

**ACCORD CADRE UES OBS
NEGOCIATION ANNUELLE SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET
LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE
2022**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

- La Société ORANGE BUSINESS SERVICES SA, société anonyme, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Bobigny sous le numéro 345 039 416 00085, ayant son siège social sis 1, Place des Droits de l'Homme – 93579 LA PLAINE SAINT DENIS CEDEX,

ci-après dénommée « la société OBS SA» ou « OBS SA » ;

- La Société ORANGE CYBERDEFENSE FRANCE, Société par actions simplifiée, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 512 664 194 00168, ayant son siège social sis 54 Place de l'Ellipse CS 80094 – 92983 PARIS LA DEFENSE CEDEX,

ci-après dénommée « la société OCD FRANCE», ou « OCD FRANCE » ;

- La Société ENOVACOM, société par actions simplifiée unipersonnelle, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Marseille sous le numéro 443 685 573 00034, ayant son siège social sis 521 Avenue du Prado 13 008 MARSEILLE,

ci-après dénommée « la société ENOVACOM SASU» ou « ENOVACOM SASU » ,

Composant ensemble l'Unité Economique et Sociale « Orange Business Services » (ci-après « l'UES OBS »), représentée par Laurent SICART en sa qualité de Directeur Général Délégué d'OBS SA dûment mandaté à cet effet ;

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives :

- pour la CFDT F3C Mr Christophe MALHERBE dûment mandaté
- pour la CFE-CGC Mr Julien CIVRAY dûment mandaté
- pour la CGT OBS Mr Frédéric LE THIEC dûment mandaté

D'autre part,

Il a été décidé ce qui suit :

Article 1. Préambule

Le présent accord fait suite aux réunions de négociations annuelles obligatoires sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée qui se sont tenues aux dates suivantes :

Réunion 1	17/01/2022
Réunion 2	01/02/2022
Réunion 3	15/02/2022
Réunion 4	22/02/2022
Réunion 5	09/03/2022
Réunion 6	15/03/2022

Durant ces négociations, la Direction et les Organisations Syndicales ont échangé sur les propositions des organisations syndicales qui figurent à l'annexe 1. La Direction a également proposé, au cours de ces différentes réunions, des mesures sociales et salariales pour les établissements distincts de l'UES OBS. On entend par établissements distincts les trois entités juridiques OBS SA, OCD France et Enovacom SASU.

Article 2. Contexte économique et social

Cette négociation s'inscrit dans le cadre du modèle social de l'UES OBS, composé d'Entreprises du Secteur Numérique et de la déclinaison du plan stratégique du Groupe Orange « Engage 2025 ».

Les parties partagent le souhait de proposer une politique de rétribution répondant à plusieurs enjeux qui sont notamment la fidélisation et la reconnaissance des compétences des salariés tout en tenant compte du contexte économique en France et en veillant à l'équilibre entre performance économique et performance sociale au sein des sociétés de l'UES OBS.

Cet accord fixe un cadre global qui définit les grands principes de l'exercice annuel d'augmentation salariale et un socle commun de mesures sociales et salariales pour les salariés des établissements OBS SA, OCD France et ENOVACOM SASU. Des négociations seront ouvertes au niveau de chacun des établissements distincts afin de définir notamment le montant des enveloppes pour mettre en œuvre cette politique salariale et la décliner suivant les enjeux de chaque périmètre dans le respect des principes fondamentaux du présent accord.

Article 3. Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables aux salariés des établissements distincts de l'UES OBS. Les salariés éligibles aux mesures salariales sont définis à l'article 4.2 du présent accord.

En cas d'intégration d'une nouvelle société au sein de l'UES OBS au cours de l'année 2022, seules les dispositions relatives à l'abondement (article 5.1), au titre restaurant (article 5.2) et au forfait mobilité durable (article 5.3) seront applicables aux salariés de ces sociétés à compter de leur intégration au sein de l'UES OBS. Ils ne seront donc pas éligibles aux mesures salariales (telles que prévues à l'article 4 du présent accord) ni aux dispositions prévues à l'article 6.2.3.1 du présent accord.

Article 4. Socle commun des mesures salariales au titre de l'année 2022

4.1 – Base de calcul de l'enveloppe d'augmentations individuelles

L'enveloppe d'augmentations individuelles consacrée à la mise en œuvre de la politique salariale de chaque établissement distinct de l'UES OBS est basée sur un pourcentage de la somme des salaires fixes annuels bruts constatée au 31/12/2021 des salariés non cadres, assimilés cadres et cadres présents du 4 janvier 2021 au 31 décembre 2021, en contrat à durée indéterminée ou déterminée (hors alternants).

Pour l'exercice 2021, la somme des salaires fixes annuels bruts constatée au 31/12/2021, des non cadres, assimilés cadres et cadres présents du 4 janvier 2021 au 31 décembre 2021, en CDI ou CDD sur les établissements OBS SA, OCD France et ENOVACOM SASU s'élève respectivement à 175,2 M€, 50,5 M€ et 8,3 M€.

4.2 – Mesures salariales et bénéficiaires

➤ 4.2.1 Enveloppe d'augmentations individuelles

Les mesures d'augmentations individuelles issues des accords négociés au niveau de chaque établissement distinct de l'UES OBS sont applicables à tous les salariés de ces établissements, non cadres, assimilés cadres et cadres, présents en contrat à durée déterminée ou indéterminée au 4 janvier 2021 et toujours présents à la date de paiement.

L'enveloppe d'augmentations individuelles est négociée dans le cadre des accords au niveau de chaque établissement distinct de l'UES OBS.

➤ 4.2.2 Enveloppe supplémentaire

Afin de favoriser la fidélisation de certains salariés non éligibles (profils et compétences critiques notamment), une enveloppe dédiée supplémentaire peut être mise en œuvre pour permettre aux salariés qui ne remplissent pas les conditions d'éligibilité ci-dessus, de bénéficier, à titre exceptionnel, d'une augmentation individuelle.

L'opportunité, le montant et les modalités d'attribution sont négociés au niveau de chaque établissement distinct de l'UES OBS.

➤ 4.2.3. Primes exceptionnelles

Afin de reconnaître et valoriser les engagements individuels particulièrement significatifs de certains salariés, des mesures de primes exceptionnelles peuvent être négociées au niveau de chaque établissement distinct de l'UES OBS et valorisées dans le cadre d'une enveloppe exprimée en euros.

