

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