



COMPRENDRE & AGIR

Lettre syndicale Groupe Orange - #2 / 2020

Mesures d'accompagnement de la crise du covid-19

Au sommaire :

- [Edito](#)
- [Mesures appliquées dans l'UES Orange](#)
- [Mesures appliquées dans les filiales France](#)
- [Situation économique au-delà du confinement](#)

Etre ensemble, plus que jamais.

La crise sanitaire que nous traversons est inédite. Travailler au sein d'un opérateur d'importance vitale nous permet de remettre en lumière le caractère stratégique de nos métiers, notre sens du service, et l'utilité sociale de notre activité. Notre Groupe en sera plus résilient. C'est une chance collective, qui nous confère aussi des devoirs.

Notre devoir collectif, actuellement rempli, c'est d'assurer nos missions le mieux possible : nos réseaux tiennent, le travail s'organise de mieux en mieux au fil des semaines, l'entraide se met en place entre les équipes qui donnent leur meilleur pour servir nos clients. C'est un challenge sans précédent : tous les plans de continuité d'activité ont été déclenchés simultanément.

Alors que la majorité d'entre nous est en télétravail (environ 32 000 personnes en maison mère, dont 13 000 en plan de continuité d'activité, dit PCA, pour 10 000 personnes en PCA sur site interne ou externe et 20 000 en arrêt pour coronavirus ou garde d'enfants), notre devoir est aussi de prendre soin les uns des autres et de recréer du collectif à distance en apportant tout le soutien possible aux équipes qui sont sur le terrain pour maintenir les réseaux, face aux clients, sur quelques sites encore ouverts, ou dont l'activité a redoublé, comme sur le marché entreprise, pour permettre à nos clients de déployer eux aussi le télétravail.

Nous apprenons au fil des jours comment composer avec cette nouvelle donne, qui peut être amenée à durer.

Le devoir du Groupe, c'est de soutenir équitablement toutes les équipes, en leur apportant la sécurité dont elles ont besoin pour pouvoir s'engager pleinement dans l'effort collectif et se sentir, entièrement et durablement, appartenir au Groupe Orange. Si l'on peut saluer les engagements pris pour conserver toutes les équipes, sans recours au chômage partiel, et préserver le pouvoir d'achat des personnels, pour la CFE-CGC Orange, cet engagement doit s'étendre à toutes nos filiales, même si elles ne sont pas détenues à 100% par Orange. Nos représentants font actuellement le maximum pour qu'elles puissent bénéficier des mêmes garanties qu'en maison mère. Nous espérons être entendus.

Enfin, dans ce contexte, nous attendons aussi de nos actionnaires qu'ils soient solidaires, en acceptant de renoncer à tout versement de dividende en 2020 pour préserver la trésorerie du Groupe (le dividende représente 1,8 Mds d'euros), et lui permettre de rebondir au mieux en sortie de crise. Nous serons également attentifs aux mesures financières que s'appliquera le top management.

Cette édition spéciale présente le panorama à date des mesures prises au sein du Groupe en France dans le cadre des ordonnances liées à l'urgence sanitaire, et une réflexion sur l'après-confinement.

Tous vos représentants CFE-CGC Orange restent à votre écoute pour vous aider et vous informer le mieux possible. N'hésitez pas à vous rapprocher de vos représentants locaux pour toute question ou difficulté rencontrée. Nous mettons en place des réunions d'échange et d'information par téléphone, par thèmes ou par unités, auxquelles les abonnés à nos publications sont invités. Faites le savoir autour de vous : il est toujours possible de [s'abonner gratuitement](#) et de recevoir nos invitations, exclusivement destinées à celles et ceux qui ont demandé à les recevoir.

UES Orange : maintien du pouvoir d'achat contre congés confinés

Pas de recours au chômage partiel dans l'UES Orange (maison mère) : un tel dispositif ne pouvant s'appliquer aux fonctionnaires... cela évacuait d'emblée tout recours à une telle solution ! Mais c'est une protection pour nous tous.

Dans le cadre des mesures autorisées par les ordonnances gouvernementales, et notamment [l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020](#), la Direction a voulu imposer des modalités particulières de prise de congés, « pour faire face au pic d'activité à la

sortie du confinement »... mais aussi pour améliorer la présentation des résultats financiers : tous les congés pris ne sont plus dûs par l'entreprise.

