



# Rupture Conventiennelle Collective à SCE/OB(S)

## Plateforme de revendications de la CFE-CGC Orange



## Nos convictions

- **La CFE-CGC Orange rappelle son attachement à la performance économique de l'entreprise**, condition essentielle à la rémunération des personnels et actionnaires, au développement des activités de l'entreprise et à l'innovation au bénéfice de toute la population utilisatrice de nos réseaux.
- **La CFE-CGC Orange alerte depuis plusieurs années sur la nécessité d'adopter une stratégie de diversification** maîtrisée pour constituer une activité de relai à l'activité historique sur le segment entreprise. Elle a soutenu le projet de développer des activités d'ESN au travers du développement d'une branche IT assise sur les activités de connectivité. Elle déplore que les Directions successives aient renoncé à procéder aux opérations de croissance externe qui auraient permis de prendre des positions de leader sur les verticales métiers où le Groupe a une légitimité particulière : la santé, les services publics, la Défense Nationale... **fort de son expertise d'exploitation 24h/24 7j/7.**
- Aujourd'hui les activités de cyberdéfense et les offres cloud affichent les niveaux de croissance espérés, mais sans compenser la perte des marges sur les offres historiques. Empêtrée dans une organisation héritée d'une époque où le régulateur voulait à tout prix favoriser l'émergence d'une « prétendue » concurrence, la division ne peut pas profiter pleinement de ce qui fait sa force : **sa capacité à être présent sur l'intégralité du territoire auprès de toutes les entreprises.**



# Préambule

## Notre ambition...



## Notre vision de la stratégie à mettre en œuvre

- La CFE-CGC Orange considère que l'amélioration de la performance économique de la division OB(S) implique, outre **une indispensable réduction des frais refacturés par le siège** (dont des frais de marques abracadabrantés), de mener **trois transformations** :
  - **L'intégration du réseau de la Direction Entreprise (les ex-AE) dans l'ensemble OB** pour qu'enfin les clients accèdent à un service homogène et aux meilleurs experts, sans frais ni marges supplémentaires entre Orange France et OB.
  - **L'abandon des innombrables lourdeurs bureaucratiques** qui entravent la disponibilité et l'efficacité des personnels.
  - **La réalisation d'opérations de croissance externe significatives** pour devenir, sur les segments de marché identifiés comme prioritaires, un acteur de référence.



## Nos demandes premières

- Dans ce cadre, nous demandons de :
  - ✓ **Suspendre immédiatement le plan de suppression de postes à SCE** présenté au CSEE de SCE le 23 mars. Une très grande majorité du personnel n'est pas convaincu par le plan stratégique proposé par la Direction.
  
- Si la Direction refuse de reconsidérer son plan, nous demandons que :
  - ✓ **Tous les personnels souhaitant rester à SCE puissent bénéficier d'un plan personnalisé** de formations certifiantes et d'une évolution au sein d'Orange Business.
  - ✓ **Tous les personnels souhaitant quitter SCE puissent partir.** Il appartient à la Direction de proposer des solutions pour combler les départs (embauche ou mobilité entrante sur le périmètre de SCE en France).



## Notre analyse (1/2)

- **Le projet présenté par la Direction annonce un nombre limité de départs volontaires.**

La proposition autoritaire de la Direction ne permet pas au personnel dont le poste est supprimé d'aller sur un autre poste en proposant une permutation avec un salarié occupant un poste maintenu.

Ce dispositif va générer l'insatisfaction maximale, tant chez ceux dont le poste est supprimé que chez ceux qui devront rester à leur poste.

- **L'absence d'engagement sur un plan de formation et de reconversion interne du personnel restant n'est pas acceptable.**

Elle témoigne du peu de considération que la Direction a pour la première richesse de l'entreprise, surtout dans une activité de services : ses personnels.



## Notre analyse (2/2)

- La CFE-CGC Orange considère que le niveau de défiance exprimé par les salariés dans l'enquête menée par le CSEE est tel qu'il fait courir à l'entreprise un risque de défaillance majeure.
- **L'heure est à la mobilisation de toutes nos forces** auprès de nos clients pour augmenter notre chiffre d'affaires, et non à la recherche d'économies hypothétiques puisqu'on ne connaît pas encore les produits et services que la Direction entend supprimé.

