

Orange Concessions, les personnels devront-ils en faire ?

janvier/2021 – IN – OWF/DRIP

Dans le cadre du déploiement du plan “Fibre pour tous” sur les Réseaux d’Initiative Publique (RIP) Orange a décidé de regrouper l’ensemble de l’activité des RIP au sein d’une nouvelle entreprise, « Orange Concessions », dotée des ressources et moyens nécessaires à son autonomie, et, dans le cadre d’un contrôle conjoint, dont le capital sera ouvert à hauteur de 50% à un partenaire de long terme.

L’activité des RIP est gérée au sein d’OWF dans la division W&IN :

- ◆ La Direction des RIP (DRIP) lui est 100% dédiée ;
- ◆ La Direction Finance et Performance dispose, elle aussi, d’une équipe dédiée aux RIP ;
- ◆ Les autres entités d’OWF, quant à elles, ne sont que partiellement impliquées dans cette activité.

Les personnels de ces directions sont donc concernés à des degrés divers par le projet, ayant à faire le choix de poursuivre, ou pas, leur activité au sein de la nouvelle entité. Quelles seront leurs conditions de mobilité, quels avantages et quels risques sachant que la nouvelle structure détenue à 50% par Orange et 50% par un partenaire encore inconnu, ne fera pas partie de l’UES Orange et ne sera pas non plus une filiale sous contrôle du Groupe ? Ainsi, les salariés qui démissionneront pour un contrat de travail « Orange Concessions », perdront le bénéfice de tous les accords et avantages du Groupe (temps de travail, télétravail, accords handicaps, mesures salariales, Part Variable, congés/JTL, Compte Epargne Temps, Activités sociales et culturelles, réductions produits et services...). Et quid des collègues fonctionnaires ?

Si l’entreprise a décidé unilatéralement de négocier les conditions d’intégration des salariés dans Orange Concessions, uniquement sur le périmètre de W&IN, la CFE-CGC Orange a quant à elle immédiatement réclamé une négociation nationale au niveau du Groupe pour accompagner et sécuriser tous les personnels qui souhaiteraient signer un nouveau contrat de travail.

Retour sur la 1^{ère} séance de négociation du 7 janvier 2021 concernant les mesures et conditions d’accompagnement.

► Un timing serré

Le projet a été présenté et soumis à l’avis des élus du comité central (CSEC) le 19/11/2020 [qui ont rendu un avis négatif](#).

Fin décembre 2020 vos élus du CSEE W&IN, ont été saisis pour une première information et devront rendre leur avis courant février 2021. Entre temps, les négociations d’accompagnement auront débuté.

Calendrier de mise en œuvre de la Direction :

- ◆ Fin janvier 2021 réception des offres par les investisseurs ;
- ◆ Mi-février choix et publication du partenaire de codirection ;
- ◆ S2 2021, ouverture du capital d’Orange Concessions au partenaire et fermeture de la transaction ;
- ◆ A partir de mars 2021, ouverture de la période de choix individuel des salariés ;

Au 01/09/2021 : transfert des salariés volontaires vers Orange Concessions, effectif et recrutements ouverts sur les postes vacants

► Navigation à vue !

07 janvier 2021, 1^{ère} séance de négociations avec la direction : manque de transparence et de préparation, mais, en réponse à nos questions...

Fonctionnaires :

Les fonctionnaires qui intégreraient Orange Concessions le feraient suite à **une disponibilité pour convenances personnelles**.

En s’appuyant sur le [décret 2019-234 du 27 mars 2019](#), qui permet la conservation des droits à l’avancement d’échelon et de grade durant 5 ans maximum, un fonctionnaire en disponibilité pourra bénéficier de l’évolution de son indice lorsqu’il reviendra chez Orange SA. Ce décret permet de renouveler une fois ce détachement, pour la même durée maximale, si le fonctionnaire travaille entre temps au moins 18 mois à son statut chez Orange SA. Pas simple...

Concernant la retraite, la Direction propose de calculer individuellement le préjudice lié au nombre de trimestres manquants, et de compenser ce manque à gagner mensuel sur la base de 20 années de pension, à compter de la date prévisionnelle de la retraite...

