

01/04/2020

La deuxième séance de négociation a eu lieu mardi 31 mars. L'objectif de la direction reste toujours de pouvoir appliquer les Ordonnances du gouvernement et donc d'opérer à des régressions sociales pour le personnel d'Orange. Depuis le début de cette négociation, la CGT s'est opposée vivement à l'application des Ordonnances que ce soit à Orange mais aussi pour l'ensemble des entreprises. L'ensemble des salariés d'Orange est mobilisé afin de permettre la continuité des activités dans cette période où la connectivité via les réseaux et l'internet mobile où l'accès aux communications et à l'internet sont déterminants pour rester en contact, travailler à distance, poursuivre la scolarité hors des classes, mais aussi vous informer de la situation du pays et du monde. Ils ne peuvent faire les frais de ces Ordonnances.



**TOUCHE PAS
MES DROITS !
ACTE II**

Touche pas à mes congés : **ACTE II**

Après avoir, dans un premier temps, voulu imposer 6 jours de CA et l'application de l'accord pour tous (40% des JTL sont à la main de l'entreprise) pour imposer les JTL pendant la période de confinement, la direction de l'entreprise propose d'imposer 3 CA et 3 JTL, soit 6 jours au total. Même si la proposition initiale a été revue à la baisse, elle est purement inacceptable. Depuis le début, la CGT propose de mettre en place des mesures permettant l'étalement de la prise des congés et non leur confiscation de manière injuste. Pour ce qui concerne la période de deux mois sans pouvoir prendre de congés à la sortie du confinement, l'entreprise a pris en compte la position unanime des Organisations Syndicales (OS) et propose d'autoriser la prise de congés pendant cette période avec 3 critères de priorités : Priorité n°1 aux salariés en PCA, Priorité n°2 aux salariés qui ont des situations spécifiques et Priorité n°3 les autres salariés. Ces congés seront accordés selon les nécessités de services.

Touche pas à mon temps de travail.

Les ordonnances prévoient la possibilité aux entreprises des secteurs jugés essentiels à la continuité de la vie économique et à la sûreté de la nation, de déroger aux règles d'ordre public en matière : de durée quotidienne maximale de travail, de durée quotidienne maximale accomplie par un travailleur de nuit, de durée du repos quotidien, de durée hebdomadaire maximale absolue et moyenne, de durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit. Jusqu'à présent, Orange n'avait pas abordé cette thématique. Sous peine d'atténuer les régressions demandées aux salariés sur les congés, la direction ouvre la possibilité d'avoir recours à ces dérogations jusqu'au 31 décembre 2020. La CGT s'est opposée catégoriquement à cette possibilité qui portera atteinte à la santé et à la sécurité du personnel. La direction serait plus inspirée comme l'a souvent réclamé la CGT d'embaucher.



Une reconnaissance en accident du travail :

Acte II

Actuellement des salariés sont sur le terrain dans le cadre des PCA et sont donc exposés à une contamination au covid-19 dans le cadre de leur activité. La CGT a demandé à l'entreprise de reconnaître en accident du travail tout salarié qui sera contaminé dans le cadre de son activité professionnelle. Pour le moment l'entreprise refuse au prétexte qu'il n'est pas possible de déterminer où un salarié a contracté la maladie. Les familles de nos collègues qui sont décédés ou qui sont exposés dans le cadre des PCA sauront apprécier.



Plateforme revendicative commune

Une intersyndicale s'est tenue et a permis de construire une plateforme revendicative commune entre les OS :

Intersyndicale sur la négociation « Accompagnement salarié-e-s covid-19 »

- Les OS observent que l'ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020 « portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos » cible les entreprises qui auront à « faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du virus covid-19 ». Elles constatent que la solidité de la situation financière d'Orange à la fin 2019 et la structure de son CA, donnent incontestablement les moyens à l'entreprise de faire face à une situation épidémique de quelques semaines. C'est d'ailleurs également l'avis du PDG Stéphane Richard qui insiste ici et là sur la capacité d'Orange à faire face. Il rappelle dans les médias qu'il ne toucherait pas aux dividendes annoncés pour 2019, malgré l'insistance des OS pour ne pas distribuer de dividendes et de garder toutes les capacités de liquidités d'Orange. En dépit de nos demandes répétées de données tendant à démontrer lesdites « conséquences économiques, financières et sociales » sur Orange, la direction n'a pu que les annoncer de manière prophétique, en reconnaissant n'être pas en capacité de les fournir. Dès lors, il nous apparaît manifeste qu'une négociation sur les bases des ordonnances à Orange est tout à fait inappropriée.
- De la même manière, le chômage partiel, auquel le PDG a annoncé ne pas vouloir recourir, ou la possibilité d'augmenter la durée du travail au sein d'une entreprise dont l'écrasante majorité de salarié-e-s a continué de travailler pendant cette période, ne sont pas des mesures adaptées au contexte de l'entreprise Orange.
- Les OS comprennent que l'objectif de la direction semble être de disposer de la plus grande force au travail possible à la sortie du confinement, au moment du retour à une activité normale de l'entreprise, à une date pour l'instant inconnue. Pour ce faire, le moyen qu'elle choisit semble être de chercher à diminuer les stocks de congés et JTL des salariés d'Orange qui n'ont pas pu être pris à ce jour, justement à cause de la crise sanitaire liée au covid-19.
- La direction semble ne pas avoir pris la mesure de ce que vivent et ressentent les salariés d'Orange pendant le confinement, de leur état d'épuisement physique, psychologique et du fait que des dizaines de milliers d'entre eux/elles continuent à travailler autant qu'avant la crise, voire parfois plus, dans des conditions souvent difficiles. Toucher aux congés et aux JTL des salariés à travers des mesures contraintes, autoritaires ou unilatérales, annoncées pendant le confinement, ajoutera le sentiment d'injustice à la détresse psychologique qui se développe. A la levée du

confinement, les salarié-es auront besoin de souffler, s'aérer, se soigner, partir, prendre des vacances..., pas forcément de revenir au travail sans transition après le confinement, comme si, justement, ils rentraient de vacances. Ils auraient plus besoin de jours supplémentaires de repos ou de congés que de s'en voir prélever.

