



Agences distribution

« Grand Rouen » : le projet, vos droits

diffusion locale mars 2016

Pour adapter les boutiques aux nouveaux concepts de magasin, à l'évolution des flux et aux demandes client, plusieurs changements vont être effectués...

- Ouverture d'un Mégastore au sein de l'Espace du Palais à Rouen, entraînant le regroupement de 4 boutiques : Gros Horloge et Saint-Sever (Orange) ainsi que Rue Jeanne d'Arc et Bois Cany (GDT)
- Fermeture de la boutique d'Elbeuf pour concentrer les flux client vers celle de Tourville-la-Rivière.

Pas de changement immédiat pour les boutiques de Mont-Saint-Aignan et Barentin : elles pourraient cependant bénéficier d'une relocalisation ou d'un changement de concept en fonction des opportunités

■ Le Mégastore, c'est :

- 500 m² de surface destinés à mettre en valeur les produits et services d'Orange dans un espace moderne et attractif, « véritable vitrine de nos innovations » ;
- Un effectif cible de 32 personnes : 3 managers dont deux adjoints, 1 gestionnaire d'espace de vente, 23 conseillers commerciaux et 5 conseillers techniques et coach « enjoy » ;
- Une PVC 50/50 identique aux TGB ;
- Une ouverture prévue pour l'été 2016.

■ Faites valoir vos droits !

- En cas de mobilité géographique à l'initiative de l'entreprise, le salarié bénéficie d'une priorité de recrutement sur le même poste et avec le même niveau de responsabilité ou d'expertise que le poste supprimé. Chaque salarié se verra proposer de poursuivre son activité dans le mégastore de Rouen ou dans la boutique de Tourville. Il pourra cependant exprimer des souhaits différents lors d'un entretien individuel, postuler à tout moment sur les postes disponibles via Anoo/Job Maps et effectuer des journées découverte.
- D'autre part, l'entreprise garantit la prise en charge des coûts réels et induits par cette mobilité, comme par exemple l'aggravation du temps de trajet. Une étude sera effectuée en fonction du cas individuel de chaque salarié.

■ Personnels GDT

La boutique GDT Rue Jeanne d'Arc à Rouen doit devenir une enseigne « Mood » dédiée aux objets connectés.

Conformément à l'art 3.2.1 de l'accord perspectives emploi et compétences :

- « lors d'une suppression de poste, les salariés se verront offrir trois propositions de postes fermes et personnalisées d'un niveau de classification au moins équivalent ». L'entreprise, attentive à la situation des salariés à temps partiel issus de GDT, veillera à répondre au mieux à la demande éventuelle de maintien du temps partiel par le salarié.
- « pour les niveaux A à Dbis inclus il sera proposé en priorité un poste de qualification égale sur le même site, à défaut un poste au plus près sur le bassin de vie et dans tous les cas sur le bassin d'emploi ou sur une zone géographique d'emploi limitrophe si cette solution est plus avantageuse en termes de temps de trajet ». Pour les bandes E, F et G s'ajoute le bassin d'emploi national.

Conformément à l'art 3.3.3 de l'accord GPEC, concernant la reprise de l'ancienneté il est prévu :

- « lorsque les salariés changent de société au sein du Groupe, leur ancienneté au sein du Groupe et celle du groupe d'emploi CCNT, ou par assimilation pour les autres conventions collectives, sont intégralement reprises. Les salariés sont dispensés d'une nouvelle période d'essai et conservent l'intégralité de leur crédit d'heures acquis au titre du DIF » ; [un dispositif d'accompagnement spécifique a été mis en place.](#)
- Concernant la rémunération, « à l'occasion d'une mobilité interne entre les entreprises du Groupe, l'ensemble des éléments de rémunération des salariés fait l'objet d'un document écrit entre les parties, à savoir : le fixe (avec une garantie de maintien sauf accord express du salarié), la part variable, les éventuels avantages en nature, ainsi que la situation en matière de prévoyance, de frais de santé et de retraite complémentaire ».

Restons vigilants !

Quelle justification économique ?

L'accord sur les principes fondamentaux du 5 mars 2010 prévoit une présentation des enjeux économiques tels que « études de marché, business plan chiffré et argumenté présentant les attentes économiques [...] réductions de coût, amélioration opérationnelle... » lors du passage du dossier en CE. Or la présentation qui a été faite à ce jour reste incomplète et ne démontre pas l'utilité de fermetures, à la fois en termes de baisse de flux et de chiffre d'affaires.

L'accompagnement financier des salariés : le grand flou

Bien que cela soit prévu dans les accords, il est difficile pour chaque salarié de savoir à quoi il peut prétendre en termes d'accompagnement financier, puisqu'aucun document ne détaille ces mesures avec précision. Quel champ d'action de cette « prise en charge des coûts réels et induits », prise en charge de frais de déménagement... ou autres dépenses kilométriques ? Sera-ce une prime ou une augmentation pérenne ? Autant de questions qui doivent trouver des réponses franches pour rassurer les salariés concernés.

Des fermetures de boutique... jusqu'à quand ?

Si l'idée d'offrir aux clients une meilleure expérience en boutique va dans le bon sens, les fermetures ou relocalisations doivent se faire dans le souci d'une certaine cohérence géographique et refléter une réalité économique. L'expérience client passe aussi par le souci d'un service de proximité, et pas uniquement par des grandes surfaces de téléphonie !

La CFE-CGC revendique

- ➔ Une information complète des mesures financières à destination des salariés concernés ;
- ➔ Une justification économique solide des fermetures ;
- ➔ Un traitement équitable des salariés de la GDT.

Employés, maîtrises et cadres, toutes vos infos sur www.cfecgc-orange.org

Version électronique avec liens actifs

www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/

Vous abonner gratuitement à nos publications

bit.ly/abtCFE-CGC

Nous suivre

 facebook.com/cfecgc.orange

 twitter.com/CFECGCOrange



Vos correspondants CFE-CGC

Florence Le Lévrier - 06 89 73 50 07

Didier Vincent – 06 85 23 30 56

Matthieu Robert – 06 73 37 34 49

Tous vos contacts CFE-CGC dans l'annuaire du syndicat

bit.ly/annuaireCFECGC

Abonnez-vous gratuitement !

Pour recevoir nos publications par mail, compléter le coupon et (au choix) :

- le scanner et l'envoyer par mail à info@cfecgc-orange.org
- le remettre à un représentant CFE-CGC Orange
- **ou bien** : vous abonner en ligne <http://bit.ly/abtCFE-CGC>

Sur le site www.cfecgc-orange.org :

- télécharger notre livret d'engagement : <http://bit.ly/livretCFE-CGC>
- adhérer : <http://bit.ly/adhererCFE-CGC>

Les informations recueillies font l'objet d'un traitement informatique exclusivement destiné à la gestion de vos abonnements, et sont traitées de manière confidentielle. Conformément à la loi «informatique et libertés» du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification des informations qui vous concernent, que vous pouvez exercer en écrivant à la CFE-CGC Orange.



Je choisis mes publications

- lettre

COMPRENDRE & AGIR

(actualité sociale du Groupe, 3 n° / an)
+ revue de presse mensuelle

- lettre

EPARGNE & ACTIONNARIAT SALARIÉS

(analyse de la stratégie,
décryptage de l'épargne salariés, 3 n° / an)
+ mails pratiques épargne salariale
+ revue de presse mensuelle

Je complète mes coordonnées

- Madame Monsieur

Prénom / Nom

Établissement (CE)

Vous pouvez recevoir nos informations sur une ou deux adresses.

Complétez selon votre choix :

mail pro

mail perso

téléphone mobile