La CFE-CGC Orange regrette que la Direction n'ait pas pris en compte les [propositions de l'ensemble des organisations syndicales représentatives](#) d'Orange, qui offraient plus de souplesse en permettant l'étalement des congés, et plus de confiance dans la capacité des équipes à s'organiser de manière solidaire pour assurer au mieux le service à nos clients, comme elles le font depuis le début du confinement. Les mesures coercitives ne sont pas les plus efficaces, surtout lorsque les délais sont courts et que l'incertitude domine quant au calendrier des mesures gouvernementales et au contexte dans lequel s'effectuera la sortie de crise.

Elles détruisent la cohésion sociale et mettent les managers en difficulté, car elles vont générer des situations conflictuelles qu'il aurait fallu éviter.

L'employeur ne pouvant imposer la prise de Congés Annuels (CA) pendant la période de confinement sans accord d'entreprise, la Direction a pris des mesures plus contraignantes et uniformes sur les Jours de Temps Libre (JTL). Trop rigides, elles sont susceptibles de gêner le bon fonctionnement des Plans de Continuité d'Activité, en privant d'effectifs les équipes qui sont en production pour répondre aux besoins urgents de nos clients pendant la période de confinement... qui vient de s'allonger au moins jusqu'au 11 mai prochain.

Les dispositions de la décision unilatérale (DU) sont plus rigides que celles proposées dans l'accord

=> Suite aux annonces gouvernementales, la période de prise de JTL imposés va désormais jusqu'au 11 mai et non plus jusqu'au 4 mai.

	Décision unilatérale + Questions / réponses	Projet d'accord
Congés annuels	<ul style="list-style-type: none"> Les CA déposés et validés pour avril avant le 6/04 ne sont reportables qu'exceptionnellement avec accord du manager. Ils viennent en déduction des JTL à prendre avant le 11/05/2020. Les CA 2019 sont à prendre avant le 31/05/2020, ou à verser dans le CET (10 jours max) ou en don de jour aux proches aidants (5 jours max). Sinon ils seront perdus. Les CA déjà posés au-delà du 11/05/2020 doivent être revalidés par le N+1 et le N+2. 	<ul style="list-style-type: none"> 3 CA (2019 ou 2020) à prendre avant le 30/04/2020 ou à verser dans le CET. Les personnels en PCA ne sont pas soumis à cette obligation et peuvent reporter la prise du solde des CA 2019 au-delà du 31/05/2020. Dans les 2 mois suivant la fin du confinement, priorité aux personnels en PCA pour la prise de congés. Don de jour aux proches aidants passe de 5 jours à 10 jours max.
JTL droits annuels 17 jours et +	<ul style="list-style-type: none"> 6 JTL à prendre obligatoirement à partir du 6/04 et avant le 11/05/2020, en accord avec le manager en fonction des nécessités de service. 4 JTL peuvent être imposés par le manager entre le 11/05/2020 et le 31/12/2020. 	<ul style="list-style-type: none"> 3 JTL obligatoires avant le 30/04/2020. Le solde est soumis aux règles de l'Accord pour tous, soit 40% des JTL à la main de l'employeur (8 JTL maxi / 10 JTL dans la DU). Pour les personnels en PCA n'ayant pas pu solder leurs JTL 2019 avant le 30/03, possibilité de les proroger jusqu'à 3 mois après la fin du confinement. Début de période pour le décompte des congés obligatoires = début du confinement (17/03).
JTL droits annuels < 17 jours	<ul style="list-style-type: none"> 3 JTL à prendre obligatoirement à partir du 6/04 et avant le 11/05/2020, en accord avec le manager en fonction des nécessités de service. Jusqu'à 7 JTL peuvent être imposés par le manager entre le 11/05/2020 et le 31/12/2020. 	
Part Variable Commerciale mensuelle	<ul style="list-style-type: none"> Pour les équipes commerciales des AD (Agence Distribution), SCO (Service Client Orange), AGPro-PME (Agence Professionnels et PME) : pendant la période de confinement, versement de la moyenne mensuelle calculée sur la période mars 2019-février 2020. (<i>susceptible d'actualisation avec l'allongement du confinement</i>) Si la même promesse a été faite aux conseillers CSCE (Centres Services Clients Entreprises), le versement d'une part variable reste soumise à l'atteinte des objectifs, qui sont simplement diminués de 50%. 	
Prime exceptionnelle Versée dans les 2 mois suivant la fin de la période de confinement.	<p>1 000 € (défiscalisés et sans cotisation sociale) pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> Les personnels en PCA sur site (interne ou externe à Orange), ou face aux clients, et intervenant de manière régulière pendant toute la période de confinement décidée par le gouvernement (hors dispositifs d'entraide). Pour Orange France : conseillers clients en télétravail gérant des flux clients entrants, et conseillers support technique en télétravail. <p>Dans la DU, les managers percevant une Part Variable Managériale sont exclus du dispositif.</p>	
Autres engagements	Aucun	<ul style="list-style-type: none"> Dispositifs de santé au travail et association des représentants du personnel Ouverture d'une négociation pour la mise en place d'un contrat collectif de prévoyance pour les fonctionnaires à l'issue du confinement

