



Claque de Fin !



Juin 2023 – AD – Orange SA

La [CFE-CGC a alerté la Direction d'Orange France à propos des conditions de la négociation nationale](#) sur les Boutiques, négociation qui portait si mal son nom qu'elle aura finalement constitué une autre occasion manquée pour la Direction d'Orange France d'assumer pleinement ses choix stratégiques tout en accompagnant de façon exemplaire ses salariés.

Les conditions proposées sont ainsi nettement moins-disantes que tous les accords nationaux validés par la Direction sur d'autres périmètres du Groupe ou encore que les accords locaux mis en place par le passé pour la fermeture des boutiques.



Négociation Nationale :
Silence ça pousse...dehors !

Impuissante à convaincre du bien-fondé de ses mesures, malgré la complicité de la CFDT et de FO majoritaires sur le périmètre des AD, la Direction est passée en force au-travers d'une Décision Unilatérale, reniant ses propres engagements initiaux !
« Lead The Future », ou comment désavantager les salariés en AD !

► D'autres mesures étaient possible

Quand elle est majoritaire sur un périmètre de négociation, la CFE-CGC obtient :

- 17 000€ de prime pour les salariés qui ont migré chez Orange Cyber Défense
- 15 000€ de prime pour une mobilité vers TOTEM
- 15 000€ de prime pour une mobilité vers Orange Concession

Comment sur un accord national qui va impacter à terme plus de 1 800 salariés sur 4 ans, peut-on dès-lors se contenter d'une prime de 4 000€ brut pour les salariés qui migrent d'une boutique AD vers une boutique GDT, quand sur d'autres accords l'accompagnement est bien supérieur !

Comment analyser la décision de la Direction de passer sans raison aucune la durée de validité des conditions de la DU de 4 ans à l'année en cours (jusqu'au 31/12/2023) quand elle annonce en ce moment même de nouvelles fermetures de boutiques pour le 1^{er} semestre de 2024.

[Téléchargez le tableau comparatif réalisé par la CFE-CGC](#)



Tableau comparatif

► Un RDV manqué pour la Direction d'Orange France

Une intersyndicale portée par la CFE-CGC via un [courrier à Jean François Fallacher](#) (Directeur Exécutif, CEO d'Orange France) a dénoncé les conditions inacceptables dans lesquelles se déroulaient lesdites « négociations » et appelé à ce qu'elles reprennent dans un climat plus constructif et respectueux des salariés. La Direction a ignoré cette alerte considérant que nous arrivions au bout du processus. Sans changement de posture de la part de la Direction, en toute logique la CFE-CGC et 2 autres OS (SUD et CGT) en cohérence avec [ce courrier d'alerte du 11 avril signé par toutes les OS](#) n'ont pas siégé à la séance suivante.



Consultez l'alerte
intersyndicale du 11/04/2023

De leurs côtés même si elles savaient que cela ne suffirait pas à valider l'accord, la CFDT et FO ont accepté de le signer, en totale contradiction avec les actions engagées d'un commun accord en intersyndicale. La Direction s'est alors empressée d'éditer, en chambre, une « Décision Unilatérale » (DU) moins-disante pour les salariés et la CFDT et FO, pourtant alignées sur les revendications de l'intersyndicale se sont précipitées pour affirmer que l'échec des négociations était dû aux seules Organisations Syndicales non-signataires.

Tenter de faire porter la responsabilité des conditions moins disantes inscrites dans la DU aux OS non-signataires de l'accord montre la faiblesse d'une Direction qui n'assume pas ses décisions vis-à-vis de ses propres salariés.

Les OS signataires (CFDT et FO) se targuent d'avoir négocié des conditions avantageuses pour les salariés tandis que les conditions auxquelles nous étions parvenus dans le cadre d'un travail commun étaient déjà largement insuffisantes pour un projet de cette envergure par rapport à ce qui se pratique ailleurs où les conditions sont 2 à 5 fois plus avantageuses.

Les signataires de cet accord indigne avaient la possibilité de demander un referendum pour interroger directement les salariés. La CFE-CGC l'avait fait à OBS SA pour obtenir un intéressement supplémentaire. CFDT et FO n'ont rien fait ...

► Les salariés essuieront les plâtres de cette réorganisation mal pensée

A l'heure actuelle aucune convention tripartite n'existe (Orange France – GDT et le salarié), aucun accord spécifique de transfert vers la GDT n'est envisagé : **RIEN** n'encadre les conditions de transfert des salariés en GDT pas plus que leur retour... Certains salariés se décident à l'aveugle.

Les salariés des AD se voient redirigés vers d'autres boutiques AD parfois contre leur gré tandis que la boutique sur laquelle ils vont être transférés fermera à moyen, court terme. Cela a son importance dans la mesure où la Direction a refusé d'appliquer un principe de cumul des conditions dans le temps. **Plus grave encore : la DU n'embarque aucune spécificité concernant nos collègues les plus fragiles : en situation de handicap, famille monoparentale, congés de maternité, absence longue maladie, salariés à moins de 5 ans de la retraite...**

La CFE-CGC a :

- [Alerté l'inspection du travail et la Direction d'Orange France sur cette décision](#) qui va mettre en grande difficulté nos collègues les plus fragiles.
- Mis en demeure l'entreprise de mettre en place les dispositifs légaux les plus protecteurs pour les personnels.
- Tenté de ramener la Direction à la raison pour envisager les contours d'un projet viable pour Orange avec une réelle approche humaine.



Courrier d'alerte
Restructuration des Boutiques : des
personnels en risque

Comme [la CFE CGC Orange l'a longuement démontré](#), cette stratégie hypothèque un peu plus l'avenir de nos boutiques quand, en outre, l'accord d'accompagnement ne donne pas aux personnels des boutiques de garanties de rétribution, d'évolution professionnelle, de conditions de travail et d'équilibre vie privée-vie professionnelle.



Analyse du Projet Boutique
par la CFE CGC

Dans de telles conditions, la CFE-CGC ne pouvait pas signer cet accord et revendique :

- Un commandement unique de tout le réseau de distribution physique pour assurer une véritable efficacité opérationnelle
- La mise en place au niveau national des mécanismes les plus protecteurs pour les salariés qui iraient en filiale.
- Que les salariés des fonctions transverses boutiques soient embarqués dans les négociations.
- Des mesures financières à la hauteur des ambitions de l'entreprise et de sa stratégie « Lead the Future »
- Une prise en charge de tous les frais induits.
- Un accompagnement en termes de formation, d'évolution professionnelle et de promotion clairement défini avec les salariés.



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

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

