

Fusion OCA

Bilan à 3 mois de la Fusion Juridique !

Juillet 2023 – II

La fusion entre Orange Caraïbes et Orange SA, prévue légalement pour le 1er octobre prochain, approche rapidement. Malgré 16 mois de discussions, le processus social rencontre des obstacles. Les récentes réunions de négociation avec les organisations syndicales se sont déroulées les 4, 5 et 6 juillet.

Une proposition d'accord de transition sans réponse

Comme vous le savez, en amont, la CFE CGC a décidé de bousculer le jeu de la direction en faisant le 21 juin une proposition **Globale** chiffrée pour compenser les différences de traitements/statuts des salariés qui intégreront Orange SA.

La direction adopte une position de refus envers nos propositions chiffrées et refuse également de négocier, arguant que nos propositions sont encore en cours d'analyse ...

L'échec d'une négociation en local : un risque pour les salariés

En refusant de s'engager clairement sur le projet d'accord de transition, **la direction accepte de porter l'entière responsabilité** devant toutes les OS que cette **négociation locale échoue et parte au national.**

Nous souhaitons attirer l'attention des salariés d'Orange Caraïbes sur le fait que la direction d'Orange S.A. cherche à

limiter les indemnités et compensations financières pour le personnel en visant le transfert des négociations au niveau national. Nous considérons cette situation comme **INACCEPTABLE !**

En toute transparence, Vous trouverez à la fin de ce tract le seul « document de travail » que la direction a mis sur la table depuis 16 mois (Mars 2022) date d'ouverture des négociations. A date la direction n'a aucun « Projet d'Accord de Fusion » qui encadre juridiquement le devenir des salariés OCA.



Analyse de la CFE-CGC

Orange Caraïbes est une société rentable qui est implantée depuis des décennies sur le territoire. La fusion doit se faire d'égal à égal c'est-à-dire compenser les pertes réelles des personnels. La direction d'Orange S.A. refuse de s'adosser à des accords de transitions existants, lesquels ont permis aux salariés des différentes fusions des années passées, d'avoir de réelles compensations où les salariés n'ont perdu quasiment aucun avantage, prétextant que le contexte n'est pas le même.

Effectivement le contexte n'est pas le même car, contrairement à Equant en 2018 qui perdait de l'argent, Orange Caraïbes en gagne !!



La CFE CGC Orange va continuer à faire des propositions et à vous informer des avancées réelles soit au travers de tracts ou bien comme nous l'avons fait à Moudong le 7 juillet par une heure d'information syndicale (HIS).



L'équipe de la CFE CGC reste mobilisée pour vous tous dans l'intérêt des salariés.



Vos correspondants :

Lucie Janczak : 0690507030

Kevin Contout : 0696551255

Gaetan Absalon : 0696854626



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG



Le Document de Travail de la Direction présenté en séance de Négociation le 4,5 et 6 juillet.

Temps de travail

Réponse de la Direction sur la compensation des jours de fractionnement au 5 juillet 2023 :

Suite à la demande de compensation des deux jours de fractionnement acquis conformément aux dispositions du code du travail, la Direction confirme que ces deux jours ne sont pas perdus dans le cadre du changement de régime horaire vers ORANGE SA car ils sont intégrés dans le calcul du temps de travail annuel_ accord pour tous du 21 février 2000 (Art. II.2).

Toutefois, les jours de fractionnement acquis au titre de l'année 2023 (du 1er juin au 30 septembre 2023) seront traités dans le cadre de la gestion des congés acquis en 2023

Régime de travail

Proposition Direction 3 en date du 5 juillet 2023 :

À la date d'entrée en vigueur de l'accord de transition :

