

# ORANGE EN MODE MACRON

## VEUT UBÉRISER LES ASTREINTES

**Le 09 février 2023, s'ouvrait à l'initiative de la direction DTSI, une concertation « relative à la revalorisation du temps d'attente en astreinte, sur le périmètre d'Orange SA ». La direction semblait encline à envisager une réévaluation, légitime après plus de 15 ans (2006) du forfait d'astreinte, répondant à une vieille revendication des OS, devant revenir vers nous avec un mandat de négociation.**

Les OS, demandèrent un état des lieux de l'astreinte sur tout le territoire, avec communication de tous les accords locaux, du chiffrage coût/rapport (favorable à l'astreinte).

Dans un très macronien « en même temps » Orange décide unilatéralement de rebaptiser le 15 mars 2023, la négociation pour ajouter un terme inexistant du code du travail à savoir : « *un dispositif des HNO imprévisibles* » et ceci « sur le périmètre d'Orange SA ».

Dans le contenu de cette troisième réunion, elle introduisit également:

- **Une obligation de résultat**
- **Une indemnisation au minimum du temps d'attente, augmentation de 42€ du temps d'attente.**
- **L'abandon de tous les accords précédents concernant l'astreinte.**

Les mots ont un sens, ainsi, savons-nous désormais que revalorisation pour Orange, signifie perte.

## ORANGE VEUT IMPOSER AUX SALARIÉS UN SYSTÈME AVEC TOUS LES DÉSAGRÈMENTS DE L'ASTREINTE SANS L'INDEMNISATION !

Dans le même temps, Orange a engagé des négociations et/ou discussions dans un grand nombre d'Unités d'Interventions (UI d'Occitanie, UI d'AURA...) pour supprimer ou mutualiser des astreintes sur plusieurs départements.

## SUD FAIT LE BILAN :

**SUD a impulsé une dynamique en intersyndicale et les OS ont exigé à l'unanimité une astreinte dignement rémunérée qui protège physiquement et mentalement le salarié.**

**La direction se doit d'être loyale**, c'est-à-dire qu'elle doit aller au bout de cette négociation de revalorisation de la prime d'attente dans le cadre de l'astreinte qui représente une ressource incontournable pour les employés notamment.

**SUD** veillera à ce que l'enveloppe globale de 12,5 Millions d'euros, âprement gagnée en 2022 (dans le cadre des astreintes à Orange SA), puisse continuer à bénéficier à l'ensemble des salariés ayant réalisé l'astreinte, soit un total de 4187 salariés répartis ainsi : 2476 salariés UI, 1050 salariés de DTSI, 357 salariés de SCE ainsi que les 172 répartis dans les autres directions (INNOV, DGP, DEF...).

# SUD EST FORCE DE PROPOSITION DANS LES DISCUSSIONS :

La Direction souhaite plus de souplesse dans les astreintes et voudrait créer un dispositif « d'appel à un ami », car de nombreux appels sont faits « sous le manteau » et non rémunérés.

**SUD N'EST PAS PRÊT À BRADER LES ACCORDS LOCAUX POUR UNE POIGNÉE D'EUROS CAR CEUX-CI PROTÈGENT LES SALARIÉS D'UNE UBÉRISATION DE LEUR TRAVAIL : GARDER LE SALARIÉ À DISPOSITION EN NE PAYANT QUE LES HEURES DE TRAVAIL EFFECTIF.**

La volonté de la Direction est aussi de créer un **cadre juridique** pour couvrir les intervenants ACO (Agent Contractuel d'Orange) lors de leur intervention « au même titre que les AFO (Agent Fonctionnaire d'Orange) ».

**SUD prendra sa place dans ces discussions afin d'aller vers une amélioration de la rémunération** de tous les salariés (AFO et ACO). SUD sait que la direction a tout intérêt à maintenir les astreintes en interne pour permettre de garder une fiabilité des réseaux importante 24/24 et sa place de numéro 1 au classement ARCEP des opérateurs de télécom en France.

**SUD est prêt à discuter** dans un second temps de la mise en place de **permanences statistiques** dans tous les services où il y aurait des besoins, sur la base du volontariat et avec **paiement d'une heure** de rémunération dès la prise d'appel, **sans obligation de résultat**.

## NOS REVENDICATIONS :

- Un forfait d'astreinte à minima de 800 €, Orange prenant pour exemple l'accord IBM. Nous réclamons le montant similaire du temps d'attente.
- Qu'une négociation soit ouverte tous les 3 ans, pour revoir ce montant avec les « signataires ou non » de l'accord, ou bien que ce montant soit indexé sur le coût de la vie officiel de l'INSEE.
- Une compensation de la perte d'astreinte intégrée au salaire, que ce soit quand le salarié change d'emploi ou quand la sortie est « du fait de l'entreprise ».
- Que l'astreinte entre dans le calcul du salaire comptant pour le calcul de la retraite.
- Que les cotisations salariales sur l'astreinte (versées par Orange) donnent les mêmes montants en reversement, AFO et ACO. Il y a une discrimination sur l'astreinte en faveur des ACO pour la réversion des retraites.

## NOS PROPOSITIONS :

### PROTOCOLE DE SORTIE D'ASTREINTE

Basées sur un relevé de décision de sortie d'astreinte du 6 mars 2013 à la DEI/RSI

#### Pour les fonctionnaires non cadres :

- Etablissement de la moyenne de la fraction de rémunération annuelle payée liée à l'astreinte (forfait + interventions) sur les 3 dernières années et sur cette base :
- 40% de cette fraction de rémunération sont intégrés au complément France Télécom
- 60% de cette fraction de rémunération font l'objet d'un rachat à hauteur de 24 mois, via une prime d'un montant plafonné à 7500€.

#### Pour les salariés de droit privé (non cadres et cadres) et cadres fonctionnaires :

- Etablissement de la moyenne de rémunération annuelle payée liée à l'astreinte (forfait + intervention) sur les 3 dernières années :
- Sur cette base, 75% de cette fraction de rémunération font l'objet d'un rachat à hauteur de 24 mois, via une prime d'un montant plafonné à 9000€.

**ENFIN À CE STADE DES DISCUSSIONS, STOPPÉES GRÂCE À TOUTES LES OS, LA BALLE EST DANS LE CAMP DE LA DIRECTION QUI DOIT REVENIR AVEC UNE NOUVELLE PROPOSITION TENANT COMPTE DES DIFFICULTÉS PÉCUNIAIRES DES « FORÇATS DU RÉSEAU ».**

**La délégation SUD, composée de salariés Orange intégrés aux équipes**

**SUD**  
Solidaires

Fédération des activités postales et de télécommunications

25/27 rue des Envierges

Union  
syndicale  
**Solidaires**

federationSudptt

@federation.sudptt

fdSudPTT

sudptt.org

@sudptt@sudptt.fr

01 44 62 12 00