

Flux Porteurs / Sédentaires :

Qui suis-je ? Où vais-je ? Dans quel état j'ère ?

Mai 2021 – IL – A2P

Dans toutes les régions comme au plan national, grâce à son réseau collaboratif des RMN (Référénts Métiers Nationaux) la CFE-CGC Orange est présente lors des négociations nationales, **dont celles portant sur les fermetures des activités des Flux Porteurs et Sédentaires.**

Quatre réunions sont programmées afin de négocier un accord pour accompagner au mieux les salariés dans cette situation de suppression de métiers. La Direction annonce la volonté d'aboutir « avant l'été idéalement » ;

La mise en œuvre de ce projet est effective depuis le 26 mars, [date du recueil d'avis des élus au CSEC](#). Toutefois, les salariés concernés doivent déjà s'être positionnés avant la mise en application de l'accord !
Ou, comment préparer son avenir professionnel à l'aveugle...

▶ Tout est à négocier : Accord ou accompagnement ?

En préambule, souhaitant s'assurer que la Direction confirme bien la validité des accords d'Entreprise nationaux et locaux suivants, et sa volonté de les appliquer, (les premières dispositions annoncées en région laissant craindre le contraire), la CFE-CGC a rappelé le cadre des négociations,.

- ◆ Accord sur les principes fondamentaux : perspective - emploi et compétences - développement professionnel - formation - mobilité.
- ◆ Décision 14 relative aux mesures financières d'accompagnement de la mobilité interne à l'initiative du salarié.
- ◆ Décision 51 relative aux dispositifs d'accompagnement pour les salariés en situation de mobilité.
- ◆ Tous les accords OARTT locaux.
- ◆ Accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'équilibre vie privée vie professionnelle au sein d'Orange SA.
- ◆ Accord intergénérationnel, sur son volet sénior en particulier.

Les acquis... Point de départ

Lors de la première réunion de négociation, la Direction nous a annoncé les acquis qui ont été actés lors de la présentation en CSEC, à savoir :

- Pas de dead-line pour aboutir mais un accord avant l'été serait bienvenu.
- 5 mois de PVC moyenne garantie dès le début des formations FP et Sédentaires au meilleur des PVC 2019 ou 2020 (moyenne annuelle individuelle la plus avantageuse).
- Possibilité de changer de métier dans l'année qui suit l'entrée sur ce métier.
- Les accords seront pris en compte et appliqués.
- Les horaires de chacun seront conservés.
- Une prime égale à 6 mois de PVC (moyenne des 24 derniers mois) versée en une fois pour les salariés qui quitteraient la vente.
- Des PDI seront mis en œuvre à la demande des salariés qui le souhaitent.
- Une rétroactivité des mesures d'accompagnement en négociation est possible pour les salariés ayant récemment changé de métier. Reste à définir la date de cette rétroactivité.
- Le premier choix de métier est validé parmi les 3 propositions « autant que possible ».
- Tous les salariés sont embarqués dans l'accord : éloignés du service, IRP, salariés en arrêt maladie, salariés en TPS, cadres ou pas.



► De quoi, des acquis acquis ?

Toutes les OS ont envoyé leurs revendications afin de trouver un terrain d'entente pour cet accord. Tous les points n'ont pas encore été abordés à ce jour.

Après la première réunion de négociation, volte-face de la Direction sur les acquis. Sont-ils vraiment actés ? A suivre...

La CFE-CGC Orange a demandé un document écrit des premiers engagements dans un souci de cohérence et de partage d'informations.

Les négociations continuent et voici ce que nous demandons afin d'accompagner les salariés :

- ♦ La délocalisation de tous les sujets individuels ou liés aux territoires (OARTT).
- ♦ L'application de l'accord sénior dès 55 ans et non trois ans avant le départ en retraite comme envisagé.
- ♦ Les salariés devront effectuer leur choix à l'issue des négociations en connaissance de l'accord et des mesures d'accompagnement et non sous 21 jours.

- ♦ La CFE-CGC demande une moyenne PVC pour une période d'un an qui débutera à la prise de poste. Durant la formation, la moyenne PVC choisie sera maintenue sans décroître la période validée par l'accord. La formation doit être à la charge de l'entreprise qui a décidé ce nouveau modèle de vente.

La Direction doit prendre des engagements concrets et des mesures immédiates sur la non-rupture de carrière et de projection professionnelle pour les salariés à potentiel évolutif.

Des augmentations de SGB et des promotions doivent être embarquées dans le protocole d'accord.

- ♦ Chacun doit garder ses horaires, temps convenus et partiels comme stipulé dans les accords OARTT.
- ♦ Réaliser un bilan trimestriel de suivi de l'accord et de l'impact sur les salariés concernés.
- ♦ Réaliser une analyse de la charge de travail à 6 mois sur les nouveaux métiers par une commission paritaire.

Vos représentants CFE-CGC Orange continueront de proposer leurs revendications à la Direction afin qu'un accompagnement digne de ce nom soit mis en œuvre.

La prochaine séance abordera le volet d'accompagnement financier et de plan de carrière. La bataille sera plus vive dès lors qu'il s'agit d'argent...

La délégation CFE-CGC sera mobilisée pour que les Flux Porteurs et les conseillers sédentaires ne soient pas les dindons de la farce... de vente !

Vos correspondants nationaux

Martial Lageon – 06 86 13 62 61
Sébastien Muller – 06 76 73 09 26
Sophie Chaplain – 07 89 98 11 37
Nadine Bémer – 06 74 64 55 18



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

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

