 - Révision de l'accord :	14
4.4 – Notification de l'accord	15
4.5 – Dépôt et publicité de l'accord.....	15
Annexe	17

Préambule

Orange est le partenaire premium des Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP) de Paris 2024.

A ce titre, Orange assurera l'ensemble des services Télécom essentiels au bon déroulement des JOP : besoins du Comité d'Organisation, compétitions, médias et transport des images de télévision.

Pour mener à bien cette mission, Orange a lancé un appel à candidatures internes fin 2022 afin de constituer une « Team 2023-2024 » constituée de salariés volontaires ayant signé une lettre de mission avec l'entité Orange Events, mobilisés pour le bon déroulement des Jeux Olympiques et Paralympiques 2024 dans le cadre de l'exercice de leur mission. Ces salariés seront directement mobilisés sur les jeux au sein d'un site olympique.

Les autres salariés d'Orange pourront également être concernés par l'évènement en fonction de la nature de leur activité ou encore de leur lieu de travail :

- salariés dont l'activité habituelle sera nécessaire au bon déroulé de l'évènement dans le cadre des services apportés par Orange, qu'il s'agisse du réseau permettant le bon déroulé des services délivrés dans le cadre de la « VIK » ou des services délivrés dans le cadre d'évènements annexes aux JOP 2024 (ex. Fan zones, etc.) ;
- salariés dont le lieu de travail habituel sera situé dans des zones désignées par les pouvoirs publics comme des « zones JOP ».

L'objet du présent accord est de définir spécifiquement ou d'identifier les dispositifs RH qui pourront être mobilisés au bénéfice de ces différentes catégories de salariés.

A ce titre, il est convenu :

- D'une part, de définir les mesures d'accompagnement pour l'ensemble des salariés volontaires de la Team 2023-2024 afin de reconnaître leur engagement et leur disponibilité pour cet évènement exceptionnel.
- D'encadrer les conditions de recours au travail de nuit d'une partie des salariés de la Team 2023-2024 qui effectueront des heures de travail de nuit, telles que précisées dans leur planning dédié à leur mission JOP.
L'objectif est de pouvoir assurer cette continuité de service attendue par nos clients durant la période des Jeux Olympiques et Paralympiques du 12 juillet au 8 septembre 2024 tout en préservant l'équilibre entre nos missions, les intérêts de l'Entreprise et ceux des salariés.
- Et d'autre part, de rappeler les dispositifs d'entreprise, conventionnels et réglementaires applicables aux salariés dont l'activité habituelle est nécessaire au bon déroulé des jeux (hors salariés de la team 2023-2024).

Lexique

CA : congés annuels (congés payés)

VIK : Value In Kind, services fournis par Orange au titre de son partenariat premium avec Paris 2024

DUERP : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

Cluster OTL : Manager de Manager des sites JOP 2024

ERO : Expert Réseaux

IBC : International Broadcast Center, Centre International de Diffusion des Images

JOP : Jeux Olympiques et Paralympiques

OTL : Orange Team Leader (manager des sites JOP 2024)

Salariés de la « Team 2023-2024 » : salariés volontaires qui ont répondu à un appel à candidature et ont été retenus pour travailler spécifiquement sur les JOP 2024 et qui ont signé une lettre de mission avec l'entité Orange Events. Ils ont chacun signé une lettre de mission tripartite (signée par le salarié, le/la DRH de l'entité de rattachement et le/la DRH d'Orange Events). Les salariés de la Team 2023-2024 sont des salariés volontaires pour participer à cet événement.

TOC : Technology Operations Center (centre de supervision technologique dont la partie télécommunications)

Zones JOP : sont appelées zones JOP les villes accueillant des sites de compétition ou de non-compétition pendant l'évènement, à savoir :

- Pendant les Jeux Olympiques : Ile de France et Paris ; Lille ; Nantes ; Bordeaux ; Châteauroux ; Lyon ; Saint Etienne ; Nice ; Marseille ; Tahiti
- Pendant les Jeux Paralympiques : Ile de France et Paris ; Châteauroux

Le préambule et le lexique font partie intégrante du présent accord.

