



# CFE-CGC Orange

Adresse postale : 10/12, rue Saint Amand - 75015 Paris

Tél : 01 46 79 28 74 - Fax : 01 40 45 51 57

E-mail : [secretariat@cfecgc-orange.org](mailto:secretariat@cfecgc-orange.org)

Réf. : SC/HM/NM/27-06-2016

**Lettre ouverte**

**Orange**

78, rue Olivier de Serres  
75505 Paris cedex 15

À l'attention de **Monsieur Jérôme Barré**  
Directeur des Ressources Humaines Groupe

Paris, le 27 juin 2016.

**Objet : ASA religieuses et JTL « liberté »**

Monsieur,

Orange applique les règles définies pour la fonction publique<sup>1</sup> pour accorder à ses personnels des autorisations spéciales d'absence (ASA) à l'occasion des grandes fêtes religieuses orthodoxes, arméniennes, musulmanes, juives et bouddhistes, soit 1 à 3 jours par an selon la religion. 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.

En théorie, ces ASA sont accordées « *si elles sont compatibles avec le fonctionnement normal du service* ». La pratique réelle est contrastée selon les services : dans certaines entités il est quasi impossible pour les managers de les refuser, car ils risqueraient d'être accusés de contrevenir à la liberté religieuse ; dans d'autres entités, notamment nos centres clients et boutiques il est souvent impossible d'obtenir ces ASA (certains managers proposant aux salariés de poser un CA à la place).

Dans les services où les régimes de travail sont les plus contraignants, notamment pour les personnels en contact avec nos clients, un nombre croissant de collaborateurs demande à bénéficier des ASA religieuses pour raison personnelle, sous couvert d'une identité ou une pratique religieuse qu'ils ne mettraient pas en avant autrement.

Parallèlement, l'évolution de la société fait que de plus en plus de fêtes légales sont travaillées, notamment dans les galeries commerciales qui sont de plus en plus souvent ouvertes ces jours-là. Or, un collaborateur catholique par exemple ne peut pas revendiquer sa religion pour se faire dispenser de travailler le lundi de Pâques, ou le 15 août s'il travaille dans une zone où toutes les boutiques sont ouvertes.

L'équité de traitement est donc perturbée, faisant monter la tension parmi les personnels qui ne peuvent pas revendiquer ces ASA religieuses, et créant une pression très difficile à gérer pour les managers. La question religieuse, qui est actuellement un sujet de société délicat, devient polémique dans l'entreprise, ce que nous pourrions éviter.

.../...

---

<sup>1</sup> Circulaire du 10 février 2012 - [http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2012/02/cir\\_34638.pdf](http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2012/02/cir_34638.pdf)

.../...

La CFE-CGC, très sensible à la question de la laïcité et de la neutralité religieuse, qui dans les faits doit s'appliquer à Orange, notre entreprise assurant toujours certaines missions de service public<sup>2</sup>, et attachée à l'égalité républicaine, propose de réviser les modalités de ces ASA afin d'apaiser la situation.

**Notre proposition vise à la fois à rétablir l'équité et à supprimer toute référence explicite à une religion pour déposer une demande d'absence, sans pour autant pénaliser la productivité de l'entreprise.**

Nous suggérons de :

- supprimer les ASA « religieuses », et d'instaurer 3 JTL « liberté » dont les dates ne pourraient pas être refusées par le manager ;
- la notion de JTL « liberté » permet de supprimer toute connotation religieuse, et à tous les personnels d'en bénéficier ;
- les fêtes religieuses actuellement définies dans la circulaire du 10 février 2012, ainsi que les fêtes chrétiennes du calendrier légal pourraient être considérées comme des dates systématiquement accordées à ceux qui les demandent, sans qu'ils aient besoin de justifier d'une appartenance religieuse (mais tout en conservant les dispositions de la circulaire fonction publique, afin de ne pas revenir en arrière sur un usage établi dans l'entreprise) ; ce calendrier pourrait être défini chaque année en accord avec les organisations syndicales ;

**Il s'agirait donc d'instaurer chez Orange une nouvelle catégorie de JTL.**

Actuellement, on distingue deux types de JTL (ou RTT au sens du code du travail) :

- les jours à disposition du salarié, posés avec l'accord du responsable hiérarchique ;
- les jours à disposition de l'entreprise, définis par le responsable hiérarchique.

Nous proposons de définir un 3<sup>ème</sup> type de JTL, mis à disposition du collaborateur et par principe systématiquement accordés par le manager, sans que les personnels aient besoin de justifier leur demande.

L'opération serait neutre, puisqu'il s'agit essentiellement de modifier la nature de 3 JTL existants, sauf pour 0,4% des personnels qui aujourd'hui n'ont pas de JTL et qui en gagneraient 3 (certains les prenant déjà en ASA religieuses)<sup>3</sup>.

Une telle mesure offre de nombreux bénéfices :

- elle rétablit l'équité en permettant à tous de bénéficier de ces JTL « liberté » ;
- elle supprime toute référence explicite à une appartenance ou à une pratique religieuse dans les demandes de congé, et toute possibilité de « traçage », volontaire ou non, des identités religieuses dans l'entreprise ;
- elle élimine les revendications identitaires « opportunistes », et limite les tensions potentiellement liées à une quelconque identité religieuse ;
- elle allège la pression sur les managers, à la fois par la suppression de toute référence à l'identité religieuse pour accorder les JTL « liberté », et par un très probable lissage dans le temps des demandes d'autorisations d'absences ainsi formulées, puisque les JTL « liberté » pourront être demandées même en dehors du calendrier des fêtes religieuses identifiées.

.../...

---

<sup>2</sup> voir

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=48E0CDFF6D79642FC52989BF7E16BAD4.tpdjo01\\_v\\_3?cidTexte=JORFTEXT000028048756&idArticle=JORFARTI000028048757&dateTexte=20131009&categorieLien=cid](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=48E0CDFF6D79642FC52989BF7E16BAD4.tpdjo01_v_3?cidTexte=JORFTEXT000028048756&idArticle=JORFARTI000028048757&dateTexte=20131009&categorieLien=cid)

<sup>3</sup> personnels qui travaillent 35 h / semaine sans JTL selon [l'accord pour tous du 02/02/2000](#), et qui représentent 0,4% des personnels d'Orange SA selon le [Bilan social 2014](#).

.../...

En adoptant une telle mesure, Orange démontrerait sa capacité à innover en matière de dispositions sociales, au bénéfice des personnels et d'un climat plus serein, notamment dans les équipes en contact direct avec nos clients (celles-là même qui doivent délivrer « une expérience client incomparable »).

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.

Espérant être entendus, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos salutations distinguées.



Sébastien Crozier  
Président CFE-CGC Orange



Djamila Bock  
Vice-Présidente de la Commission CFE-CGC  
Egalite professionnelle et diversité