Dans cette hypothèse, les modalités d'attribution d'une prime exceptionnelle sont précisées au niveau de chaque établissement distinct de l'UES OBS. Les salariés non-cadres, assimilés cadres et cadres, présents en contrat à durée déterminée ou indéterminée à la date de mise en paiement et ayant validé leur période d'essai peuvent alors en être bénéficiaires.

➤ 4.2.4 Communication auprès des salariés

Afin de s'assurer de la juste compréhension de chacune des mesures salariales envisagées, la Direction s'engage à ne pas communiquer sur une enveloppe globale issue des négociations NAO et à distinguer strictement chacune des mesures/enveloppes à savoir, d'une part l'enveloppe d'augmentations individuelles et d'autre part, les budgets complémentaires (enveloppe supplémentaire, primes exceptionnelles).

4.3 – Mesure salariale visant à résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Conformément à l'engagement pris dans le cadre de l'accord égalité professionnelle femmes/hommes 2021-2024, un budget de correction salariale dédié au traitement d'écarts de rémunération femmes/hommes est négocié au niveau de chacun des établissements distincts.

Cette mesure vise à résorber les écarts de rémunération femmes/hommes non justifiés pour des situations comparables d'emploi.

Le pilotage de cette enveloppe sera assuré à un niveau managérial suffisant permettant ainsi une meilleure mise en cohérence des décisions prises au regard de son utilisation (l'appréciation du niveau de pilotage de traitement de l'enveloppe reste à la main des établissements distincts).

4.4 – Date d'application des mesures salariales

Dans le cadre de cette négociation annuelle, les parties conviennent que les mesures visées aux articles 4.2.1, 4.2.2 et 4.3 du présent accord sont rétroactives au 1^{er} janvier 2022.

Les primes exceptionnelles, issues des accords négociés au niveau de chaque établissement distinct de l'UES OBS, sont mises en œuvre à la date de décision de l'attribution de la prime.

4.5 – Méthodologie retenue pour les décisions relatives aux mesures salariales

La sélectivité des augmentations de salaire est basée sur l'appréciation de la performance individuelle dans la maîtrise du poste, le développement des compétences ainsi que sur la contribution de chacun à l'intérêt collectif et au fonctionnement de l'équipe.

Cette évaluation est réalisée par le manager sur la base de l'entretien individuel et de la revue de personnel.

Par principe, l'enveloppe d'augmentation individuelle est déléguée au plus près des centres de décision opérationnels et du manager de proximité.

L'enveloppe visant à résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, l'enveloppe supplémentaire et les primes exceptionnelles nécessitent une consolidation transverse afin d'assurer la cohérence globale des décisions. Elles feront l'objet d'un pilotage centralisé au niveau de chaque direction et/ou de l'établissement distinct.

4.6 – Mesures salariales

Dans le cadre des principes fondamentaux énoncés ci-dessus, les établissements distincts de l'UES OBS déclinent localement le principe suivant :

Afin de récompenser de façon significative la performance individuelle, le présent accord prévoit que toute décision d'augmentation sera, pour une année pleine, d'un minimum de :

- 500 euros bruts pour les salariés cadres ;
- 400 euros bruts pour les assimilés cadres (coef 450 & 500 des ETAM) ;
- 350 euros bruts pour les salariés non-cadres.

Article 5. Socle commun - autres mesures au titre de l'année 2022

5.1 – Politique d'abondement du PEG Orange

Pour l'ensemble de l'année 2022, afin de favoriser l'épargne salariale et de poursuivre le développement de l'actionnariat salarié, la Direction s'engage à mettre en place un abondement pour certains versements réalisés (versements volontaires mensuels, exceptionnels et intéressement) sur le compartiment Orange Actions Classique (compartiments C et D) du fonds Orange Actions, réservé aux salariés de l'UES OBS répondants aux conditions suivantes :

- ancienneté minimale de 3 mois dans le Groupe au mois de l'investissement donnant droit à abondement,
- avoir un lien contractuel avec l'une des sociétés appartenant à l'UES OBS le 1er jour du mois au cours duquel ils communiquent leur décision d'investir.

La Direction propose les modalités suivantes de versement de l'abondement brut :

- Abondement de 150% dès les 100 premiers euros, soit de 0 à 150 euros d'abondement,
- Abondement de 100% des 101 à 300 euros suivants, soit de 0 à 200 euros d'abondement,
- Abondement de 50% des 301 à 600 euros suivants, soit de 0 à 150 euros d'abondement.

→ Soit un abondement annuel maximum de 500€ pour un versement au moins égal à 600€.

5.2 – Revalorisation des titres restaurants

Les parties conviennent d'une revalorisation de la valeur faciale du titre restaurant en portant celle-ci à **9,25€**.

La contribution de l'employeur au financement de l'acquisition des titres-restaurants reste fixée à 60%, soit une part employeur d'un montant de 5,55€ pour une part salariale de 40%, soit 3,70€.

Pour les salariés prenant leur repas dans un restaurant d'entreprise faisant l'objet d'une convention avec l'une des sociétés de l'UES OBS, la contribution patronale au ticket d'admission sera alignée sur celle du titre restaurant soit à 5,55€.

La Direction s'engage à mettre en œuvre cette mesure dans un délai de 3 mois à compter de la signature de l'accord.

5.3 – Poursuite du dispositif du Forfait Mobilité Durable

Les Parties rappellent que la Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE) est un enjeu majeur pour les établissements distincts de l'UES OBS. Chaque établissement distinct de l'UES OBS pourra préciser et définir ses propres actions pour le développement responsable dans le cadre des accords conclus au niveau des établissements distincts.

La Direction s'engage à poursuivre le dispositif du Forfait Mobilité Durable (FMD), tel que prévu par les dispositions de la loi 2019-1428 du 24 décembre 2019.

Cette mesure conduit à une prise en charge par l'employeur des frais de transports personnels dits « alternatifs » (listés à l'annexe 2) qui sont engagés par le salarié pour se rendre de sa résidence habituelle à son lieu de travail.

Pour l'année 2022, le montant de ce forfait mobilité durable est porté à 300€ par salarié et pour une année complète dans les conditions rappelées en annexe 2.

