

# Relevé de décision « Mobilité interne à l'initiative du salarié »

Janvier 2023 – IN– Groupe France

En octobre 2022, l'accord « *Mobilité interne à l'initiative du salarié* » n'a pu être validé, faute de signature d'organisations syndicales représentant plus de 50% des personnels. **Sous la pression d'un référendum d'entreprise** visant à consulter l'ensemble du personnel par suffrage direct (disposition rendue possible par les ordonnances Macron), **la Direction d'Orange a cédé** (après avoir catégoriquement refusé de le faire) **suite au [courrier du 20 octobre de la CFE-CGC Orange](#), et a signé un [Relevé de Décision](#)** le 7 novembre dernier, valable dans un premier temps jusqu'au 30 novembre 2023.

## ► Enjeux et éléments essentiels obtenus

Pour mieux appréhender l'intérêt de cette décision pour **l'évolution professionnelle des personnels**, voici **les enjeux et les principaux engagements** obtenus :

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une diversification des perspectives professionnelles avec des parcours professionnels sécurisés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Six jours de découvertes en filiale ou sur des métiers Innovants.</li> <li>- La possibilité de candidater sur des projets de l'entreprise d'une durée minimale de 3 mois à 12 mois maximum, en conservant son attachement à son entité d'origine. La participation à ces projets est systématiquement formalisée dans une convention tripartite (salarié/entité d'origine/entité prenante).</li> </ul> <p><b>A noter</b> : cette perspective professionnelle n'est pas accessible aux salariés affectés à des activités facturables en interne (sic) ou en externe. Et, l'entreprise s'engage à ne générer d'exclusion si ce type de mobilité amenait les personnes à ne plus disposer d'activité pérenne.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Retour en arrière possible sur 24 mois vers l'entité d'origine et, sans limitation de délais, en cas cessation d'activité de l'entité prenante ou de sa vente hors du Groupe Orange</li> <li>- Engagement sur des parcours de reconversion facilités (un objectif de 800 personnes affiché mais qui n'apparaît plus dans la DU).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'accompagnement personnalisé et la formation, leviers de la mobilité</li> </ul>	<p>Pour le besoin d'acquérir de nouvelles compétences, la Direction s'engage à proposer un Plan de Développement Individuel (PDI) au salarié en amont de sa prise de poste, et au plus tard 6 mois après.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une simplification du processus de recrutement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 entretiens maximum.</li> <li>- Un nouveau portail (en préparation) accessible à toutes les entités du groupe.</li> <li>- Une prime de 600 euros maximum pour les postes en déficit de candidature sur une période pouvant aller jusqu'à 3 ans.</li> <li>- Une possibilité d'intégrer un vivier pour des recruteurs internes.</li> </ul>

La CFE-CGC Orange a réussi à faire intégrer à cette décision un tableau de correspondance des conventions collectives et des éléments clés des packages sociaux (salaire/prime/congés/CET/prévoyance santé).

Un accord sur les mobilités internes à l'initiative du salarié demeure le gage d'une bienveillance affichée de la part de la Direction, autre que de simples mots. Les attentes sociales sont donc fortes et le dispositif devrait encourager le déploiement des activités en dehors des métropoles. Aussi, un contrat de travail étant un engagement individuel avec une structure juridique, ce relevé de décision aura pour objectif de cadrer et simplifier les échanges des deux entretiens préalables au recrutement.

## ► Le périmètre de cette décision

Il concerne Orange Groupe en France, la maison mère et ses filiales (à + de 50%). Les mobilités sont **exclusivement** à

l'initiative des salariés et par mobilité, l'entreprise entend mobilité hiérarchique, fonctionnelle ou géographique.

La **mobilité géographique se définit** par une distance entre les 2 lieux de travail >= à 50 km ou un temps de trajet aller ou retour >= à 1h30 en transport en commun.

La CFE-CGC Orange a demandé un accord mobilité à l'initiative du salarié pour répondre aux besoins de sécurisation des parcours professionnels au niveau national, et à l'international. Cependant, le périmètre reste limité aux structures juridiques du groupe Orange en France, la Direction (franco-française) ayant beaucoup de mal à intégrer la dimension internationale...

## ► Le cadre juridique

Ce relevé de décision « Mobilité » constitue un socle mais ne se substitue pas aux dispositions déjà existantes ([Type DG14 à Orange France](#)). Celles-ci s'inscrivent en complément de l'accord de groupe 2010 « Accord sur les principes fondamentaux : perspective - emploi et compétences - développement professionnel - formation - mobilité ». Il aura donc fallu 12 ans pour faire évoluer la politique de « mobilité »...