Documents à consulter dans anoo :

- [Décision unilatérale](#) applicable dans l'UES Orange
- [Questions / Réponses](#) régulièrement mis à jour au fil des questions remontées, notamment par la CFE-CGC Orange.

A notre grand regret, au fil des réponses aux questions que nous remontons, les engagements de maintien du pouvoir d'achat, initialement généreux, tendent à s'amenuiser.

A noter :

- La décision unilatérale peut être aménagée sur décision du manager, sous réserve que sa ligne hiérarchique lui en ait donné la marge de manœuvre. L'intérêt général du bon fonctionnement de l'entreprise, et notamment des PCA, doit conduire les décisions. **Que les managers n'hésitent pas à nous solliciter afin d'obtenir de l'aide pour débloquer des situations difficiles.**
- Le seul outil qui fait foi en matière de dépôt de congés est le formulaire anoo. Aucun autre outil ne peut vous être opposé (par exemple : les projets de congés saisis dans Plasma pour les personnels des AD ne constituent pas un dépôt officiel de congé, et vous pouvez donc, dans le respect des règles définies par la DU, modifier vos prévisions).
- Tous les refus de congés déposés dans anoo doivent être motivés par écrit. **Si on vous impose des mesures de congés allant au-delà de ce qui est prévu dans la DU, obtenez des écrits et revenez vers vos représentants CFE-CGC Orange pour avoir de l'aide.**
- L'année 2020 est une année bissextile, et la journée de solidarité qui est habituellement retranchée de notre nombre de JTL est considérée comme accomplie par le travail du 29 février. Pour celles et ceux qui en disposent, c'est donc 1 jour de plus utilisable d'ici la fin de l'année.

Règles de prise des congés suite aux ordonnances coronavirus, pouvant s'appliquer du 25/03/2020 au 31/12/2020

<ul style="list-style-type: none">• CA (congés annuels)• CP (congés payés)	L'employeur peut imposer les dates de prise pour 6 jours au maximum, uniquement si un accord de branche ou d'entreprise a été signé avec les organisations syndicales représentatives
<ul style="list-style-type: none">• JRE (jour de repos employeur) et JRS (jour de repos salariés)• JTL (jour de temps libre)• RTT (jour de réduction du temps de travail)• JNT (jour non travaillé)• Repos prévus dans une convention de forfait• Jours déposés dans le Compte Epargne Temps (CET)	L'employeur peut imposer, avec un délai d'un jour franc, les dates de prise pour 10 jours au maximum, par une décision unilatérale (c'est-à-dire sans accord d'entreprise ni même négociation). Ces mesures doivent faire l'objet d'une présentation au CSE dans le cadre d'une information-consultation, qui peut être postérieure à leur mise en place.

Dérogation aux durées maximales de travail

[L'ordonnance du 25 mars](#) permet aussi aux entreprises de déroger au temps de travail quotidien, hebdomadaire, et cyclique, ainsi qu'au temps de repos minimal quotidien, au-delà des [directives européennes](#). Le temps de travail hebdomadaire habituellement limité à 48h, pourrait aller jusqu'à 60h. Un seul bémol... mais de taille : les secteurs d'activités susceptibles d'être concernés doivent être définis par décrets, toujours pas publiés au 14/04/2020.

Pour le moment, les règles habituelles continuent donc de s'appliquer, et nous vous recommandons de rester vigilants, pour préserver votre santé et votre sécurité. Là encore, ne pas hésiter à vous rapprocher de vos représentants CFE-CGC Orange si vous rencontrez des difficultés sur ce plan.

Filiales : des situations contrastées

Si le PDG d'Orange a annoncé haut et fort qu'Orange et les filiales détenues à 100% ne recourraient pas aux mesures de chômage partiel pour garantir le pouvoir d'achat des personnels, tout le monde ne sera pas protégé par le même parapluie.

