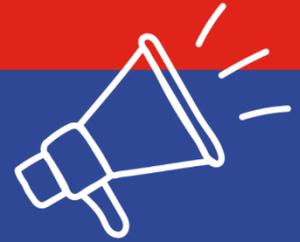




Bilan JOP 2024

JOP 2024 : UN ENGAGEMENT FORT DES PERSONNELS POUR UNE RECONNAISSANCE INCOMPLETE



Mars 2025 – IN – Conditions de travail et santé

Les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 ont été une réussite technique et organisationnelle pour Orange, démontrant sa capacité à relever des défis d'envergure mondiale. Cependant, cette mobilisation exceptionnelle a également mis en lumière des limites dans la gestion des ressources humaines. La Direction, par crainte d'un échec, a renoncé à mettre en avant, avant et pendant les JOP, le partenariat d'Orange et l'engagement de ses salariés dans les médias. Bien qu'encadrant les conditions de travail, l'accord JOP a été appliqué de manière stricte par la Direction, ce qui a parfois généré des frustrations chez les personnels. Grâce à l'action déterminante de la CFE-CGC Orange, plusieurs avancées significatives ont été obtenues pour améliorer la reconnaissance et les conditions des collaborateurs mobilisés.

Un référendum pour améliorer les conditions de travail

Face à une Direction initialement inflexible, la CFE-CGC Orange a exigé la mise en place d' [un référendum en juin 2024](#), permettant d'éviter des conditions de travail dégradées.

Grâce à cette mobilisation, plusieurs avancées ont été obtenues, dont la revalorisation de la prime exceptionnelle de 1 000 € à 1 100 €, ainsi qu'un encadrement renforcé des conditions de travail de la Team 2023-2024, nom donné à l'équipe dédiée aux Jeux Olympiques de Paris (JOP), composée de 642 collaborateurs. Ces derniers ont signé un contrat pour être exclusivement détachés au service des JOP entre 2023 et 2024. Cette revalorisation a permis de mieux reconnaître l'engagement des 642 salariés ayant participé pleinement au projet. Cependant les 30 salariés ayant quitté l'équipe avant la fin n'ont pas bénéficié d'un prorata temporis, malgré des demandes répétées.

L'accord JOP Teams 2023-2024, hors travail de nuit, a représenté un budget de 1 834 397 €, comparé au coût du référendum de 2 millions d'euros. **Cette dépense aurait pu être évitée si la Direction avait accepté dès le départ un dialogue social constructif, plutôt que d'imposer des conditions moins avantageuses.**

Travail de nuit mal récompensé

307 salariés ont travaillé régulièrement de nuit, au moins deux fois par semaine. L'accord prévoyait une majoration horaire de 15 % et des repos compensateurs, mais la Direction a minimisé ces repos, réduisant l'avantage initialement prévu.

De plus, certains collaborateurs, ne connaissant pas les règles du travail de nuit, n'ont pas su déclarer leurs heures nocturnes,

faute d'accompagnement ou par méconnaissance des outils RH. Nous avons invité tous les salariés concernés à nous contacter à l'adresse suivi-jop@cfecgc-orange.org pour un accompagnement personnalisé.

Malgré nos revendications, la Direction a refusé de reconnaître certaines interventions réalisées en dehors du cycle de travail habituel comme des [interventions exceptionnelles](#). Elle les a à tort qualifiées d'"occasionnelles", pénalisant ainsi financièrement les salariés concernés



Suivi des cas individuels

La CFE-CGC a obtenu la création d'un comité de suivi des cas individuels des personnels. Ce comité a fonctionné efficacement, permettant de traiter favorablement tous les cas signalés à la CFE-CGC. La Direction s'est engagée :

- ◆ À accompagner tous les salariés ayant rencontré des difficultés à saisir correctement leurs heures supplémentaires ;
- ◆ À étudier l'attribution d'une prime au prorata temporis pour les personnels ayant dû interrompre leur contrat Team 2023-2024.

Retour d'expérience : des enseignements pour l'avenir

- ◆ **Reconnaissance des fonctions managériales** : Ceux ayant remplacé des managers mobilisés doivent être valorisés. La Direction a promis d'examiner le cas des personnels qui ont maintenu la cohésion des équipes ;
- ◆ **Harmonisation des régimes de travail** : Les cadres exécutifs autonomes (CEA) n'ont pas reçu d'heures supplémentaires. Un régime spécifique aurait permis plus d'équité ;
- ◆ **Reconnaissance des personnels hors Team 2023-2024** : Le référendum a permis d'obtenir :
 - ✓ Une majoration allant jusqu'à 150 % de la part managériale des PVM pour les managers. Cette majoration a également été accordée aux cadres de la Team 2023-2024. En raison de la complexité du calcul des PVM, la Direction n'a pas pu préciser le montant moyen accordé par cadre ;
 - ✓ Une prime allant de 300 € à 700 €, selon l'implication du salarié, pour les non-cadres hors Team 2023-2024.

Cette différence de traitement entre cadres et non-cadres a suscité, au sein des services, un sentiment d'injustice et d'iniquité concernant la reconnaissance financière. Ces retours permettront de construire une gestion plus équitable lors de futurs projets exceptionnels.



Des opportunités manquées

Les Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024 ont offert à Orange une vitrine exceptionnelle, mais ont également révélé des occasions manquées de devenir un modèle social exemplaire et de communiquer sur la fierté d'appartenir à Orange. Nous déplorons la frilosité de la Direction dans la communication autour de la marque durant les JOP, traduisant ainsi un manque de confiance envers les salariés.

Si l'accord JOP a permis d'encadrer les conditions de travail, son application rigide par la Direction a parfois laissé un goût amer aux personnels mobilisés. Ce bilan souligne à la fois les défis rencontrés et les avancées obtenues grâce à l'engagement des personnels et aux efforts de la CFE-CGC Orange, tout en révélant le potentiel inexploité d'Orange pour renforcer sa culture d'entreprise et la fierté de ses collaborateurs pendant cet événement mondial.

Hommage aux femmes et aux hommes mobilisés pour les JOP

La réussite des Jeux Olympiques n'aurait jamais été possible sans l'engagement exceptionnel des femmes et des hommes d'Orange. Leur professionnalisme, leur dévouement et leur capacité à relever ce défi d'envergure mondiale méritent toute notre reconnaissance.

Qu'ils aient été intégrés à la Team 2023-2024 ou qu'ils aient œuvré en soutien dans leurs fonctions habituelles, tous ont contribué à ce succès collectif. La Direction doit leur accorder la reconnaissance qu'ils méritent : non seulement sur le plan financier, mais aussi en termes de progression de carrière et de valorisation morale. Leur engagement est à saluer comme un exemple à suivre pour les projets futurs.

La CFE-CGC Orange restera mobilisée pour que ces avancées soient pérennisées et pour que les prochains grands événements bénéficient d'une meilleure reconnaissance sociale.

Une bannière bleue avec une bordure rouge en bas. À gauche, le logo CFE-CGC Orange avec le slogan 'Ensemble groupe Orange' et une illustration d'un phare rouge et blanc. Au centre, le slogan 'CHOISISSEZ CEUX QUI AGISSENT !' en lettres blanches. À droite, une liste de noms et numéros de téléphone, un QR code et des icônes de réseaux sociaux (LinkedIn, X, Instagram, Facebook).

CHOISISSEZ CEUX QUI AGISSENT !

Michel REZK- 06 07 32 37 24
Bruno MOREAU- 06 71 01 12 60
Sylvia PETRIZ- 06 37 49 29 18
Francois BRACHET- 06 71 27 46 70

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

cfcgc-orange.org