



Sommaire

Déclaration préalable : sous-traitance, dividendes et perspectives	1
Dispositions dans le cadre de l'épidémie Covid19 : déconfinement, PRA.....	2
Mise en œuvre de l'ordonnance 2020- 323 sur la prise des JTL/JRTT	4
Points sur le fonctionnement du CSEC	4
Vos représentants	5

Déclaration préalable : sous-traitance, dividendes et perspectives

Sous-traitance :

En cette période de crise sanitaire, toutes les organisations syndicales ont écrit une lettre intersyndicale début avril, demandant que la sécurité économique et sanitaire des salariés de nos sous-traitants soit assurée au même titre que celle des personnels d'Orange.

« Les services de Télécommunications ont pu, à l'occasion de cette crise, prouver leur utilité à la Nation. L'ensemble des travailleurs du secteur sont mobilisés afin de garantir une continuité de service indispensable en cette période. Les salariés du Groupe Orange et des entreprises sous-traitantes participent, chacun à leur niveau, à cette mobilisation.

Il est temps maintenant de reconnaître que le Groupe et les entreprises sous-traitantes forment un tout. Ensemble, ils gèrent de bout en bout les services des télécommunications si utiles aux populations, aux institutions, aux services publics et aux entreprises. L'ensemble des salariés doit donc avoir les mêmes droits et garanties.

Les organisations syndicales pensent qu'il est urgent d'ouvrir des négociations pour envisager de rassembler l'ensemble des acteurs et ainsi permettre une maîtrise totale et la cohérence de toutes les activités au sein du groupe Orange. **Nous demandons l'ouverture d'un « grenelle » de la sous-traitance au sein du Groupe Orange »**

La CFE-CGC Orange réitère cette demande qui semble n'avoir été que partiellement entendue.

Distribution de dividende au titre des résultats de l'exercice 2019 :

Le 21 mars dernier la CFE-CGC Orange adressait au Ministre de l'Economie et aux administrateurs un [courrier](#) visant à demander la réduction du dividende de 0,7 euro par action à 0,3 euro (correspondant à l'acompte déjà versé). Le 16 avril, le Conseil d'administration n'a souhaité baisser celui-ci qu'à hauteur de 0,5 euro. S'il s'agit d'une baisse significative, cela constitue pour autant une sortie de cash de plus de 530 millions d'euros dans une période où l'avenir apparaît incertain.

La CFE-CGC Orange regrette qu'Orange ne prenne pas les dispositions pour renforcer ses fonds propres pour faire face aux turbulences et éventuelles opportunités à venir.

Perspectives :

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 en externe de notre PDG se veulent très rassurants et positifs, son message du 6 avril dernier met le doigt sur les difficultés économiques auxquelles nous devons faire face.

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 a mis donc en place 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 aurions souhaité que le top management en gage de solidarité renonce aux plans d'attributions gratuites (Long Term Incentive Plan ou LTIP) réservés aux cadres dirigeants et aux mandataires sociaux (1 200 personnes). Cela aurait constitué 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.

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires, qui venait juste de débiter, a été suspendue, en principe jusqu'à la fin du confinement. Dans l'incertitude des modalités du déconfinement, 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.

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

- Le 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 ceux qui participent en ce moment même au maintien de l'activité en conditions de confinement.

Enfin, la crise sanitaire risquant 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, 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.

Dispositions dans le cadre de l'épidémie Covid19 : déconfinement, PRA...

- ✓ information sur le Plan de Reprise d'Activité (PRA) ; point à date sur les travaux de la Commission de Prévention des Risques Professionnels et de Promotion de la Santé au Travail (CPRPPST)

Principes communs proposés

Conditions sanitaires de reprise d'activité :

Principe 1 : dans toutes nos activités, les « gestes barrières » habituels et les principes de distanciation sociale doivent être rappelés, visibles (avec la signalétique appropriée) et strictement appliqués partout.