Business & Décision

Accord en cours de négociation, avec les dispositions suivantes :

- Activation de l'activité partielle avec maintien du salaire.
- Subrogation pour les arrêts maladie garde d'enfants si moins d'un an d'ancienneté (l'employeur percevra directement les indemnités journalières de la sécurité sociale et versera l'intégralité du salaire au bénéficiaire).
- Jours de congés imposés jusqu'au 31 mai : 5 jours CP + apurement des soldes RTT 2018 & 2019 + 5 jours RTT 2020.

- Suppression des primes pour RTT posés en inter-contrat. Les suites données seront à retrouver sur le site web de la CFE-CGC Orange, en rubrique [Business & Décision](#)

BuyIn

La Direction proposait 10 jours de congés 2020 obligatoires en avril et mai, + transfert automatique de tous les CA 2019 dans le CET. La négociation d'un accord, signé par la CFE-CGC, a amélioré la situation : 5 jours de RTT à prendre en avril 2020 ou à pla-

cer sur le Compte Epargne Temps (CET). Les congés annuels 2019 peuvent être pris jusqu'à fin mai ou placés dans le CET.

Enovacom

Les personnels sont en télétravail. Une consultation du CSE a été demandée par les élus. Pour le moment, la Direction a simplement émis une note sur les congés, précisant que :

- La pose de RTT ou JNT reste possible pendant le confinement.
- Les collaborateurs ayant un solde de CP 2019 supérieur à 10 jours pourront bénéficier d'un report exceptionnel de 5 jours maxi, à poser entre le 1^{er} et le 31 août 2020.
- Les congés déjà posés ne peuvent être ni annulés, ni reportés.
- La période de congé payé principale est réduite, du 16 juillet au 31 août (au lieu de 1^{er} mai au 31 octobre selon le Code du Travail), et aucun congé payé ne pourra être posé entre le 15 mai et le 15 juillet.
- Le jour de solidarité (lundi de Pentecôte) est à poser en congé.

Générale de Téléphone

Comme les Agences Distribution Orange, les boutiques de la Générale de Téléphone sont actuellement fermées, tant que les conditions de sécurité et de ralentissement de la propagation du virus ne sont pas réunies. Pendant cette période de fermeture :

- Pas de recours aux mesures d'activité partielle
- Les *incentives* et *bonus* continuent d'être versés sur la base de la moyenne mensuelle des 12 derniers mois (générés de mars 2019 à février 2020 et payés d'avril 2019 à mars 2020). Cette mesure s'applique dès le mois de mars 2020 et jusqu'au mois qui suivra la reprise des activités normales des boutiques.
- La pose de congés (soldes 2019, heures de récupération) durant la période de confinement est actuellement laissée à l'initiative des collaborateurs.

La Direction prévoit d'assurer la suite des mesures utiles en s'appuyant sur le dialogue social.



Globecast

Dans cette filiale pourtant détenue à 100%, la Direction avait déposé un dossier à la DIRRECTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) pour obtenir l'autorisation de mettre certains salariés en activité partielle. Nos représentants CFE-CGC Orange ont immédiatement émis [une lettre ouverte](#) au PDG d'Orange pour lui demander d'intervenir afin que ses engagements publics soient respectés. [Ils ont été entendus](#). La Direction prévoit maintenant de travailler sur un Plan de Continuité d'Activité. A suivre sur le site web de la CFE-CGC Orange, en [rubrique Globecast](#).

Orange Bank

La fermeture des boutiques Orange et Groupama impacte fortement l'activité commerciale de la filiale, tandis que le confinement réduit drastiquement les transactions réalisées par les clients possédant un compte Orange Bank, ainsi que les demandes de prêts. La Direction a décidé de prendre deux mesures, présentées en CSE. Les élus CFE-CGC ont voté contre :

- Prise obligatoire de 5 jours de RTT ou Compte Epargne Temps (CET) entre le 30 mars et le 2 mai.
- Chômage partiel demandé du 1^{er} avril au 30 juin pour 4 départements de la filiale, avec du travail par roulements et la possibilité de mixer chômage partiel et pose de congés, au-delà des prises obligatoires demandées à tous les collaborateurs.

Pour rappel, si la présentation faite aux IRP invite à la prise de congés payés en plus des RTT ou CET obligatoires, ou à la place du chômage partiel, en l'absence d'accord signé avec les organisations syndicales représentatives, l'employeur ne peut l'imposer. C'est donc à chacun d'évaluer le meilleur choix à faire en fonction de sa situation personnelle et financière.