Ce montant est versé sous forme d'allocation forfaitaire et sous réserve d'une utilisation effective conformément à son objet avec la paie du mois de décembre de l'année N.

Cette mesure est cumulable avec la prise en charge de 50 % des frais d'abonnement aux transports publics ou toute autre indemnité liée aux transports dits alternatifs sans toutefois que le montant global versé au salarié ne dépasse le montant du forfait par an et par salarié tel que prévu par cet accord pour une année complète.

Cette somme est exonérée de cotisations sociales et d'impôts sur le revenu sous réserve de la fourniture du justificatif de paiement ou d'une attestation sur l'honneur relatifs à l'utilisation effective d'un ou plusieurs des moyens de déplacement mentionnés à l'article L. 3261-3-1 du Code du Travail.

Pour en bénéficier, les salariés doivent adresser, pour chaque année civile, une demande accompagnée de l'un des justificatifs ci-dessus mentionnés.

Article 6. Autres engagements de la Direction

6.1 – Nouvelle modalité de répartition de la prime de vacances

L'article 31 de la Convention Collective Nationale « Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils », prévoit le versement d'une prime de vacances chaque année à l'ensemble des salariés.

L'assiette de calcul de l'enveloppe de la prime de vacances correspond à un montant égal à 10% des indemnités de congés payés et est versée chaque année avec le salaire du mois de juin.

La convention collective permet la possibilité de distribuer la prime de vacances soit de manière égalitaire sans tenir compte de la rémunération, soit de manière proportionnelle en tenant compte de la rémunération du salarié.

Lors de la négociation NAO UES OBS 2021, les parties signataires ont pris l'engagement de changer la modalité de répartition de la prime de vacances à compter de l'exercice 2022.

Par cet accord, les parties entérinent ce changement à compter du prochain versement de la prime de vacances prévu en juin 2022. Cette prime de vacances est donc distribuée également aux salariés des établissements distincts de l'UES OBS présents au 31 mai de l'année N sans tenir compte de la rémunération du salarié et au prorata temporis (pour les salariés ayant rejoint l'entreprise en cours d'année et les salariés dont le contrat de travail est suspendu de telle sorte qu'il n'ouvre plus droit à l'indemnité de congés payés).

Au moment de la campagne NAO 2022, les managers sont informés de l'éventuel impact défavorable de ce changement pour les salariés de leur équipe.

Ainsi et concernant les salariés impactés défavorablement par cette nouvelle répartition, le manager peut compenser l'impact lié à cette nouvelle répartition de la prime de vacances en leur attribuant une augmentation individuelle dont le montant pourra déroger aux montants minima prévus à l'article 4.6 du présent accord.

6.2 – Fin des mesures issues de l'article 2.3 de l'accord NAO 2007

Il est convenu entre les parties de substituer à l'article 2.3 de l'accord NAO du 20 avril 2007 un dispositif d'augmentation individuelle supplémentaire pour les salariés visés ci-dessous.

➤ 6.2.1 Bénéficiaires

Les salariés pouvant bénéficier de cette mesure sont, pour les cadres :

- Les salariés ayant une ancienneté inférieure à 3 ans et ayant un salaire annuel fixe brut inférieur à 34 500€,
- Les salariés ayant une ancienneté entre 3 ans et 5 ans et ayant un salaire annuel fixe brut inférieur à 36 500€,
- Les salariés ayant une ancienneté supérieure à 5 ans et ayant un salaire annuel fixe brut inférieur à 38 500€.

Les salariés pouvant bénéficier de cette mesure sont pour les ETAM :

- Les salariés ayant une ancienneté inférieure à 3 ans et ayant un salaire annuel fixe brut inférieur à 25 000€,
- Les salariés ayant une ancienneté entre 3 ans et 5 ans et ayant un salaire annuel fixe brut inférieur à 26 000€,
- Les salariés ayant une ancienneté supérieure à 5 ans et ayant un salaire annuel fixe brut inférieur à 27 000€.

L'ancienneté prise en compte pour les bénéficiaires de cette mesure est celle au 31 décembre de l'année N-1.

➤ 6.2.2 Modalités de gestion

Dans le cadre de la campagne d'augmentations individuelles, le manager a la possibilité de solliciter un complément d'augmentation au bénéfice de certains salariés éligibles en application des conditions ci-dessus et sur la base de son évaluation du niveau de performance de l'intéressé, du niveau des rémunérations pour des profils/compétences équivalents en tension sur le marché, de leur ancienneté/parcours professionnel ainsi que du positionnement salarial de salariés ayant un profil équivalent.

Afin de garantir un montant significatif, toute décision d'augmentation complémentaire à ce titre est d'un montant minimum de 1% du salaire annuel fixe brut pour une année pleine.

Ce complément d'augmentation ne peut être attribué que sous réserve d'une décision préalable d'augmentation individuelle et après examen de la cohérence globale de la situation de rémunération de l'intéressé sur proposition du manager et validation par la DRH au niveau central.

Pour ce faire, cette enveloppe spécifique est pilotée de façon centralisée au niveau Direction et ou sociétés par la Direction des Ressources Humaines.

➤ 6.2.3 Budget et date d'effet

6.2.3.1 – Régularisation intervenant en mars 2022

Suite aux revalorisations du SMIC intervenues en octobre 2021 et en janvier 2022, les salariés présents au 31 mars 2022 et éligibles à la mesure NAO 2007 au titre de ces périodes, bénéficient d'une régularisation rétroactive sur la paie du mois de mars 2022 dans les conditions de l'accord du 20 avril 2007.

6.2.3.2 – Budget d'augmentation individuelle supplémentaire pour 2023 et 2024

Il est convenu entre les parties qu'un budget de 0,1% de la masse salariale calculé aux bornes de chaque établissement distinct (selon la base de calcul énoncée à l'article 4.1 du présent accord) dédié au dispositif ci-dessus exposé, est mis en place pour les années 2023 et 2024. Celui-ci se substitue définitivement aux dispositions de l'article 2.3 de l'accord NAO du 20 avril 2007.

Dans l'hypothèse où ce budget ne serait pas totalement consommé, le reliquat est transféré sur le budget des augmentations salariales de chaque établissement distinct.

S'agissant des années suivantes, ces dispositions feront l'objet d'une négociation spécifique à engager au plus tard au 31 mars 2025.

