

Les dirigeants d'Orange confinés dans leurs certitudes

Le 6 avril, les salarié-e-s d'Orange ont découvert avec stupéfaction la décision de la direction d'Orange d'imposer jusqu'à 6 JTL pendant la période de confinement liée à la crise sanitaire, ainsi qu'un certain nombre d'autres mesures contraignantes. Cette décision unilatérale fait suite au cuisant échec de la direction à parvenir à un accord avec les syndicats sur la base des ordonnances gouvernementales covid-19 : 4 organisations syndicales (CFDT, CGT, FO et SUD) sur 5, représentant près de 75% des voix aux dernières élections CSE, ont refusé de cautionner la punition ! Retour sur les tenants et aboutissants d'une négociation qui n'en était pas une...

Le camouflet des syndicats au « top employeur 2020 » sur son projet d'accord

Le gouvernement, qui ne rate jamais une occasion de pousser ses mesures antisociales au profit du patronat, a permis à une entreprise, par l'ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020 « portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos », de déroger au code du travail jusqu'au 31/12/2020 et de décider de la prise de congés des salarié-e-s, sous réserve de signer un accord de branche ou un accord d'entreprise. D'autres mesures peuvent être appliquées sans passer par un accord, sur les jours de repos, la durée hebdomadaire de travail ou le travail du dimanche. Visant avec ambition au départ de recueillir un accord à l'unanimité embarquant des contraintes sur les congés, la direction d'Orange a au final recueilli un **désaccord massif de 4 OS sur 5** sur ses propositions ! Les syndicats lui ont fermement rappelé que leur rôle n'est pas d'accompagner ses décisions non discutables emballées dans le terme de négociation.

Surtout quand il s'agit de rogner sur des droits aux congés chèrement acquis dans l'histoire du mouvement social ou des jours de réduction du temps de travail qui datent de 2000 !

Du coup, après l'échec de la négociation, la direction s'est rabattue sur une décision unilatérale sur les JTL.

Au passage, cette **décision unilatérale piétine sans vergogne l'Accord pour Tous de 2000** et ses signataires CFDT, CGC et FO, voilà l'état du dialogue social à Orange !

Confiscation de 6 jours : attention à l'ambiguïté CA/JTL

Depuis une semaine, la direction déploie sa propagande massive sur ses mesures unilatérales confiscatoires. Elle a décidé d'utiliser la faculté **maximum** offerte par l'ordonnance d'imposer les modalités de prise de **10 jours de repos** (JTL à Orange). Toutefois, en semant la confusion sur JTL, CA, périodes de pose avant 1^{er} avril, après 1^{er} avril, avant 11 mai et après 11 mai, périodes de prise, prévisions et jours réellement posés dans @noo, la direction a créé le cadre parfait pour vous confisquer encore plus de jours. C'est pourquoi il est nécessaire de connaître vos droits.

Pendant le confinement et au plus tard le 11 mai, la direction peut imposer (en jours fractionnés ou pas) :

- **6 JTL** si vous avez **au moins 17 JTL annuels**
- **3 JTL** si vous avez **moins de 17 JTL annuels**

4 à 7 autres JTL 2020 seront fixés en accord avec le manager, ou, à défaut, par le manager seul !

Aux salarié-e-s à temps partiel, la direction impose la prise de **3 JTL** quelle que soit la quotité de temps de travail, à chacun d'apprécier l'équité de la mesure !

En principe, la direction ne peut donc pas :

- imposer de prendre des CA, quelle que soit la période
- imposer de prendre des CA si vous n'avez pas ou plus de JTL (cas de certains salarié-e-s, des alternant-e-s, des proches du départ en TPS...)

- interdire de reporter ou d'annuler des CA, quelle que soit la période de pose, de prise ou le statut de vos demandes.

Le conseil SUD : gardez au maximum vos jours de congés ! Les règles sur les CA seront largement moins contraignantes en 2020 que sur les JTL.

Cependant, nous savons que la direction impose un rapport de force déséquilibré avec les salarié-e-s sur l'application de ces mesures. SUD défendra comme toujours les droits des salarié-e-s, contactez un-e militant-e en cas de litige ou de besoin d'information !

Des contreparties en trompe-l'œil

Qu'a donc mis la direction dans la corbeille de la négociation pour parvenir à ce cuisant camouflet ?