Orange Lease

Les personnels sont en télétravail. Pas de chômage partiel, mais demande de prise de RTT entre le 13 mars et le 4 mai 2020 :

- 6 jours pour ceux qui ont 17 RTT et + par an, 3 pour ceux qui ont - de 17 RTT par an, pouvant être posés par demi-journées, en se coordonnant avec le manager et les collègues d'équipe.
- Les congés précédemment déposés pour la période considérée seront décomptés des congés obligatoires.

Les personnels reçoivent 1 titre restaurant par jour de télétravail, même si le travail effectif n'est que sur la demi-journée.

Orange Marine

Les personnels d'Orange Marine restent en activité pendant la crise sanitaire : la maintenance des câbles sous-marins est une activité essentielle à la continuité des télécommunications à l'échelle mondiale. Un accord d'entreprise est en cours de négociation. A l'heure où nous écrivons, il prévoit :

- Le maintien de tous les personnels, marins et non marins, en activité, et de l'ensemble de la rémunération.
- La prise de 4 jours de congés (CA ou RTT), limitée à 2 jours pour les personnels n'ayant pas de RTT, entre le 18 mars et le 31 mai. Les congés déjà déposés pour cette période sont décomptés de ces obligations, et ne s'appliquent pas aux salariés ayant épuisé leurs CA et RTT. Ces dispositions ne concernent pas les personnels marins ou non marins navigant, pour lesquels les accords d'entreprise existants s'appliquent.

- Le maintien du versement de l'intéressement et de la participation dans les mêmes conditions que pour les personnels de l'UES Orange.
- Le versement d'une prime de 1 000€ nets pour les personnels embarqués ou embarquant sur la période de confinement, ainsi que ceux en mission, faisant partie de l'équipe de garde sédentaire ou assurant la gestion des magasins des sites depuis le 17 mars à 12h, date de début du confinement.

Les suites données seront à retrouver sur le site web de la CFE-CGC Orange, en rubrique [Orange Marine](#).

Sofrecom

Les équipes sont majoritairement en télétravail et il n'y a pas de demande d'activité partielle. La Direction recommande « *sauf avis managérial lié à un impératif de continuité d'activité ou de mission client* », de poser des congés : prise de 3 jours au moins entre le 17 mars et le 4 mai inclus, en soldant prioritairement les RTT alloués jusqu'à fin avril (2 jours), et en complétant avec des congés payés. En l'absence d'accord d'entreprise, la pose de congés payés ne peut être imposée, et reste au bon vouloir des collaborateurs.

UES OBS

Sur le marché Entreprise, la crise du coronavirus a généré un surcroît d'activité, que ce soit dans la division SCE en maison mère, ou dans toutes les filiales de l'UES OBS. Les équipes travaillant sur les réseaux dédiés aux entreprises, le cloud, la sécurité, l'utilisation des données mobiles notamment sont fortement sollicitées.

Il n'y a aucune demande d'activité partielle, contrairement à ce qui se pratique actuellement dans le secteur des SSII. Un accord, signé par la CFE-CGC Orange, définit les mesures mises en place pour traverser cette période de crise, afin de garantir le maintien du pouvoir d'achat actuel des salariés tout en adaptant au mieux la capacité de travail des équipes durant la période du confinement et lors de la reprise qui suivra.

- Recours aux JR (JRE et JRS) : aucune mesure allant au-delà de l'ordonnance gouvernementale ne sera prise par OBS SA. Seuls les JRE dont les dates n'étaient pas encore arrêtées seront posés en accord avec l'employeur. La priorité sera donnée aux décisions de terrain, laissant aux managers les marges de manœuvre nécessaires pour concilier ces règles à la réalité de leurs équipes.
- Congés Payés : pour les salariés n'ayant pas épuisé leurs CP 2019, 3 jours sont à prendre entre le début du confinement et le 31 mai. Les jours déjà posés sur la période sont pris en compte, et une grande partie des salariés n'aura pas à poser de jours supplémentaires. Les CP de 2020 seront préservés et ne font pas partie de la mesure.
- Les salariés pourront toujours poser des CET en mai, mais en contrepartie de cette garantie pour le salarié, les poses de CP et jours d'ancienneté 2019 sur le CET ne donneront pas lieu à abondement.
- Contrairement à ce que permettaient les ordonnances, il n'y aura pas d'impact sur le versement de l'intéressement. La CFE-CGC a obtenu un abondement de l'intéressement allant jusqu'à 450€ malgré la période de crise.