Cependant et à défaut d'accord, ce dispositif d'augmentation individuelle supplémentaire sera reconduit aussi longtemps qu'au moins 8 % des salariés (hors alternants) d'une des tranches d'ancienneté visées à l'article 6.2.1 (ancienneté inférieure à 3 ans, ancienneté entre 3 ans et 5 ans et ancienneté supérieure à 5 ans) auront un salaire annuel fixe brut inférieur à l'un des plafonds de rémunérations visés au même article.

Pour les années 2023 et 2024, l'augmentation supplémentaire prendra effet à la même date que celles retenues pour les mesures salariales que ce soit par voie d'accord ou décision unilatérale.

Article 7. Autres dispositions

7.1 – Modalités de communication auprès des salariés

Chaque société de l'UES OBS élabore un plan de communication à destination de l'ensemble des salariés afin de les informer des principes et mesures prévues dans les accords ainsi que les dates clés de mise en œuvre.

Ce plan de communication prévoit notamment une information écrite des salariés et un temps d'échange entre le salarié et son manager tant sur la décision individuelle d'augmentation que sur les dispositions prévues au présent accord.

Chaque manager doit expliquer les raisons de sa décision à chaque salarié en faisant le lien entre l'appréciation du travail et le développement des compétences réalisé au cours de l'Entretien Individuel et la décision d'augmentation managériale.

7.2 – Bilan des promotions 2022

Dans le cadre du bilan NAO UES OBS 2022, la Direction s'engage à présenter les éléments relatifs aux augmentations salariales liées aux promotions.

7.3 – Formalités de dépôt et publicité, durée, révision et dénonciation

➤ 7.3.1 Formalités de dépôt et publicité

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Bobigny en un exemplaire.

L'accord sera déposé sur la plateforme de télé procédure qui transmettra automatiquement à la DRIEETS Ile de France.

Conformément à l'article L.2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale.

Conformément à l'article 2 du décret 2017-752 du 3 mai 2017, la version déposée ne comportera pas les noms et prénoms des personnes signataires.

En outre, un exemplaire sera établi pour chacune des parties et sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

La Direction remettra un exemplaire du présent accord à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la CCN BETIC pour information.

➤ 7.3.2 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée déterminée, pour l'année 2022 à l'exception de la revalorisation du Titre Restaurant prévu à l'article 5.2 et du Forfait Mobilité Durable prévu à l'article 5.3 du présent accord qui sont mis en place pour une durée indéterminée.

La durée d'application des dispositions relatives à l'enveloppe d'augmentation individuelle supplémentaire relève quant à elle de l'article 6.2.3.2 du présent accord.

➤ 7.3.3 Modalités de révision

Une procédure de révision pourra être engagée dans les conditions fixées aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des autres signataires le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, une négociation s'ouvrira à l'initiative de la Direction en vue, le cas échéant, de la conclusion d'un avenant de révision.

En cas de révision, l'avenant signé devra faire l'objet des mêmes formalités de dépôt et de publicité que le présent accord.

➤ 7.3.4 Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par chaque partie signataire dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail, sous réserve d'un préavis de trois mois.

Fait en 5 exemplaires à Saint Denis, le 18 mars 2022

La Direction

Laurent SICART
Directeur Général Délégué OBS SA dûment mandaté

Les Organisations Syndicales de l'UES OBS

Pour la CFDT F3C Christophe MALHERBE	Pour la CFE-CGC Julien CIVRAY	Pour la CGT OBS Frédéric LE THIEC
---	----------------------------------	--------------------------------------

La signature numérique emporte le consentement de chaque signataire 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 façon 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 1 – REVENDICATIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

a) **CFDT-F3C :**

La **F3C Cfdt** réclame et revendique pour la négociation annuelle obligatoire 2022 sur les salaires effectifs, le temps et conditions de travail, le partage de la valeur ajoutée dans l'UES OBS ainsi que le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Comme le prévoit la loi PACTE du 22 mai 2019, la **F3C Cfdt** ajoute des revendications spécifiques à la Responsabilité Sociale et Environnementale de l'Entreprise. La **F3C Cfdt** regrette une nouvelle fois que la Direction n'ait fait aucune proposition dans ce sens lors de la première réunion de NAO 2022 de l'UES OBS et qu'elle attende les propositions des Organisations Syndicales, en particulier celles de la **F3C Cfdt**.

Propos liminaires

Lors de la signature de l'accord NAO 2021, les parties s'étaient entendues sur les points suivants :

- **Une dissociation de l'enveloppe d'augmentation individuelle et du budget promotion (Article 4.5)**
Le bilan présenté le 11 janvier démontre que la Direction n'a pas tenu son engagement :
 - En piochant dans les enveloppes des augmentations individuelles et de fidélisation pour financer les promotions chez OBS SA,
 - En ne donnant aucun montant pour les promotions chez OCD SAS,
 - En ne faisant qu'une enveloppe chez Enovacom SASU (Malheureusement pour ses salariés, la **F3C Cfdt** n'était pas conviée aux réunions NAO pour cet établissement en 2021).
- **Un aménagement de la mesure dite « NAO 2007 » (Article 6.3)**
La Direction n'a proposé aucun aménagement sur les minima salariaux en campant sur sa position historique de suppression du dispositif ; remettant en cause le principe même du salaire minimum.
- **Une mesure incitant à la restitution des véhicules de statut et de fonction (Article 5.2 paragraphe 2)**
La Direction n'a proposé aucune mesure sur ce sujet : engagement non tenu.
- **Proposer une répartition égalitaire de la prime vacances (Article 6.2)**
La seule analyse apportée par la Direction est un tableau 2x2 sans aucune source indiquée et qui discrédite le bienfait de la mesure, 8 mois après la signature de l'accord 2021.

La **F3C Cfdt** regrette qu'aucun de ces engagements n'a été tenu par la Direction ; d'autant plus que la **F3C Cfdt** avait fait de ces mesures la condition de sa signature.

Demandes

La **F3C Cfdt** demande (*) les éléments suivants pour les NAO 2022 de l'UES OBS :

1. Les DADS/DSN,
2. Les montants des indemnités de congés payés tel que définis dans l'article 31 de la CCN BETIC,
3. Les montants de la prime vacances distribuée,
4. Les effectifs (sociaux, totaux, permanents, moyens),
5. Les bilans restauration, en particulier sur les Titres-Restaurant,
6. Les dépenses liées au carburant des voitures de statut et de fonction, en euros et en litres.