- **Le non-recours au chômage partiel** par opposition au voyou SFR qui s'est fait tancer ? Vu notre situation financière et le fait que presque tout le monde travaille normalement, il ne manquerait plus que ça ! Par ailleurs, le gouvernement ne l'aurait jamais autorisé !
- **Le maintien des salaires ?** Presque tout le monde travaille, donc c'est le minimum syndical ! En outre, Orange a largement les moyens de passer le cap, on verra plus loin !
- **La prime covid-19 défiscalisée de 1000€** (alors qu'elle pouvait monter à 2000€), pour une faible partie des salarié-e-s mobilisé-e-s dans le Programme de Continuité d'Activité (PCA) ? Les syndicats étaient demandeurs d'une revalorisation de carrière pour certains métiers mal payés, pas d'une **prime de la discorde et de la peur**, non soumise en outre aux cotisations sociales et qui va opposer les salarié-e-s entre eux/elles !
- **Un engagement à ne pas modifier la durée du travail hebdomadaire ou recourir au travail du dimanche ?** La direction a au contraire indiqué qu'elle s'en réservait le droit !
- **Le non-versement des dividendes** sur les actions Orange en 2020 par précaution financière ? Pas du ressort de la négociation soi-disant ! SUD a d'ailleurs porté cette demande auprès de Stéphane Richard et du Ministre de l'Economie, Bruno Le Maire. La direction a renvoyé à une décision du CA d'Orange du 16 avril, ce qui ne présage rien de bon.

Loin de proposer une véritable négociation, la direction a ainsi montré qu'elle voulait faire cautionner par les syndicats des décisions non discutables et s'offrir un coup de com devant les politiques sur le dos des salarié-e-s !

Et 4 syndicats sur 5 lui ont dit « *assumez toute seule !* ». Sauf que ce ne sont pas les grands dirigeant-e-s qui vont assumer, ce sont les managers, eux-mêmes spoliés de JTL, qui vont devoir faire face au mécontentement des salarié-e-s et faire le sale boulot d'imposer, de refuser ou d'annuler des congés ! La direction sait compter sur elles/eux pour ça !

L'application de ces ordonnances se justifiait-elle à Orange ?

C'est la question la plus importante et la réponse est clairement : **NON !** L'ordonnance cible les entreprises qui auront à « *faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du virus covid-19* ». Malgré les demandes insistantes des syndicats pendant la négociation, **la direction n'a apporté aucun élément économique ou financier** démontrant qu'Orange aurait à faire face à ces conséquences, ne serait-ce que des trajectoires, des comparaisons R/R, etc... Les ordonnances pourront être utiles dans certains secteurs durement touchés par la crise, par exemple les transports ou les loisirs, des PME, des commerçants... Les télécoms et Orange n'entrent clairement pas dans cette catégorie, **il est indécent qu'Orange utilise ces ordonnances** pour confisquer des JTL à ses salarié-e-s !

Orange serait touchée par la crise...

Stéphane Richard dit tout et son contraire dans son mail du 6 avril. D'une part, que « *la crise nous touche profondément et dans l'ensemble de nos pays* » et qu'il y aurait « *des impayés, des demandes d'étalement de paiement de nos clients* », mais aussi que dans cette crise « *par rapport à d'autres secteurs, les télécoms seront moins affectées* » et qu'il est « *difficile à ce stade d'en mesurer l'ampleur* ». En gros, **il faut recruter l'astrologue Elisabeth Teissier à la Direction Financière d'Orange**, car nos dirigeants ne savent rien et le SI ne fonctionne plus !

Les analyses et experts du marché des télécoms le confirment, le secteur, par ailleurs très lucratif, sera peu touché par la crise. La structure de Chiffre

d'Affaires (CA) d'Orange repose en très grande partie sur les abonnements et le trafic et lui permet largement de passer le cap d'une baisse du CA pendant quelques semaines. Des indicateurs sont d'ailleurs plutôt au vert : Deezer, bouquets TV, Orange Bank, upgrades (montées en gammes sur des abonnements plus chers), trafic et consommation de datas, taux de churn (changement d'opérateur) très faible avec une grande fidélité à Orange... Les ventes de terminaux non réalisées en raison de la fermeture des boutiques et les factures impayées seront en grande partie du CA différé, le budget télécoms n'étant pas forcément celui auquel les français toucheront en cas de dégradation de leur situation.

Quant au **plan financier**, quelques rappels, en 2019, Orange c'est : **42,2M€ de CA, 12,9M€ d'EBITDA, 5,9M€ de résultat d'exploitation, 3,3M€ de résultat net et 1,9M€ de dividendes !**

Pas vraiment les résultats d'une PME ou d'un travailleur indépendant en difficulté avec la crise sanitaire et largement de quoi la passer sans compromettre l'avenir d'une entreprise, que la participation de l'état au capital à hauteur de 23% protégerait quoi qu'il arrive.

