



La Direction passe en force

FOCom a refusé de cautionner le projet d'accord imposant la prise de jours de congés pendant le confinement en application des ordonnances liées à la loi d'urgence sanitaire. Comme toutes les organisations syndicales. Sauf étonnamment la CGC pourtant signataire de la plate-forme que nous avons réalisée ensemble pour nous opposer aux mesures de la direction et proposer des alternatives constructives.

N'étant pas parvenue à obtenir une majorité sur son projet d'accord, la Direction a pris une décision unilatérale. Une fois encore, pour FOCom, l'urgence n'est pas aux mesures contraignantes venant se rajouter aux contraintes du confinement. L'urgence est de sécuriser les personnels et de leur donner confiance en l'avenir à travers des mesures de soutien et de reconnaissance des efforts fournis en cette période difficile. Si nous comprenons qu'il soit nécessaire d'assurer la continuité de service pendant et après le confinement, il nous semble que les équipes, les managers et le personnel d'Orange ont montré leur sens de responsabilité et leur esprit de solidarité. Leur mobilisation n'a jamais failli. Les résultats sont là et nous recevons chaque jour des remerciements de clients grand public comme d'entreprises. A moins que le vrai motif soit ailleurs (l'ajustement des provisions pour congés afin d'améliorer les résultats financiers ?), nous ne comprenons pas la crainte qui a poussé la direction à prendre des mesures coercitives concernant les congés.

Il existe des solutions pour les étaler sans pour autant les supprimer ou imposer de les prendre pendant le

confinement (ce qui revient à les supprimer). Nous avons exposé ces solutions à la Direction pendant la négociation au travers de la plate-forme unitaire. Elle n'en a pas tenu compte, ne nous apportant par ailleurs aucune donnée économique justifiant ces mesures d'exception. Elle n'a pas non plus émis le principe que les « efforts » imposés au personnel devraient être demandés aux actionnaires. La décision sur le dividende sera connue lors du conseil d'administration du 16 avril.

Mesures imposées par la Direction

- CA : en l'absence d'accord collectif, la Direction n'a pas le droit d'imposer la prise de CA. En revanche, elle maintient les dates limites pour déposer les reliquats 2019 (fin mai) ou au choix les déposer dans le CET ou faire un don de jours. Les CA déjà posés pour avril ne peuvent être reportés sauf accord du manager en fonction des besoins de service. Pour les CA posés à partir de mai, ce sont les nécessités de service qui priment et les demandes de congés doivent être validées à double niveau : N+1 et N+2. Cette restriction au titre de la « reprise d'activité » est difficile à comprendre puisque l'activité n'a jamais cessé.

- JTL : en vertu des ordonnances, la direction peut imposer jusqu'à 10

jours de JTL. Dans ce cadre, elle a décidé d'imposer, la prise, entre le 1^{er} avril et le 4 mai, de 3 à 6 JTL (3 pour ceux qui ont moins de 17 JTL par an et 6 pour ceux qui en ont 17 ou plus). Les dates de ces JTL seront déterminées en accord avec le management ou à défaut d'accord imposées par lui. De plus, à partir du 4 mai et jusqu'au 31 décembre, les JTL 2020 restant à concurrence du quota de 10 seront également imposés par le management. Les JTL 2019 qui n'ont pas pu être pris avant le 31 mars sont perdus.

- PVC : la Direction a conservé ce que nous avons obtenus lors de la négociation : le maintien du niveau de la PVC pendant la période de confinement pour les AD, les SCO, les agences PRO-PME, les conseillers ARC des CSCE et des AE. Le montant versé sera la moyenne des PVC mensuelles de la période mars 2019 – février 2020. La Direction n'a pas embarqué les vendeurs des AE, OBS ni la PVM comme nous le demandions.

- prime « Covid-19 » : la Direction a décidé l'attribution restrictive d'une prime de 1000 euros qui sera versée aux collègues « qui ont été amenés à poursuivre de façon régulière pendant toute la période de confinement, leur activité sur site (interne ou externe à Orange, ou face aux clients ».

[Lire le document de la Direction](#)

Télétravail

Alors que nous sommes plus de 40.000 à télétravailler sur l'UES, nous rappelons que l'accord télétravail du 17 mai 2013 comporte des dispositions destinées à l'encadrer. Dispositions qui ne sont pas respectées. Il a en effet fallu improviser dans l'urgence cette nouvelle organisation de travail pour des dizaines de milliers de salariés qui n'y étaient pas préparés et sans que les conditions soient remplies en termes d'équipement, d'environnement, de protection de la vie privée... et en réinventant les relations de travail sans bénéficier des 2 jours par semaine au sein de l'équipe comme le préconise l'accord. Cela est souvent très, très compliqué à vivre.

C'est aussi la raison pour laquelle FOCom revendique une prime pour tous. Et que les salariés, aujourd'hui contraints au télétravail, bénéficient d'une indemnité comme celle prévue à l'article 7.5 pour compenser les dépenses induites. Et nous attendons toujours la décision concernant les modalités de la prise en charge des repas. Prenez soin de vous !

Pour tout contact :

martine.bayard@fo-com.com