CFE-CGC Orange

Adresse postale : 10/12, rue Saint Amand — 75015 Paris
Tél. : 01 46 79 28 74 — Fax : 01 40 45 51 57
E-mail : secretariat@cfecgc-orange.org

Réf. : SC/ PS /FH/03-05-2023

Orange France
1 avenue du Président Nelson Mandela
94110 Arcueil

À l'attention de
Monsieur Jean-François FALLACHER
Directeur Exécutif, CEO Orange France

Paris, le 3 mai 2023

Objet : Risques Psycho sociaux sur les personnels des Boutiques Orange.

Monsieur le Directeur Exécutif,

Pour mémoire, par courrier du 20 avril 2023, nous vous avions interpelé pour que soient appliquées les dispositions du code du travail relatives au PSE et au transfert d'activité (article L1224-1).

Ces demandes demeurent, et dans la même logique, par la présente, le syndicat CFE-CGC Orange vous alerte une nouvelle fois[1] [2] sur les conditions dans lesquelles le projet de restructuration du réseau de distribution physique est déployé et les conséquences sur les personnels.

La négociation nationale sur l'accompagnement des salariés que la Direction voulait « exemplaire » n'aura finalement été qu'un un point de passage obligé, **géré dans l'urgence par un porteur en partance** à moyen terme, ce qui nuira à la bonne exécution du déploiement et au suivi dans le temps indispensable pour une entreprise qui se dit préoccupée par le bien-être de ses salariés.

Outre, les aspects économico-financiers et les gains en termes de performances (commerciales et satisfaction client) qui n'ont jamais été démontrés, il ressort que **le traitement Social et Humain du dossier est extrêmement préoccupant.**

Le prétexte de l'urgence pour répondre à une demande des salariés ne tient pas. Les personnels veulent avant tout un avenir dans le groupe, un poste pérenne, des conditions de travail optimales leur garantissant efficacité opérationnelle, bien être professionnel afin d'évoluer de manière régulière et positive dans le groupe.

Les retours terrains des différents périmètres concernés sont plus qu'alarmants avec :

- Des salariés dont les boutiques ferment qui sont soumis à une forte pression afin de se positionner sur l'un des 3 postes proposés **en étant totalement en aveugle sur les conditions qui leurs seraient appliquées.**

Cela revient à acheter une maison dont on ne connaitra le prix qu'une fois l'acte de vente signé. Qui peut accepter cela ?

- **Certains courriers** remis aux salariés sont **antidatés,** imputant par la même occasion le délai de réflexion.
- Des lignes managériales et RH qui n'hésitent pas à raccourcir les délais de réflexion auxquels les salariés ont droit. Lorsque les salariés disent ne pas comprendre l'objet de cet écourtement et exigent de connaitre les conditions validées au national pour se positionner, les directions rétropédalent en revenant au délai initial et en précisant que les conditions au national ne sont toujours pas actées mais que cela ne change rien … Le salarié doit se décider, sinon on décidera pour lui …
- Des salariés sans aucun reclassement à 15 jours de la fermeture de leur boutique
- Des situations de handicap qui ne sont pas prises en compte
- A l'heure de la NAO et d'un pouvoir d'achat en berne, des augmentations et promotions qui sont finalement refusées au prétexte de cette restructuration

- Des conditions de transferts et retours vers la filiale de la GDT non finalisées au moment où l'on demande aux personnels de se positionner

Cette situation relève non seulement d'un non-respect par la Direction de ses obligations en matière de sécurité des salariés, au regard des risques psychosociaux engendrés, mais aussi d'un non-respect de l'obligation de bonne foi contractuelle.

Par ailleurs, en l'état, rien ne permet de considérer que l'accord négocié sur l'accompagnement des personnels Orange SA des boutiques permette de prendre en considération les situations des salariés concernés.

En effet, la Direction se targue d'un dialogue social de qualité et d'avoir entendu les élus au motif qu'elle a fait évoluer les conditions de l'accord dans le temps.

Or, dans les faits, **nonobstant le courrier de mise demeure que la CFE-CGC vous a adressé le 20 avril 2023 sur le respect des dispositions applicables en matière de PSE[2] (Plan de Sauvegarde de l'Emploi) et de transfert d'activité, dans le cadre de la restructuration du réseau de distribution**, les conditions initiales proposées étaient 3 à 4 fois moins disantes à ce qui a toujours été pratiqué chez Orange sur ce type de dossier (migration de métiers en filiales, fermetures de boutiques en local …).

Sous l'impulsion de la CFE-CGC, la Direction a fait évoluer les conditions mais pour autant, on reste toujours entre 1,5 et 2 fois moins disant que ce qui se pratique habituellement…. En ces circonstances, il est impossible pour notre organisation syndicale de cautionner un tel accord pour lequel la Direction s'empresse de brandir la double menace qui consisterait à :

- Prendre une décision unilatérale (DU) qui sera forcément moins disante aux dernières avancées en termes de négociations
- Ne permettre qu'aux OS signataires de l'accord de pouvoir prétendre au suivi dans le temps du dossier.

Pour la CFE-CGC, ces méthodes relèvent plus d'un passage en force dont la brutalité n'a d'égal que l'absence totale de vision et de réel projet porteur pour l'avenir de la Distribution Physique d'Orange. Pour rappel, le format boutique « expérience » censé être le nouveau vaisseau amiral du groupe n'en est lui qu'au stade de la réflexion…

Une bilatérale avec notre Organisation Syndicale est prévue le 24 mai, toutefois, au vu de l'urgence de la situation pour les personnels et des enjeux pour **l'entreprise, la CFE-CGC vous demande instamment de faire une pause dans les actions engagées, de revenir à un dialogue social constructif indispensable au succès de la mise en œuvre d'un projet d'une telle ampleur**. Nous vous demandons notamment de :

- Nous proposer une **rencontre dans les meilleurs délais**
- Faire **stopper toutes les démarches en cours** et faire cesser la pression exercée auprès des salariés afin qu'ils signent à tout prix
- **Garantir à tous les salariés qui auraient déjà formulé leurs choix** alors qu'aucun accord n'est encore signé, **qu'ils pourront bénéficier d'un délai de 3 semaines pour modifier leur choix** à compter de la date de signature de l'accord **et** de la communication effective des conditions auprès des salariés concernés
- **Garantir que les conditions proposées seront le plus proche possible des conditions appliquées jusqu'ici** (un accord national ne peut pas proposer des conditions inférieures à celles négociées en one to one en local)
- **Garantir que les conditions octroyées porteront sur toute la durée du déploiement de cette stratégie** (2023-2026) **et qu'elles pourront s'appliquer de manière cumulative pour les salariés qui feraient l'objet de plusieurs fermetures de boutiques sur la période** (pour ceux que l'on replace en … boutique…) »

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur Exécutif, l'expression de mes sincères salutations.

Patrice Seurin
Délégué Syndical Central
CFE-CGC UES Orange

Copie : Inspection du Travail DRIEETS-IDF-UD92

[1] Alerte intersyndicale du 13 avril 2023 [2] Courrier Reclassement des personnels des boutiques Orange du 20 avril 2023