



Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les élus,

Indépendance réseau :

La CFE-CGC a plusieurs fois interpellé la Direction sur sa stratégie d'entreprise et a demandé lors de la venue de notre Directrice Générale sa vision sur les capacités du groupe d'assumer une indépendance de fourniture des services réseau dans un contexte géopolitique totalement cataclysmique : la nouvelle escalade du conflit au Moyen-Orient nous renforce dans nos convictions.

La récente communication sur la montée en puissance du groupe dans le secteur de la Défense nous laisse penser que la voix de la CFE-CGC a peut-être été entendue : nous espérons de ce fait, que la nouvelle entité « Défense et Sécurité » d'Orange nous rassurera sur l'indépendance réseau en cas de situation de crise grave en particulier via les solutions satellitaires que nous maîtrisons parfaitement au niveau service comme pour rétablir les communications à Mayotte en un temps record mais la reconnaissance de notre gouvernement va vers l'opérateur américain... Mr Zerbib a du pain sur la planche concernant sa stratégie pour devenir le fournisseur N°1 de l'Etat...

Nous aimerions donc rencontrer rapidement Mme Auvray « Orange Défense et Sécurité » au travers de l'instance pour qu'elle nous présente son organisation et sa vision stratégique.

Gestion des incidents IT :

Plusieurs collaborateurs nous remontent une dégradation notable de la gestion des incidents IT qui a été nous le rappelons externalisée : nous citons un manager dont le collaborateur avait perdu ses accès : « avant tu descendais au 2eme, le temps d'un café, le gars remontait et c'était réglé : là mon collaborateur n'a pas pu travailler pendant 6 jours ouvrés ... »

La CFE-CGC a alerté la Direction concernant cette politique d'externalisation et du risque d'une perte de compétences internes. Aujourd'hui, nous interrogeons la Direction sur les performances relatives de la gestion des tickets IT externalisée vs les performances de la gestion interne et en particulier sur le processus de clôture des tickets pour un même incident permettant de remettre les compteurs de performance à zéro à chaque changement d'interlocuteur côté gestion des incidents.

Organisation du travail avec risques de surcharge et impacts sévères sur le business client :

Lors de la signature de l'accord GEPP / Nouveau TPS, la Direction nous a confirmé qu'aucun personnel ne partirait en 2025. La CFE-CGC ne parle pas de départ de l'entreprise mais réitère sa demande d'explication sur l'arrêt de l'activité professionnelle de personnels en temps libéré lors de l'année 2025.

a) Quel est le nombre de salariés en temps libéré pour l'année 2025 ?

b) Comment gère-t-on la continuité de leurs fonctions pour éviter que le personnel restant assume seul la continuité de service ?

c) Y a-t-il des salariés concernés exerçant des fonctions taguées comme sensibles ou prioritaires pour l'entreprise ?

La CFE-CGC a bien entendu fait le point avec ses négociateurs de l'accord GEPP qui nous ont indiqué avoir déjà demandé un certain nombre d'éléments chiffrés à la Direction qu'ils n'ont pas reçu à ce jour...

Les remontées terrain nous laisse penser que cette situation n'est pas maîtrisée et que cela crée en plus une tension / surcharge supplémentaire au niveau des services RH. Par son alerte, la CFE-CGC veut anticiper une situation de RPS et un possible impact sur la qualité de service d'Orange.

Officialisation de la déclaration obligatoire des heures d'ouverture et fermeture de service :

La CFE-CGC réitère une dernière fois sa demande de respect de l'affichage des heures habituelles de service. L'accord OARTT de l'an 2000 nous indique que les HHd'OS doivent être comprises entre 8H et 20H en France soit 12 heures d'amplitude horaire alors que la loi stipule que l'amplitude horaire maximale ne doit pas excéder 11 heures.

Les différents accords d'entreprise groupe : Astreinte , Intervention Exceptionnelle, Travaux programmés en dehors de HHd'OS, Heures Supplémentaires s'articulent autour des heures habituelles d'ouverture de service mais du fait de la non communication de ces HHd'OS, la Direction malgré nos nombreuses demandes, refuse de clarifier cette situation et d'afficher les HHd'OS comme le stipule l'accord OARTT de l'an 2000 indique que les HHd'OS doivent être comprises... [Article L3171-1 du code du travail](#).

Ajoutons qu'un engagement est inscrit dans les accords Intervention Exceptionnelle et Astreinte signés par la Direction en août 2023, comme un prérequis, pour définir au périmètre de tous les services d'Orange S.A, les HHd'OS. A ce jour, au périmètre d'Orange S.A, nous faisons le constat que les salariés susceptibles d'être mobilisés dans ces organisations de travail n'ont pas été informés, en particulier le personnel CEA, au forfait/jour.

De plus, plusieurs salariés s'aperçoivent que le management leur demande d'intervenir avant 8H ou après 20H donc obligatoirement en dehors des HHd'OS. Ils ne sont donc couverts par aucun accord d'entreprise et ils ne peuvent donc pas être rémunérés / compensés comme ils devraient l'être.

La CFE-CGC demande en urgence une réunion multilatérale sur ce sujet. Une fois de plus, la CFE-CGC préfère la négociation plutôt que de trancher par la juridiction compétente.

Nous vous remercions de vos réponses / actions dans les plus brefs délais.



**CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !**



Les Elus CFE-CGC du CSEC

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



cfecgc-orange.org

