

Renégociation des astreintes Les revendications de la CFE-CGC Orange.

Orange SA - mars 2023

Suite demandes des organisations syndicales, après une réunion de concertation, la Direction ouvre **le 20 mars 2023 des négociations** très attendues **pour actualiser les dispositifs d'astreinte** concernant les montants des forfaits d'attente, et les mesures financières accompagnant les dispositifs de sortie.

La négociation concerne tous les personnels d'Orange S.A. Les dispositifs d'astreinte concernent au total 4185 personnes dont 88% sont positionnées au sein d'Orange France (UI et DTSI essentiellement), 8% à OBS/SCE, 3% à WIN et une équipe de 6 personnes au sein d'INNOV.

Les salariés y contribuent de manière cyclique 1 semaine toutes les x semaines. Il faut à minima 6 personnes pour faire une astreinte soit 8 à 9 astreintes par an. Cette organisation du travail est mise en œuvre pour assurer la sûreté et la continuité de fonctionnement des infrastructures techniques et logicielles, mis à disposition pour nos clients, les missions de services universel, et les besoins internes.

Ce dispositif est cadré par [une décision FTSA du 21 décembre 2005](#). Les principes de rétribution associés aux temps d'attente ont évolué pour [la dernière fois en 2008](#). Depuis rien a bougé. L'inflation a crû de 20% depuis 2008. Et en prenant la NAO comme référence sur cette même période, le pouvoir d'achat des salariés, hors astreinte, a crû de 41%.

En résumé, le dispositif a de moins en moins d'impact sur le pouvoir d'achat des salariés et perd en attractivité.

La CFE CGC revendique les éléments suivants :

- ▶▶ **La mise à disposition par la Direction d'un benchmark** avec les autres opérateurs/ESN /Fournisseur d'équipement,
- ▶▶ **La mise à disposition des budgets d'astreintes** réalisés en interne et en externe (sous-traitance),
- ▶▶ **La reconnaissance de tous les salariés intervenant dans le cadre d'une astreinte** en reconnaissant l'implication des personnels non inclus dans l'astreinte mais sollicités pour un besoin d'expertise, d'autorité ou de compétences complémentaires.
- ▶▶ **Actualiser et harmoniser les règles d'application des astreintes** pour les rendre disponibles à tous les types contrats de travail (Par exemple les récupérations d'heure, pour les contrats « CEA », l'activation du repos compensateur en cas de jour férié...),
- ▶▶ **La mise à disposition d'un logiciel** pour mieux administrer les astreintes et l'application des règles de droit (respect des 11h de coupure entre deux vacations etc..).
- ▶▶ **La reconnaissance managériale** d'une forte implication/réactivité d'un salarié impliqué dans des astreintes urgentes. Cette reconnaissance pourrait être matérialisée par un dispositif dans le logiciel d'administration des astreintes, avec un facteur de reconnaissance multipliant la rétribution du forfait d'attente.
- ▶▶ **Un dispositif de sortie d'astreinte individuelle**, activable par le salarié après échange managérial, pour répondre aux enjeux de l'équilibre Vie professionnelle/Vie personnelle du salarié,
- ▶▶ **Un dispositif de sortie d'astreinte collectif**, suivant des modalités communes sur tout le périmètre impacté,
- ▶▶ **La mise à niveau des forfaits d'attente**. 50€ Lundi/Vendredi et 100€ Samedi/Dimanche/Lundi soit 600 euros/semaine,
- ▶▶ **Prendre en compte la pénibilité des astreintes dans les aménagements de fin de carrière.**