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Orange, en tant que partenaire premium et fournisseur officiel des Jeux Olympiques et Paralympiques en France en 2024, est très impliqué dans l'organisation et le bon déroulé de l'évènement.

Les salariés d'Orange peuvent être concernés différemment par l'évènement en fonction de l'activité réalisée ou encore de leur lieu de travail.

Le présent accord à durée déterminée s'applique :

- Aux salariés volontaires de la « Team 2023-2024 » de la société Orange SA, ayant signé une lettre de mission avec l'entité Orange Events, mobilisés pour le bon déroulement des Jeux Olympiques et Paralympiques 2024 dans le cadre de l'exercice de leur mission au titre des JOP. Ces salariés sont spécifiquement concernés par les dispositions du Chapitre 2 du présent accord.
- Aux salariés volontaires de la Société Orange SA qui seraient retenus dans un appel à candidature complémentaire par Orange Events pour intégrer la « Team 2023-2024 » et qui auront signé une lettre de mission dans le cadre de l'exercice de leur mission avant le 1^{er} mai 2024.
- Aux autres salariés de la Société Orange SA, qui n'étant pas concernés par une participation directe à la préparation et à l'organisation des jeux ne sont pas mobilisés au titre de la « Team 2023-2024 » (chapitre 3).
- Quel que soit leur statut (fonctionnaires, salariés de droit privé CDD, CDI et contractuels de droit public).

En cas de concours entre les présentes dispositions et celles en vigueur au sein d'Orange SA, les avantages ayant le même objet ou la même cause ne peuvent se cumuler, le plus favorable d'entre-deux pouvant seul être mis en œuvre.

CHAPITRE 2 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX SALARIES DE LA « TEAM 2023-2024 »

2.1 Mesures exceptionnelles d'accompagnement

2.1.1 Prime exceptionnelle d'activité :

Pour tenir compte de l'implication et de la disponibilité des salariés de la « Team 2023-2024 », il est prévu de verser aux salariés volontaires encore présents au sein de la Team 2023-2024 au 30 septembre 2024 une prime forfaitaire de 1 100€ bruts.

Cette prime reconnaîtra :

- la disponibilité et la mobilisation sur le long terme des salariés de la « Team 2023-2024 » pendant la période de préparation et de réalisation des jeux.
- les contraintes de date de prise de congés au cours des mois de juillet et août 2024 auxquelles ils pourraient être soumis.

Cette prime est soumise à cotisations sociales et impôt sur le revenu. Elle sera versée au plus tard sur la paie de novembre 2024.

2.1.2 Prime de sujétion

2.1.2.1 Pour les salariés de la « Team 2023-2024 » qui seraient amenés à être éloignés de leur domicile et logés par Orange

Selon leur site temporaire d'affectation les salariés de la « Team 2023-2024 » pourraient être amenés à être éloignés de leur domicile et logés par Orange pendant leur mission pour les JOP 2024. Une indemnité journalière compensant l'éloignement du domicile familial, d'un montant de 39 euros bruts est versée sur toute la durée de la mission pour chaque nuit hors du domicile familial (« découché »).

2.1.2.2 Pour les autres salariés de la « Team 2023-2024 » pendant la période des JOP

Au regard des contraintes d'accès aux sites olympiques anticipées, sans possibilité d'adapter l'organisation du travail (impossibilité d'adaptation des horaires, du recours au télétravail, de l'accueil dans un site tiers...) les salariés de la « Team 2023-2024 » qui verraient leurs trajets augmentés (par rapport à leur trajet domicile – site de rattachement habituel) se verront attribuer une prime forfaitaire de 300 euros bruts.

Cette prime n'est pas cumulable avec l'indemnité journalière de l'article 2.1.2.1. Elle sera versée au plus tard sur la paie de novembre 2024.

2.1.2.3 Dispositions communes

L'adresse prise en considération pour définir la localisation du domicile est celle qui a été déclarée à l'entreprise au 1^{er} janvier 2024.

