



# Passage en force

La crise sanitaire que nous traversons est une épreuve pour toute la population. L'activité de l'entreprise est au cœur de la vie de la nation et les personnels d'Orange sont de ce fait mobilisés pour assurer la nécessaire continuité de service. D'ailleurs, nombreux sont ceux qui relèvent l'efficacité et le dévouement des personnels dans ces circonstances.

Tous les analystes s'accordent à dire qu'Orange sera bien moins impactée par la crise que d'autres entreprises, d'autres secteurs d'activité, qui sont totalement à l'arrêt. Malgré la baisse de l'activité commerciale, les abonnements continuent à alimenter le chiffre d'affaires ; les services numériques sont d'autant plus sollicités avec cette crise et sur le plan de la trésorerie, la Direction du Groupe indique qu'elle est particulièrement solide.

D'un autre côté, il faut constater que les personnels sont impactés par les risques sanitaires, sur site ou face au client, parfois malheureusement par la maladie, les contraintes du confinement, l'isolement, les obligations difficilement compatibles d'assumer à la fois leur rôle de parents et le travail à domicile et enfin, comme tout un chacun, par l'angoisse du lendemain pour eux et pour leurs proches.

Si les mesures sanitaires préconisées par les autorités ont pu être progressivement mises en place (télétravail, équipements individuels de protection, fermeture des sites et des boutiques, autorisation d'absence en cas d'impossibilité d'exercer l'activité, etc.) nous attendions aussi d'un employeur responsable, d'autant plus lorsqu'il s'agit d'une entreprise qui sera faiblement impactée par la crise, d'avoir la plus grande bienveillance

avec ses collaborateurs soumis à de telles exigences.

La crise est éprouvante, la sortie du confinement le sera sans doute autant, voire davantage. La situation dans le pays sera marquée par des tensions que nous pressentons déjà et il est du devoir de chaque responsable de tout faire pour combattre une anxiété délétère et mettre en place des mesures propres à apaiser et à rassurer. Orange est dans ce contexte un groupe qui peut et doit montrer l'exemple, à commencer par traiter ses personnels avec la plus grande bienveillance, et donner de l'espoir à tous, il en a largement les moyens.

La Direction a tenté, à travers une négociation expéditive, de profiter des ordonnances régressives prises par le gouvernement pour réduire les droits des personnels, en particulier sur les congés. Totalement hors réalité, cette tentative a été rejetée par les organisations syndicales (sauf la CGC).

Suite à cet échec, la Direction a décidé, lundi 6 avril, de passer en force.



# Mesures et démesures

► **Congés annuels:** en l'absence d'accord collectif, la Direction n'a pas le droit d'imposer la prise de CA. C'est pourquoi elle a imposé ce qui lui était possible : les congés posés pour avril ne peuvent pas être annulés, sauf exception avec accord du manager en fonction des besoins de service, ils sont donc perdus de fait. Pour les CA posés à partir de mai (reliquats CA 2019 et CA 2020), ce sont les nécessités de service qui priment également et les demandes de congés doivent être validées à double niveau : N+1 et N+2, autant dire que les congés ne vont pas être largement accordés. Cette restriction au titre de la «*reprise d'activité*» est difficile à comprendre puisque l'activité n'a jamais cessé. Cela entraîne le fait que les reliquats 2019, qui échoient fin mai, ne pourront dans la plupart des cas pas être pris. Ils devront donc être déposés dans le CET ou faire l'objet d'un don de jours, sinon, ils seront perdus – la Direction insiste sur ce point. Enfin, même si la Direction n'a pas le droit de l'imposer, elle «*invite*» ceux qui n'ont pas de JTL, à prendre 3 CA pendant la période de confinement. Cela concerne, certes, les bandes G et les membres du Comex appelés à donner l'exemple, mais aussi de nombreux collègues moins «*gradés*» qui ont un régime de travail en 35h sans JTL. **Nous serons vigilants à ce que cette «*invitation*» ne se transforme pas en obligation.**

