

Réorganisation des services clients grand public en direction Orange - Partie 4 "Time to move" pour les cadres

En juin 2020, les cadres étaient déjà sous tension

Le dossier de "réorganisation des Services Clients Grand Public" a été présenté au CSE central le 14 octobre 2020. Pourtant des cadres d'UAT et de SCO nous ont alerté en juin 2020 qu'on leur avait signifié de se chercher un nouveau poste, car il ne resterait bientôt plus qu'un poste à responsabilité sur quatre.

(suite dans documents)



RÉORGANISATION DES SERVICES CLIENTS GRAND PUBLIC EN DIRECTION ORANGE
Partie 4 - « Time To Move » pour les cadres

EN JUIN 2020, LES CADRES ÉTAIENT DÉJÀ SOUS TENSION

Le dossier de « réorganisation des Services Clients Grand Public » a été présenté au CSE central le 14 octobre 2020. Pourtant des cadres d'UAT et de SCO nous ont alerté en juin 2020 qu'on leur avait signifié de se chercher un nouveau poste, car il ne resterait bientôt plus qu'un poste à responsabilité sur quatre. Ce qui pose deux problèmes. Le premier est que les Directeurs d'Unité ont fait au SCO ne respectent plus le droit du travail. Le second est que les droits conventionnels des cadres sont bafoués, ce que les Directeurs des Ressources Humaines ne peuvent pas ignorer...

LE DROIT DU TRAVAIL, N'EST PAS RESPECTÉ

Annuler un projet de suppression de 3 postes à responsabilité sur 4 aux cadres des 9-500 et des 5 UAT en France métropolitains, près de deux mois avant sa présentation au Comité Économique et Social constitue un délit d'entrave pénalement répréhensible. L'objectif du projet final n'a pas été autre destructeur d'emplois à responsabilité. L'article L. 2312-8 du Code du travail impose de saisir le CSE préalablement à la mise en œuvre de tout projet constituant un « aménagement important » modifiant les conditions de santé, de sécurité ou des conditions de travail « des salariés cadres ou non-cadres ».

Les Directeurs d'Unité ont par le droit d'annoncer un projet de suppression de leur poste aux salariés avant sa présentation au Comité Économique et Social. Chaque Directeur concerné est individuellement condamnable pour délit d'entrave. Comme nous l'a précisé un des cadres concernés : « c'est dégoûtant de nous traiter comme de la chair à canon ». Un autre cadre nous a précisé : « on a été au centre nommé à la présélection sur des cadres d'emploi pour retrouver un poste compatible au cours de l'été ». Force est de constater que les cadres sont maltraités et mal accompagnés à chaque réorganisation mise en œuvre par Orange (Aborçage, MAPS, Réaction Clients...).

LES DROITS CONVENTIONNELS DES CADRES SONT BAFOUÉS

Un accord de mai 2019, sur la mobilité à l'initiative d'Orange, a été signé par la CFDT et la CGT et prévoit pour les cadres :

- « que « les projets de réorganisation (diversité d'actes) entraînant bien ou mal et dans leur globalité le ou les CSE pour permettre aux élus de vérifier que les droits des cadres sont bien respectés ».
- « et qu'une commission locale et spécialement composée de cadres et de salariés (...) des solutions alternatives pour les salariés en mobilité (titulaire, intérimaire, intérimaire...) (...) les accompagnements financiers (chèque, primes de départ, indemnisation des temps de transport...) (...) l'analyse des situations personnelles particulières et la recherche de solutions adaptées ».

Or, la plupart des Directeurs des Unités concernés ignorent l'existence de cet accord. La responsabilité de la Fonction Ressources Humaines est clairement engagée. Les cadres concernés ont été totalement surpris et mis sous pression de façon inacceptable et condamnable. De fait exemple de motivation, d'accompagnement et de reconnaissance pour ces cadres qui n'ont pas démissionné.

En cas de mobilité forcée, grâce à l'accord signé par la CFDT, la Direction doit proposer à minima aux cadres Dbis, E, F et G : un poste de qualification égale sur le même site !

Documents

En juin 2020, les cadres étaient déjà sous tension Le dossier de "réorganisation des Services Clients Grand Public" a été prése