Logo CFDT

[ORANGE] Lettre ouverte à l'attention de Monsieur Fallacher, Directeur Exécutif, CEO Orange France. A Paris, le 22 juin 2023

Monsieur le Directeur,

Nous constations le soir du 5 mai dernier que la CFE-CGC, SUD et la CGT n'avaient pas signé l'accord portant sur les mesures d'accompagnement des salariés concernés par les arrêts d'exploitation ou les fermetures de boutiques dans le cadre de l'évolution du modèle de la distribution d'Orange France pour la période 2023/2026. L'accord signé par la CFDT et FOCOM a donc été invalidé puisque la CFDT et FOCOM ne regroupaient pas 50% des suffrages obtenus aux dernières élections professionnelles, sur le périmètre de négociation.

Toutefois, lorsque les signataires d'un accord invalidé représentent plus de 30% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, elles peuvent demander aux salariés de valider l'accord par référendum. Dès le 8 mai, la CFDT a donc fait connaître à la direction et à FOCOM sa volonté d'organiser un référendum. Pour l'obtenir, il était nécessaire que FOCOM s'associe à la demande de la CFDT, mais cela n'a pas été le cas. Par voie de conséquence, aujourd'hui, le texte de référence des mesures d'accompagnement des salariés reclassés est votre Décision Unilatérale (DU) datée du 12 mai. Or, cette DU pose problème à la CFDT : elle garantit des mesures d'accompagnement uniquement aux salariés reclassés en 2023. Que va-t-il se passer pour les salariés reclassés entre 2024 et 2026 ? Les Responsables de Boutique nous avouent être très en difficulté devant les salariés de leur boutique qui s'inquiètent… Pour la CFDT, il importe que personne ne soit traité de façon discriminatoire et qu'il soit tout fait pour réduire le niveau de stress des salariés à reclasser.

Aujourd'hui, les salariés ne bénéficient pas de toutes les garanties financières et non-financières obtenues dans l'accord signé par la CFDT et FOCOM (mais invalidé par la CFE-CGC, SUD, CGT) ; les salariés qui choisissent de rester en boutique touchent un montant de prime inférieur de 31% à ce qui était prévu dans l'accord ; les salariés qui choisissent un poste hors Agence Distribution ne touchent plus de prime du tout, seul le différentiel de PVC pendant six mois (pour ceux qui prennent un poste avec PVC) ou une prime de 6 mois de PVC (pour ceux qui prennent un poste sans PVC) leur est versé. Pour la CFDT, il faut minimiser les coûts des mobilités géographiques qui s'imposent aux Conseillers clients, aux Adjoints en charge de l'animation commerciale et à leurs managers.

Par ailleurs, des problèmes d'interprétation se font jour sur le terrain ; à titre d'exemple le montant prévu pour le rachat de PVC des salariés cadres quittant le domaine de la distribution pour un métier non commercial non éligible à la PVC n'est pas celui attribué dans la réalité ; au lieu de leur verser six mois de PVC comme prévu dans l'accord et dans votre DU, on leur verse un différentiel entre leur ex-montant semestriel de PVC et leur potentielle future PVM semestrielle. L'accord prévoyait de pouvoir discuter en amont (en commissions locales et nationales) des difficultés d'interprétation du texte pour éviter toute décision regrettable. Mais cet accord a été invalidé, ces commissions n'existent pas. Résultat : les recours sont plus tardifs et les salariés se sentent floués. Pour la CFDT, il importe de s'assurer que les mesures d'accompagnement même décidées unilatéralement soient correctement mises en oeuvre et de permettre aux représentants du personnel locaux de discuter en amont des problématiques qui se posent.

Dans ce dossier, la direction a clairement affirmé en Comité Social et Economique Central vouloir privilégier le reclassement des salariés au sein d'Orange SA via « trois offres de poste fermes » ; la proposition d'une

mobilité vers la Générale de Téléphone (GDT) n'étant qu'une quatrième possibilité ouverte aux salariés qui le souhaiteraient. Cette politique s'est inscrite opérationnellement dans votre DU par le fait que le montant de prime offert aux salariés volontaires pour intégrer la GDT est le même que celui versé aux salariés reclassés en boutique au sein d'Orange France. Pour la CFDT, il s'agit de vérifier que l'engagement pris par la direction de reclasser les salariés d'abord en maison-mère (et non pas d'abord en filiale) soit respecté.

Monsieur le Directeur, toutes ces raisons font que la CFDT vous demande de prendre vos responsabilités en validant toutes les mesures prises dans l'accord signé par la CFDT. C'est la solution qui permettra de s'assurer d'abord que le reclassement des salariés se fera selon les engagements pris par la direction au CSE Central. C'est la solution qui permettra ensuite :
• de faire bénéficier les salariés reclassés des mêmes mesures d'accompagnement sur l'entièreté de la période 2023-2026 ;
• de discuter localement et en amont des problèmes d'interprétation sur la façon d'appliquer les mesures d'accompagnement ;
• de réduire les frais induits des mobilités géographiques ;
• et de réduire le niveau de stress des salariés à reclasser déjà durement touchés.

En cas de refus de votre part, la CFDT demande, après l'échec de la négociation nationale sur le sujet, après la publication de votre DU pour l'exercice 2023, l'ouverture de négociations locales pour la période 2024-2026, sur la base de l'accord du 5 mars 2010 fixant une nouvelle méthodologie d'instruction des dossiers de réorganisation et/ou de fermeture de site ou de service. Cet accord à durée indéterminée signé à la sortie de la crise sociale est toujours en vigueur dans l'entreprise. La CFDT signataire de l'accord, le fera appliquer par tous les recours qui seront à sa disposition.

Dans cette attente, nous vous vous prions de croire, Monsieur le Directeur, en l'expression de nos respectueuses salutations.

Elisa MISTRAL
Déléguée Syndicale Centrale CFDT

lettre ouverte
Documents
Lettre ouverte à l'attention de Monsieur Fallacher, Directeur Exécutif, CEO Orange France