**L'entreprise Orange SA n'a pas de difficulté économique,**

**La preuve : des dividendes considérables (et prévus en hausse) sont encore versées aux actionnaires.**



# Quelques questions...

Quelques questions simples...  
en apparence...





# 1. Mon poste est-il supprimé ?

- Aujourd'hui, il est trop tôt pour le dire et **les communications contradictoires de la direction ne permettent pas d'avoir des certitudes.**
  
- Ce qu'on sait : la direction de SCE a identifié 669 postes dans l'organigramme dont elle pense pouvoir se passer.
  - Ces postes sont présentés par service et par métier.
  - Si dans mon service et mon métier il y a un ou plusieurs postes supprimés alors potentiellement cela peut être le mien, mais avec des exceptions par exemple pour les fonctionnaires et pour certains services.
  - Mais je peux également me porter candidat pour partir à la place de quelqu'un d'autre dont le poste est supprimé, sous certaines conditions



## 2. Est-ce que je pourrai changer de métier pour rester chez Orange ?

- C'est le principe annoncé au moyen du programme de «**Reskilling\*** et de **Upskilling\*\***» dont :
  - **On n'en connaît toujours pas les modalités** (sic).
  - Aucun budget n'a été présenté aux partenaires sociaux concernant le périmètre SCE

\* Le reskilling permet d'acquérir de nouvelles compétences dans plusieurs cas de figures : soit dans le cadre d'un changement de métier ou d'une reconversion. Soit pour une montée en compétences transversales (le cross-skilling) pour un changement de poste en interne.

\*\* L'upskilling se dit de la formation destinée à augmenter les compétences existantes afin de permettre la continuation du même métier, ou du même domaine d'activité, dans un contexte de mutation du métier



### 3. Est-ce que je pourrai partir dans des conditions avantageuses ?

- Plusieurs réunions de négociations ont eu lieu. Au 11 mai, un point est sûr. Le compte n'y est pas :
  - **Restriction importante sur la possibilité de candidater au départ.** La Direction veut en réalité choisir quasiment individuellement les personnels dont elle veut se débarrasser.
  - **Mesures d'accompagnement très en-deça** de ce qui avait été fait par d'autres opérateurs français dans la période récente
  - Refus de rouvrir un TPS



## 4. En cas de non-signature de la RCC, que se passe t-il ?

- Si cet accord n'est pas possible, alors la Direction menace de recourir à un Plan de départ Volontaire (PDV).\*

Par contre, **elle devra justifier économiquement la suppression des postes auprès de l'administration**. Son projet de délocalisation apparaîtra alors au grand jour...

\* Plan de départ volontaire : est un dispositif de départs collectifs de l'entreprise, basé sur le volontariat des salariés. Contrairement à un licenciement économique où seuls ceux qui l'acceptent partent, moyennant un certain nombre de contreparties.



# Nos principes revendicatifs





## Nos exigences

- **Tous les personnels souhaitant quitter SCE doivent pouvoir partir.**
  - La CFE-CGC Orange demande que, compte tenu du climat de défiance, tous les collaborateurs qui considèrent que les conditions de départ de SCE sont acceptables puissent en bénéficier, que leur poste soit supprimé ou non.
  
- **L'entreprise devra proposer des solutions** (embauche ou mobilité entrante sur le périmètre de SCE en France).
  - pour que les personnels, y compris les managers, restant ne subissent pas l'impact de ces départs comme une surcharge de travail, une augmentation du stress, et d'une façon plus générale des risques psycho-sociaux (RPS) liés à la désorganisation qui en résultera,
  - pour que l'entreprise continue de délivrer les services qu'elle a vendus.
  
- **Pour ceux qui quitteront Orange, les mesures d'accompagnement doivent être à la hauteur**
  - de notre statut de premier opérateur télécom de France,
  - en comparaison avec les plans menés précédemment chez nos concurrents.



# Comment nous avons construit nos revendications ?

- **Un traitement équitable** pour tous les volontaires, que leur poste soit supprimé ou non.
- **Un socle commun :**
  - **Un package global équivalent à 3,5 mois de salaire par année d'ancienneté** réparti entre les mesures légales (indemnités de départs, maintien du salaire pendant une période de congés de reclassement ou de mobilité) et les mesures spécifiques à Orange.
- **Des mesures incitatives au départ** pour celles et ceux qui arrivent en fin de carrière.



