



Sommaire

Déclaration préalable	1
Dispositions dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus	2
Mise en œuvre de l'ordonnance 2020- 323 sur la prise des JTL/JRTT	3

Déclaration préalable

La CFE-CGC Orange rappelle que la solidarité est un tout qui ne doit pas être émiétté. Actuellement, les personnels en font la preuve, qu'ils soient en PCA ou en soutien de leurs collègues.

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. Alors que la majorité d'entre nous est en télétravail, 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.

Concernant dès lors la Décision Unilatérale, 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. La Direction a préféré imposer 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 pendant la période de confinement... qui vient de s'allonger au moins jusqu'au 11 mai prochain. Les mesures coercitives ne sont pas les plus efficaces, surtout lorsque 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.

Concernant les filiales, la solidarité devrait s'appliquer uniformément à tous les personnels des filiales françaises soumises au même contexte légal. Ainsi dans la filiale GLOBECAST, 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.](#)

Mais dans d'autres filiales des plans d'activité partielles sont prévus, notamment chez Orange Bank et Business & Décision, non détenues à 100% par Orange.

Le G de la « DRHG » ne serait-il plus le G de « Groupe » ?

Concernant le dividende, enfin : si la solidarité et le sens du client font déjà partie des valeurs partagées chez Orange, (c'est sur la demande des personnels et des organisations syndicales, dont la CFE-CGC Orange, que la plateforme « [Let Me help](#) » a été ouverte le 6 avril), nous attendons aussi de nos actionnaires qu'ils partagent ces mêmes valeurs, en acceptant de renoncer à tout versement de dividende en 2020.

Il s'agit 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. Nous avons donc écrit aux administrateurs d'Orange et au ministre de l'Economie pour appuyer cette demande :

« [...] Même si Orange fera sans doute partie des entreprises qui tireront le mieux leur épingle du jeu à l'issue de cette crise, nos résultats 2020 et la trésorerie de l'entreprise en seront affectés. En l'état actuel, alors que le fonctionnement des marchés financiers est plus erratique que jamais, rien ne permet d'évaluer de manière certaine toutes les incidences de cette crise sur les moyens de financer notre dette et nos investissements. Ces derniers devront cependant pouvoir reprendre au plus tôt dès la sortie de crise, notamment pour rattraper au mieux les retards pris dans les déploiements de réseaux, Fibre notamment.

Dès le 24 mars, le ministre de l'Economie a demandé à « toutes les entreprises, notamment les plus grandes, de faire preuve de la plus grande modération sur le versement de dividendes. C'est un moment où tout l'argent doit être employé pour faire tourner les entreprises ». Le 27 mars, la ministre du Travail indiquait que « Dans les entreprises où l'Etat est actionnaire, on va demander de ne pas verser de dividendes ». Airbus et Safran ont déjà annoncé qu'elles renonçaient à verser un dividende au titre de l'exercice 2019 pour protéger leur trésorerie afin de faire face à la crise.

C'est pourquoi la CFE-CGC Orange demande solennellement au Conseil d'Administration d'Orange de restreindre le dividende qui sera soumis à l'approbation des actionnaires au titre des résultats 2020. Le Conseil de Surveillance du fonds Orange Actions, qui détient environ 5% du capital d'Orange au sein du Plan Epargne Groupe, a d'ores et déjà proposé une résolution alternative pour un dividende limité à 0,55€ par action, au lieu de 0,70. Cette proposition a été émise avant la pandémie et la mise en place des mesures de confinement. Il apparaît aujourd'hui nécessaire de s'en tenir au montant de l'acompte déjà versé en décembre dernier, soit 0,30€ par action, et de suspendre tout versement d'acompte en décembre 2020.

Compte tenu des positions officiellement énoncées dans les médias par plusieurs membres du gouvernement, il apparaîtrait incompréhensible que la sphère publique, APE ou BPI France, s'y oppose [...] ». [La CFE-CGC et l'ADEAS ont été partiellement entendues.](#)

En conclusion, la CFE-CGC Orange insiste sur le danger d'une solidarité qui ne serait pas partagée par toutes les parties prenantes concernées. C'est la cohésion sociale du Groupe et l'engagement futur des équipes qui seraient mis en péril.