- Deux primes exceptionnelles ont été négociées : 1 000€ brut pour les salariés mobilisés par le PCA sur site Orange ou client et 500€ à 1 000€ brut pour les salariés fortement mobilisés durant le confinement.

La CFE-CGC a demandé qu'une communication centralisée, identique pour tous les salariés, soit rapidement diffusée, pour permettre à tous d'avancer ensemble vers la sortie de crise.

UES OCS/OPTV/Orange Studio

Un accord portant sur l'accompagnement des salariés de l'UES OCS/OPTV/Orange Studio dans la crise du Covid-19 a été signé. Il prévoit notamment les dispositions suivantes :

- 3 jours de RTT ou de CP obligatoires, accolés ou non, entre le 6 et le 30 avril 2020. Seuls les salariés ayant déjà posé au moins 3 jours de CP ou RTT en avril ne sont pas concernés par ces dispositions.
- Si la période de confinement s'étend sur mai 2020, quel qu'en soit le nombre de jours, 3 jours de congés supplémentaires (CP ou RTT, accolés ou non) devront être posés pendant le confinement. La date de prise de ces jours sera définie entre le salarié et le manager pour répondre aux besoins du service.
- Les salariés (apprentis et non-cadres) ne bénéficiant pas de jours de RTT devront poser 3 CA sur la période d'avril à mai, tandis que les cadres ne bénéficiant pas de RTT devront poser 6 jours de CP avant fin mai.
- Du 1^{er} juin au 31 décembre 2020, le solde des RTT ou CP restants sur le « quota » de 9 jours seront pris à l'initiative de l'employeur, selon les nécessités du service. Le nombre maximal de CP à la main de l'entreprise ne pourra excéder 6 jours.
- Pendant les deux premiers mois qui suivront la fin de la période de confinement, l'ordre des départs en congés payés sera fixé par l'entreprise suivant les modalités précisées dans l'accord.

Les personnels devant se rendre sur site et identifiés par l'entreprise pour concourir au PCA ne sont pas concernés par ces mesures obligatoires.

WHA

Les équipes sont en télétravail et il n'y a pas de demande d'activité partielle. La Direction demande des prises de congés, avec une hypothèse de fin de confinement début mai, et sur la base de l'ordonnance permettant à l'employeur d'imposer 10 jours de RTT :

- 3 jours de RTT entre le 1^{er} avril et le 4 mai 2020, qui peuvent être accolés ou non, et remplacés par des jours de CP pour solder les reliquats 2019.
- Les RTT ou CP déjà déposés pour avril sont décomptés des obligations.
- A l'issue du confinement, le solde des RTT, à concurrence de 10 jours, sera fixé en accord avec le manager ou par le manager, entre le 4 mai et le 31 décembre 2020. Les congés déjà déposés au-delà du 4 mai sont à revalider en mai, par le N+1 et le N+2 : les managers pourront prioriser les départs en fonction des nécessités de service.
- Il reste toujours possible de poser des RTT ou des CP dans le Compte Epargne Temps (CET)

Situation économique : voir au-delà de la période de confinement

Si nous pouvons avoir confiance dans la capacité du Groupe Orange à résister à cette crise, il serait faux de croire qu'elle n'affectera pas sa situation économique ni celle de ses personnels. D'ailleurs, si les discours externes de notre PDG se veulent très rassurants et positifs, son message du 6 avril met le doigt sur les difficultés économiques auxquelles nous devons faire face.

Il y aura des impacts sur le chiffre d'affaires...

Côté « business », la demande de capacités supplémentaires sur le marché Entreprise génère du chiffre d'affaires supplémentaire en cette période de crise. Mais, sur ce même marché comme sur le marché Pro-PME, Orange sera confronté à des retards ou défauts de paiement de la part des clients qui ne peuvent pas maintenir leur activité pendant la crise sanitaire. Certaines entreprises risquent même de disparaître pendant ou à l'issue de la crise.

Sur le marché Grand Public, l'Arcep (autorité de régulation des télécoms en France) n'ayant pas jugé bon de geler la portabilité, comme l'a fait le régulateur espagnol, et en dépit de ce qu'annoncent certains articles de presse, le « churn » (changement d'opérateur) continue pendant la crise, et risque de s'accroître au fil du temps : les clients impactés par des baisses de revenus (chômage total ou partiel pour eux-mêmes ou parmi leurs proches) se replieront sur des offres « low cost ». Ce sera évidemment une perte pour Orange, qui est surtout fort sur les segments moyen/haut de gamme, même si nous pourrions conserver certains clients sur Sosh.