# Nos revendications

Nos revendications pour  
**chaque situation individuelle**





# Je suis positionné sur un poste supprimé et je souhaite poursuivre ma carrière ailleurs (1/2)

- **Je suis en CDI**
  - Je bénéficie d'une enveloppe globale correspondante à **3,5 mois par année d'ancienneté**



## Je suis positionné sur un poste supprimé et je souhaite poursuivre ma carrière ailleurs (2/2)

- **Je bénéficie d'une enveloppe globale complémentaire de 6 mois**  
Si j'ai plus de 55 ans, je suis salarié handicapé, ou j'ai des charges familiales particulières (3 enfants ou plus, ou un enfant handicapé, un adulte à charge handicapé, aidants familiaux, familles monoparentales)
- **J'accède à des mesures spécifiques** : Formations / Aide à la Création d'entreprise / Aide à la mobilité géographique

Avec une prolongation possible de 3 mois par rapport à la date de départ prévue par la RCC, pour tout salarié qui aura eu une difficulté à mener son projet personnel.

- **Je suis FONCTIONNAIRE**
  - Je peux demander **un PPA (Projet Personnel Accompagné) ou à une RCI (Rupture Conventionnelle Individuelle)** dans des conditions équivalentes aux salariés de droit privé.



# Je suis positionné sur un poste supprimé et je ne souhaite pas quitter Orange

- **Quel que soit mon statut : CDI ou Fonctionnaire**
  - J'ai droit à une prime correspondant à **3 mois de salaire** avec un minimum de **10.000€** au titre du préjudice que je subis.
  - J'accède en priorité aux propositions de formations certifiantes – qualifiantes
  - Si je ne crois plus en la stratégie d'Orange Business, j'ai la possibilité de quitter SCE et rester dans le groupe Orange en bénéficiant d'un accompagnement pour retrouver un poste.
  - Ma sortie vers d'autres entités du Groupe et ses filiales est facilitée au moyen d'un dispositif spécifique comme celui qui avait été mis en place lors de l'accord d'Orange Cyberdéfense en 2022 + **une prime de 20.000 € d'incitation à la mobilité.**



# Je ne suis pas positionné sur un poste supprimé mais **je souhaite quitter Orange (1/2)**

- **Je suis en CDI**
- **J'accède à une enveloppe globale correspondante à 3 mois par année d'ancienneté**
- **Dont un Congé mobilité de 12 mois minimum pour faire aboutir mon projet personnel :**
  - ✓ Obtenir une promesse d'embauche ou
  - ✓ Créer une entreprise ou
  - ✓ Me reconvertir avec une formation
- Le congé peut faire l'objet d'une suspension ; sa valeur se transforme en prime si le projet avance vite au moyen du dispositif appelé « indemnité de reclassement rapide »



## Je ne suis pas positionné sur un poste supprimé mais **je souhaite quitter Orange (2/2)**

- **Je bénéficie d'une enveloppe globale complémentaire de 6 mois**  
Si j'ai plus de 55 ans, je suis salarié handicapé, ou j'ai des charges familiales particulières (3 enfants ou plus, ou un enfant handicapé, un adulte à charge handicapé, aidants familiaux, familles monoparentales)
- **J'accède à des mesures spécifiques** : Formations / Aide à la Création d'entreprise / Aide à la mobilité géographique

Avec une prolongation possible de 3 mois par rapport à la date de départ prévue par la RCC, pour tout salarié qui aura eu une difficulté à mener son projet personnel.

- **Je suis FONCTIONNAIRE**
  - Je peux demander **un PPA (Projet Personnel Accompagné) ou à une RCI (Rupture Conventionnelle Individuelle)** dans des conditions équivalentes aux salariés de droit privé.



# Je ne suis pas positionné sur un poste supprimé et je ne souhaite pas quitter Orange

- **Quel que soit mon statut : CDI ou Fonctionnaire**
  - L'entreprise m'aidera à construire un plan de carrière avec un plan de formation personnalisé sur les 2 ans à venir comprenant une ou plusieurs formations externes (hors Orange Learning « gratuites ») **à hauteur d'une valorisation globale 50.000 € minimum** (dont le maintien du salaire pendant la période de formation).



