

Nos revendications

Juin 2022

Le périmètre de négociation concerne les mobilités prises à l'initiative du salarié Orange Groupe, la maison mère et ses filiales (à + de 50%), mais par mobilité, l'entreprise entend mobilité hiérarchique, fonctionnelle et géographique. Pour la Direction, **la mobilité géographique concerne** la distance supérieure ou égale à 50 km ou un temps de trajet aller ou retour au moins égal à 1h30 en transport en commun. L'accord « Mobilité Fluidité » représente pour elle, un socle qui ne se substitue pas aux dispositions locales (Type DG14 à Orange France) et prend comme cadre de départ, l'accord de 2010 - chapitre 1 - sur la mobilité des salariés qui resterait inchangé mais il doit d'apporter des **mesures complémentaires pour favoriser ces mobilités**.

Notons que fluidité et « bassin d'emploi » ne sont pas des notions explicites, sans compter la divergence de définition d'une mobilité à « l'initiative du salarié » pour la Direction et pour les organisations syndicales (OS). Aucun état des lieux n'a été effectué visant à comparer les mécanismes (accords ou décisions unilatérales) traitant de la mobilité existant au sein du Groupe (filiales à + de 50% et Orange SA). Nous n'avons donc aucune idée des effets de bords que pourrait avoir ce futur accord...

La Direction avance sans réel plan et laisse croire à une co-construction avec les organisations syndicales en précisant que ces Accords ne remettent pas en compte des dispositions particulières à l'œuvre dans une entité donnée ([DG14 à Orange France](#)). La CFE-CGC Orange s'interroge fortement sur l'application des décisions aux périmètres des filiales car les négociations laissent supposer que l'accord s'appliquera en priorité à Orange France (sans doute pour « fluidifier » l'organisation d'Orange France faisant face aux nombreux départs...) et que les filiales choisiront de l'appliquer ou pas, à leurs convenances...

Avec des négociations mal cadrées et des représentants de la Direction sans véritable mandat pour négocier, le risque plane de nous voir proposer une fois de plus à la signature, un accord qui n'apporte rien de nouveau et qui ne règlera pas les problèmes de fond de la mobilité, à l'échelle d'Orange SA ou du Groupe.

Les revendications de la CFE-CGC Orange pour un accord en cohérence avec les réalités opérationnelles du terrain

► Etablir un état des lieux aux bornes des accords du groupe et des décisions existantes

Il est indispensable de disposer des accords locaux, de ceux des filiales et des décisions existantes et de les comparer avec les propositions de l'accord mobilité fluidité.

L'[Accord de 2010 chapitre 1](#) sur la mobilité volontaire pour le groupe et la DG14 pour Orange France ont été des sujets de discussion et de comparaison. L'accord 2010 devrait clarifier les règles de passage entre les 9 conventions collectives existantes au sein d'Orange mais ne se positionnant pas, la Direction ne donne aucune visibilité.

► Budget

Un budget constitué d'un prélèvement en pourcentage sur toutes les entités permettrait de supprimer les freins financiers

des entités prenantes et faciliter ainsi, la mobilité au sein du groupe. Un budget transverse dédié à la mobilité et fluidité pris en charge par une entité groupe (secrétariat général par exemple) et alimenté par les « fees » des différentes structures d'Orange permettrait de :

- ♦ Homogénéiser les mesures d'accompagnement entre structure et filiales d'Orange signataires de l'Accord
- ♦ **Rendre effectives et incitatives** les mesures décrites dans l'Accord Mobilité / Fluidité pour les filiales

Pour dynamiser les mobilités, absorber les coûts qui les freinent (nous avons cité et reporté de nombreux exemples, déménagement DOM/métropole, pertes d'avantages en tous genres d'une entité à l'autre, compensation du gap entre deux postes, etc ...), la **CFE-CGC propose de le constituer avec des prélèvements financiers sur toutes les entités du type « management fees »**, ce point demeurant l'élément principal de blocage. Cela permettra de disposer :

- ◆ D'un accord Groupe favorable aux mobilités vers les filiales et entre les filiales
- ◆ D'un Accord Groupe facilitant la prise charge des frais liés aux mobilités géographiques vers les DROM (Métropole vers DROM et particulièrement DROM vers Métropole) et l'international

► Correspondances entre entités

La mobilité peut être soit géographique (axe de la Direction), fonctionnelle ou juridique. La CFE-CGC demande un effort sur les Conventions Collectives, les équivalences entre packages sociaux et juridiques.