Les équipes des Agences Distribution (AD) seront sans doute heureuses d'entendre que les boutiques contribuent pour au moins 40% au chiffre d'affaires sur le marché Grand Public, mais amères que ce constat ne soit énoncé haut et fort qu'au moment où elles ne peuvent plus exercer leur métier. Les impacts seront réels sur les ventes de terminaux et d'accessoires, les ouvertures de comptes Orange Bank, l'upselling... En parallèle, les difficultés à déployer, mais surtout à raccorder la Fibre chez les particuliers, nous feront prendre du retard, en termes de chiffre d'affaires et de rentabilisation des réseaux déjà déployés.

Quant à la 5G, nul ne sait désormais quand auront lieu les enchères et donc les premiers déploiements commerciaux : le régulateur a suspendu le processus sans annoncer de nouvelle date.

...et sur la rétribution des personnels

Si on ne peut que louer les mesures prises pour garantir au mieux le pouvoir d'achat des personnels pendant la période de confinement, il faut considérer les impacts de cette crise sur tous les volets de nos rétributions, dont certains effets se feront sentir en différé. La CFE-CGC Orange met donc en place dès maintenant un groupe de travail pour analyser en détail les impacts potentiels et faire des propositions en conséquence pour préserver au mieux le pouvoir d'achat des personnels, a minima sur les thématiques ci-dessous, notamment au sein de l'UES. Nos représentants dans les filiales françaises exerceront la même vigilance.

Nous serons par ailleurs attentifs aux mesures que ne manquera pas de s'appliquer le top management en gage de solidarité. La suspension des plans d'attributions gratuites (Long Term Incentive Plan ou LTIP) réservés aux cadres dirigeants et aux mandataires sociaux (1 200 personnes) constituerait un signal fort et permettrait de dégager plusieurs millions d'euros. Pour mémoire, le LTIP 2018-2020 prévoyait la distribution de 1,7 million d'actions Orange,

attribuables en mars 2021. Nous regarderons également si les dirigeants qui persisteraient à mettre en œuvre le chômage partiel s'appliquent bien la réduction de 25% de leur rémunération prônée par l'AFEP (Association Française des Entreprises Privées).

Parts variables :

- les parts variables mensuelles des équipes commerciales sont sécurisées pour la période de confinement, mais il sera nécessaire d'évaluer les impacts et les correctifs possibles en sortie de confinement ;
- rien n'est encore statué concernant les parts variables trimestrielles ou semestrielles, dont les parts variables managériales, qui seront exclus de la prime, même s'ils encadrent des équipes en PCA et continuent de travailler sur site : « *ce sera pris en compte dans leur part variable managériale* ». Il serait cependant injuste que les personnels hors PCA (mais qui n'en travaillent pas forcément moins pour autant) soient pénalisés sur leur PVM. La CFE-CGC a d'ores et déjà remonté des questions à la Direction, et sera attentive aux mesures prises pour limiter les effets négatifs.

NAO salaires :

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires, qui venait juste de débiter, a été suspendue en principe jusqu'à la fin du confinement. S'il devait durer, il sera cependant nécessaire de recourir aux moyens de vidéoconférence, autorisés par les [ordonnances spécifiques à la crise sanitaire](#), tout en permettant que ces négociations puissent se dérouler avant la période estivale.

Pour la CFE-CGC Orange, ce sera notamment l'occasion de revenir sur la question de la prime exceptionnelle. Exonérée d'impôt et de cotisations sociales, elle ne s'ajoute pas à la prime dite « Macron » qui avait vu le jour suite aux revendications des gilets jaunes. C'est le même dispositif qui s'applique, [mais étendu aux personnels qui participent à la continuité d'activité pendant la crise du coronavirus](#), et qu'on peut augmenter jusqu'à 2 000 € par bénéficiaire dans les entreprises disposant d'un accord d'intéressement. Il sera donc possible d'utiliser cette faculté pour améliorer les salaires des moins favorisés.