# Je suis retraitsable à taux plein et **souhaite partir en retraite**

- **Je suis en CDI**

- Je touche une **prime incitative au départ de 24 mois de salaire** (Ex : pour payer crédit immobilier ou financer les études des mes enfants)
- Je touche mes Indemnités de départ en retraite (IDR) conventionnelles

- **Je suis FONCTIONNAIRE**

- Je touche une **prime incitative au départ de 24 mois de salaire** (Ex : pour payer crédit immobilier + étude des enfants)
- Je touche une indemnité de départ identique à celle des salariés de droit privé.



# Je suis retraitable et souhaite quitter Orange, mais **je n'ai pas tous mes trimestres**

- **Je suis en CDI**

- Je touche une prime équivalente\* au coût de **rachat des trimestres manquants** pour accéder à la retraite à taux plein (12 max)
- Je touche une **prime incitative au départ de 24 mois de salaire** (Ex : pour payer crédit immobilier + étude des enfants)
- Je touche mes Indemnités de départ en retraite (IDR) conventionnelles

- **Je suis Fonctionnaire**

- Je touche une prime équivalente \* au coût de **rachat des trimestres manquants** pour accéder à la retraite à taux plein (12 max)
- Je touche une **prime incitative au départ de 24 mois de salaire** (Ex : pour payer crédit immobilier + étude des enfants)
- Je touche une indemnité de départ identiques aux salariés de droit privé.

\* Cette prime est versée sans condition de racheter des trimestres et sans condition d'arriver à une retraite à taux plein





# Je n'ai pas pris le TPS fin 2022 mais je le regrette et je souhaite quitter Orange

- La CFE-CGC Orange demande **une réouverture du TPS 5 ans** dans les conditions du précédent accord **jusqu'à fin 2024.**



# Je serai en âge de partir en retraite à taux plein en 2025

- **Quel que soit mon statut : CDI ou FONCTIONNAIRE**
  - Je touche **une prime incitative au départ de 24 mois de salaire** (Ex : pour payer crédit immobilier + étude des enfants)
  - Un an avant mon départ en retraite, je peux être dispensé d'activité ou placé en congé de mobilité, avec **un maintien de mon salaire net pendant 12 mois\***.
  - Ce dispositif est avancé à **18 mois avant mon départ en retraite** si je suis dans une situation particulière : salarié handicapé, 3 enfants ou plus, un enfant handicapé, un adulte à charge handicapé, aidants familiaux, familles monoparentales et proche aidant

\* La durée maximale d'exonération des cotisations sociales en congé mobilité est de 12 mois



# Glossaire

- ✓ **RCC** : La Rupture Conventionnelle Collective est un dispositif inventé en 2017 pour faciliter les restructurations en limitant les contrôles de l'administration... pourvu que les conditions de départ soient signées dans un accord avec les syndicats majoritaires
- ✓ **PDV** : Le plan de départ volontaire est un dispositif de départs collectifs de l'entreprise, basé sur le volontariat des salariés. Contrairement à un licenciement économique, seuls ceux qui l'acceptent partent, moyennant un certain nombre de contreparties
- ✓ **Congé mobilité** : Période de maintien du contrat de travail avec dispense d'activité pour permettre de construire son projet de reconversion, payé à 100% du net et exonéré de cotisations pendant 12 mois
- ✓ **Enveloppe Globale** : somme que nous considérons que la Direction d'Orange doit allouer à chaque salarié qui quitte l'entreprise, soit en nature (prise en charge d'une formation, par exemple) soit en espèces. Suivant les situations cette enveloppe pourra être répartie entre plusieurs dispositifs, certains payés en brut d'autres en net. On exprime cette enveloppe globale en nombre de mois par année d'ancienneté
- ✓ **IDR** : Indemnité de départ à la retraite, pour les salariés en CDI
- ✓ **PPA** : Projet Personnel Accompagné, système de mise en disponibilité pour les fonctionnaires
- ✓ **RCI** : Rupture Conventionnelle Individuelle, accessible aux fonctionnaires
- ✓ **Reskilling** : Le reskilling se dit de la formation qui est destinée à aider les personnes à acquérir de nouvelles compétences pour changer de métier
- ✓ **Upskilling** : L'upskilling se dit de la formation destinée à augmenter les compétences existantes afin de permettre la continuation du même métier, ou du même domaine d'activité, dans un contexte de mutation du métier.
- ✓ **Carve-out** : Le Carve-out signifie un « détournement » ou une « séparation ». C'est une procédure cruciale dans le monde de l'entrepreneuriat qui définit la scission d'une société mère avec un ou plusieurs de ses actifs.