Principe 2 : des mesures pratiques de distanciation devront être prises visant à maintenir une distance interpersonnelle dès l'entrée dans les différents sites de l'entreprise.

Principe 3 : des mesures d'hygiène seront prises pour limiter la transmission manuportée :

- Chaque salarié doit être en capacité de se laver les mains au savon, ou à défaut avec du gel hydro-alcoolique, à tout moment de la journée.
- Chaque salarié disposera de moyens de nettoyage (lingettes) pour désinfecter son matériel et son poste de travail en cours de journée.
- Les prestations de nettoyage seront renforcées (y compris postes de travail).

Principe 4 : du matériel de protection sera mis à disposition pour limiter la diffusion aéroportée. Chaque salarié sur site, quand il se déplace dans un site ou sur le terrain en contact avec des tiers (collègues et/ou clients), devra impérativement porter un masque adapté à son activité :

- masque FFP2 (protection extérieur vers intérieur), si intervention en milieu à risque Covid ;

- masque médical jetable (FFP1), en cas de situation de face à face régulier (boutiques, techniciens d'intervention...);
- masque grand public lavable (normes Afnor) pour autres situations (travail en site tertiaire). Ces règles feront l'objet de déclinaisons selon les types de sites ou les métiers et seront également applicables par la sous-traitance. L'opportunité et la faisabilité de généraliser les tests de température à l'entrée des immeubles de bureaux et/ou des boutiques sont en cours d'analyse, selon la législation en vigueur.

Séquencement de la reprise d'activité sur site.

Principe 5 : chaque division définira pour la reprise d'activité post-confinement des catégories d'activités, eu égard aux possibilités de télétravail, et préciseront le dimensionnement des ressources sur ces différentes activités.

- Les activités pour lesquelles la présence en physique est indispensable (exemple : boutiques, techniciens d'intervention, et en tant que de besoin, centres d'appel, centres de supervision et un nombre très limité d'activités très ciblées sur les différents marchés ...).
- Les activités pour lesquelles la présence en physique est indispensable, de manière temporaire (exemple : accès salle de marché, équipes comptables pendant une partie du mois, besoin d'accéder temporairement à des matériels non transportables...).
- Celles pour lesquelles la présence en physique n'est pas indispensable (exemple : activités pouvant être réalisées à distance ou en télétravail). Dans la situation de télétravail les dispositions relatives aux RPS seront renouvelées.

Principe 6 : chaque division distinguera plusieurs étapes de retour à l'activité post-confinement, à partir d'une date de début du déconfinement (le 11 mai en France) :

- Phase d'apprentissage : période initiale au cours de laquelle seules les activités pour lesquelles la présence en physique est indispensable reprennent sur site, en limitant la présence sur site à 30 à 50 % au maximum des effectifs, dans le respect des règles sanitaires précisées ci-avant. Les autres activités continuent à s'effectuer à distance ou en télétravail.
- Phase de consolidation : cette phase peut comporter plusieurs étapes au cours desquelles pour les autres activités, dans le respect des règles sanitaires précisées ci-avant, reprennent progressivement sur site en limitant la présence sur site à 50% au maximum des effectifs, moyennant l'instauration d'une rotation des effectifs selon des modalités à préciser.

Santé au travail, dépistage et accompagnement psychologique

Principe 7 : Avant la reprise d'activité sur site, tout salarié présentant des symptômes du virus ou ayant dans son entourage immédiat une personne présentant ces mêmes symptômes doit en informer l'Entreprise.

Principe 8 : Après la reprise d'activité sur site, tout salarié présentant le moindre symptôme s'engage à une déclaration immédiate auprès de son manager. Il doit rester confiné à son domicile et sera pris en charge par la médecine de ville.

Principe 9 : Lorsqu'une personne est dépistée positive, ses collègues dans l'entourage immédiat dans les jours précédents sont informés par la voie managériale et sont placés en quatorzaine.

