



CFE-CGC Orange

12 rue Saint Amand - 75015 Paris
Tél : 01 46 79 28 74 - Fax : 01 40 45 51 57
presse@cfecgc-orange.org

Communiqué du 27 juin 2016

Rétablir l'équité pour favoriser une diversité harmonieuse : la CFE-CGC Orange propose de remplacer les autorisations spéciales d'absence pour fête religieuse par des jours « liberté » accessibles à tous.

Le fait religieux est actuellement au cœur de nombreux débats de société, et sa bonne gestion dans l'entreprise afin d'éviter les tensions mérite réflexion. Si la loi exclut clairement toute forme de discrimination « *dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances* »¹, la mise en pratique peut s'avérer délicate, comme le démontre l'avis du Conseil économique social et environnemental de 2013².

Particulièrement attachée au maintien d'un climat serein au sein de l'entreprise, la CFE-CGC Orange porte une attention particulière à l'équité de traitement qui favorise une diversité harmonieuse.

Elle propose, en substitution aux autorisations spéciales d'absence pour fête religieuse, la mise en place de jours de temps libre (RTT) « liberté », dont tous les personnels pourraient bénéficier sans avoir à justifier d'une quelconque appartenance ou identité religieuse, afin d'apaiser toute tension sur ce point.

Orange, une entreprise particulière

Ancienne entreprise publique, employant encore une majorité de fonctionnaires en France, et continuant d'assurer des missions de service public (service universel, ou délégation de service public pour l'exploitation de réseaux de fibre optique mis en place par les collectivités territoriales par exemple), Orange se trouve dans l'obligation de respecter la neutralité religieuse dans l'entreprise, au contraire de la majorité des entreprises privées.

En même temps, elle applique les règles définies pour la fonction publique en matière d'Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) lors des fêtes religieuses orthodoxes, arméniennes, musulmanes, juives et bouddhistes, soit 1 à 3 jours par an selon la religion³. Les fêtes catholiques et protestantes étant considérées comme prises en compte dans le calendrier des fêtes légales, elles ne donnent lieu à aucune autorisation spéciale d'absence.

.../...

¹ Préambule de la Constitution française du 27 octobre 1946 : « Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances. »

² http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2013/2013_25_fait_religieux_entreprise.pdf

³ Circulaire du 10 février 2012 - http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2012/02/cir_34638.pdf

.../...

La rupture d'équité est potentiellement génératrice de conflits

L'évolution de la société contemporaine confronte l'entreprise à un double phénomène :

- une demande croissante à bénéficier des autorisations spéciales d'absence lors des fêtes religieuses définies par la circulaire ministérielle de 2012, en sus des congés annuels et des jours de temps libre en vigueur dans l'entreprise ;
- le travail de plus en plus banalisé les jours de fêtes légales françaises (ouverture des boutiques et des centres d'appels, activités en lien avec des collaborateurs ou des clients à l'international), pour lesquels les personnels n'appartenant pas aux religions définies par la circulaire ne peuvent revendiquer aucune autorisation spéciale d'absence.

L'équité n'est donc plus respectée, créant des tensions et une irruption de l'identité religieuse dans l'entreprise qui pourraient être évitées.

Des jours « liberté » pour tous

La proposition de la CFE-CGC Orange vise à créer une catégorie particulière de RTT, dénommés jours de temps libre (JTL) chez Orange, au sein des JTL existants. 3 jours par an, chacun pourrait choisir sa date de congé, sans autre justification que la « convenance personnelle », sans que le manager puisse s'y opposer. Les ASA religieuses pourraient de ce fait être remplacés, tous les personnels ayant la possibilité de bénéficier chaque année de 3 dates choisies.

Une telle disposition offre de nombreux bénéfices :

- elle rétablit l'équité de traitement entre tous les personnels ;
- elle élimine toute référence à une identité religieuse pour obtenir un congé ;
- elle allège la pression sur les managers, qui disposeront d'une règle unique et claire applicable à tous ;
- elle favorisera le lissage dans l'année des demandes d'absence sur une date fixe, facilitant de facto l'organisation de l'activité.

Un bénéfice collectif pour une diversité harmonieuse

Limiter toute référence à l'identité religieuse au sein de l'entreprise contribue à la diminution des tensions sur cette question, qui devient malheureusement de plus en plus sensible et qu'il convient de désamorcer.

Si la diversité peut de prime abord sembler difficile à gérer, lorsque l'équité est respectée, elle devient au contraire un facteur d'apaisement, d'enrichissement des équipes... et une facilité pour organiser les tableaux de service. Orange peut à cet égard montrer l'exemple par sa capacité à favoriser une diversité harmonieuse au sein de l'entreprise.

La CFE-CGC d'Orange ne doute pas que la Direction d'Orange, qui s'engage régulièrement sur différentes questions sociétales, et met en avant sa volonté d'être un employeur humain et socialement responsable, se montrera favorable à cette proposition.

En PJ : le courrier adressé au Directeur des Ressources Humaines Groupe

Contacts :

- Patrice SEURIN, Délégué Syndical Central de la CFE-CGC Orange - patrice.seurin@orange.com
- Sébastien CROZIER, Président du syndicat CFE-CGC Orange - sebastien.crozier@orange.com

Vous pouvez

- retrouver nos communiqués sur le site web de la CFE-CGC Orange : <http://www.cfecgc-orange.org/communiqués-de-presse/>
- vous abonner à nos communiqués : <http://bit.ly/RecevoirNosCDP>
- nous suivre sur Twitter : https://twitter.com/CFECCGOrange_RP

A propos de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange défend tous les personnels du Groupe Orange, employés, maîtrises et cadres, en France et à l'étranger.

Depuis les premières élections au Comité d'Entreprise de France Télécom SA en 2005, la CFE-CGC progresse systématiquement à toutes les élections. Elle représente actuellement plus de 17% des personnels du Groupe Orange en France : à son score de 16,18 % aux élections CE de 2014 sur le périmètre de la maison mère s'ajoute une excellente représentation dans les filiales (46,35% dans les filiales de l'UES NRS qui opèrent sous la marque Orange Business Services, près de 40% chez BuyIn, 61,8% chez EGT, pour les élections qui se sont déroulées en 2014, ou encore 53,42% lors des élections de 2015 chez Orange Cloud for Business).

Pour défendre l'intérêt collectif des personnels, la CFE-CGC Orange intervient évidemment dans le dialogue social au sein du Groupe, où elle défend prioritairement l'emploi et les conditions de travail, convaincue que des personnels bien traités contribuent plus efficacement à la réussite économique de l'entreprise et qu'il faut donc mettre en place un management réellement « gagnant/gagnant ». Elle intervient aussi régulièrement sur la stratégie industrielle et financière, et sur les questions réglementaires, qui ont un impact fort sur la pérennité de l'entreprise.

Parmi ses actions clefs, on peut citer :

- l'initiative de la mise en place de l'Observatoire du Stress, qui a permis de mettre en évidence le lien entre un management dévoyé et la crise des suicides intervenue sous le mandat de Didier Lombard ;
- la défense des intérêts du personnel actionnaire, en partenariat avec l'ADEAS (Association de Défense de l'Actionariat de l'Epargne et Actionariat Salarié), qui a notamment permis, dès 2016, d'obtenir le bénéfice des droits de vote doubles en AG pour les personnels actionnaires, en application de la Loi Florange
- la dénonciation d'un dividende supérieur aux bénéfices, et la demande réitérée d'une baisse de ce dividende, dont le niveau obère actuellement les capacités d'investissement du Groupe Orange.