La prime d'éloignement du domicile (2.1.2.1) n'est pas cumulable avec l'Indemnité de Grands Déplacements (IGD).

Ces primes sont soumises à cotisations sociales et impôt sur le revenu. Elles seront versées au plus tard avec la paie de novembre 2024.

2.1.3 Prise en charge des frais de repas

Pendant la vacation sur « site JO » : les frais de repas (midi ou soir) seront pris en charge par l'entreprise à travers la remise de vouchers permettant aux salariés d'accéder aux solutions de restauration proposées sur ces sites.

En dehors des vacances : pour les salariés éloignés de leur domicile familial et logés par Orange, la prise en charge des frais de restauration s'appliquera dans le cadre de la politique voyages en vigueur.

2.1.4 Participation par l'entreprise aux frais de garde d'enfants des salariés pendant leur mission pour les JOP

Les salariés de la « Team 2023-2024 » ayant un ou plusieurs enfants à charge âgés de moins de 12 ans (au 31 décembre 2024), ou un enfant en situation de handicap, bénéficieront d'une participation à la prise en charge exceptionnelle de frais de garde jusqu'au 30 septembre 2024.

Un remboursement de 100 euros TTC par enfant, par semaine, dans la limite de 800 euros TTC sera possible sur la période de la mission.

Ce remboursement sera validé sur présentation par le bénéficiaire, avant le 31 octobre 2024, d'une facture établie par un établissement agréé.

Le plafond URSAFF s'applique.

2.1.5 Report exceptionnel des Congés Payés 2024 (Congés Annuels - CA)

Une note a été transmise pour organiser au mieux les congés des salariés de la « Team 2023-2024 » en rappelant les conditions de pose des congés conformément à la réglementation applicable.

- les CA peuvent être pris par journées ou en demi-journées, au cours de l'année civile (du 1er janvier au 31 décembre) ;
- la prise d'au moins 2,5 semaines de congés consécutives dans la période du 1er mai au 31 octobre de l'année est demandée ;
- au 31 décembre, il est possible d'effectuer un report des CA non pris sur l'année suivante, selon les modalités suivantes : 10 jours si le salarié travaille 5 jours par semaine, 8 jours si le salarié travaille 4 jours par semaine ;
- les congés devront obligatoirement être soldés au plus tard le 31 mai de l'année suivante. A cette date, tous les soldes de l'année précédente non déposés sont mis à « zéro ».

La pose de 2,5 semaines de congés annuels entre le 1^{er} mai et le 31 octobre sera possible, avec pour les salariés de la « Team 2023-2024 » une nécessité de présence renforcée sur les mois de juillet et août 2024 compte tenu de leur participation active à l'organisation des jeux.

La prise des congés de ces salariés sera facilitée à l'issue de leur mission durant la période du 30 septembre au 31 décembre 2024.

En conséquence, et si nécessaire, à titre exceptionnel ces derniers pourront reporter sur l'année 2025 jusqu'à 4 jours supplémentaires non pris en juillet et août 2024 en raison leur participation aux jeux.

La demande sera faite par le salarié et devra être validée par son responsable hiérarchique et son DRH.

Ces jours de congés qui seraient reportés sur l'année 2025, devront être pris au plus tard le 31 mai 2025.

2.2 Recours au travail de nuit

2.2.1 Le travail de nuit

Toutes les heures effectuées entre 21h et 6h du matin sont considérées comme travail de nuit.

2.2.2 Les justifications de recours au travail de nuit pendant la période des jeux

Les Jeux se dérouleront selon un calendrier prévisionnel établi par l'organisateur des Jeux Olympiques et Paralympiques qui précise les épreuves, les sites de compétition, les jours et les horaires de début et de fin. L'entreprise doit être en mesure de répondre aux sollicitations.