(*) Pour les 3 établissements de l'UES OBS et ceux de l'UES B&D, et pour les périodes 2019/2020/2021

Réclamations

La **F3C Cfdt** porte les réclamations suivantes pour les NAO 2022 de l'UES OBS :

1. La mise à disposition d'un local syndical **F3C Cfdt** conformément à l'accord de 2019 sur les moyens des OS de l'UES OBS :
 - 6.1. Sur le site de la Défense pour OBS SA,
 - 6.2. Sur le site de Rennes pour OCD SAS,
 - 6.3. Sur le site de Marseille pour Enovacom SASU.
2. Le respect du calendrier social présenté en janvier 2022 ; en particulier pour les NAO Etablissement de l'UES OBS qui prévoit une mise en paye en mai.

Revendications

La **F3C Cfdt** revendique la prise en compte par les parties pour les NAO 2022 de l'UES OBS :

1. Chaque mesure est chiffrée en euros, en pourcentage de la DADS/DSN (équivalente de la MSG donnée pour l'intéressement) et présente le bilan carbone correspondant,
2. Tous les salariés présents au moment de la mise en œuvre des NAO sont éligibles,
3. La date d'application (si possible sur l'ensemble de l'année 2022) de chacune des mesures est spécifiée dans l'accord,
4. Les mesures concernant la Responsabilité Sociale et Environnementale de l'Entreprise sont décidées au niveau de l'UES OBS et déployées au niveau des Etablissements OCD SAS et Enovacom SASU, et au niveau des directions pour OBS SA.
5. Les Organisations Syndicales Représentatives de l'UES OBS sont invitées à l'ensemble des NAO établissement,
6. Les parties signataires se mettent d'accord sur l'attendu du bilan de la mise en place des mesures.

Rémunération

La F3C Cfdt rappelle que le taux d'inflation a nettement augmenté au cours de l'année 2021 à +2,8%. Cette inflation est majoritairement liée aux prix de l'énergie (électricité, carburant et gaz) lesquels représentent 1,6 point de pourcentage sur les 2,8 %. La F3C Cfdt rappelle également la forte revalorisation du SMIC de 3,21% en 2021 (0,99% en janvier et 2,2% en octobre).

Pour couvrir la baisse du pouvoir d'achat ainsi que la hausse du coût de la vie et pour lutter contre les discriminations, la F3C Cfdt revendique pour les NAO 2022 de l'UES OBS :

7. La mise en place, pour chacune des NAO d'établissements, de mesures collectives sur la rémunération à hauteur de 3,14%,
8. Les enveloppes, lors des NAO d'établissements, ne concernent que les augmentations managériales sur le salaire fixe, hors promotions.
9. L'ouverture d'une négociation sur l'harmonisation des parts variables,
10. L'égalité de traitement femmes/hommes telle qu'indiquée dans l'accord égalité professionnelle 2021-2024 pour annihiler les écarts encore constatés,
11. La consultation du CSE Central de l'UES OBS sur le calcul de l'Index Egalité femmes/hommes et ceci avant chaque publication des résultats,
12. La non prise en compte de la prime vacances dans le calcul des minima de la NAO 2007 ; comme le prévoit l'article 32 de la CCN BETIC pour l'application des minima conventionnels,
13. L'indexation chaque année de la valeur faciale du Titre-Restaurant au plafond donné par l'URSSAF sur la même répartition part patronale/part salariale à 60/40 et ceci à partir de la date de signature de l'accord NAO UES OBS ; soit une valeur faciale de 9,48€ en 2022, avec 5,69€ de part patronale,
14. La prise en charge à 100% des frais d'admission pour les RIE avec lesquels l'UES OBS a une convention.
15. Augmentation de 10% des primes d'astreintes (Article 10.1) et d'Opérations en Heures Non Ouvrables (Article 8.2)

Temps et conditions de travail

La **F3C Cfdt** revendique, pour suivre la volonté du Groupe d'intégrer les salariés Orange SA dans les filiales de l'UES et d'harmoniser les traitements sociaux :

16. Dans le cadre de la Responsabilité Sociale et Environnementale de l'Entreprise, la **F3C Cfdt** regrette que la Direction n'ait fait aucune proposition dans ce sens lors de la première réunion de négociation. Magnanime, la **F3C Cfdt** fait quand même des revendications en espérant que la plupart d'entre elles trouveront écho auprès des oreilles de la Direction :
 - 16.1. Mise en place d'une Direction RSE dédiée au même niveau que la DAF, la DSI et la DRH au sein de l'UES OBS.
 - 16.2. L'ouverture d'une négociation « Plan de Mobilité Entreprise » ; avec a minima :
 - 16.2.1. Le passage à 500€/an pour le forfait mobilité durable, mis en place en 2020,
 - 16.2.2. La distribution d'une carte mobilité durable (de type BetterWay ou autre) à tous les salariés,

- 16.2.3. La prise en charge à 100% des abonnements annuels de transport en commun.
- 16.3. La mise en place d'un plan d'incitation pour réduire le parc de voitures de fonction/statut,
- 16.4. L'abandon des pratiques coûteuses en émission de CO2 et la mise en place de critères pour le transport, les bâtiments, le matériel, la restauration et le social,
- 16.5. La mise en place du vélo de fonction pour tous.
- 16.6. Restaurants d'entreprise : passage en 80% local, 80% bio, diversification des repas végétariens, privilégier les viandes à faible gaz à effet de serre,
- 16.7. Compensation carbone : création d'un fond solidaire dédié aux isolations de logement (1g de CO2 émis compensé par 1g de CO2 économisé grâce à l'isolation d'un bâtiment),
- 16.8. Le renouvellement des téléphones professionnels passe à 4 ans,
- 16.9. Le renouvellement des ordinateurs professionnels passe à 5 ans,
- 16.10. Lors d'un changement ou obtention de téléphones professionnels,
- 16.10.1. Pour le nouveau téléphone, proposer par ordre de priorité :
- o La réparation du téléphone détenu,
 - o Un téléphone reconditionné,
 - o Un Fairphone,
 - o Un téléphone avec un indice de réparabilité supérieur à 8,
- 16.10.2. Pour le traitement de l'ancien téléphone, proposer par ordre de priorité :
- o Au salarié de le récupérer,
 - o La reprise de l'ancien téléphone par l'Entreprise pour un retraitement écologique,
- 16.11. Privilégier les entreprises solidaires type ESAT pour l'entretien des bâtiments et des espaces verts, pour le recyclage du matériel informatique,
17. Le report des CP/JR/JSH/RC non pris durant un arrêt maladie conformément au jugement émis par la Cours de Justice de l'Union Européenne (CJUE),
18. L'ouverture d'une négociation sur la base des DUE « Politique Voyage et Règles & Procédure des déplacements de l'UES OBS » intégrant le surtemps de trajet et tous les sujets connexes,
19. L'ouverture d'une négociation sur l'annualisation des 1600h/an + 7h de solidarité,
20. Les Organisation Syndicales signataires sont systématiquement incluses dans la codétermination des outils identifiés dans les accords,
21. La compensation passe à 3€ par jour télétravaillés dans la limite de 50€ par mois ; en attendant la fin de la négociation Groupe.