En parallèle, et comme la CFE-CGC Orange l'a indiqué dans sa déclaration préalable lors de la première séance de négociation, nous proposons de simplifier l'accord salarial, en l'articulant autour de 3 éléments clefs :

- un budget d'augmentation générale en pourcentage (et non en minimum garanti), pour assurer le maintien ou l'amélioration du pouvoir d'achat ;
- un budget d'augmentations individuelles dans une enveloppe distincte, qui laisse des marges de manœuvre aux managers ;
- un budget d'augmentations spécifiques pour gérer les rattrapages.

L'objectif est de simplifier la compréhension par les personnels et la mise en œuvre par les managers. Ce sera d'autant plus important en cette année particulière.

Intéressement et participation :

Il est d'ores et déjà évident que les objectifs en lien direct avec la performance économique de l'entreprise seront impactés :

- résultat d'exploitation France pour la participation,
- indice de performance opérationnelle (chiffre d'affaires – charges opérationnelles – CAPEX) pour l'intéressement.

L'accord d'intéressement doit être renouvelé cette année pour l'UES Orange notamment, et signé avant fin juin 2020 pour être applicable. La CFE-CGC Orange mettra tout son poids pour que les formules de calcul ne pénalisent pas les personnels, en particulier celles et ceux qui participent en ce moment même au maintien de l'activité en conditions de confinement.

Protection sociale :

La crise sanitaire risque d'augmenter les dépenses de santé, non seulement en lien direct avec le covid-19, mais aussi en raison du confinement, qui peut générer des troubles psychiques, décaler ou dégrader le traitement d'autres pathologies, et dont les effets se feront sentir après coup. Ces dépenses peuvent avoir un effet direct sur les cotisations de complémentaire santé qui nous seront appliquées.

La CFE-CGC Orange sera vigilante, notamment sur leur répartition équitable ([actuellement, les assiettes de cotisations sont plafonnées, et la partie supérieure des plus hauts salaires n'est pas mise à contribution](#)).



La CFE-CGC Orange reviendra également sur sa demande de mise en place d'un contrat de prévoyance pour les fonctionnaires : ces protections peuvent s'avérer particulièrement utiles en périodes de crise.

La question du dividende

Dans l'esprit de tous, il va de soi qu'en période de crise, la solidarité doit s'activer.



Celle des personnels d'Orange est déjà à l'œuvre, qu'il s'agisse de nos « héros des réseaux », que nous saluons à nouveau pour leur engagement sans faille, de celles et ceux qui sont en entraide et en soutien pour leur permettre d'assurer leurs activités sur le terrain, des Agences Entreprises qui sont sur-sollicitées pour déployer des capacités de télétravail chez nos clients, mais aussi de tous les « invisibles » qui télétravaillent sans relâche, parfois plus que d'habitude, pour réaliser les livraisons promises à nos clients ou filiales, ou assurer les activités support qui restent indispensables même en période de crise. Sans parler du soutien, en équipe ou interindividuel, qui se déploie partout pour accompagner les travailleurs isolés ou peu familiers du télétravail.

La solidarité et le sens du client font partie des valeurs partagées chez Orange, à telle enseigne que c'est sur la demande des personnels et de la CFE-CGC Orange, que la plateforme « [Let Me help](#) » a été ouverte le 6 avril, pour permettre aux personnels qui le peuvent et le souhaitent de venir en renfort des équipes les plus sollicitées.

Dans ce contexte, nous attendons aussi de nos actionnaires qu'ils soient solidaires, en acceptant de renoncer à tout versement de dividende en 2020. Vous pouvez [retrouver sur notre site](#) les courriers que nous avons adressés aux administrateurs d'Orange et au ministre de l'Economie pour appuyer cette demande. La décision doit être prise lors du Conseil d'Administration d'Orange du 16 avril prochain. Précisons qu'il ne s'agit ici de punir personne, mais seulement de préserver la trésorerie du Groupe (le dividende représente 1,8 Mds d'euros), pour lui permettre de rebondir au mieux en sortie de crise. Nos actionnaires en bénéficieront également dans l'avenir.

Cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous ! www.cfecgc-orange.org

**Version électronique
avec liens actifs**

www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/

Vous abonner gratuitement
bit.ly/abtCFE-CGC

Vos correspondants CFE-CGC

Retrouvez tous les représentants
de vos établissements
dans l'annuaire du syndicat :
bit.ly/annuaireCFE-CGC

Lettre éditée par le syndicat
CFE-CGC Groupe Orange
et diffusée par les sections syndicales
Responsable de la publication
Sébastien Crozier
Direction de la rédaction
Hélène Marcy / Frédérique Limido-Milesi
Photo bannière [jplenio](#)