→ Pour tous les salariés concernés, la CFE-CGC Orange demande la prise en compte de l’impact potentiellement négatif de la mesure par la mise en place d’une prime compensant cet écart sur 30 ans après le départ à la retraite.

Dbis :

Le niveau Dbis, spécifique à Orange, n'existera pas chez Orange Concessions... La Direction n'a rien trouvé de mieux à proposer que de rétrograder en D la majorité des salariés concernés... et d'appliquer par exception sur des critères non définis la promotion en E. Une clause de « retour possible » précisera un retour chez Orange SA en Dbis a minima...

→ La CFE-CGC Orange a toujours milité [pour une grille de classification intelligente](#) et refuse ce recul. Elle revendique le passage en E de tous les personnels Dbis qui intégreraient la nouvelle société.

Salariés de droit privé :

Les conditions de la clause de retour s'appliquent également pour les salariés de droit privé de niveau E, F ou G... retour chez Orange SA sans garantie de bassin d'emploi, autre que national...

Une prime sera versée afin d'accompagner les personnes qui feront « l'effort » d'intégrer Orange Concessions... mais quel en sera le montant ? Sera-t-il identique pour tous les salariés ? Dépendra-t-il du SGB de chacun ?

→ La CFE-CGC Orange demande une prime d'intégration « Orange Concessions » motivante, à hauteur de minimum 6 mois de SGB pour tous.

Beaucoup d'autres points restent à négocier !

La CFE-CGC Orange revendique

Pour ceux qui poursuivront leur activité au sein d'Orange Concessions :

A- Départ d'Orange SA :

- ▶ La Position Normale d'Activité pour les fonctionnaires ou leur détachement, la Direction proposant actuellement à ceux souhaitant rejoindre la société de se mettre en « disponibilité pour convenance personnelle » ;
- ▶ La garantie de pouvoir réintégrer la maison-mère sur le même bassin d'emplois et de bénéficier d'un retour chez Orange SA au moins au niveau tenu au moment du départ chez Orange Concessions, ou au niveau obtenu si la personne y a bénéficié d'une promotion ;
- ▶ Le retour dans son bassin d'emplois actuel, au maximum dans les 3 mois qui suivent l'information écrite du souhait de la personne de rejoindre Orange SA (avant ou après la création de la société) ;

B- Arrivée chez Orange Concessions :

- ▶ L'intégration dans le SGB de la PVM, l'intéressement et la participation pour tous ceux qui rejoindraient Orange Concessions ;
- ▶ Le maintien des primes spécifiques et la sécurisation des pourcentages de cotisation pour la retraite, la prévoyance, la santé, les retraites complémentaires ;
- ▶ La prise en compte des accords et usages Orange SA (part variables, primes, abondement...) en attendant les élections IRP de la future société ;
- ▶ Des temps et quotité de travail clairs (horaires fixes/variables, temps partiels...) ;
- ▶ La valorisation des heures CPF pour les fonctionnaires en détachement et, pour les multi pensionnés, une participation d'Orange à 50% au rachat de trimestres d'études ;
- ▶ La mention expresse, dans la clause de retour, de la réintégration automatique chez Orange SA, après un préavis standard de 3 mois chez Orange concessions...

Pour les personnels qui ne rejoindront pas Orange Concessions :

- ▶ Une prime de mobilité spécifique équivalente à 3 mois de SGB, pour les salariés qui devront quitter leur poste chez OWF/DRIP et qui voudront rester chez Orange SA ;
- ▶ Pour les personnels éligibles au TPS et qui décideraient d'en bénéficier plutôt que de rejoindre Orange Concessions, une prime de 6 mois de SGB ;
- ▶ Un repositionnement sur le même niveau d'emploi, au maximum dans les 3 mois qui suivent le choix, sur le bassin d'emploi actuel (ou celui souhaité) pour le collaborateur qui désire rester chez Orange SA.

Vos correspondants

Yves Diguët - 06 85 54 53 74
Maxime Couret - 06 32 07 31 05
Brahim Hamadi - 06 07 12 22 18
Véronique Voisin - 06 70 27 90 62
Didier Coquillé - 06 83 98 22 84



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

