

OUI à l'attribution de primes pour les JOP !



Juin 2024 – IL – UES Orange

Les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris (JOP) débiteront par une cérémonie d'ouverture le 26 juillet et se dérouleront jusqu'au 8 septembre 2024. **Orange, en tant qu'opérateur télécom unique pour l'organisation des Jeux, y jouera un rôle essentiel** pour en assurer le bon déroulement. Orange France s'appuiera sur les équipes existantes mais a dû aussi faire appel au volontariat des personnels issus de la France entière pour venir en renfort sur l'Île de France. Ainsi les équipes d'Orange Events se verront renforcer par l'arrivée de 700 personnels pour la durée des Jeux.

La mobilisation nécessaire à la réussite de cet événement entraînera donc dans la France entière, pour beaucoup, une surcharge de travail.

C'est pourquoi des négociations ont eu lieu pour trouver les modalités d'accompagnement RH des personnels. **Ces négociations ont abouti à un accord qui n'a pas été signé majoritairement.**

Furieuse, le DRH a décidé de revenir autoritairement en arrière sur les modalités définies dans l'accord au travers d'une décision unilatérale moins-disante sur les négociations, et se refuse désormais à envisager des négociations pour tous les personnels concernés, **Au regard des enjeux, cette attitude est irresponsable.** C'est pourquoi la CFE-CGC Orange a demandé un référendum validant les conditions initiales négociées dans l'accord.

Les négociations

A la demande de la CFE-CGC Orange, la Direction a ouvert des négociations pour accompagner la mobilisation des personnels pour les JOP. A l'issue de celles-ci, un certain nombre de conditions d'intervention des salariés ont été définies.

Plusieurs avantages ont été obtenus pour les personnels qui se sont portés volontaires, et surtout, le fait que des mesures d'accompagnement puissent être étendues au fil des événements à tous les personnels d'Orange susceptibles de contribuer à la réussite des JOP (UCI, DTSl, etc.), soit entre 20 000 et 30 000 personnes, sans oublier les personnels appartenant à des équipes où le « départ temporaire » entraînera une surcharge de travail pour ceux qui resteront en poste au moment des JOP.

Cet accord n'a pas recueilli l'assentiment majoritaire des Organisations Syndicales représentatives.

Furieuse, la DRH a pris une décision unilatérale aux conditions inférieures à ce que les négociations avaient permis d'obtenir.

S'il est compréhensible qu'un accord ne recueille pas une majorité, et celui-là en particulier compte tenu d'un certain nombre d'engagements restant à définir, qu'un DRH fasse le choix d'une décision unilatérale inférieure aux résultats des négociations pour punir les personnels du manque de docilité des Organisations Syndicales n'est pas acceptable et nous renvoie à l'époque de la crise sociale initiée par Didier Lombard où ces méthodes étaient courantes.



Un climat social qui se dégrade

Avec l'arrivée de la nouvelle Direction, le climat social à Orange ne cesse de se dégrader, empruntant des chemins dangereux qui rappellent l'ère Lombard, conduisant à des situations de stress et de mal-être au travail. **Le nombre d'actes dramatiques connaît depuis deux ans, une hausse inquiétante.** Voir revenir une telle époque est plus que préoccupant.

Cette décision unilatérale illustre les méthodes de violence sociale que le RH entend mettre en œuvre.

La CFE-CGC Orange a été obligée d'écrire à la Ministre en charge des JOP pour l'alerter des risques induit par cette décision.

Pourquoi un référendum ?

La CFE-CGC Orange, forte d'une représentativité supérieure à 30% (et même supérieure à 50% chez les salariés de droit privé) à la suite des dernières élections professionnelles (CSE) de l'UES Orange, a demandé la tenue d'un référendum afin que les personnels d'Orange puissent valider l'accord qui est mieux-disant que la décision unilatérale.

Persistant dans un entêtement inutile, la DRH a préféré dépenser près de 2 millions d'euros dans l'organisation d'un référendum plutôt que de revenir sur sa décision unilatérale et d'aligner celle-ci sur les conditions négociées. Qu'est-ce qui peut pousser un DRH à agir à l'encontre des intérêts de l'entreprise et des personnels ?

Pourquoi voter OUI ?

Voici quelques exemples des bénéfices à voter OUI au référendum pour valider [l'accord initial](#) :

1. Pour les près de 700 volontaires mis à disposition d'Orange Events :

- ◆ Accord négocié : prime de 1100 €, frais de garde d'enfants (sur remboursement) jusqu'à 800 €, report de 4 jours de congés.
- ◆ Décision unilatérale du DRH : seulement une prime de 1000 € et des frais de garde d'enfants plafonnés à 600 €. Pas de souplesse pour le report de congés

2. Pour tous les salariés amenés à travailler aux bénéfices des JOP :

- ◆ Accord négocié : indemnité proportionnelle à l'aide apportée pour tous les salariés impliqués dans l'organisation des JOP (urgences, imprévus, etc.) au travers de règles à définir avec les Organisations Syndicales

- ◆ Décision unilatérale du DRH : rien (au mieux, un merci), quitte à mettre en risque la mobilisation exceptionnelle des personnels

3. Pour l'avenir de tous les salariés d'Orange

- ◆ Pas de chantage à la signature d'un accord pour que le DRH puisse se prévaloir d'un accord sous peine de punir les salariés en cas de désaccord.

Le vote

Les électeurs sont appelés à s'exprimer du **25 juin 14h au 27 juin 14h** (heures de la métropole)

Sont électeurs :

- ◆ Les fonctionnaires et les salariés de droit privé d'Orange SA présents à l'effectif à la date du 1^{er} tour du scrutin
- ◆ Agés de 16 ans révolus
- ◆ Jouissant de leurs droits civiques
- ◆ Ayant une ancienneté de trois mois

Des demandes légitimes

La CFE-CGC Orange sera vigilante à la bonne application des dispositions du Code du Travail concernant les heures supplémentaires tant dans les équipes qui seront directement en charge des JOP que celles où la charge de travail s'accroîtra soit en raison de la tenue des JOP, soit en raison du manque d'effectifs lié au volontariat.

De la même façon, toutes les demandes exceptionnelles de mobilisation devront faire l'objet de primes et de souplesse dans le report des congés annuels.

La réussite des JOP ne se fera pas sans que les personnels d'Orange en soient récompensés !

LA CFE-CGC ORANGE REVENDIQUE

- ▶▶ que la Direction entende et comprenne les attentes des personnels d'Orange
- ▶▶ un retour à des relations sociales constructives
- ▶▶ une juste reconnaissance du personnel
- ▶▶ un accroissement du pouvoir d'achat de tous et pas seulement des dirigeants

CFE CGC
Ensemble
groupe Orange

**CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !**

Michel Rezk – 06 07 32 37 24

Abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
Tous vos contacts : bit.ly/annuaire CFECGC

cfecgc-orange.org
in X @ f