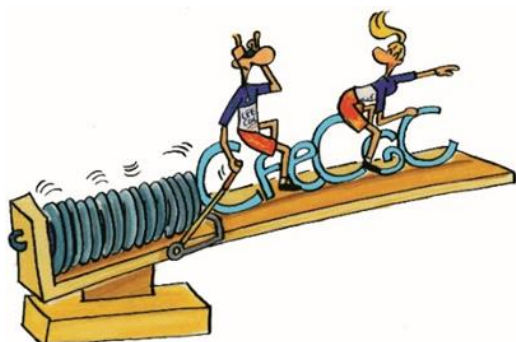
### Les conventions collectives et la mobilité des salariés en France

Il existe une dizaine de conventions collectives au sein d'Orange pour l'ensemble du personnel de droit privé. Chacune d'elles cadre le pouvoir de direction et les contreparties à notre relation de subordination. Avec le contrat de travail et le règlement intérieur ce sont des documents essentiels à la relation de travail.

Ce relevé de décision « Mobilité » présente **une table de correspondances entre les bandes de rémunérations** sur les 5 principales ([Cf. Annexe 2 : Repères CCNT/BETIC-CCN de la Banque- CCN Commerce et Services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager](#)).

## ► Un portail des opportunités

Refondant tous les portails actuels (dont Jobsmap), ce portail des opportunités (obtenu non sans mal) est **attendu pour 2023** et devrait permettre aux personnels de s'inscrire dans des viviers et faire part de leur intérêt pour certains postes et être ainsi prioritairement sollicités. Une mise en œuvre concrète de cet Accord.



## ► Un accompagnement à négocier

Pour rendre attractifs les postes difficiles à combler, l'entreprise s'engage à « définir des postes critiques » et à les identifier lors de la publication. Aussi, pour susciter des vocations, une mesure d'accompagnement au bénéfice du salarié prévoit une **prime allant jusqu'à 600 euros/mois pour une durée pouvant aller jusqu'à 36 mois**.

D'autres dispositions financières sont en cours de négociation dont une nouvelle décision complémentaire qui devrait définir les modalités d'accompagnement des salariés, actuellement négociées individuellement. Si la DRH ne tient pas son engagement à la hauteur de l'enjeu, la CFE-CGC Orange n'hésitera pas à mettre le sujet sur la place publique.

**La CFE-CGC Orange regrette, en effet, que les autres mesures d'accompagnement soient laissées à la main de la négociation entre le salarié et la Direction comme :**

- ♦ La prime de mobilité fonctionnelle (en général jusqu'à 3 mois de salaire)
- ♦ La prime de parcours de professionnalisation (pouvant aller jusqu'à 15% du salaire annuel)
- ♦ L'indemnisation des frais de visite sur le nouveau site de vie (par exemple 2 jours offerts et pris en charge)
- ♦ L'indemnisation des frais de réinstallation (à hauteur de 3000€ + 1200€ par enfant à charge)
- ♦ Le paiement des frais de déménagement et garde-meubles
- ♦ La prestation recherche d'emploi pour le conjoint par un prestataire externe
- ♦ L'indemnisation perte d'emploi du conjoint ; 40% du salaire brut du conjoint (limité par exemple à 20 000€)
- ♦ La compensation du différentiel de coût de loyer entre la zone de départ et la zone d'arrivée ou participation à l'achat d'un logement sur 5 ans avec un modèle dégressif, 100% la 1<sup>ère</sup> année -> 25% la 5<sup>ème</sup>

## ► Un dialogue social en crise

Incapable de projeter l'avenir des personnels dans une perspective collective, **la DRH n'a signé cette décision que pour un an seulement** (au lieu de trois si l'accord avait été signé).

Les organisations syndicales non-signataires portent une lourde responsabilité sur la fragilisation du dialogue social, plus motivées pour négocier ce qui concerne les représentants du personnel plutôt que ce qui préoccupe les personnels, à savoir : leur évolution professionnelle, une des voies leur permettant d'améliorer leur pouvoir d'achat.



### Vos correspondants

Eric BOILEAU	06 78 62 20 64
Michel POURSOULIS	06 76 72 24 39
Bruno MOREAU	06 71 01 12 62
Pierre MENICOT	06 73 67 03 68



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !



[www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)  
abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](http://bit.ly/abtCFE-CGC)  
tous vos contacts : [bit.ly/annuaireCFECCG](http://bit.ly/annuaireCFECCG)