1. les salariés avec un régime de travail OCA 35h sans JRRT seront transférés sur un régime de travail OSA 35h sans JTL.
2. les salariés avec un régime de travail OCA 39h et 22 JRRT auront le choix entre un régime de travail OSA 38h et 17 JTL ou 39 h avec 22,5 JTL. Les salariés volontaires devront valoir cette option au plus tard le 30 novembre 2023
3. les salariés OCA amenés à réaliser des TPHNO ou des astreintes seront transférés sur le régime de travail OSA TPHNO
4. les salariés OCA mis à disposition d'OSA avec un régime de travail OSA HAC seront transférés à OSA en conservant ce régime de travail
5. certains salariés OCA pourront bénéficier du régime CEA s'ils sont éligibles au sens notamment de leur autonomie, s'ils le souhaitent, à leur demande et sous réserve de la signature d'un avenant. Le passage en CEA résulte de l'accord de la ligne managériale et du salarié. Il s'agit d'un processus qui s'engagera au fur et à mesure, à compter de 2024 au sein des équipes. La direction ne souhaite pas s'engager sur un calendrier ou un plan de transition.

Heures supplémentaires

Proposition Direction 2 en date du 05 07 2022 :

Lors de la bascule à Orange SA, les salariés d'Orange Caraïbe pourront transférer tout ou partie des heures détenues dans leur compteur ADP vers le compteur ANOO.

Il leur sera également possible d'alimenter leur CET en y affectant tout ou partie des heures détenues dans leur compteur ADP.

Astreintes

Proposition Direction 3 en date du 05 07 2022 :

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. Un planning prévisionnel est établi, chaque salarié connaît ainsi sa période d'astreinte.

Les astreintes sont planifiées en dehors des plages d'ouverture des services, elles sont différentes des TPHNO (Travaux Programmés Heures Non Ouvrables) par le caractère imprévisible des interventions nécessaires et leur durée.

L'astreinte se compose de trois temps :

- Le temps d'attente : c'est la période durant laquelle le salarié est disponible pour intervenir. Cette période n'est pas considérée comme du temps de travail effectif, mais elle est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et des durées de repos hebdomadaire ;
- Le temps d'intervention : il est considéré comme du temps de travail effectif.
- Le temps de déplacement nécessaire à une intervention en astreinte est considéré comme temps de travail effectif.

L'intervention peut se dérouler soit à domicile, avec des moyens informatiques et de télécommunications mis à la disposition du salarié par l'entreprise (VPN, ordinateur portable, téléphone portable), soit sur site. Le salarié a la faculté de se connecter au réseau internet via le téléphone portable mis à sa disposition par l'entreprise. Si le salarié choisit de se connecter au réseau internet via d'autres modalités, les coûts de connexion qui en résultent sont compensés par la compensation forfaitaire du temps d'attente attribué au salarié d'astreinte.

Au sein d'Orange SA :

- Une période d'astreinte ne peut pas avoir lieu plus d'une semaine sur trois et pas plus de 7 jours consécutifs (sous réserve des dispositions en matière de repos hebdomadaire).
- Le forfait d'attente est de 378 € à la semaine (soit 31,50 € par jour du lundi au samedi, 63 € pour les nuits de week-end et jour de dimanche).

Aujourd'hui 92 salariés sont potentiellement concernés par le régime d'astreintes, il s'agit de salariés de la DSI, DTAG/RAN et DTAG/CN dont l'activité est éligible à l'astreinte feront l'objet d'un avenant à leur contrat de travail.

Au sein d'Orange Caraïbe SA, le système mis en place pour répondre au besoin d'intervention est une astreinte statistique : une liste de salariés amenés à intervenir est à la disposition de l'agent de sécurité en poste. Les salariés qui figurent sur cette liste bénéficient d'une prime forfaitaire de 350 € par mois. (à date 65 salariés)

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord de transition, il conviendra d'appréhender trois situations :

1. Les salariés Orange Caraïbe SA dont l'activité est concernée par le régime d'astreinte se verront appliquer le régime d'Orange SA. Une organisation sera mise en place au sein des services concernés permettant de garantir à ces salariés, a minima, de réaliser 12 astreintes par an. Ces 12 astreintes représentent un montant de 4536 €. Pour cela, la direction s'engage à garantir le nombre de semaines nécessaires pour couvrir ce montant. Ce dispositif de "semaines d'astreintes garanties" sera effectif pour une durée de 24 mois à compter du 1er janvier 2024 et après signature de l'avenant.