L'organisation des jeux implique une présence obligatoire au minimum 2 heures avant les épreuves et 1 heure après afin d'assurer une continuité de services fournis en 24/24 et notamment pour vérifier et contrôler les installations, assurer la coordination avec Paris 2024, gérer les demandes associées à l'arrivée des médias, des délégations et des sportifs et garantir le déroulé des conférences de presses, des plateaux TV en direct.

Dans le cadre des Jeux Olympiques et Jeux Paralympiques de 2024, il est prévu le recours au travail de nuit pour les salariés concernées au présent chapitre.

Ce recours au travail de nuit est limité sur la période des Jeux Olympiques et Paralympiques 2024 soit du 12 juillet au 11 août puis du 25 août au 8 septembre 2024.

2.2.3 Les salariés de la « Team 2023-2024 » concernés par le travail de nuit et notion de « travailleur de nuit »

Tous les salariés qui effectuent, au titre de leur planning JOP 2024, des heures de travail entre 21h et 6h du matin sont concernés par les dispositions du présent article, exceptées les dispositions spécifiques aux seuls travailleurs de nuit.

Parmi les salariés visés à l'alinéa précédent, certains d'entre eux ont le statut de « travailleur de nuit ».

Les salariés qui, conformément à leur planning, effectuent au moins **deux fois par semaine**, au **moins 3 heures de travail de nuit quotidiennes** ont le statut de « travailleur de nuit » au sens de l'article L. 3122-5 du code du travail.

Il est précisé que les salariés qui ont le statut de « travailleur de nuit » sont affectés sur les activités suivantes : Cluster OTL, OTL, ERO, Technicien multiservices, et aux positions des centres opérationnels TOC et IBC des JOP2024.

2.2.4 Modalités de suivi du travail de nuit

Pendant la période des jeux, les salariés de la « Team 2023-2024 » déclareront leur temps de travail et de repos sur un outil de décompte du temps de travail ou sur le registre CEA.

Le planning du cycle de travail doit être transcrit de façon claire et précise sur un document qui doit comporter les informations suivantes :

- la répartition des horaires de travail et de repos, ainsi que leur durée, sur la semaine ;
- Les temps de pause/repas.

Le planning sera communiqué au salarié au moins 2 mois avant le début des jeux.

2.2.5 Compensation financière : majorations de salaire pour le travail de nuit

Les salariés visés par le présent chapitre du présent accord bénéficient d'une majoration de salaire telle que fixée ci-après :

- Pour les salariés de droit privé en régime horaire : une majoration du salaire horaire brut de base égale à 15 % dès la première heure de nuit
- Pour les fonctionnaires en régime horaire : application de la décision du 1er septembre 2017.

Cette majoration spécifique de travail de nuit est attribuée sans préjudice de l'attribution d'autres majorations portant sur un autre objet, comme les majorations du dimanche et des jours fériés.

2.2.6 Contrepartie sous forme de repos exclusivement pour les « travailleurs de nuit »

Les dispositions suivantes s'appliqueront :

- Pour les salariés de droit privé en régime horaire : un repos compensateur égal à 20 minutes par semaine ayant donné lieu à travail de nuit. Il est porté à 30 minutes par semaine comportant 9 heures ou plus de nuit.
- Pour les fonctionnaires en régime horaire : un repos compensateur égal à 20 minutes par semaine ayant donné lieu à travail de nuit. Il est porté à 30 minutes par semaine comportant 9 heures ou plus de nuit.
- Pour les CEA : La contrepartie au travail de nuit est forfaitairement fixée à l'équivalent de 3 « forfaits jours ».

2.2.7 Mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle (VP/VP)

L'ensemble des dispositions prévues dans le présent accord s'appliquent sans considération de genre.

Afin de favoriser l'équilibre VP/VP des sensibilisations seront réalisées concernant les règles et dispositifs en matière de temps de travail, l'organisation des temps de repos.

Les salariés bénéficieront des modalités prévues à l'article 2.1.4 concernant la participation aux frais de garde.

