

À l'attention de Monsieur Pellissier, Directeur People & Transformation.

A Paris, le 27 octobre 2022

Monsieur le Directeur,

La CFDT souhaite mettre en lumière l'ensemble des personnels assurant la continuité des services d'Orange pour les clients internes ou externes.

Lors des dernières négociations NAO 2020, 2021 et 2022, la CFDT vous a déjà exprimé sa demande d'une revalorisation du montant de leurs astreintes.

Pour rappel, la Décision Unilatérale 13 du 21 Décembre 2005 fixait notamment le montant des indemnités d'attente lors des astreintes. Elles ont été revues en 2008, pour atteindre 31,50 euros (6 périodes du lundi au samedi) et 63 euros (pour une nuit encadrant un dimanche ou un jour férié). Depuis 14 ans maintenant, elles n'ont plus été revalorisées. Et ce, même en période de forte inflation. Elles sont pourtant une composante essentielle de la rémunération et du pouvoir d'achat de ces collègues, qui considèrent avoir été oubliés par Orange malgré l'importance de leur rôle pour la collectivité des clients et des salariés.

Comme vous le savez, les modalités liées à l'organisation des astreintes sont par ailleurs déterminées par des accords d'établissements sur certains métiers (DTSI, UI, SCE, OFS etc.).

D'après les remontées de nos collègues, il apparaît que les sorties d'astreintes, c'est à dire l'annonce de la fin du recours aux astreintes pour une équipe ou un salarié, ne fait actuellement l'objet d'aucune compensation, alors même ces personnels réalisaient ces astreintes depuis des années. L'entreprise, sur certains périmètres, a même refusé de négocier localement l'accompagnement des collègues concernés au titre des impacts subis suite à la modification de l'organisation du travail décidée par l'entreprise, faisant fi du respect de l'accord du 5 mars 2010 sur les principes fondamentaux dit accord mobilité, article 3.1.3.

Pour toutes ces raisons, la CFDT réclame l'ouverture d'une négociation nationale sur les astreintes. Pour, d'une part, les revaloriser significativement, mais aussi pour aller au-delà. D'ores et déjà, la CFDT a mobilisé ses militants pour travailler sur ce sujet au combien important. La CFDT reste force de proposition et revendique les dispositifs suivants :

 **Organisation de l'astreinte**

- a. La personne réalisant l'astreinte ne pourra pas exécuter des travaux programmés au cours de celle-ci.

- b. Le rythme d'astreinte des collaborateurs ne doit pas être supérieur à une semaine d'astreinte sur quatre semaines.

c. Afin de garantir le respect du repos quotidien du salarié réalisant l'astreinte, celui-ci n'assurera pas la permanence de service en journée, sans contrepartie.

Compensations financières liées à l'astreinte

a. Compensation de la sujétion d'astreinte : 50 € par nuit en semaine et la journée du samedi et 100 € pour dimanche, jour férié, nuit samedi / dimanche et nuit dimanche / lundi soit une indemnisation de 600 € brut pour une semaine complète d'astreinte ou 200 € pour une astreinte du lundi soir au vendredi matin ou 400 € pour une astreinte du vendredi soir au lundi matin s'il n'y a pas de jour férié.

b. Rémunération des temps d'intervention : Le temps d'intervention durant une période d'astreinte est rémunéré forfaitairement de la manière suivante :

- Intervention inférieure à 4 heures (y compris si 0 intervention) = 280 € bruts,

- Intervention égale ou supérieure à 4 heures et inférieure ou égale à 8 heures = 400 € bruts

- Intervention supérieure à 8 heures = taux horaire forfaitaire de 50 € bruts par heure d'intervention supplémentaire, en sus du forfait des 400 euros bruts. Toute heure commencée est due.

c. Pour les collaborateurs ne disposant pas de véhicule de service, l'entreprise prendra en charge les frais de déplacement des collaborateurs intervenant pendant leurs périodes d'astreinte.

d. Le temps de trajet, domicile - lieu d'intervention 1 lieu d'intervention - domicile, accompli éventuellement lors des périodes d'astreintes fait partie intégrante de l'intervention et est compris dans le forfait d'intervention.

e. La revalorisation des montants forfaitaires sera abordée lors d'une réunion de suivi de l'accord selon une périodicité déterminée et indexée sur l'inflation.

f. Lorsque la planification ou la modification de planification d'une astreinte dite « régulière » est tardive et intervient à moins de 3 semaines avant son exécution, le collaborateur bénéficiera d'une majoration de 10 % du montant global des compensations versées au titre de la sujétion d'astreinte réalisée concernée par la planification tardive. Il en sera de même pour la planification/modification d'une astreinte dite « exceptionnelle » à moins de 15 jours.

En cas de force majeure avec une modification d'astreinte régulière ou exceptionnelle à 24h, la majoration sera portée à 30%.

