



# Intégration des salariés Orange France S.A.

## Un accord de substitution au rabais!

novembre 2013

En principe, un accord de substitution doit garantir que les salariés ne perdent rien (rémunération, avantages) ou prévoir une compensation à la hauteur de la perte. En principe seulement, car ici on est très loin du compte !

L'accord qui est sur le point d'être signé par une majorité d'organisations syndicales, (la CDFT et FO l'annoncent depuis le début) acte la dégradation des conditions de travail de nos collègues !

### ► **Changement de régime horaire... sans compensation.**

C'est ce qui attend nos collègues dans les centres clients. Ils vont devoir se plier à de nouveaux régimes horaires plus contraignants sans aucune garantie de compensation. Malgré nos demandes répétées, la Direction a refusé qu'on négocie les mesures de compensation dans le cadre de cet accord et renvoie les salariés à de futures négociations locales...

### ► **Part Variable: pas d'équité de traitement !**

Pour nos collègues des Centres Clients Entreprise de Montpellier et Courbevoie la Direction accepte que la moyenne de leur PV soit intégrée dans leur salaire brut. On ne peut que s'en féliciter ! Mais lorsque la CFE-CGC demande que le même principe de calcul soit appliqué à tous les salariés bénéficiant d'une PV qui n'existe pas côté Orange SA, la Direction refuse sans argument valable à nous opposer.

Les collègues côté grand public back office sont renvoyés à l'accord sur l'intégration des variables. Quant aux Ingénieurs d'Affaires, leur part variable vendeur sera remplacée par une part variable managériale... d'un plafond inférieur. La CFE-CGC a rappelé la loi à la Direction qui devra bien proposer un avenant à chaque IA.

**Notons que la tactique consistant à faire discrètement passer dans un accord des éléments qui ne relèvent pas du périmètre de la négociation (modification de la rémunération) démontre une fois de plus la déloyauté de la Direction.**

### ► **Avantage en nature dévalorisé**

Si vous avez une voiture de fonction, préparez-vous à une lutte sans merci pour la conserver. La CFE-CGC a obtenu que le montant de compensation soit doublé et qu'à minima le renouvellement soit assuré. Mais toutes les occasions seront bonnes pour vous mettre la pression et récupérer votre véhicule en vous offrant royalement en compensation à peine 20% de la valeur que cet avantage représente.

### ► **Congés payés**

Voici les mesures dérogatoires négociées qui devraient vous permettre de gérer votre surplus de congés

	mesures dérogatoires	nb de jours autorisés	date limite de demande du salarié
1	Report des droits à CA acquis entre le 1er juin 2012 et le 31 mai 2013	solde individuel constaté au 31/12/2013	31/12/2014
2	Report des droits à CA entre le 1er juin 2013 et 31/12/2013	droit individuel calculé au 31/12/2013	31/12/2015
3	Paiement indemnité compensatrice de CA	20 CA	31/12/2014
4	Alimentation du CET	15 CA	31/12/2014 et 31/12/2015

**Ne pas se syndiquer peut nuire gravement à vos conditions de travail et provoquer le déclin de votre emploi.**

## ▶ Aucune compensation ne sera intégrée dans le salaire brut global.

Une simple **prime de 600€ net** pour tous. Rien de pérenne dans le temps, comme la CFE-CGC le demandait. Et pour nos collègues non-cadres, en plus de cette prime, une très maigre intégration dans leur salaire mensuel global de **55€ brut équivalent temps plein** : Champagne !

En contrepartie votre augmentation annuelle collective sera versée pour moitié au 1er Janvier et pour moitié au 1er juillet ! Alors, heureux ?

Au final, **chacun se retrouvera seul face à sa Direction locale** pour faire valoir ses droits. On vous laisse imaginer la loyauté des discussions quand vous allez être coincé entre vos managers et votre RH... **exactement ce que la CFE-CGC dénonce depuis le début.**

## ▶ Un grand gagnant : La Direction...

La Direction réussit l'exploit de faire une opération financièrement positive, en prenant un maximum dans les poches des cadres, et en redistribuant des miettes aux non cadres. Là où nous réclamions un traitement équitable, la Direction a joué la carte du «diviser pour mieux régner».

## ▶ ...Avec la complicité des organisations qui signeront cet accord

Si cette négociation a pu se faire dans de telles conditions, c'est que, dès le départ, la signature de la majorité des organisations était acquise à la Direction.

**Parce que la CFE-CGC a clairement signifié dès juillet 2012, la déloyauté flagrante de cette négociation et que nous avons été les seuls à refuser de signer un chèque en blanc, la Direction nous a ostracisés !**

**Ne vous laissez pas manipuler et surtout ne signez rien, sans avoir consulté vos représentants du personnel!**

**Et la prochaine fois que vous voterez pour vos représentants... réfléchissez bien, et donnez votre voix à ceux qui porteront la vôtre !**

---

## La CFE-CGC revendique

---

- ➔ Le respect des régimes horaires et l'arrêt immédiat des modifications d'horaires.
- ➔ L'intégration des variables non vendeur et IA dans le salaire global brut.
- ➔ Une compensation intégrée dans le salaire global brut pour tous.
- ➔ Un traitement équitable de TOUS les salariés.
- ➔ Une négociation à la hauteur du chiffre d'affaire généré par les salariés ex-OFSA.

Besoin de plus amples informations sur votre statut ex-Orange France SA, nos représentants sont à votre écoute :

### Vos correspondants CFE-CGC

Nadia Mehuys - 06 72 22 12 18  
Rémy Fontaine - 06 74 88 07 75  
Laurence Cloix - 01 55 22 86 21  
Bernard Chatard - 06 82 85 69 44  
Fatima Hamadi - 06 73 71 94 33

### Plus d'infos sur la négociation en cours:

[www.cfecgc-orange.org/vmf/](http://www.cfecgc-orange.org/vmf/)

pour vous abonner : [info@cfecgc-orange.org](mailto:info@cfecgc-orange.org)



<http://www.facebook.com/cfecgc.orange>



<http://twitter.com/#/CFECGCFTOT>