Les salarié-e-s d'Orange mieux traité-e-s ?

On entend et lit beaucoup d'inepties sur ce sujet et d'aucun-e-s semblent oublier qu'**Orange est une multinationale richissime** sur un secteur prospère qui devrait peu souffrir de la crise. Il est normal qu'Orange traite mieux ses salarié-es qu'ailleurs, **elle en a largement les moyens et ce sont les salarié-es par leur travail qui les lui ont donnés !**

Oui, nous avons tous des exemples autour de nous de conjoint-e-s, de membres de notre famille, d'ami-e-s, qui sont mis en chômage partiel ou qui se voient imposer des congés pendant le confinement. Mais **quel rapport avec la situation à Orange** où l'énorme chiffre d'affaires récurrent continue de rentrer et où presque tous les salarié-e-s travaillent pendant le confinement ? Avec quelle entreprise comparable se comparer pour affirmer qu'on serait mieux traité ? La réalité, c'est que nos dirigeants se saisissent de l'aubaine des ordonnances pour imposer des mesures comme si Orange voyait son CA s'écrouler et serait en danger de mort dans les mois qui viennent, c'est juste indécent !

Rétribution : les mensonges par omission

La direction affirme tantôt garantir les salaires, tantôt le niveau de vie ou le pouvoir d'achat, s'engage sur le maintien des variables commerciales, mais pas tous...

Si les salaires sont maintenus, ce n'est pas le cas de tous les éléments de rétribution ! Les PVC mensuelles sont certes maintenues pendant la période de confinement (avec 2 mois de décalage entre les ventes et la PVC), mais il n'y a **aucun engagement sur les PVC trimestrielles ou les PVM semestrielles !** Une façon de remercier en septembre les managers soumis à la PVM d'avoir géré le chaos provoqué par les JTL imposés ?!

Par ailleurs, **gare aux effets différés sur la rétribution**. La direction ne s'est aucunement engagée sur l'enveloppe 2020 d'**augmentation salariale et de promotion**, ni sur la **participation et l'intéressement 2020** qui seront versés en 2021 ! Gare à la propagande du moment et attention à notre niveau de vie en 2020 et 2021 !

La solidarité manipulée

Nos dirigeants et leurs zélateurs, qui semblent avoir oublié leurs cours de philosophie sur l'esprit critique ou être frappés du syndrome de Stockholm, donnent beaucoup de leçons de **solidarité** ces derniers jours. Accepter de se faire imposer des JTL pendant le confinement, ce serait un geste de **SOLIDARITE**.

Mais, envers qui et pour quelle cause il faudrait être solidaire à Orange ? S'agit-il de faire don de JTL aux « héros du réseau » afin de les célébrer et de leur permettre de partir en vacances après qu'ils ont un moment travaillé sans les équipements de protection ? Evidemment non ! Confisquer des JTL à Orange contribuera-t-il à une meilleure **gestion de la crise covid-19** dans le pays et à l'augmentation des **moyens aux services et personnels de secours et de santé** ? Pas plus !

On a vu ce qu'il en était de la solidarité demandée aux actionnaires : plus de 1 milliard d'euros à verser et un acompte en décembre sur le dividende 2020, quels que soient les résultats financiers !

Quelle solidarité demandée aux leaders et exécutifs du groupe ? La prochaine AG des actionnaires devrait reconduire pour la 4^{ème} année consécutive le scandaleux plan d'actions gratuites qui leur permet de

