



TÉLÉCOMS PRESTATAIRES
ÎLE-DE-FRANCE

Réorganisation des services clients grand public en direction Orange - Partie 5 - La méthode "One to Move" pour contourner les droits des salariés

Les salariés attendent respect et reconnaissance

La Direction a signé des accords avec certaines Organisations Syndicales au sortir de la crise sociale qu'a traversée notre entreprise. Un de ces accords prévoit des droits très protecteurs pour les salariés contraints à une mobilité fonctionnelle (changement de métier) et/ou géographique. Cet accord, signé par la CFDT, prévoit notamment que : **"Lors d'une mobilité à l'initiative de l'entreprise, l'entreprise garantie la prise en charge des coûts et induits de la mobilité"**

(suite dans documents)



ORANGE
INSTITUT POUR TOUS

Le Cfdt défend les salariés
et les personnes handicapées
dans les entreprises et les collectivités.

La Direction adapte son modèle organisationnel de manière à faciliter un management « normal », sans toutefois oublier les personnes handicapées. Elle s'efforce de garantir la continuité de l'activité et de maintenir les compétences des salariés.

En 2010, le Cfdt a obtenu de la Direction Orange une garantie de maintien de l'emploi pour les salariés à poste unique dans les sites. Cette garantie est valable jusqu'à la fin de l'année 2012.

Il n'est pas interdit et même encouragé de faire travailler des salariés handicapés, sans perdre les moyens financiers. Il faut juste être créatif et trouver des solutions.

En outre, l'investissement, la réduction de coûts de fonctionnement et le maintien de l'activité sont des objectifs complémentaires.

RÉORGANISATION DES SERVICES CLIENTS GRAND PUBLIC EN DIRECTION ORANGE

Partie 5 - La méthode « One To One » pour contourner les droits des salariés.

Mars 2011

LES SALARIÉS ATTENDENT RESPECT ET RECONNAISSANCE

La Direction a signé des accords avec certaines Organisations Syndicales au sujet de la crise sociale qui traverse notre entreprise. Un de ces accords prévoit des droits supplémentaires pour les salariés concernés à une mobilité fonctionnelle (changement de métier) ou géographique. Cet accord, signé par le Cfdt, prévoit notamment que : « Lors d'une mobilité à l'échelle de l'entreprise, l'employeur garantit la prise en compte des droits réels et factuels de la mobilité ».

LA METHODE « ONE TO ONE » OU « LE VOLONTARIAT INVOLONTAIRE »

Pour éviter que cet accord n'applique, la direction présente ses projets de réorganisation et surtout de réduction de postes sur lesquels les salariés peuvent se déplacer volontairement ou par convention. Cependant, les chefs de projet pointent très clairement les salariés attendus sur ces nouveaux postes (par conséquent à des changements d'activité) au moyen de « Matrices de transfert des activités ». Chaque activité actuelle est orientée vers une activité future. La technique consiste à déléguer chaque manager à approcher chacun des salariés de son équipe en « One To One » pour l'orienter vers l'activité où il est attendu. Et cela sans aucune négociation n'ait encadré les garanties collectives dont ces salariés pourraient bénéficier, ainsi qu'un accord de mars 2010, signé par le Cfdt et la CGT, l'impose explicitement.

UNE NEGOCIATION AU POINT MORT !

L'accord de mars 2010 sur la mobilité est très clair :

« Une mobilité volontaire est le résultat d'une démarche personnelle et ne peut pas être la conséquence d'une annonce unilatérale de poste, d'une suppression de poste devant être l'objet d'une négociation collective ».

« Pour chacun de ces projets de réorganisation, une convention locale est préalablement soumise afin d'évaluer et négocier les conditions des mobilités fonctionnelles et/ou géographiques des salariés concernés ».

Pourtant, aujourd'hui, la direction n'accepte de négocier des garanties collectives que pour les salariés travaillant à plus de 50% sur les activités « Multi », « C-Net » et « Fluidité ». Or, pour le Cfdt, tous les salariés en poste aux UAT et des SCO sont concernés par ces mobilités fonctionnelles !

UNE RESTRUCTURATION LOW-COST

On peut lire dans les dossiers présentés dans les CSE que : « La création de l'Hub Service Client permettra de mieux gérer la dispersion des compétences dans les régions ». En réalité, c'est tout le contraire ! Le choix de créer des métiers sur certains sites et pas sur d'autres, en refusant toute mise-activité déléguée par site Orange alternatif, donc sans mobilité géographique et toute négociation de garanties collectives, revient à sacrifier les compétences déjà détenues par certains salariés qui ne peuvent ni ne veulent pas déménager pour postuler sur ces postes... Mais la Direction n'a pas de budget ! Le mot d'ordre à Orange France est de faire des économies.

La Direction n'a pas les moyens de ses ambitions et sacrifie les compétences sur l'autel de la réduction de coûts.

Fédération F3C - 41149 Avenue Simon Bolivar - 75009 Paris
Cfdt-ORANGE.COM

Documents

[Réorganisation des services clients grand public en direction Orange - Partie 5 - La méthode "One to Move" pour contourner les d](#)