

# Le dialogue social sur ordonnances

Orange a proposé la négociation d'un accord afin d'accompagner les salariés dans cette crise sanitaire exceptionnelle et préparer l'avenir. Une opportunité pour la CFDT, de porter un projet ambitieux pour :

- ⇒ Reconnaître l'engagement de tout le personnel,
- ⇒ Consolider les conditions de travail et les mesures de protection,
- ⇒ Partager, anticiper et préparer les scénarios post-confinement.

Néanmoins, la **CFDT** restait prudente : la direction de l'entreprise a annoncé qu'elle aurait recours aux ordonnances alors même que le secteur des Télécommunications tourne à plein régime !

Stéphane Richard a rassuré en externe, à de multiples reprises, sur les capacités financières d'Orange, annoncé les facilités de paiement faites aux partenaires, l'aide de la Fondation, et réfléchi toujours concernant le dividende à verser aux actionnaires.

## Ce qui se fait à l'extérieur, doit aussi se voir à l'intérieur...



Durant la négociation, la **CFDT** a participé à la rédaction d'un projet porté **unaniment** par les Organisations Syndicales.

L'entreprise, loin de reconnaître l'implication des salariés et leur attitude responsable durant la gestion de la crise, leur charge de travail toujours importante dans des conditions familiales et personnelles parfois difficiles, a décidé de rester campée sur une proposition axée principalement sur une gestion autoritaire des JTL pendant et après le confinement !

Ainsi, le projet d'accord final proposé par l'entreprise ne comportait aucune de nos demandes majeures et contribuait in fine, via les mesures décidées, à infantiliser et opposer les salariés les uns aux autres au lieu de les unir.

## Pourquoi la CFDT n'a pas signé

Aucune justification économique ne venant étayer les propositions de la direction, la **CFDT ne pouvait cautionner cet accord**, en phase d'ailleurs avec toutes les autres organisations syndicales de la plateforme commune hormis la CFE-CGC\* ( *finalement signataire d'après l'entreprise*).

La direction a donc fait le choix d'une **Décision Unilatérale** orientée sur la gestion autoritaire des JTL, malgré toutes nos alertes sur le message que cela véhicule et la complexité que cela engendre sur le terrain !

L'**intelligence collective** des salariés, la productivité du télétravail, les liens de solidarité tissés durant cette crise, sont ignorés ! Sachant l'attachement des salariés à l'entreprise et la responsabilité dont ils ont toujours fait preuve, l'entreprise aurait dû leur faire confiance pour trouver eux-mêmes les solutions d'organisation du travail et de dépose des congés et JTL. L'**agilité et la souplesse** aurait dû prévaloir face à des règles imposées.

Retrouvez ce tract et nos informations CFDT sur [Intr@noo](mailto:Intr@noo) / [Espace syndicats](#)  
Et sur Internet:

<http://www.cfdt-orange.com>  
<http://www.facebook.com/cfdt.orange>  
[http://twitter.com/CFDT\\_Orange](http://twitter.com/CFDT_Orange)



## Négociation ou dialogue de sourds ?

### Chômage Partiel ?

L'entreprise avait avancé comme « argument principal » le non-recours au **chômage partiel** pour les collègues sans activité. C'est un faux prétexte, puisque dans un secteur économique dit prioritaire, ce n'est justement pas envisageable et aurait été rejeté par l'administration. De plus, cela n'aurait pu s'appliquer dans une entreprise qui compte encore de nombreux fonctionnaires (leur statut les rend non éligibles au chômage partiel). Enfin, cela devait se justifier économiquement. Nous n'en avons pas eu la démonstration !