Au-delà des analyses proposées individuellement et rappelées par la Direction (au départ : salaire de base, Part Variable, Congés, RTT, RC, ancienneté, CET, PEG) et de leur correspondance sur le poste d'arrivée (fourni au salarié avant sa prise de décision pour changer de poste). Nous réclamons :

- ◆ Un inventaire des Conventions Collectives,
- ◆ Les équivalences entre packages sociaux et juridiques,
- ◆ Une liste exhaustive de tous les éléments pour chaque entité, cédante et prenante, permettant d'évaluer exactement les gaps

Un outil commun pour tous les personnels du groupe

Job Maps a été discuté et critiqué (accès limité à une partie des entités, postes publiés mais déjà préemptés, flou sur des propositions avec deux classifications, seuls les postes de Job Flash sont réellement ouverts à tous, ...), International Mobility pour les postes à l'international est infime. Nous réclamons la mise en place d'un outil commun (où, quand, comment, délais et mise en œuvre, à quel horizon, garantie d'accès à tous, ...).

► Pour l'international

Protection des salariés français partant à l'étranger (expat inexistant, contrat local dangereux pour le salarié).



► Droit au retour

Bien décrit pendant la gouvernance de Bruno Mettling et pourtant la plupart du temps non respecté. Quelle garantie du respect des droits du salarié lors de son retour sur son poste

initial (réintégration en bande, part variable, disponibilité de son poste à son retour, ...)?

► Conservation garantie des avantages d'accords existants et mieux-disants

Les accords actuels sont ou peuvent être plus avantageux. Il y a une nécessité d'étendre des avantages évidents de la DG14 d'Orange France (par exemple, voir d'autres accords existants peut-être) aux entités du groupe avant d'ajouter un accord Mobilité Fluidité en appliquant le mieux disant qui doit être considéré dans tous les cas, par extension de la DG14 avant la validation de l'accord en cours, (prise en compte d'autres accords éventuels plus avantageux).

► Définir précisément « bassin d'emploi » et « mobilité géographique »

Exemple des catégories F qui ont un périmètre national, des bassins emploi qui couvrent des zones de vastes étendues et de villes éloignées, découpages du territoire national en 5 zones...

► Entités concernées par l'accord

A plus de 50% Orange (la liste est déjà inexacte), les entités nouvelles auront le choix d'y adhérer ou pas. C'est une mise en évidence d'inégalités d'office, en contradiction avec les principes de cet accord qui doit s'appliquer à toute filiale à plus de 50% Orange sans être limité par une annexe non exhaustive.

Nous alertons sur son utilisation chez Orange France pour gérer des besoins chroniques visant à pallier des manques d'effectifs dus à des départs.

La remise en cause de la mobilité dite volontaire est sujet à discussion à chaque réunion ; toutes les OS peinent à définir ce qu'est réellement une mobilité volontaire. Certaines le sont par la force des choses, loin d'une vraie volonté de changer (nombreuses le sont pour anticiper des réorganisations prévues, des activités en décroissance, des mobilités de site à site liées à la politique immobilière de l'entreprise).

Nous craignons également la tentation de faire tomber l'accord de 2010 par la suite.

A date, cet accord mobilité fluidité global est potentiellement moins disant que la DG14 et pourrait la supplanter, les mesures en faveur de la fluidité étant peu ambitieuses.

► Négociateurs ayant un réel mandat

La CFE-CGC se pose toujours des questions sur le mandat des négociateurs qui n'ont aucune marge de manœuvre, aucune enveloppe budgétaire et semblent centrés avant tout sur le contexte Orange France.

Sur des aspects plus opérationnels, la CFE-CGC demande :

- ♦ La prise en charge du remisage du véhicule dans les mesures d'accompagnement en cas de perte de cet avantage en nature
- ♦ La perte d'astreinte ou la participation à astreinte clairement évoquée par la partie prenante et la sortie d'astreinte soit prise en charge
- ♦ La publication d'une annonce sur Jobmaps non préemptée pour éviter aux salariés de perdre du temps

- ♦ La suppression de l'historique à disposition d'Orange Avenir pour éviter de juger de la pertinence d'une candidature au regard du nombre de démarches réalisées mais du projet professionnel
- ♦ La mise en place de mobilité de missions
- ♦ L'indemnisation des frais professionnels, du dispositif « vis ma vie », aligné sur les frais d'hébergement provisoire
- ♦ Lors de l'expression d'un droit au retour, des frais d'accompagnement identiques aux engagements pris par l'entité d'accueil



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

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