Dispositions dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus

- ✓ point à date sur les travaux de la Commission de Prévention des Risques Professionnels et de Promotion de la Santé au Travail (CPRPPST)

Observations de la commission

Bonne qualité des présentations, volonté de partage de l'information, notamment sur le domaine UI, prise en compte des demandes des membres (consignes de précaution lors du retour au domicile, conduite à tenir dans les magasins UI pour les opérateurs logistiques et techniciens, consignes pour les interventions en co-activité).

Recommandations de la commission

- Intégration des RPS liés au confinement dans les Documents Uniques d'Evaluation des Risques.
- Remontées des informations de mise en œuvre des préventeurs vers leur direction.
- Suivi des formations des managers aux RPS.
- Mise en place d'outils de contrôle.

Attentes de la commission

- Forte demande d'informations chiffrées :
 - Évolution de l'état sanitaire des salariés avec focus sur les techniciens (atteints du virus, cas de suspicion en quatorzaine).
 - Suivi du nombre des accidents de travail Covid-19.
 - Répartition des effectifs (sur le terrain, en télétravail, ASA, garde d'enfants).
 - Suivi des cas de salariés bloqués à l'étranger en attente de rapatriement.
 - Évaluation des besoins en EPI (masques) et suivi du niveau de stock.
 - Suivi lignes IAPR et téléconsultations.
- Contrôle des mesures de prévention et de protection en interne et chez les sous-traitants.
- Suivi de l'instauration de tenues de travail spécifiques.
- Charge et conditions de travail des salariés, notamment ceux en télétravail.
- Retour de la mise en œuvre de la prévention des RPS dans les Documents Uniques d'Evaluation des Risques.
- Situation pour les filiales en France et à l'étranger et situation des prestataires hors de France.
- Préconisations envisagées au niveau prévention dans le cadre d'un plan de reprise d'activité.

Analyse de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange remarque le manque d'indicateurs pour bien comprendre la situation dans laquelle se trouve l'entreprise par exemple :

- Combien de salariés en télétravail, en ASA garde d'enfants, en accident de travail, bloqués à l'étranger, décès ?
- Combien de Dangers Graves et imminents ?
- Combien et quels salariés sont en PCA ?

La CFE-CGC Orange rappelle que les ASA garde d'enfants s'ajoutent aux congés maladie ordinaires, puisque considérées comme tels. Elle alerte l'entreprise sur les cas particuliers de baisses de rémunération potentielles consécutives à ces périodes « d'absence » maladie. Elle demande qu'il soit envisagé de déduire ces ASA confinement des congés maladie ordinaire.

Par ailleurs, le confinement exacerbant les problèmes, qu'en sera-t-il de l'étude des RPS liés à cette période : des salariés déplorent le manque de lien, l'absence de solidarité et d'entraide, avec parfois des comportements toxiques de managers qui ne prennent pas de leurs nouvelles, et qui envoient des « ordres » par mail ou sms. De la même façon, certains managers, eux-mêmes salariés sous la pression du résultat, contraints d'exercer une tension sur leurs équipes, peuvent être en souffrance. Quelle aide spécifique reçoivent ces managers et comment rendre plus visibles et applicables les pratiques managériales conseillées et déjà mises en place ?

Enfin, concernant les dispositifs « ligne de soutien » et « téléconsultation » : a-t-on un suivi sur l'évolution des appels (en quantité, motifs, géographie...) et existe-t-il un journal de crise (note au fil des jours de ce qui se passe). A défaut sur quelle base se fera le bilan ?

Après le confinement :

Augurant que l'entreprise pense d'ores et déjà à l'organisation à mettre en place lors de la sortie du confinement, et constatant que la CSSCT n'a nullement été impliquée quant à l'épidémie de coronavirus, alors que tous les protagonistes concernés doivent pouvoir apporter leur contribution sur le sujet, la CFE-CGC Orange demande que les IRP soient dès à présent impliquées dans la réflexion.

Mise en œuvre de l'ordonnance 2020- 323 sur la prise des JTL/JRTT

10 jours de JTL/JRTT à poser au total jusqu'au 31 décembre 2020, sur décision managériale, dans le cadre des mesures d'urgence adoptées par le gouvernement

Pour la prise de JTL/JRTT avant 11 mai 2020* :

En application des dispositions d'urgence prises par l'Etat, chaque manager s'assurera de la pose :

- de 3 jours de JTL (accolés ou non) pour les salariés qui ont moins de 17 JTL/JRTT ;
- de 6 jours de JTL (accolés ou non) pour les salariés qui ont 17 JTL/JRTT et plus.