Pour rappel, les salariés de la « Team 2023-2024 » ne sont pas concernés par le passage d'un poste de nuit à un poste de jour ou inversement. Le travail de nuit étant réalisé sur une période temporaire liée à l'évènement des JOP 2024

2.2.8 Sécurité et prévention des risques

Concernant la prévention des risques psychosociaux : un rappel des dispositifs existants - ligne IAPR, médecine du travail, ...) sera fait auprès des équipes.

Des actions spécifiques de prévention seront mises en place dans le cadre de l'analyse des risques professionnels ainsi les mesures suivantes seront prises et suivies :

- Organisation des interventions visant à respecter le cadre légal sur la durée du travail et les repos obligatoires.
- Planification pour préserver les périodes de repos, et roulement des équipes, organiser les pauses dans le roulement de nuit.
- S'assurer que les horaires de prises de postes de nuit soient compatibles avec les horaires des transports en commun et mise en place de moyens de déplacement complémentaires si nécessaire.
- Partage des plannings avec les équipes le plus en amont possible pour une anticipation avec délai de prévenance. Ces plannings devront être étudiés de manière à respecter le mieux possible les rythmes biologiques (horaires de prise de poste, rythme des roulements...).
- Procédure d'urgence connue du salarié (voir en annexe).
- Connaissance des salariés des process de remontée d'incidences et anomalies.
- Mise en place d'un suivi médical renforcé avec la médecine du travail conformément à la réglementation.
- Rappel des coordonnées de la ligne de dialogue accessible à tous au 0 800 85 50 50 24h/24 et 7j/7.
- Une actualisation du DUERP sera réalisée si nécessaire.

2.2.9 Organisation des temps de pause

Pour les salariés en régime horaire : conformément à la réglementation, un temps de pause d'une durée minimum de 20 minutes sera respecté de telle sorte que le temps de travail continu ne puisse pas atteindre plus de 6 heures. Ce temps de pause ne constitue pas du temps de travail effectif.

2.2.10 Durée du travail et temps de repos

L'ensemble des règles en matière de durée maximale du travail et de durée de repos, telles que précisées dans l'accord pour Tous, annexe 4, sera strictement appliqué.

CHAPITRE 3 - LES SALARIES NE CONTRIBUANT PAS DIRECTEMENT AUX ACTIVITES DE LA « TEAM 2023-2024 »

Une attention particulière sera portée aux salariés d'Orange SA relevant des catégories suivantes :

- Les salariés dont l'activité habituelle est nécessaire au bon déroulé de l'évènement dans le cadre des services apportés par Orange, qu'il s'agisse du réseau permettant le bon déroulé des services délivrés dans le cadre de la « VIK » ou des services délivrés dans le cadre d'évènements annexes aux JOP 2024 (ex. Fan zones, etc.).

Ces salariés pourraient être mobilisés par leur responsable en cas de besoin dans le cadre de leur activité et organisation habituelle du travail.

- Les salariés dont le lieu de travail habituel sera situé dans des zones désignées par les pouvoirs publics comme des « zones JOP ».

Les salariés dont les trajets et déplacements professionnels pourraient être rendus plus difficiles pendant la période des JOP, en particulier dans les régions ayant des sites importants et un risque d'affluence plus forts : Ile de France, Lille, Marseille.

Les salariés concernés par une nécessité de continuité d'activité.

Ces salariés d'Orange SA qui ne sont pas des salariés volontaires de la « Team 2023-2024 » pourront bénéficier des dispositifs RH décrits ci-après :

3.1 Rappel des dispositifs conventionnels et réglementaires applicables aux salariés dont l'activité habituelle est nécessaire au bon déroulé des jeux

Ces dispositions sont notamment les suivantes :

