

Personnels de la Générale de Téléphone et d'Orange France, faites valoir vos droits !

En 2012, Orange a lancé un plan de réorganisation du réseau de distribution physique. A ce jour, le réseau de distribution physique est passé sous le seuil des 1 000 Boutiques. En octobre 2014, la Direction annonçait la fermeture de 190 boutiques du réseau exclusif d'ici 2016... mais en contrepartie innove, avec des « concepts stores »...

■ Le réseau des boutiques, un réseau exclusif à l'enseigne d'Orange

A septembre 2014	Nombre de boutiques	Soit une perte en 2 ans de ...
Boutiques propriétaires d'Orange, regroupées au sein des AD	527	8%
Générale de Téléphone*	222	17%
Mobistore	235	17%
TOTAL	984	

* GDT = ex Photo Stations et Photo Services

Et encore 190 fermetures de boutiques du réseau exclusif à prévoir d'ici 2016

Sur ces 190 boutiques, 130 sont issues du réseau de la Générale de Téléphone, soit plus de la moitié de son réseau !

■ Mood, Bloom... on « innove »!?!

Mood

Il s'agit d'un concept de boutiques GDT de distribution d'accessoires connectés, qui vise à développer de nouveaux marchés, dédier un lieu à la démonstration pour ensuite commercialiser les produits. Deux boutiques Mood existent actuellement à Bordeaux et à Tours, et **50 boutiques Mood doivent ouvrir dans les mois à venir.**

Les smart stores Bloom

Lancé depuis peu en Roumanie, ce nouveau concept « révolutionnaire invite les clients à un véritable voyage numérique en boutique pour qu'ils découvrent tout ce que la technologie peut apporter à leur vie quotidienne ».

Le déploiement annoncé pour les agences Orange France est d'ouvrir ce type de boutiques d'abord sur les Champs Elysées, Carré Sénart et La Rochelle mi-septembre 2015, puis de l'étendre par vagues jusqu'à représenter 20% des boutiques actuelles en 2018.



Alors, dans cette valse innovation, comment faire valoir vos droits ?

■ Vous êtes salarié Orange France :

- Selon le droit du travail, l'employeur a l'obligation de fournir du travail à son personnel (Cass. Soc. 3 mai 2012 n° 10-21396)
- L'accord sur les principes fondamentaux - Perspective-emploi et compétences - Développement professionnel - formation - Mobilité du 5/03/2010 (accord Groupe [disponible sur intranoo](#)) prévoit que :
 - lors d'une mobilité à l'initiative de l'entreprise, l'entreprise garantit la prise en charge des coûts réels et induits de cette mobilité ;
 - lors d'une suppression de poste, suite à une réorganisation ou fermeture de site et/ou de service, les salariés se verront offrir trois propositions de poste fermes et personnalisées d'un niveau de classification au moins équivalent.
 - Le Groupe s'engage à proposer aux personnels concernés et en fonction des opportunités de poste, soit de suivre son activité, soit de rejoindre un autre métier. Pour les personnels de 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 même bassin d'emploi ou sur une zone géographique limitrophe, si cette solution est plus avantageuse, notamment en termes de temps de trajet.
- La Direction s'est également engagée à « donner de la visibilité sur la localisation géographique des emplois », en prévoyant « une fois par an, que chaque Direction Orange, division ou filiale, communique aux CE, aux comités à l'emploi territoriaux et aux personnels de son bassin, la localisation géographique des emplois et les solutions envisagées. »

■ Personnels GDT

En 2012, et à plusieurs reprises, l'ensemble des organisations syndicales avait demandé l'intégration de la GDT dans le groupe Orange. La direction a refusé.

Afin de garantir un traitement homogène pour le reclassement de ces salariés, et compte tenu de l'ampleur de cette opération, les élus souhaitent que la direction s'engage à ouvrir une négociation sur les modalités d'accompagnement de cette opération.

Un projet de note de cadrage national relative à l'accompagnement des salariés de la filiale Générale de Téléphone rejoignant le Groupe Orange France suite à une fermeture de magasin prend enfin naissance.

Celle-ci prévoit que la Direction s'engage au respect des éléments suivants

1/ Proposition d'un poste conforme à la qualification et à l'expérience professionnelle, 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 est attentive à la situation des salariés à **temps partiel**, issus de GDT, et veillera à répondre au mieux à la demande éventuelle de maintien du temps partiel par le salarié.

2/ Respect de la zone géographique souhaitée : Conformément à l'art 3.2.1 de l'accord perspectives emploi et compétences « 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.

3/ Garantie de la rémunération du statut et de l'ancienneté.

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 leur ancienneté au sein 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 ».

4/ Concernant les principes de 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 »

La CFE-CGC revendique

- ➔ l'application de l'accord Groupe à tous les personnels, y compris les salariés de la Générale de Téléphone, qui en sont actuellement exclus

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

Vos correspondants CFE-CGC

Florence Le Lepvrier - 06 89 73 50 07

Arnaud Chaumeil – 06 75 21 41 12

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

bit.ly/annuaireCFECCG

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/CFECCGOrange