La date de prise des jours de JTL/JRTT sera définie entre le salarié et le manager en fonction des nécessités de service. A défaut d'accord avec le salarié, le manager décidera de la planification de ces jours pour une prise effective avant le 4 mai 2020, dans le respect du délai de prévenance d'au moins un jour franc (48h).

Les salariés ayant posé des CA ou des JTL/JRTT en avril ne sont concernés qu'à concurrence des 3 à 6 jours demandés.

Pour la prise de JTL/JRTT restants à partir du 11 mai 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020 :

Le solde des JTL/JRTT restants sur le « quota » des 10 JTL/JRTT sera pris à l'initiative de l'entreprise, (soit entre 4 et 7 dans la limite des droits à JTL /JRTT dont bénéficie le salarié), en fonction des nécessités de service.

Les dates de prise de ces JTL/JRTT seront fixées en accord avec le manager, en fonction des nécessités de service. A défaut d'accord avec le salarié, le manager décidera de la planification de ces jours pour une prise effective au plus tard le 31 décembre 2020, dans le respect du délai de prévenance d'au moins un jour franc (48h).

Au-delà du solde des 10 JTL/JRTT, ou au plus tard à la date du 31 décembre 2020, la prise de JTL/JRTT se fera à nouveau selon les conditions habituelles.

Rappel des dispositions des ordonnances :

Jusqu'au 31 décembre 2020, l'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc, imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de JTL/RJT ou de jours de jours de repos prévus par une convention de forfait.

Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer la prise au salarié ne peut être supérieur à dix.

L'employeur qui use de la faculté en informe le comité social et économique sans délai, et par tout moyen. L'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information. Il peut intervenir après que l'employeur a fait usage de cette faculté.

- Mes droits à JTL : <https://portailrh.sso.infra.ftgroup/temps-de-travail-conges/conges/jours-de-temps-libre>
- Le CET : <https://portailrh.sso.infra.ftgroup/temps-de-travail-conges/conges/compte-epargne-temps>
- Le don de jour(s) aux proches aidants : <https://portailrh.sso.infra.ftgroup/don-de-jours-de-conge-ou-de-repos>

Questions de la CFE-CGC Orange

Cette décision unilatérale a un fort impact sur l'organisation et le travail des salariés d'Orange.

Nos collègues en activité ont vu leur charge de travail augmenter fortement...

- Effectifs non complets dans les services dont il faut absorber l'activité habituelle.
- Conditions de travail plus difficiles, soit en raison du confinement pour ceux qui sont dans cette obligation ou des consignes de gestes barrières à respecter pour ceux en interaction avec d'autres individus.

... Et malgré cette charge de travail accrue, on impose aux personnels de poser des JTL !

- Injonction qui oblige nombre de collègues à travailler pendant ces JTL pour absorber la charge.
- Avec un impact sur l'équilibre vie/privée vie professionnelle.

Les collègues en PCA doivent eux aussi poser des JTL alors que leur présence est requise. Ces derniers devraient faire l'objet d'un régime d'exception et ne pas être obligés de prendre des JTL s'ils ne le souhaitent pas.

Une décision qui n'est pas équitable :

- d'abord parce que les managers ne la comprennent ni ne l'appliquent de manière uniforme...
- ... que les situations et les obligations sont différentes d'un salarié à l'autre : si le solde est épuisé pas de jours à poser, les bandes G n'ont pas de JTL pour contribuer etc.
- ... qu'une prime est annoncée, mais dont on ne sait à qui elle va être payée ni sur quel budget elle va être financée.



COMPRENDRE & AGIR

Pour retrouver nos analyses sur cette DU entre autres, consultez

notre Lettre Comprendre & Agir - #2/2020 -

[Mesures d'accompagnement de la crise du covid-19](#)

Vos élus :

Sylvain BESSE SCE/OGSB ; David COUCHON TGI/OLS ; Michel DANA SCE/OGSB ;
Laurent DELAVIGNE AENC ; Philippe DROUET SCO SE ;
Fabien ESNAULT DTSI/DERS ; Adrien GRACIANNETTE AE OC ;
Jean-Louis JOUVANCEAU UI AFFAIRES ; Hubert LEMARQUAND DOC/DISAS ;
Frédérique LIMIDO, FS&F ; Franca LOSTYS, OFS ; Sylvie NET WIN/OINIS ;
Bouchra OUELHADJ DGP/DD

Votre représentant syndical :

Maxence D'EPRÉMESNIL TGI/OLR