- Les heures supplémentaires et complémentaires effectuées en fonction du régime de travail du salarié seront applicables. Ces heures sont rémunérées selon les règles en vigueur. Il est rappelé que les temps de pause et de l'amplitude légale seront respectés.
- Si nécessaire, les majorations du travail du dimanche ainsi que les compensations en cas de travail un jour férié s'appliqueront.
- Les dispositions applicables en matière de Santé Sécurité et Condition de Travail et en particulier les dispositions des DUERP seront respectées.
- Les règles de prise des CA sont réaffirmées :
 - Les salariés pourront prendre des congés, en fonction des nécessités de service de leur entité ;
 - les CA peuvent être pris par journées ou en demi-journées, au cours de l'année civile (du 1er janvier au 31 décembre) ;
 - la prise d'au moins 2,5 semaines de congés consécutives dans la période du 1er mai au 31 octobre de l'année est demandée ;
 - au 31 décembre, il est possible d'effectuer un report des CA non pris sur l'année suivante, selon les modalités suivantes : 10 jours si le salarié travaille 5 jours par semaine, 8 jours si le salarié travaille 4 jours par semaine ;
 - Les congés devront obligatoirement être soldés au plus tard le 31 mai de l'année suivante. A cette date, tous les soldes de l'année précédente non déposés sont mis à « zéro ».
- Les accords en vigueur notamment ceux du 3 août 2023 sur les astreintes et Interventions exceptionnelles s'appliqueront selon les conditions visées dans le cadre de ces accords : ces astreintes et interventions exceptionnelles permettent d'assurer des interventions urgentes et imprévisibles essentiellement techniques en dehors des heures d'ouverture des services.

3.2 Report exceptionnel des Congés Payés 2024 (Congés Annuels - CA) pour les salariés dont l'activité habituelle est nécessaire au bon déroulé des jeux

Les règles en matière de prise des congés annuels sont réaffirmées (cf. article 3.1). Les managers organisent l'activité et les présences aux sein des équipes afin que la pose de 2,5 semaines de congés annuels entre le 1^{er} mai et le 31 octobre soit respectée. Pour certaines activités en cas de demandes urgentes ou imprévisibles, une nécessité de présence renforcée pourrait être nécessaire sur les mois de juillet et août 2024.

En conséquence, et si nécessaire, à titre exceptionnel les salariés qui seraient concernés par cette mobilisation à la demande de la ligne managériale pendant la période estivale exceptionnelle pourront reporter sur l'année 2025 jusqu'à 4 jours de CA supplémentaires non pris en juillet et août 2024.

La demande sera faite par le salarié et devra être validée par son responsable hiérarchique et son DRH.

Ces jours de congés qui seraient reportés sur l'année 2025, devront être pris au plus tard le 31 mai 2025.

3.3 Accessibilité des salariés aux sites Orange dans les « zones JOP »

Les Jeux Olympiques se tiendront du vendredi 26 juillet au dimanche 11 août 2024 les Jeux Paralympiques du mercredi 28 août au dimanche 8 septembre 2024.

Pendant cette période, les pouvoirs publics prévoient des restrictions de circulation dans les zones JOP et attendent une sur fréquentation ainsi qu'une augmentation des tarifs des transports en commun et des hébergements.

C'est la raison pour laquelle il sera préconisé de limiter les déplacements professionnels vers les zones JOP pendant les Jeux Olympiques et Paralympiques aux activités strictement nécessaires ou de favoriser le mode « distanciel ».

En premier lieu, il est rappelé que pendant la période estivale la prise de congés (de JTL ou de jours de récupération) doit être favorisée en tenant compte des nécessités du service.

En second lieu, les dispositifs suivants pourront être mobilisés si nécessaire :

- Les horaires de travail pourront être adaptés, sur validation managériale, pour faciliter l'accès au site.
- Des sites d'accueil seront identifiés pour faire face aux difficultés d'accès identifiées et ainsi accueillir les salariés qui souhaiteraient venir sur site.
- Le recours au télétravail élargi (TLOC) sera enfin possible sur la base du volontariat et d'une validation managériale, pendant la période des JOP pour les salariés occupant des métiers « éligibles » au télétravail et travaillant dans les zones concernées par les JOP sur la période du vendredi 26 juillet au dimanche 11 août 2024 et du mercredi 28 août au dimanche 8 septembre 2024.