Partage de la valeur ajoutée

Pour le partage de la valeur ajoutée mise en avant par la Direction du Groupe Orange pour Engage 2025, la **F3C Cfdt** revendique :

22. Dans le cadre de l'amélioration continue, de reverser les économies réalisées grâce à aux mesures liées à la Responsabilité Sociale et Environnementale de l'Entreprise sur le budget de formations dédiées à cette responsabilité,
23. La redistribution par temps de présence sans prise en compte de la rémunération pour la distribution de la prime vacances décrite dans l'article 31 de la CCN BETIC :
 - 23.1. Les salariés à temps partiels sont un équivalent 100% de présence. La F3C Cfdt rappelle que les articles L.3141-3 à L.3141-9 du code du travail prévoient, depuis le 8 août 2016, qu'un salarié à temps partiel contribue au même titre qu'un salarié à temps plein pour le calcul des indemnités congés payés,
 - 23.2. Le calcul de la prime vacances est réalisé sur le mieux-disant entre 10% de la masse globale des indemnités de congés payés et 1% de la MSG sur le période 1er juin / 31 mai.
24. L'adhésion au PERECOL du groupe Orange pour OBS SA et l'ensemble de ses filiales et sous-filiales,
25. La mise en place d'une grille salariale,
26. L'abondement pour un versement volontaire sur les placements « Orange Action Classique » du PEG Groupe,
 - 26.1.1. Est porté à 3€ pour 1€ déposé jusqu'à 200€, 1€ pour 1€ déposé jusqu'à 600€. Soit un abondement de 1000€ pour 600€ déposés,
 - 26.1.2. Est connu suffisamment tôt pour qu'il soit possible d'en bénéficier lors du versement de la participation en avril.
27. Alignement du kiosque salarié sur les pratiques Orange SA (jusqu'à 60% sur les abonnements, 120€ sur la VOD, remise Canal+, etc.)

Accompagnement de la fin des minima de l'UES OBS dits « NAO 2007 »

Puisque la Direction a fait le choix de lier cet accompagnement à la NAO 2022 de l'UES OBS, la F3C Cfdt formule les revendications suivantes :

28. Décorréliser la négociation sur les minima salariaux de l'UES OBS des NAO UES 2022 pour rester dans l'esprit de l'article 6.3 de l'accord NAO 2021.
29. Fournir une analyse sur la segmentation de l'accord « NAO 2007 » des salariés qui se trouvent sous les minima avant la mise à jour de mars 2022 (âge / genre / quotité de travail / situation de handicap) :
 - Moins de 3 ans d'ancienneté,
 - Moins de 5 ans d'ancienneté,
 - Plus de 5 ans d'ancienneté.
30. Pour accompagner la disparition progressive des minima spécifiques à l'UES OBS et sur la base de la proposition de la Direction (soit 3 années), traiter les bas salaires de la façon suivante :
 - 30.1. Dédier un budget fixe de 200k€/an pour augmenter spécifiquement les salariés répondant aux critères suivants :
 - Moins de 3 ans d'ancienneté et moins de 36k€ pour les cadres ou moins de 23k€ pour les ETAM,

- Moins de 5 ans d'ancienneté et moins de 38k€ pour les cadres ou moins de 24k€ pour les ETAM,
 - Plus de 5 ans d'ancienneté, moins de 40k€ pour les cadres ou moins de 26k€ pour les ETAM,
- 30.2. Pour les salariés de plus de 5 ans d'ancienneté, répondant aux critères ci-dessus un entretien spécifique avec un responsable du parcours professionnel au niveau de l'UES OBS.
- 30.3. Pour chacune de ces 3 années :
- 30.3.1. L'augmentation a lieu en septembre 2022, septembre 2023 et septembre 2024. Une période différenciée – nettement après – de la période des NAO permet de ne pas polluer les décisions managériales
- 30.3.2. Chaque année, la Direction fournit l'analyse (âge / genre / quotité de travail / situation de handicap) des salariés répondant aux critères et n'étant pas rattrapés.
- 30.4. Un accord spécifique en 2025 avec un maintien des mesures inscrites en 2022 si XX% des salariés sont sous les seuils des salaires annuels définis dans l'article 6.2.1.

b) CFE-CGC

Revendications récapitulatives

Fort du constat et bilan des mesures mises en place de l'année précédente présentées lors de la première réunion, la CFE-CGC émet les revendications suivantes :

♦ Primes vacances :

- La CFE honore les signatures de l'année 2021, mais déplore que les gains de certains salariés se fassent au détriment des pertes d'autres salariés ; il y va d'éviter des ressentis d'injustice auprès de collaborateurs méritants.
- En séance d'échange, la CFE-CGC a demandé une prime égalitaire d'un montant de 1.000 € pour tous les salariés.
- La CFE-CGC demande la compensation du manque à gagner en salaire brut pour tous les salariés dont le salaire est compris entre 40.000 € et 80.000 € brut : entendant les arguments de la direction et des autres OS, la CFE-CGC maintient ce montant pour compromis.
- Un salarié qui ne bénéficie pas d'une augmentation décidée par son manager ou dont le manager considérera que l'augmentation mécanique est suffisante doit pouvoir bénéficier de cette compensation.
- La CFE-CGC conditionne sa signature à la compensation du manque à gagner sur cette prime annuelle pour les salariés.