- Les OS affirment leur opposition résolue à des congés ou JTL 2019 ou 2020 imposés par l'entreprise aux salariés pendant la période de confinement, autant qu'à des versements contraints dans un CET ou qu'à une usine à gaz de priorités de départs en congés qui vont opposer les salarié-es et tendre les relations avec les managers.
- Les OS font confiance aux personnels et à l'intelligence collective pour s'investir dans la reprise d'activité. L'esprit de responsabilité, la solidarité et le sens du client ont toujours existé et toujours à l'œuvre dans cette période difficile.
- La mobilisation des salarié-es peut se rechercher autrement qu'à travers des mesures négatives ou contraintes ou uniformes. L'entreprise a les moyens de proposer des mesures positives qui concilient l'équation des effectifs avec les besoins des salarié-e-s de manière apaisée, sans donner le sentiment de punir les salarié-e-s. Le personnel a besoin d'espoir pour sortir de cette situation anxiogène.

Des JTL et des congés :

- Les OS proposent, face à la situation exceptionnelle que nous connaissons, dont la fin n'est pas connue à ce jour, des mesures exceptionnelles de souplesse sur les congés et JTL des millésimes 2019 et 2020 :
- les JTL 2019 qui pour des raisons de services n'auraient pas être pris seront recréés et les possibilités de dépôt seront prolongés pendant 6 mois à partir de la date de fin du confinement ;

o Afin d'éviter que tous les salariés posent en même temps leurs congés 2019 au sortir du confinement de peur qu'ils soient écartés au 1/06/2020 et de favoriser leur étalement, la date limite de prise des reliquats de congés 2019 sera portée à 6 mois à partir de la date de fin du confinement pour tous les salarié-es ;

o La date limite de prise des JTL 2020 des salarié-s non-cadres et des cadres en régime COP sera alignée avec celle des cadres en régime CEA, c'est-à-dire au 31/03/2021

o Les congés ou JTL posés pendant la période de confinement pourront être annulés à la demande des salarié-es ou reportés à de nouvelles dates. Les congés posés pour une date postérieure à la reprise d'activités sont maintenus si les salarié-e-s le souhaitent, notamment pour éviter de les mettre en difficulté financièrement par rapport à des réservations effectuées de longue date. Si l'entreprise pour raison de service devait faire annuler des congés ou JTL déjà posés avant la période de confinement, elle portera la charge financière des frais d'annulation.

o Les règles habituelles de pose, validation des congés et JTL s'appliquent. Les managers et les personnels savent gérer les priorités de départ et des tableaux de service en fonction des pics ou des creux d'activité

La distinction formelle entre salarié-es mobilisés par le PCA et les milliers d'autres salariés qui ont continué de travailler autant qu'avant la crise, sinon plus, ne nous paraît absolument pas pertinente, s'agissant des règles de priorité de départ en congés.

- Pour assouplir les conditions de prise de congés, les possibilités de dépôt de jour de congés ou de JTL sur le CET sont élargies tout en conservant à minima 4 semaines de prise de congés et/ou de JTL sur l'année 2020, quel que soit le millésime.

Du maintien du pouvoir d'achat :

- Les OS souscrivent totalement à l'annonce par Stéphane Richard du maintien du pouvoir d'achat sur l'année 2020.

Ce maintien du pouvoir d'achat doit se matérialiser par :

- Le maintien de 100 % des éléments de rémunérations.
- Le maintien des rémunérations variables sera basé sur la moyenne calculée sur les 12 derniers mois (du mars 2019 à février 2020) ou sur les 12 mois de l'année 2019 en fonction du calcul le plus favorable.

Les OS seront vigilantes sur les impacts financiers de l'intéressement et de la participation dans un contexte économique non prévisible.

Les mesures de reconnaissance du personnel seront abordées lors de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires 2020.

Nous réaffirmons le rôle des CSE et des CSSCT, dans le cadre légal et dans le cadre d'un dialogue social permanent, pour participer pleinement en amont aux plans de reprise d'activité à la sortie du confinement. Ils seront consultés sur toutes évolutions de l'organisation du travail.

Les OSR : CFDT F3C, CFE CGC Orange, CGT FAPT, FO Com, SUD PTT.



La CGT reste vigilante pour que cette crise sanitaire ne soit pas l'occasion pour le gouvernement et le patronat de diminuer les droits et garanties des salariés. Mobilisons-nous afin d'empêcher la direction de renier nos droits et garanties.

Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom Prénom

Adresse

Code Postal Ville

(Facultatif) Téléphones → (perso) → pro

Grade/Classification Métier

Service/Bureau (nom et adresse)