



ORANGE  
PARTOUT POUR TOUS

UAT = Unité d'Assistance Technique  
SCO = Centre Clients Orange

La première séance de négociation s'est tenue le 24 février 2021.

En mettant fin aux activités « mails » - « e-chat » - « fluidité », en supprimant la moitié des postes en Codir et en pointant des salariés pour devenir « spécialistes », la Direction impose des mobilités fonctionnelles et/ou géographiques.

Un accord négocié et signé en 2010 par la CFTD et la CGT apporte aux salariés des garanties fortes. Il importe que la Direction, qui a également signé cet accord, respecte ses engagements.

Rappelons que cet accord prévoit que : « lors d'une mobilité à l'initiative de l'entreprise, l'entreprise garantit la prise en charge des coûts réels et induits de cette mobilité ».

Cet accord prévoit également que : « le bon niveau d'emploi est une des mesures pour supprimer la souffrance au travail et limiter les mobilités à l'initiative de l'employeur ».

La Direction devra prouver sa loyauté en respectant ses engagements dans la négociation qui s'ouvre et qui devra inclure tous les salariés concernés !

# RÉORGANISATION DES SERVICES CLIENTS GRAND PUBLIC EN DIRECTION ORANGE

## Partie 3 - Quelles perspectives d'évolution ?

Février 2021

### LA DIRECTION RESTRUCTURE L'ENTREPRISE EN FRANCE

La réorganisation des services clients grand public (*fusion d'Unités SCO et UAT*) est une opération « d'opérationnalisation du plan stratégique Engage 2025 » nous écrit la Direction. Ce qui confirme bien que ce plan stratégique vise notamment à restructurer l'entreprise en France pour tenter de faire décoller le chiffre d'affaires, améliorer les marges et réduire les frais généraux. Pourtant la Direction affirme que ce projet vise « à offrir des perspectives d'évolution pour l'ensemble des salariés et à les inscrire dans un projet d'avenir ».

### DES SALARIÉS PERDENT LEUR ACTIVITÉ

Nous allons donc pouvoir apprécier de quel projet d'avenir la Direction nous parle et prendre connaissance des perspectives d'évolution qui vont leur être proposées... Les premiers salariés qui perdent leur activité sont ceux qui travaillent sur les « mails », le « e-chat » et la « fluidité ». Les salariés, travaillant à plus de 50% sur les activités « mails » et certains autres, ont déjà commencé à être reclassés, alors même que la négociation sur ces reclassements n'a pas commencé...

### UN DIALOGUE SOCIAL VICTIME DU « ONE TO ONE »

La Direction ne respecte donc pas les engagements pris dans un accord de mars 2010 qui prévoit :

- que : « les projets de réorganisation, et/ou de fermetures de sites ou services, seront présentés bien en amont et dans leur globalité »
- et qu'« une concertation locale est systématiquement ouverte afin d'élaborer et négocier les points suivants : les solutions alternatives pour les salariés en mobilité (télétravail, télé-activité, réinternalisation,...), les besoins individuels et collectifs en formation, le suivi des salariés dans l'accompagnement de leur mobilité (redéploiement, reclassement,...), les accompagnements financiers [...] (incitations, primes de parcours, indemnisation des temps de transport...), la détermination des objectifs prenant en compte la montée en compétence du salarié, l'analyse des situations personnelles particulières et la recherche de solutions adaptées, l'étude de mise en place de transport collectif (voire d'adaptation des horaires collectifs) [...], la mise en place de commissions de suivi ayant notamment pour objet d'être un lieu de médiation et de présentation du bilan du projet (économique et social), etc. ».

Or, la négociation se tient finalement au niveau national, loin des spécificités locales. Par ailleurs, la Direction a déjà reclassé des salariés en « one to one » et donc, sans qu'aucune garantie collective n'ait encore été négociée. Après la première séance de négociation, la nature et le champ de la négociation ne sont toujours pas clairs. Cela pose un véritable problème de confiance au moment où les salariés, comme les citoyens de ce pays, font face à une crise sanitaire historique.

**La Direction s'était engagée en 2010 à systématiquement négocier (préalablement à la mise en œuvre de ses projets) pour limiter les effets des réorganisations sur les salariés concernés. Mais la Direction Grand Public d'Orange France ne respecte pas ces engagements... Gageons qu'elle se rattrapera en octroyant des garanties et des perspectives aux salariés concernés.**



ADHÉREZ À LA CFTD  
POUR DÉFENDRE  
VOS DROITS !

FÉDÉRATION F3C - 47/49 Avenue Simon Bolivar - 75019 Paris  
CFTD-ORANGE.COM

Rejoignez-nous sur l'application mobile ORANGE CFTD