♦ NAO 2007 :

- La CFE-CGC demande le maintien des minima salariaux dans la durée.

- La CFE-CGC demande le rétablissement des RTT qui ont été consentis à l'article 3.2 de l'accord.
- ◆ La négociation de l'enveloppe doit être faite sur la base de la masse salariale globale, et non uniquement sur la masse des salaires fixes de la population éligible
- ◆ L'augmentation de l'enveloppe doit être proportionnelle à la croissance du nombre de salariés
- ◆ + 90 % des personnels éligibles doivent bénéficier d'une Augmentation Individuelle
- ◆ Proposer la possibilité de conversion de l'Augmentation Individuelle en Jours de Repos Compensateurs supplémentaires pour les salariés qui en font la demande.
- ◆ La CFE-CGC demande une revalorisation des montants minimums et garantis d'Augmentation Individuelle :
 - Non Cadre : 420 €
 - Assimilés Cadres : 480 €
 - Cadre : 580 €
 - Les établissements peuvent négocier à la hausse ces minimas, ils doivent pouvoir être mieux disant au niveau de chaque établissement de l'UES OBS.
- ◆ La CFE-CGC revendique qu'une Augmentation Collective de salaire de 300 € soit appliquée à tous les salariés de l'UES OBS dans le but d'atténuer les effets de l'inflation en France qui est prévue de 5 % par la Banque de France en cette fin février 2022, et de maintenir le pouvoir d'achat des salariés.
 - Ce montant doit s'ajouter aux minimas cités ci-dessus.
- ◆ 100% de la population senior éligible, à savoir de plus de 50 ans révolus, doit bénéficier d'une augmentation
- ◆ Suppression de tous les budgets à caractère exceptionnel de l'enveloppe NAO
- ◆ La CFE-CGC rappelle que le budget des augmentations doit être indépendant des budgets liés aux promotions, aux primes exceptionnelles, primes de fidélisations, et aux parts variables.
 - Les budgets doivent être présentés au moment des négociations.
 - Les managers ont la possibilité de solliciter des primes tout au long de l'année, et d'imputer celles-ci sur un budget dont l'usage n'entre pas dans la période des NAO.
 - Il ne serait pas moral de léser les salariés qui méritent une NAO : les primes et éléments financiers visant à fidéliser ponctuellement un salarié doivent rester dans le budget de la masse salariale et ne peuvent pas être considérés au même titre que les augmentations régulières des autres salariés.

- Comme échangé lors de la négociation, l'appréciation de l'allocation de ces budgets (prime exceptionnelle, fidélisation, etc.) doit rester à la main des négociations au sein des établissements.
- ◆ Les budgets NAO ne doivent pas servir aux personnes non éligibles
- ◆ L'enveloppe NAO doit servir à augmenter les salaires bruts fixe et non les parts variables
- ◆ Abondement sur le versement volontaire aux actions Orange contenues dans le PEG de 500 € abondé à 600 € en écho à la pratique Groupe
- ◆ Mettre en place un dispositif de retraite complémentaire collectif de type PERCOL
 - Adhésion de l'intégralité des entités et filiales de l'UES OBS SA au dispositif PERCOL du Groupe Orange à l'instar de toutes les autres filiales
 - Adhésion à l'abondement liée au dispositif PERCOL du Groupe Orange à l'instar de toutes les autres filiales
- ◆ **Titres Restaurants :**
 - Revalorisation du montant du Ticket Restaurant à 9,48 € (avec pour répartition 60/40 entre l'entreprise et le salariés) conformément au barème URSSAF mis au jour le 1^{er} janvier 2022. Un montant inférieur ferait trop fortement peser sur les plus bas salaires l'inflation 2022 du panier repas.
 - Pour rappel, la valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est maintenant comprise entre 9,48 € et 11,38 €, confère l'URL <https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/frais-professionnels/les-titres-restaurant.html>
- ◆ **Egalité Professionnelle :**
 - Exclure de l'enveloppe NAO le budget alloué au traitement des écarts salariaux entre Hommes et Femmes
 - Provisionner ce supra budget au niveau de l'UES
 - La formulation dans l'accord ne doit pas laisser la possibilité que le rattrapage serve de NAO aux personnes concernées ou l'inverse. Cette mesure doit donc être traitée hors de l'attribution des NAO par le manager, et venir s'ajouter aux NAO déjà affectées pour les personnes concernées.
- ◆ **CET :**
 - En aménagement lié au contexte : qu'un salarié puisse déposer sans limite tous ses jours de Repos (Salariés, Compensateurs, Employeurs) sur son CET

- Plus particulièrement, la CFE-CGC insiste sur le fait que les Jours de Repos Compensateurs puisse être affectés au CET, conformément à notre convention collective
- ◆ Le Forfait Mobilité Durable doit être passé à son nouveau plafond de défiscalisation de 600 €
- ◆ **Frais de Déplacement :**
 - Alignement des remboursements des frais de déplacement avec la politique du Groupe
- ◆ **Traitement des augmentations mécaniques :**
 - Un traitement financier spécifique doit être réalisé pour les collaboratrices rentrant de leur congé maternité
 - Les IRPs doivent percevoir les augmentations dues à leur statut en respect de la règle définie pour le calcul du traitement des augmentations mécaniques
- ◆ Rétroactivité au 1^{er} janvier 2022
- ◆ La notification des décisions relatives au traitement de la situation d'un salarié au regard des accords NAO signés doit lui être fournie de façon écrite par son manager

b) CGT OBS

☐ Préambule

La CGT OBS demande une négociation unique pour les filiales ceci afin d'éviter des différences de traitement du fait de négociations « NAO » dans les différentes filiales.

La CGT OBS demande la définition d'une enveloppe d'augmentations salariales basée sur une répartition équitable de la Valeur Ajoutée créée par l'entreprise et ses salariés.

La CGT OBS demande une mesure collective d'augmentation pour couvrir de l'évolution du coût de la vie pour tous les salariés de l'UES OBS, s'élevant à 3,4% selon l'IPCH (Indice des Prix à la Consommation Harmonisé, indicateur européen).

