

Accord sur les mesures d'accompagnement des salariés de la CA-CEC
de l'UI AuRA dans le cadre du projet de d'évolution de l'organisation
des activités de Conduite d'Activité et Cellule Expertise Clients de l'Unité
d'Intervention Auvergne Rhône Alpes

Entre

La société Orange SA, Unité d'Intervention AuRA (UI AuRA), dont le siège social est situé 654 cours du
3^{ème} Millénaire à Saint-Priest, représentée par :

- Yves BERENGUER, directeur de l'UI AuRA d'une part,

Et les Organisations Syndicales représentées par :

- Pour la CFDT : M ou Mme DUSSAUGE Thierry dûment mandatés-es
- Pour la CFE-CGC : M ou Mme dûment mandatés-es
- Pour la CGT : M ou Mme VERMILLIERE Norbert dûment mandatés-es
- Pour FO : M ou Mme PROCHON Fabrice dûment mandatés-es

d'autre part.

Préambule

Dans le cadre de la présentation du projet de d'évolution de l'organisation des activités de Conduite d'Activité et Cellule Expertise Clients de l'Unité d'Intervention Auvergne Rhône Alpes, l'entreprise a souhaité définir avec les organisations syndicales les mesures d'accompagnement financier qui seront attribuées aux salariés.

Les parties signataires rappellent que les choix stratégiques d'adaptation de l'organisation des activités de la CA et de la CEC et leur mise en œuvre sont de la responsabilité de la Direction de l'UI AuRA.

Cet accord porte sur la mise en œuvre des mesures d'accompagnement prévues par le présent accord.

I. Dispositions générales

I.1) Champ d'application

Le présent accord à durée déterminée s'applique pour les salariés de la CA-CEC de l'UI AuRA en activité et présents lors du recueil d'avis du dossier CSE projet d'évolution de l'organisation des activités de Conduite d'Activité et Cellule Expertise Clients de l'Unité du 16/12/2020 et toujours présents à la date de mise en place des différentes équipes.

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

Commission de suivi des incidences en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Les incidences en matière de santé, sécurité et conditions de travail seront suivies tout au long du projet et de sa mise en œuvre en CSSCT.

II. Dispositions de l'accompagnement financier dans le cadre de la mise en œuvre de l'évolution de l'organisation des activités de Conduite d'Activité et Cellule Expertise Clients de l'Unité

II.1) Changement de métier

Les salariés de la CA clients de Grenoble qui vont rejoindre la CEC UI AuRA vont développer et mettre en œuvre de nouvelles compétences sur un métier qui correspond à des responsabilités plus importantes.

Ils pourront bénéficier des mesures prévues par l'Accord RCQ



II.2) Evolution de l'activité

L'évolution d'activité correspond soit à l'élargissement du périmètre géographique de l'activité soit au changement du domaine d'activité métier.

➤ Elargissement du périmètre géographique

Certains salariés vont avoir à traiter des dossiers sur des zones géographiques plus étendues qu'auparavant.

Les salariés étant dans cette situation, sont éligibles à une prime exceptionnelle de 750€. Cet élargissement du périmètre géographique peut concerner tout ou partie de l'équipe.

➤ Evolution de domaine d'activité

Sont considérées comme des évolutions du domaine d'activité :

I) Une évolution entre les domaines Clients, RS ou BL.

Pour cette évolution, seront pris en compte uniquement les changements vers les domaines d'activité non encore traités actuellement.

II) Une évolution vers la prise en charge de l'ensemble des missions des pilotes d'activité lorsque l'affectation et le plan de charge des domaines E et RS n'étaient pas effectués jusque-là.

Les salariés étant dans ces situations, sont éligibles à une Prime exceptionnelle de 1000 €.

Les salariés de la CEC qui vont intégrer les équipes de la CA clients Lyon

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet, pour les 4 salariés concernés de la CEC Lyon, une notification individuelle précisera les conditions de prise de poste à la CA client.

Ces salariés conservent néanmoins le bénéfice de la fiche ARCQ de Pilote Responsable des Opérations Clients et Réseaux sur un niveau D/Dbis.

III. Modalités du travail du samedi à la CA clients de l'UI AuRA

L'Accord pour tous réserve le régime de travail HAC aux salariés en contact direct avec la clientèle ou participant directement au processus client et travaillant dans des horaires adaptés à la clientèle.

Les activités de la CA Clients répondent donc aux deux conditions édictées ci-dessus :

- La participation au processus client
- Les horaires adaptés à la clientèle

En conséquence, les salariés de la CA Clients sont sur un régime de travail en HAC.

III.1) Le télétravail :

Les salariés de la CA clients auront la possibilité d'exercer l'activité du samedi en télétravail s'ils en

remplissent les critères conformément aux accords en vigueur.