Seulement les modifications à l'origine de l'entreprise ou événement exceptionnels (maladie, accident, ...).

g. Pour les astreintes ne pouvant être réalisées à distance, le collaborateur bénéficiera d'une majoration de 10 % du montant global des compensations versées au titre de la sujétion d'astreinte réalisée du fait des contraintes plus importantes. Il en sera de même pour la planification/modification d'une astreinte dite « exceptionnelle » à moins de 15 jours.

h. En cas de modification du périmètre et/ou de la fréquence de l'astreinte, si cette modification entraîne une perte sur les compensations financières, cette perte devra être compensée au prorata du temps passé en astreinte. Si la modification augmente le périmètre de l'astreinte (par fusion d'astreinte par exemple) la compensation devra être augmentée.

Temps de repos

a. En cas d'intervention durant une astreinte, les managers et les collaborateurs veilleront au respect des temps de repos quotidien de 11 heures consécutives de repos. Ainsi, le salarié effectuant une intervention d'astreinte ne reprendra son travail qu'après avoir observé une période de 11 heures de repos entre sa dernière intervention et sa prise de poste. Dans ce cas, le collaborateur devra en informer son manager pour qu'il organise la prise de relais.

b. Afin de garantir le temps de repos hebdomadaire, le salarié bénéficiera d'une journée de repos la semaine précédant la semaine de son astreinte sans aucune contrepartie.

Régime de sortie

Lorsqu'un salarié sort de l'astreinte régulière, quel que soit le motif, il sera procédé au versement des compensations suivantes :

a. Prime dégressive : Le collaborateur ayant été sous régime d'astreinte régulière pendant au minimum 12 mois et ayant perçu au titre des périodes d'astreinte et des interventions des montants représentant 10% du salaire brut de base sur cette même période de 12 mois, percevra durant :

- Les 4 premiers mois suivant la sortie, une contrepartie financière équivalente à 80% du montant brut perçu au titre du forfait sujétion d'astreinte et des forfaits d'intervention, calculé sur la moyenne mensuelle des 12 mois précédents la sortie de l'astreinte,

- Les 4 mois suivants, une contrepartie financière équivalente à 50% du montant brut perçu au titre du forfait sujétion d'astreinte et des forfaits d'intervention, calculé sur la moyenne mensuelle des 12 mois précédents la sortie d'astreinte,

- Puis sur les 4 mois suivants, une contrepartie financière équivalente à 30 % du montant brut perçu au titre du forfait sujétion d'astreinte et des forfaits d'intervention, calculé sur la moyenne mensuelle des 12 mois précédents la sortie d'astreinte,

- Cette prime sera versée dans une rubrique de paie « Prime dégressive sortie astreinte » distincte du salaire de base.

b. Prime définitive : à l'issue de cette période de 12 mois durant laquelle la prime dégressive aura été versée, une prime définitive partielle, incluse au salaire de base, sera versée sous forme d'une augmentation dont le montant est calculé sur le barème suivant :

- Si le salarié a moins de 1 an d'ancienneté dans le régime des astreintes, 0% de prime maintenu,

- Si le salarié a entre 1 ans et moins de 4 ans d'ancienneté dans le régime des astreintes, augmentation mensuelle correspondant à 10% du forfait sujétion d'astreinte mensuel moyen,

- Si le salarié a entre 4 ans et moins de 8 ans d'ancienneté dans le régime des astreintes, augmentation mensuelle correspondant à 20% du forfait sujétion d'astreinte mensuel moyen,
- Si le salarié a 8 ans et plus d'ancienneté dans le régime des astreintes, augmentation mensuelle correspondant à 30% du forfait sujétion d'astreinte mensuel moyen.

Dispositions particulières

- a. Visite médicale : Les salariés réalisant des astreintes régulières bénéficieront d'une visite médicale annuelle.
- b. Temps partiel : Le collaborateur à temps partiel qui effectuera des astreintes durant ses jours non travaillés au titre de son temps partiel aux heures non ouvrées du service auquel il est rattaché, bénéficiera d'un jour de repos à prendre dans un délai de 4 mois suivant son acquisition. Passé ce délai, le temps de repos sera payé au taux horaire du collaborateur.
- c. Un salarié dont le temps partiel n'est pas inférieur à 80% pourra assurer l'astreinte.
- d. Intervention sur site : En cas d'intervention sur site impérative, le salarié d'astreinte pourra faire appel à un taxi, quel que soit l'heure d'intervention, tous les frais engagés par le salarié devant être pris à charge par l'UES.
- e. Aucune différence de traitement ne devra être faite entre AFO et ACO.
- f. Aucune obligation de résultat ne sera demandée au salarié réalisant l'astreinte.
- g. Une astreinte décisionnelle sera mise en place et dont les coordonnées seront fournies au salarié réalisant l'astreinte.
- h. Un salarié d'astreinte pourra sortir de son astreinte en cas de force majeure familiale (conjoint d'astreinte/ enfant en bas âge malade / hospitalisation d'un proche / etc.) sans risque contractuel ni sanction et, en fonction de son ancienneté dans le régime d'astreinte, se verra appliquer le régime de sortie.

La CFDT et les salariés qu'elle représente espèrent une réponse favorable à cette demande d'ouverture de négociation et la prise en compte de nos propositions.

Dans cette attente, nous vous prions de croire, Monsieur le Directeur, en l'assurance de nos sentiments les meilleurs.



Elisa MISTRAL
Déléguée Syndicale Centrale CFDT