La CGT OBS demande une enveloppe conséquente d'augmentations individuelles afin que les managers puissent appréhender au mieux les augmentations salariales des équipes, éviter le saupoudrage et les quasiment 20% de salariés non-augmentés chaque année, et presque un homme sur deux l'année dernière chez Evovacom.

La CGT OBS demande le respect du principe « A travail égal salaire égal » afin d'éviter les différences de traitement au sein des équipes.

Pour faciliter l'atteinte de cet objectif, la CGT OBS demande à ce que le budget alloué à l'intéressement soit utilisé pour l'enveloppe des augmentations salariales et la prime d'intéressement abandonnée.

L'expertise économique montre que l'ancienneté moyenne des salariés démissionnaires est inférieure à 3 ans. Sur un marché de l'emploi très tendu dans notre secteur d'activité, nous peinons à attirer les compétences dont nous avons besoin pour renforcer les équipes, mais aussi à les garder. Au-delà de la démonstration des effets désastreux de la politique salariale de notre entreprise, ce sont les conditions de travail de l'ensemble des salariés qui en pâtissent (report de charge de travail, temps et coût de formation des remplaçants, recours à la sous-traitance plus coûteuse). Il est temps d'investir dans une politique salariale sérieuse.

❑ Mesures salariales

➤ Augmentation individuelle :

- Les salariés ayant un niveau de performance globale > 1 dans leur EI doivent être augmentés

Ne pas augmenter un salarié sans rapporter la preuve d'éléments objectifs et matériellement vérifiables pour décider de la non-augmentation est discriminatoire (cass. civ. soc. 6 mai 2015, 13-25.821)

- Proscrire des augmentations de salaire supérieures à 3% avec une augmentation de part-variable supérieure à 100%
- L'enveloppe des augmentations individuelles est réservée à l'augmentation des salaires fixes uniquement, et ne doit pas servir notamment à l'augmentation des femmes de retour de congés maternité.
- Rétroactivité au 1^{er} janvier 2022.

➤ Population éligible :

- Tous les salariés ayant validé leur période d'essai au moment de la mise en œuvre de l'accord.
- Inclusion des salarié-e-s de Telefact dans le périmètre d'application de l'accord.

➤ Notification managériale motivée par écrit.

Notamment, en cas de refus d'augmentation individuelle, mention des éléments pertinents, vérifiables et en rapport avec le travail pour les salariés concernés.

Tout refus d'augmentation non lié au travail du salarié peut être considéré comme une différence de traitement infondée.

➤ Minima salariaux :

Les salaires minima doivent être attractifs.

- Salaire de base ETAM : 2 000€ bruts/mois
- Salaire de base cadre : PMSS.
A titre indicatif : PMSS 2022 : 3 428€ bruts/mois.

➤ NAO 2007

- Augmentation de 13% de tous les minima pour englober plus de salariés
- Les enveloppes NAO 2007, promotions et « égalité » doivent être distinctes de celle des augmentations NAO courantes.
- Une régularisation du minimum « NAO 2007 » ne doit pas servir d'augmentation au titre des NAO courantes.
- Prime de vacances est exclue avant vérification des minima salariaux (NAO 2007 ou conventionnels).

Frais professionnels :

- Barème kilométrique aligné sur le barème des impôts 2022
- Forfait déjeuner à 20€

Prime télétravail :

➤ En cas de télétravail :

- 5 jours/semaine : 50€ nets/mois
- 4 jours/semaine : 40€ nets/mois
- 3 jours/semaine : 30€ nets/mois
- 2 jours/semaine : 20€ nets/mois
- 1 jours/semaine : 10€ nets/mois

Ticket Restaurant (TR) :

- Passage de la part patronale (60% de la valeur faciale) à 5,69€ => valeur faciale à 9,48€

Engagements et actions afin de ne plus avoir à mettre en place d'enveloppe pour l'égalité Femme/Homme d'ici 2023.

- Arrêt maladie et congés payés : « Tous les travailleurs doivent disposer de périodes de repos suffisantes », aussi tout salarié, même ayant subi des arrêts maladie répétitifs ou un arrêt de longue durée, bénéficiera d'au minimum quatre semaines de congés payés (article 7 de la directive européenne du 4 novembre 2003 et arrêts de la CJUE).

RSE : Développement Durable

Considérant que notre planète dispose de ressources finies, nous demandons d'en finir avec les objectifs de croissance infinie des revenus et de la profitabilité.

Améliorer le cycle de fin de vie des matériels obsolètes :

- Organiser la collecte des anciens matériels en proximité plutôt qu'en central, pour réduire les coûts d'expédition notamment,
- Proposer les matériels sortis du parc aux salariés en proximité pour leur offrir une seconde vie.

Limitation de l'impacts des déplacements des salariés :

- Permettre aux salariés qui le souhaitent d'être rattachés au site le plus proche de son lieu d'habitation,
- Forfait Mobilité : Appliquer a minima le plafond URSSAF (500€ en 2021)

ANNEXE 2 – MODALITES D'APPLICATION DU FORFAIT MOBILITE DURABLE

Les modes de transport visés, considérés comme « alternatifs » sont les déplacements domicile-travail des salariés effectués :

- à vélo (vélo ou vélo électrique) propriété du salarié ou en location
- en covoiturage (en tant que conducteur ou passager) ;
- avec des engins de déplacement motorisés ou non en location, libre-service ou personnels équipés d'un moteur ou d'une assistance non thermique (comme les scooters, trottinettes électriques ou non) ;
- en autopartage avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène ;
- avec des titres de transports en commun (hors abonnement).;

L'ensemble des salariés présents dans l'entreprise à la date de la campagne (CDI, CDD, alternants) sont éligibles à cette mesure à l'exception des salariés bénéficiant d'un véhicule de statut, d'un véhicule de fonction ou de la mise à disposition d'un véhicule de l'entreprise permettant de réaliser notamment les déplacements domicile-lieu de travail (remisage à domicile).

En outre, pour pouvoir bénéficier de cette mesure, le salarié doit également remplir les conditions relatives à la distance trajet domicile parcourue et à la fréquence d'utilisation de ces modes de transport dits « alternatifs » définies ci-dessous :

- le domicile du salarié doit être situé à plus de deux kilomètres du lieu de travail,
- les modes de transport dits « alternatifs » doivent être utilisés à une fréquence d'au moins deux fois par semaine de travail minimum.