Le salarié souhaitant avoir recours au télétravail occasionnel élargi veillera par anticipation, avec son manager, à pouvoir bénéficier des outils et équipements de travail nécessaires à la réalisation de l'activité et à ce que les conditions techniques adéquates à l'exercice de son activité professionnelle et sécurisées soient mises en place.

Pour les salariés occupant des métiers « non-éligibles » au télétravail, des consignes métiers sont précisées par le responsable hiérarchique.

CHAPITRE 4 – DISPOSITIONS FINALES

4.1 Commission de suivi

Une commission de suivi de l'accord est constituée, composée de :

- 2 représentants par Organisation Syndicale signataire (prioritairement choisi-es parmi les négociateur-trices de l'accord) ;
- Représentants de l'entreprise dont le nombre ne peut être supérieur à celui des représentants des Organisations Syndicales.

Cette commission est réunie à la demande de la majorité des Organisations Syndicales signataires ou de la direction.

Elle a pour attribution :

- d'expliciter les dispositions de l'accord en cas de divergence d'interprétation ;
- d'identifier les éventuelles difficultés de mise en œuvre de l'accord et de les instruire.

A titre complémentaire et si cela s'avère nécessaire, la commission sera informée des mesures de reconnaissance qui seraient prises pour valoriser la mobilisation exceptionnelle de salariés hors « Team 2023-2024 » (et hors salariés mobilisés via les dispositifs astreintes et interventions exceptionnelles) dans le cadre de résolution de gestions de crises exceptionnelles et imprévisibles déclenchées par la cellule JOP 2024 qui n'auraient pu être surmontées sans leur concours.

Le bilan de mise en œuvre de l'accord sera réalisé au S1 2025 pour tenir compte de la date de mise en paiement des différentes primes. Il portera sur la mise en œuvre des dispositions des articles :

- 1.1 Prime exceptionnelle d'activité pour les salariés de la « Team 2023-2024 » ;
- 1.2 Prime de sujétion pour les salariés de la « Team 2023-2024 » ;
- 1.3 Prise en charge par l'entreprise des frais de garde d'enfants pour les salariés de la « Team 2023-2024 » ;
- 1.4 Report exceptionnel de CA pour les salariés de la « Team 2023-2024 » ;
- 2.2 Bilan du recours au travail de nuit pour les salariés de la « Team 2023-2024 ».

4.2 Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entrera en vigueur à la date de signature et prendra fin au 31 mai 2025.

4.3 Révision de l'accord

Une procédure de révision peut être engagée à la demande d'une partie habilitée (notamment afin de discuter des modalités relatives à l'éventuelle mobilisation exceptionnelle de salariés hors Team 2023-2024, cf. article 4.1 du présent accord) en application de l'article L. 2222-5 du code du travail sous réserve que la demande respecte les conditions suivantes :

- la demande d'ouverture d'une procédure de révision doit être fait par tout moyen écrit conférant date certaine ;

- la demande de révision doit préciser le ou les article-s concerné-s par la demande de révision ;
- la demande écrite doit être obligatoirement accompagnée d'une formalisation écrite des motivations présidant à la demande de révision ainsi que d'un projet de rédaction du/des article-s objet-s de la demande de révision.

Les négociations commencent le plus rapidement possible avec l'ensemble des OSR dans le champ d'application du présent accord et habilitées, aux termes de l'article L. 2261-7-1 du code du travail, à engager cette procédure de révision.

A l'issue de la négociation de révision, en cas de conclusion d'un avenant portant révision de tout ou partie de cet accord, celui-ci se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie. Il est opposable dès son entrée en vigueur à l'ensemble des employeurs et des salarié-es lié-es par la convention ou l'accord collectif de travail ».

4.4 Notification de l'accord

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord en notifie le texte à l'ensemble des OSR à l'issue de la procédure de signature en application de l'article L. 2231-5 du code du travail.

4.5 Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord est déposé auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes du Conseil de Prud'hommes de Boulogne Billancourt (en un exemplaire).