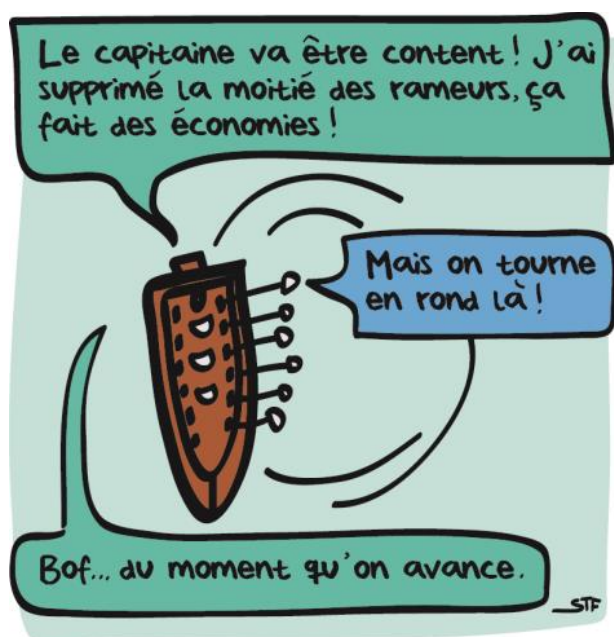
toucher jusqu'à **20000€ en actions par an** ! Et ils sont simplement **invités à poser au moins 3 jours de congés annuels** quand les Cadres Exécutifs Autonomes doivent prendre 6 JTL ! Certain-e-s cadres dirigeants ont pourtant des JTL et pour celles/ceux qui n'en ont pas, rappelons qu'il y a quelques années, Orange leur avait monétisé leurs JTL dans une augmentation équivalente de leur salaire annuel !!!

Enfin, la direction tire-t-elle fierté qu'**au nom du principe de solidarité on invite aussi les alternant-e-s** qui n'ont pas de JTL à poser des jours de congés à l'instar des cadres dirigeants ? On peut facilement imaginer comment cette « invitation » va se décliner auprès de cette jeune population...

SUD n'accepte pas les leçons en solidarité d'une caste de dirigeant-e-s obnubilé-e-s par leurs privilèges et déconnecté-e-s du « Orange d'en bas » dans leur tour d'ivoire des sièges !

Tous conseillers clients ou techniciens ?

Pour des milliers de salarié-e-s, **il n'y a pas de creux d'activité en ce moment** et au sortir du confinement, tout le monde n'ira pas travailler là où seront probablement les pics d'activité : en intervention clients ou sur le réseau, ou encore en boutiques, en SCO ou en UAT ! La direction perturbe les tableaux de service pour des semaines avec des JTL imposés uniformément pendant le confinement, mais **ouvre une plateforme « Let me help »** (en français ça frime moins évidemment) pour des **missions d'entraide** en assistance commerciale, assistance technique et service clients forum ! De qui se moque-t-on ?



Autoritarisme et confiance ne font pas bon ménage

Pour SUD, la **solidarité** ne se décrète pas à coup de décision unilatérale autoritaire et confiscatoire, elle doit être spontanée, volontaire, elle ne s'impose pas dans la défiance vis-à-vis des salarié-e-s qu'on dirige.

Pourquoi Stéphane Richard n'a-t-il pas « **invité** » **tous les salarié-e-s** à prendre des jours de congés ou des JTL pendant le confinement **sur la base du volontariat** ? Ça aurait eu un côté « vérité des prix » de la **solidarité**, dommage... Quelle confiance fait-il en la **solidarité** spontanée des salarié-e-s d'Orange ? Puisqu'on nous parle de **solidarité**, **pourquoi n'a-t-il pas proposé que les salarié-e-s donnent volontairement des JTL pour ensuite en reverser le montant en € à l'Assistance Publique ou à la Croix-Rouge** qui luttent en première ligne face au virus ? Ca n'aurait pas été une noble cause ça ?

Tous les salarié-e-s d'Orange sont confiné-e-s, souffrent dans cette période et auront besoin après le 11 mai de partir, de s'aérer, de se soigner...ou de retourner au bureau pour sortir de l'isolement. Lors de la négociation, une proposition syndicale unitaire fondée sur la confiance a été défendue « **Pas besoin de mesures coercitives à Orange, faites confiance aux salarié-e-s et aux managers, à l'intelligence collective, à leur esprit de corps et leur solidarité spontanée comme ils/elles l'ont toujours montrés, pour gérer l'étalement des JTL et des congés** ».

Des propositions auraient favorisé l'étalement : **report de 6 mois** de la date limite pour les reliquats de congés 2019, prise des **JTL 2020 jusqu'au 31/03/2021** pour tous/toutes, **4 semaines de vacances garanties sur 2020**, règles de dépôt sur le Compte Epargne Temps assouplies.

Des propositions balayées par la direction ! Pourtant, quand il s'agit de flatter les salarié-e-s, de produire des slogans « managers premiers RH » pour parfois faire le sale boulot ou de réorganiser pour soi-disant donner de l'autonomie au local, pas de problème ! En revanche, de l'autonomie pour assurer les tableaux de service, sûrement pas !

La direction risque de payer très cher son entêtement en termes de perte d'adhésion, de confiance en les dirigeants et de mobilisation des salarié-e-s dans les mois qui viennent...