► **JTL:** en vertu des ordonnances, la direction a décidé d'imposer la prise de 10 JTL à des dates choisies par le management. Dans ce cadre, entre le 1<sup>er</sup> 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) devront être pris. Les dates de ces JTL seront déterminées en accord avec le management ou à défaut d'accord imposées par lui. Pour ceux qui ont déjà posé des CA ou des JTL en avril, ces jours viennent en déduction du quota imposé. À partir du 4 mai et jusqu'au 31 décembre, les JTL 2020 restants à concurrence du quota de 10, seront également imposés par le management. Les JTL 2019 des CEA qui n'ont pas pu les prendre avant le 31 mars sont perdus.

**FOCom dénonce ce passage en force de la Direction. N'ayant pas pu obtenir notre signature pour nous obliger à poser 3 CA pendant le confinement, elle nous impose jusqu'à 6 JTL durant celui-ci et bien d'autres mesures négatives. Pour défendre nos droits et notre liberté de disposer de nos congés, nous vous invitons à signer la pétition ci-dessous.**

**Signez la pétition ici ou flashez le QR-Code ci-dessous.**



## Les vraies raisons des jours de congés imposés

Les ordonnances prises dans le cadre de la loi d'urgence sanitaire ont été prévues pour aider les entreprises en difficulté du fait de la crise du Covid-19. On comprend aisément que des entreprises du tourisme, du transport aérien, du BTP ou d'autres, qui sont totalement à l'arrêt, avec zéro de chiffre d'affaires, puissent bénéficier de mesures exceptionnelles. Orange n'entre pas dans cette catégorie puisque le chiffre d'affaires, largement basé sur des forfaits, continue de rentrer, certains services (OBS, AE, etc.) sont même sur-sollicités, et l'arrêt de certaines activités commerciales aura un impact faible et momentané. De plus, la Direction n'arrête pas de claironner que le Groupe dispose de solides réserves de trésorerie, ce qui est exact. La question de la reprise d'activité ne justifie pas non plus de faire «*perdre*» des jours pendant le confinement. La réalité est plus simple. Les mesures prises vont permettre d'abaisser les provisions pour congés d'environ 100 à 120 millions d'euros sur l'année, et donc d'améliorer significativement l'EBITDAal.

- ▶ **PVC**: la Direction a conservé ce que nous avons obtenu 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.

Lors des échanges que nous avons eus, Stéphane Richard s'est engagé à maintenir le pouvoir d'achat des personnels. **C'est pourquoi nous ne comprenons pas que la Direction n'ait pas embarqué dans cette mesure de sauvegarde les vendeurs des AE, OBS ainsi que la PVM comme nous le demandions.**

- ▶ **prime « Covid-19 »**: « *Afin de permettre de récompenser plus spécifiquement les salariés ayant travaillé pendant l'épidémie de covid-19* », les ordonnances ajoutent ce critère pour le versement de la « PEPA » (Prime Exceptionnelle Pouvoir d'Achat) qui peut s'élever jusqu'à 2000€. Rappelons qu'elle est défiscalisée et non soumise aux prélèvements sociaux. La Direction d'Orange a décidé l'attribution restrictive de cette 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* ». Pour FOCOM tout le personnel contribue dans des conditions souvent difficiles et avec dévouement à maintenir l'activité de l'entreprise et à la continuité de service. **Nous exigeons donc une prime pour tous.**

- ▶ **intéressement/participation**: Une ordonnance liée à la loi d'urgence ouvre la possibilité de reporter le versement de la participation et de l'intéressement.

Cela concerne surtout les entreprises qui ont des difficultés de trésorerie, ce qui n'est pas le cas d'Orange. Aussi la direction d'Orange ne modifie-t-elle pas le dispositif mis en place.

La participation sera versée sur la paie d'avril pour ceux qui ont choisi de ne pas l'épargner et les placements seront effectués le 20 avril. L'intéressement aux résultats 2019 sera placé dans les

dispositifs d'épargne salariale le 20 mai ou versé avec la paie de mai.