Le représentant légal doit en outre déposer sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail une version de l'accord signée des parties, et les pièces accompagnant le dépôt, ainsi qu'une version publiable ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires ainsi que les mentions que les signataires, ou l'employeur seul s'agissant d'éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise, ont décidé d'occulter conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

En outre, un exemplaire est établi pour chaque partie.

Fait à Issy les Moulineaux, le 03 avril 2024

La Direction

<p>Eric BOUSQUET Directeur de la Coordination et de la Mutualisation RH France</p>
--

Les Organisations Syndicales Représentatives

Pour la CFDT-F3C :	Pour la CFE-CGC ORANGE :	Pour la CGT-FAPT :
--------------------	--------------------------	--------------------

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.

Réserves de la CFE-CGC

Signature de la CFE-CGC sous les Réserves suivantes :

Pour la CFE-CGC, la Direction doit s'engager à mettre en place une commission de révision régulière pendant les Jeux Olympiques. Cette commission étudiera tous les cas d'intervention exceptionnelle nécessaires au bon déroulement des Jeux, afin d'identifier et de régulariser les primes, les heures supplémentaires, les astreintes et les interventions de manière appropriée.

* Pour la CFE-CGC, conformément à la réglementation, la Direction doit permettre aux représentants du personnel (IRP) de visiter les salariés sur leurs lieux de travail, afin de s'assurer du respect des bonnes conditions de travail.

* Pour la CFE-CGC, les critères d'éligibilité au télétravail doivent être clairement définis et accessibles à tous les salariés. Il est important de veiller à ce que le télétravail, favorisé dans le contexte actuel, ne devienne pas une obligation déguisée sous prétexte des Jeux Olympiques. Le télétravail n'était pas la norme avant la pandémie de COVID-19 et l'organisation des Jeux Olympiques précédents.

* Pour la CFE-CGC, il convient de prendre en compte les différents événements majeurs qui se dérouleront sur une période concentrée en 2024, tels que les Jeux Olympiques et Paralympiques, le Tour de France cycliste et le 80e anniversaire du débarquement allié en Normandie. Cette accumulation d'événements risque d'engendrer une surcharge de travail pour les équipes mobilisées, ce qui doit être anticipé et géré de manière appropriée.

* La CFE-CGC demande l'application de L'accord de branche CCNT / Annexe III / Article 10 qui indique « Les heures de travail occasionnelles entre 22 heures et 6 heures du matin sont considérées comme travail de nuit. Dès lors qu'elles n'entrent pas dans l'horaire habituel de travail, ces heures donnent lieu à une majoration de 50 % ou à une compensation en temps équivalente. »

L'Accord JO bien qu'initié sur une durée temporaire ne clarifie pas l'application ou non de l'article 10 de l'Annexe III de la CCNT, si on considère que le travail de nuit est temporaire et donc occasionnel, aussi la CFE-CGC estime que l'accord de Branche s'applique pour cette situation exceptionnelle car les salariés ne sont pas des travailleurs de nuit par cycle conformément à l'accord de Branche.

*La CFE-CGC rappelle que cet accord doit s'appliquer selon les règles de représentativité de l'URNE1

Annexe

Procédure d'urgence pour les salariés de la « Team 2023-2024 »

Un Orange Team Leader est toujours présent sur le site JOP dès qu'un salarié Orange est présent. Il est le manager de proximité de l'équipe Orange présente sur le site. Il a été formé comme manager au système de management de la santé sécurité au travail mis en place pour les JOP.

En cas de problème, il est le premier niveau de recours du salarié.

Au Technology Operation Center (TOC), il y a une position spécifique de soutien aux équipes Orange présentes sur les sites. Cette position est active dès que des salariés Orange sont présents sur les sites JOP. Cette position est le deuxième niveau de recours pour l'OTL ou tout salarié Orange. Le porteur de cette fonction ainsi que le Directeur Orange du TOC peuvent intervenir sur n'importe quel site JOP en cas de besoin.

Pour chaque site JOP, il y a un référent sécurité Orange qui peut intervenir sur le site en cas de besoin à la demande du TOC ou de l'OTL du site.