### JTL ... et CA !

En contrepartie, Orange voulait initialement imposer à tous les salariés la pose de 3 CA (Congés Annuels notamment du millésime 2020) + la prise de JTL en s'appuyant sur un accord existant depuis 2000. En effet, l'accord pour tous, signé par les organisations syndicales CFE-CGC, FO et CFTC, prévoyait déjà la possibilité d'imposer 40% de JTL à des dates prédéterminées. Et pourtant, l'entreprise décide finalement d'aller encore plus loin en imposant, via les ordonnances, et à tous les salariés, les dates de prise de 10 JTL dans l'année dont 3 ou 6 en avril (le reste au long de l'année). Se pose aussi la question, pour ceux qui en ont, des CA 2019 restant à écouler avant fin mai. L'entreprise s'engage-t-elle à ce qu'ils puissent les poser en mai ?

**La CFDT constate que la perte des JTL ne correspond aujourd'hui à aucune logique de gestion de la charge de travail, ni à une logique économique liée à des difficultés financières de notre entreprise et ni, in fine, à une logique de solidarité.** Les JTL imposés ne bénéficieront ni aux collègues du PCA, ni à d'autres secteurs d'activité en France comme le secteur médical ! Quel est donc le véritable objectif argumenté de ces mesures ? L'entreprise n'en avance aucun. Et ne reconnaît même pas l'économie qu'elle réaliserait.

### Parts variables et primes

Par ailleurs, l'accord proposé aux organisations syndicales était, sur certains points, moins disant que ce qui est appliqué dans la décision unilatérale finale:

- **La part variable et la prime** proposées concernaient encore moins de personnes que la version finalement déclinée par l'entreprise, tant mieux pour ceux qui ne devaient pas en bénéficier et qui finalement, en bénéficie, **grâce à notre non-signature ! C'est un comble...**
- Le maintien du pouvoir d'achat correspond uniquement au temps du confinement et pas sur toutes les parts variables dans l'entreprise. On peut se demander pourquoi les uns et pas les autres ? Pourquoi l'entreprise fait le choix de diviser les salariés, à la vente, notamment ?

Ce dialogue de sourds soulève néanmoins une question de fond : **quel intérêt pour la CFDT de signer un accord pour obtenir encore moins que ce que l'entreprise décide seule dans une Décision Unilatérale ?**

Retrouvez ce tract et nos informations CFDT sur [Intr@noo](mailto:Intr@noo) / [Espace syndicats](#)

Et sur Internet:

<http://www.cfdt-orange.com>

<http://www.facebook.com/cfdt.orange>

[http://twitter.com/CFDT\\_Orange](http://twitter.com/CFDT_Orange)



## Une entreprise « confinée » dans ses idées

La CFDT a demandé la **liste des services et métiers en PCA** pour savoir précisément qui serait concerné ou non par les mesures de l'accord : refus de l'entreprise de nous donner toute précision ou justification sur les mesures proposées. Qu'en penser ?

La CFDT n'a eu de cesse de rappeler qu'une mise en œuvre forcée, de

mesures uniformes, sans laisser au local une dérogation possible, allait mettre certains services en difficulté, et un grand nombre de salariés et de managers dans des situations personnelles et professionnelles complexes.

La CFDT prône l'ouverture, le dialogue, l'intelligence collective afin de permettre à ceux qui veulent poser leurs

JTL et CA de pouvoir le faire, mais que ceux dont l'activité ne le permet pas aujourd'hui, en accord avec leur manager, puissent le faire au moment opportun.

L'entreprise n'a toujours pas répondu à la proposition de la CFDT d'une **prime panier** pour participer aux repas pris pendant les jours de télétravail en confinement.

**Enfin, les contreparties demandées de modération du dividende attribué aux actionnaires ont été renvoyées à une date ultérieure et ont été écartées du débat de la négociation, alors que l'économie liée au versement de dividendes prévus pour 2019 aurait été plus de 10 fois supérieure à celle réalisée sur les JTL.**



Retrouvez ce tract et nos informations CFDT sur [Intr@noo](mailto:Intr@noo) / [Espace syndicats](#)

Et sur Internet:

<http://www.cfdt-orange.com>

<http://www.facebook.com/cfdt.orange>

[http://twitter.com/CFDT\\_Orange](http://twitter.com/CFDT_Orange)