Seule mesure adoptée : le report du choix au 3 mai, au lieu du 21 avril dans le calendrier initial.

- ▶ **chômage partiel**: parmi les arguments utilisés pour justifier des « efforts » sur les congés, Stéphane Richard a affirmé qu'il ne recourrait pas au chômage partiel sur Orange SA afin de « *maintenir le pouvoir d'achat* » des salariés. On sait que, dans le cadre des ordonnances Macron, un décret donne la possibilité aux entreprises de recourir à l'activité partielle afin d'en faciliter l'accès et de réduire les montants laissés à la charge des employeurs. Cette mesure pouvant s'appliquer y compris pour les salariés au forfait jours et lorsqu'il n'y a pas fermeture totale de l'établissement. **Nous voulons souligner le marché de dupe qui présente le non recours au chômage partiel moyennant l'acceptation de sacrifices importants sur les congés. En effet, le chômage partiel est inapplicable aux fonctionnaires et donc à l'ensemble du personnel d'Orange sous peine d'enfreindre le principe constitutionnel d'égalité. Quant au prétendu maintien du pouvoir d'achat promis par le PDG, nous sommes pour le moins sceptiques au regard de la nouvelle fonte de la PVM perçue en mars au titre du second semestre 2019.**

- ▶ **temps de travail, travail dominical**: les ordonnances permettent à la Direction de modifier unilatéralement, jusqu'à la fin de l'année, le temps de travail (jusqu'à 60 heures par semaine), les temps de repos et de s'exonérer des règles sur le repos dominical. Nous avons expressément demandé que la Direction n'utilise pas cette possibilité. Elle a toujours refusé d'inscrire cela dans le projet d'accord. Il n'y a rien non plus dans sa décision unilatérale. **Nous avons donc les plus grandes craintes et serons particulièrement vigilants. Il n'est pas le moment d'ajouter l'épuisement aux difficultés déjà nombreuses auxquelles sont soumis les salariés. Nous attendons l'ouverture de la NAO sur les salaires pendant laquelle nous réitérerons nos revendications en particulier d'un 13<sup>ème</sup> mois.**

► **télétravail** : L'accord télétravail du 17 mai 2013 ainsi que l'avenant 2017 comportent des dispositions destinées à encadrer le télétravail habituel à Orange. Dans cette situation exceptionnelle, ces dispositions ne sont pas respectées ni forcément adaptées aux 50 000 télétravailleurs que nous sommes aujourd'hui. 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 pouvoir 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 tous les salariés, aujourd'hui contraints au télétravail, bénéficient d'une indemnité spécifique pour compenser l'ensemble des dépenses induites. Et nous attendons toujours la décision concernant les modalités de la prise en charge des repas.**

Les détails des mesures (document de la Direction).

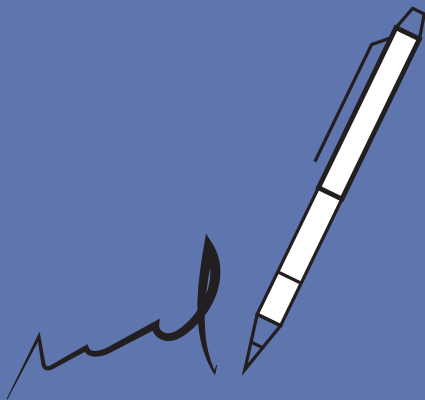
Lire le document en cliquant sur l'image.



**FOCom à vos côtés pour défendre vos droits, votre santé et votre sécurité...**

**La pandémie ne saurait être un nouveau prétexte pour détruire le code du travail.**

## Signez la pétition pour :



- la liberté, dans le cadre des règles habituelles, de poser nos congés annuels et JTL aux périodes de notre choix y compris lors de la « *reprise d'activité* » car l'activité n'a jamais cessé,
- une prime pour tous.

Signez la pétition ici ou flashez le QR-Code ci-contre



J'adhère à FOCom en ligne