III.2) Travail sur site :

Il est précisé que les conditions de sécurité du travail sur site doivent être respectées y compris le Samedi. Si un salarié souhaite revenir sur site, l'ensemble des salariés prévus au planning ce jour-là devront revenir sur site.

III.3) Compensation de la perte financière des salariés de la CA clients de Lyon.

Cette compensation concerne les salariés de la CA Clients de Lyon ayant travaillé des samedis de manière récurrente au cours des années 2019-2020.

Les salariés qui ont travaillé en renfort ponctuel ou en entraide ne bénéficient pas de cette compensation.

Les modalités :

- Le nombre de samedis travaillés moyens sur les 2 dernières années (2019 et 2020)
- Pour les deux salariés nouveaux entrants à la CA en 2019, seuls les samedis de 2020 sont pris en compte
- Le montant de la prime est arrondi à la centaine inférieure ou supérieure la plus proche.

Mode de calcul de la prime :

Le calcul est basé sur le nombre d'heures effectuées les samedis multiplié par le coût horaire moyen d'une heure supplémentaire (soit 16,50€).

La prime est payée 1 fois pour toute à la mise en place de l'équipe de la CA Clients.

III.4) Salarié intégrant le travail du samedi en régime HAC

Les salariés concernés sont ceux qui rejoignent les CA clients.

Pour être éligibles à une prime exceptionnelle de 1000€, les salariés devront remplir les conditions suivantes :

- Assurer un régime de travail en cycle HAC (36h Hebdo avec le Samedi).
- Ne pas travailler actuellement le samedi.

28 Salariés sont concernés par cette mesure d'accompagnement.

IV. Pause méridienne

Les salariés disposant d'une pause méridienne de 1h30 pourront conserver cette plage méridienne spécifique.

La mise en œuvre de la pause méridienne se fera en accord avec la ligne managériale.

V. Accompagnement de la montée en compétence

Afin de soutenir le développement et le transfert des compétences dans le contexte spécifique de ce projet, un tutorat est mis en place. Chaque manager définit le nombre de tuteurs nécessaire à l'accompagnement des équipes en fonction des compétences détenues à date par les salariés.

Chaque manager choisit les tuteurs et décide de l'attribution des primes exceptionnelles pour valoriser leur implication. Cette prime exceptionnelle et individuelle « à la main » de chaque manager sera de 400€ bruts, et sera versée en une fois (entre 3 et 9 mois après la mise en œuvre du projet).

VI. Cumul des primes

Le cumul de certains accompagnements est possible conformément au tableau ci-dessous.

	Changement de métier/domaine	Changement de périmètre géographique	Travail du Samedi	Accompagnement de la montée en compétence
Changement de métier/domaine		non	oui	oui
Changement de périmètre géographique	non		oui	oui
Travail du Samedi	oui	oui		oui
Accompagnement de la montée en compétence	oui	oui	oui	

VII. Modalité de paiement des primes

Les salariés concernés pourront demander le paiement de leur prime en deux versements. 50% de la prime à la mise en place de leur équipe et 50% en Janvier 2022.

VIII. Durée et modalités de suivi de cet accord

Le présent accord sera soumis à la signature des Organisations Syndicales jusqu'au 14/05/2021.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois à compter de la date de signature. A l'issue de cette période, il cessera automatiquement et définitivement de produire ses effets.

Un suivi de l'application du présent accord sera réalisé avec les organisations syndicales signataires dans le cadre d'une commission de suivi tel que prévu à l'article 22.4 de l'accord portant sur le dialogue social au sein de l'UES Orange du 13 mai 2019.

Cette commission, sera réunie 2 fois au cours des 12 mois suivants la mise en œuvre du projet dont 1 fois au cours des 3 premiers mois.

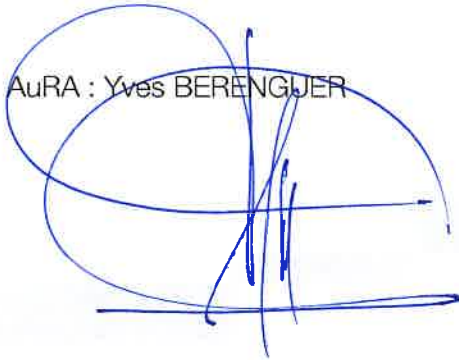
IX. Modalités de dépôt

La direction procédera aux modalités de dépôt du présent accord conformément aux dispositions des articles L 2231-6 et D2231-2 et suivants du code du travail.



Fait à Saint-Priest, le 05 Mai 2021

La Direction pour l'UI AuRA

Directeur de l'UI AuRA : Yves BERENGUER



Les organisations syndicales :

Pour la CFDT DUBAUGE THIERRY 	Pour CFE-CGC
Pour la CGT VERMILLIERE Norbert 	Pour FO CROCHON Fabrice 