

« Silence, ça pousse » ... dehors !

Avril 2023 – AD – Orange SA



Très peu d'avancées pour une négociation que la Direction Orange France voulait exemplaire !

Toutes les [analyses de CFE-CGC Orange](#) démontrent qu'il y a très peu d'intérêt à migrer brutalement les AD (Agence Distribution) vers la GDT (Générale De Téléphone) et que les effets de la nouvelle stratégie risquent d'impacter nos performances commerciales notamment sur nos offres à valeur (Orange Bank, ProPME, Maison Protégée...) mais aussi sur le niveau de satisfaction client et in fine l'image d'Orange.

La CFE-CGC Orange rappelle de nouveau que sans commandement unique au sein de l'Unité Economique et Sociale Orange le réseau de distribution physique perdra en efficacité opérationnelle.

Pour la CFE-CGC Orange, [ce projet ne respecte pas les règles inhérentes d'un transfert d'activité ou d'un PSE](#), 2 dispositifs qui offriraient aux personnels les meilleures garanties de reclassement.

Pour autant, **la CFE-CGC Orange est la SEULE OS qui a pris ses responsabilités** en sollicitant d'une part l'Inspection du Travail (qui suit de très près ce dossier) et d'autre part en exigeant de la Direction qu'elle ouvre une négociation nationale sur les mesures d'accompagnement des salariés en boutique. **Il était essentiel qu'un cadre soit mis en place pour ne pas laisser les salariés seuls face à la Direction à l'heure des « choix ».**

[La conception du nouveau dialogue social version « Lead the Future ».](#)

En dépit des nombreuses propositions concrètes formulées par la CFE-CGC qui s'appuient sur des accords négociés lors de précédentes fermetures, et sur les remontées des salariés, celle-ci s'enferme dans un entêtement contre-productif en adoptant une posture agressive jusqu'au boutiste qui consiste à menacer les OS d'imposer une décision unilatérale si nous ne signons pas les conditions de l'accord pourtant nettement moins disantes. Et seules les OS signataires pourront avoir accès aux fameuses commissions de suivi.

Consultez ci-dessous le comparatif entre les dernières propositions de la Direction et les revendications portées par la CFE-CGC Orange et remontez-nous votre avis sans tarder en flashant le QR code



La CFE-CGC Orange vous accompagne :

- ▶▶ Il est important que votre contrat de travail soit respecté, vérifiez sans attendre :
 - Les conditions d'exercice de votre métier qui y sont prévues
 - Les modalités d'application/calcul de votre part variable
 - Le temps et rythme de travail prévu

Vous avez le moindre doute sur ce que vous propose la Direction ? Consultez nos représentants !

Détail des propositions de l'entreprise en comparaison des revendications portées par la CFE-CGC Orange :

| Thème | Propositions de la Direction | Revendications CFE-CGC |
|--|--|---|
| Date de prise en compte pour bénéficiaire de l'accord | Date d'ouverture de l'information/consultation dans le CSEE de la DO concernée (à partir de février 2023 en fonction de la DO) | Date d'ouverture de l'information/consultation au Comité Central (20/10/2022) |
| Durée de présence minimum du salarié en boutiques pour bénéficier de l'accord | 3 mois | Aucune durée |

| Conditions pour salariés qui restent à l'AD ou qui se dirigent vers un métier éligible PVC | | |
|---|---|---|
| Indemnité liée à l'arrêt d'exploitation de la boutique | 800 € | 3 000 € |
| Maintien de la PVC | Pendant 6 mois (calculée sur la base des 12 derniers mois précédents la fermeture) | Pendant 6 mois (calculée sur la base des 12 meilleurs mois sur les 36 derniers mois) |
| Conditions pour salariés qui quittent l'AD ou qui se dirigent vers un métier non éligible PVC | | |
| Indemnité liée à l'arrêt d'exploitation de la boutique | 800 € | 3 000 € |
| Indemnité pour succession de fermetures | 200 € | 1 000 € |
| Indemnité pour perte de PVC | Une prime one shot égale à 6 fois le montant moyen de la PVC sur la base de la moyenne de l'année 2022 | Une prime intégrée dans le SGB (en % d'augmentation) ou complément FT correspondant à la moyenne des 12 meilleurs mois des 36 derniers mois arrêtés au 30/11/22 (ACCORD SORTIE DE PVV AOUT 2013) |
| Conditions pour salariés qui font une mobilité (volontaire) vers la GDT | | |
| Indemnité liée à l'arrêt d'exploitation de la boutique | 800 € | 3 000 € |
| Indemnité pour succession de fermetures | 200 € | 1 000 € |
| Prime valorisant la Mobilité vers la GDT | 5000 € one shot pour une durée de prise de poste de 6 mois minimum | 15000 € ont shot (Prime de transfert conventionnel) pour tous les salariés + 800€ one shot pour les non cadre -> sans conditions de remboursement en cas de retour au sein d'Orange SA et sans durée limite |
| Prime fidélisation pour rester en AD | 5000 € 50% à la date de l'arrêt d'exploitation/fermeture de la boutique et 50% à 12 mois échus après prise de poste effective au sein de la nouvelle boutique. | 5000 € 100% à la prise de poste dans la nouvelle boutique |
| Possibilité pour les salariés quittant AD pour GDT de négocier en propre des conditions avec la GDT | Sans avis | Possible |
| Clause de retour pour les salariés ayant fait une mobilité vers la GDT | En attente de la création d'une convention tripartite GDT-Orange SA-salarié (Condition : rester en GDT au moins pendant 2ans) | Demande en sus des conditions de la convention tripartite à venir = possibilité de revenir chez Orange SA dans les 5 ans qui suivent l'intégration au sein de la société GDT |
| Organisation du travail | | |
| Horaires et temps de travail | RAS | Période de maintien des Horaires Maintien du temps de travail en temps convenu |
| Télétravail | RAS | le rendre possible à minima pour les formations en ligne et e Learning, télétravail sur site déporté |
| Cadre de la négociation | | |
| Bornes de la négociation | Négociation aux bornes Orange SA | Négociation aux bornes du Groupe pour embarquer la GDT car avec un accord Orange SA on ne voit pas bien comment cela engagera la GDT. |
| | Négociation nationale sans déclinaison locale | Accord cadre national permettant des déclinaisons locales pour tenir compte des spécificités du bassin d'emploi. |

