

POURQUOI SUD NE SIGNE PAS L'ACCORD SUR LES ASTREINTES

Le compte n'y est pas au niveau de la prime de revalorisation : toutes les organisations syndicales, dans un élan de tous ensemble, avaient exigé minimum 600€ pour la prime d'attente dans le cadre de l'astreinte non revalorisée depuis 15 ans. La forte augmentation du coût de la vie impose une exigence supérieure en matière d'augmentation des primes et salaires.



CONSÉQUENCES D'UNE SIGNATURE IRRÉFLÉCHIE :

L'accord est validé par la signature de CFE CGC, CGT, FO. Cela entraîne donc la **disparition des dispositions** des décisions unilatérales et des usages relatifs aux astreintes, existants sur le périmètre d'Orange SA.

Si l'accord n'avait pas été validé, alors la direction aurait gardé le précédent accord sur les astreintes, en modifiant simplement le montant de la prime d'astreinte, qui serait passée à 441€ au lieu de 378€ par semaine.

AVEC LA SIGNATURE DE L'ACCORD, DANS DE NOMBREUSES DIRECTIONS, UN GRAND NOMBRE D'AVANTAGES ET D'USAGES VONT DISPARAÎTRE :

- Suppression du paiement du forfait internet, qu'on estime à 25 € environ.
- Suppression des heures offertes par anticipation les semaines de pré-astreintes et d'astreintes : environ 10 heures.
- Suppression de tous les usages locaux non tracés dans cet accord.

Pour protéger les salariés, nous souhaitons également obliger l'employeur à passer en CSE pour toute suppression ou modification d'astreinte.

Cet accord va permettre à la direction de mutualiser et supprimer des astreintes en prévenant simplement les salariés 1 mois à l'avance et cela en toute légalité désormais !

POURTANT SUD A REVENDIQUÉ :

LA RECTIFICATION D'UNE INJUSTICE SUBIE PAR LES FONCTIONNAIRES :

- Que l'astreinte entre dans le calcul du salaire qui compte pour le calcul de la retraite.
- Que les cotisations salariales sur l'astreinte donnent les mêmes montants en reversement, AFO et ACO.

SUD A AUSSI DEMANDÉ POUR TOUS LES SALARIÉS AFO ET ACO :

- Une compensation de la perte d'astreinte intégrée, lors de la perte d'astreinte quand le salarié change d'emploi ou quand la sortie d'astreinte est « du fait de l'entreprise ».
- Que les astreintes comptent comme une pénibilité, avec rétroactivité.

**SUD REFUSE D'OFFRIR, POUR QUELQUES CACAHUÈTES,
L'OUTIL QUI AIDERA L'EMPLOYEUR À CONDUIRE FUSIONS ET
SUPPRESSIONS D'ASTREINTES DÈS SEPTEMBRE 2023...**



Fédération des activités postales et de télécommunications
25/27 rue des Envierges

Union
syndicale
Solidaires

POURQUOI SUD SIGNE L'ACCORD SUR LES INTERVENTIONS EXCEPTIONNELLES !

SUD signe l'accord relatif au dispositif des interventions exceptionnelles au sein d'Orange SA car de très nombreux salariés « cadres » ou « experts techniques » ACO (agents contractuels de droit privé) étaient dérangés parfois même la nuit, « de manière exceptionnelle » selon l'employeur. Ils intervenaient en dehors de tout cadre réglementaire : ceux-ci étaient dérangés en dehors de leurs horaires de travail sans avoir choisi d'être inscrits sur une liste de volontaires.

Depuis février 2023, une concertation était ouverte sur la revalorisation de l'astreinte. Sous l'impulsion de **SUD**, toutes les organisations syndicales, le 20 mars 2023, exigèrent que le cadre de discussion, sur les interventions, soit séparé de l'astreinte.

L'ACCORD DES INTERVENTIONS EXCEPTIONNELLES POUVAIT ALORS ÊTRE NÉGOCIÉ.

Cet accord, signé par **SUD** et CFE CGC, CGT, FO, va donc renforcer le principe du volontariat, **laissant à chaque salarié d'Orange la possibilité de ne pas répondre**. Ce cadre va protéger la séparation vie privée / vie professionnelle, même en cas de dérangement impactant un nombre

important de clients. Si on est volontaire pour être appelé, on s'inscrit sur une liste d'appel géré par les services de supervision.

L'accord prévoit en outre que l'incident, dans ce cadre des interventions exceptionnelles, puisse être reporté au lendemain ou traité plus tard, sans que la direction n'ait à créer d'astreinte.

LE CADRE EXCEPTIONNEL ÉTANT LA RÈGLE :

Dans le cas où trop de salariés venaient à être appelés dans ce cadre, **SUD** invite les salariés à ne plus répondre de manière à obliger la direction à créer une astreinte.

UNE RÈGLE POUR TOUS LES SALARIÉS D'ORANGE SA (AFO ET ACO) :

- Paiement dès le premier appel (même erroné).
- « Quel que soit le régime de travail du salarié, toute heure d'intervention commencée est comptabilisée intégralement dans le temps de travail effectif ».
- Paiement de 2H30 à la première intervention sur la base du SGB (ou compensation en temps) et 1H pour la seconde intervention.
- Paiement de 4H à la première intervention du week-end et des jours fériés sur la base du SGB (ou compensation en temps) et 2H pour la seconde intervention.

SUD VEILLERA AU RESPECT DE L'ACCORD QU'IL SIGNE :

« L'INTERVENTION DÉBUTE DÈS QUE LE SALARIÉ RÉPOND FAVORABLEMENT À L'APPEL »

CET ACCORD NE RÉPOND POUTANT PAS À TOUTES NOS EXIGENCES :

SUD revendique toujours :

- une constance des montants d'interventions au motif que le salarié en astreinte ne choisit pas ces dérangements mais les subit.
- La création d'une liste de volontaires non pas par service mais par technique ou par domaine de compétence car les services de supervisions vont probablement faire de nombreux « appels erronés ».

Dans le cadre du suivi de l'accord : **SUD** souhaite suivre les appels erronés et l'indicateur par technologie.



Fédération des activités postales et de télécommunications

25/27 rue des Envierges

Union
syndicale
Solidaires