Principe 10 : Politique de tests : sans que cela soit un prérequis à la reprise d'activité des salariés, et sur la base du volontariat, l'Entreprise fait le choix de mettre en œuvre une politique de tests qui sera précisée en faisant appel aux expertises internes et externes et en conformité avec les politiques sanitaires publiques.

Principe 11 : Tout salarié doit avoir accès, s'il le souhaite, à un accompagnement et à un soutien psychologique, selon des modalités qui seront précisées. Dans le cadre de ce déconfinement progressif, la plus grande vigilance sera apportée à :

- la qualité du dispositif de communication et d'information auprès des équipes ainsi qu'au contrôle de leur application ;
- la situation des personnes présentant des vulnérabilités particulières face au virus et qui devront rester confinées (travail en cours avec la médecine du travail) ;
- l'accompagnement psychologique de tous les salariés qui le souhaitent, qu'ils aient repris une activité normale ou qu'ils soient encore confinés ;
- également attention portée à la situation des parents d'enfants en bas âge en fonction du rythme de réouverture des écoles à partir du 11 mai, en étudiant différents scénarios.

Mesures d'accompagnement du déconfinement progressif décidé par le gouvernement pour les espaces de travail tertiaires

Les espaces de travail tertiaires s'entendent comme l'ensemble des sites tertiaires, y compris les centres d'appels. Concernant les boutiques des Agences de Distribution (AD) un document spécifique est réalisé par Orange France.

La sortie du déconfinement et la reprise d'activité se feront de façon progressive, par étapes successives

Le retour sur les sites : afin de limiter le nombre de personnes présentes à un instant T sur le site et faciliter la mise en œuvre des règles de distanciation, le capacitaire de chaque site sera limité à maxima à **50% de capacité** (capacitaire calculé sur l'intégralité du site)

3 étapes pour le retour sur les sites

1. Préparer les différents espaces et la réouverture du site : l'ensemble des actions à mettre en place par la GSSO sur les différents espaces ont été définies. Ces actions sont à adapter selon les contraintes propres à chaque site.
2. **La mise en œuvre du protocole de nettoyage** : protocole défini pour l'ensemble du groupe en lien avec le Service de Santé au Travail (SST) pour les espaces tertiaires.

Réouverture : nettoyage approfondi (désinfection pas nécessaire) et vérification du fonctionnement optimal des systèmes de ventilation et de climatisation.

- En l'absence de ventilation mécanique, aération régulière des locaux.
- Système de ventilation mécanique simple flux ou double flux : maintien de la ventilation et fermeture les portes.
- Centrale de traitement d'air : maintien de l'apport d'air extérieur et arrêt si possible du recyclage.

Ce processus doit être mis en œuvre sur tous les sites, qu'ils aient été fermés ou non.

Run : nettoyage quotidien renforcé de l'ensemble du site (y compris les bureaux) avec selon le site et sa fréquentation la mise en place d'un nettoyage en journée sur des zones spécifiques du bâtiment. Les plans de prévention seront complétés par une annexe spécifique.

3. **Anticiper la force au travail nécessaire des équipes GSSO** (préparer le site, baliser les positions, afficher les consignes, présence permanente à l'entrée des sites pour valider les entrées etc.) : renforts supplémentaires à activer si nécessaire... ressources société sécurité pour validation « 1 » en entrée (contrat cadre).

Les 3 principes des nouveaux fonctionnements et usages

Un fonctionnement du site revu pour assurer aux salariés le respect des règles de distanciation sur site.

La distanciation sociale préconisée par le gouvernement d'au moins un mètre, dans toutes circonstances, est un principe clef de la prévention.

Pour assurer aux salariés cette distanciation de manière simple, une distance de **1,5m est prise en référence pour les salles de réunion et les postes de travail (et par extension les espaces de restauration)**. Cette mesure se traduit concrètement par une réduction du capacitaire des salles de réunion et le fait de laisser libre un poste sur deux lorsque les postes sont accolés ou face à face.

Fréquence accrue et nettoyage renforcé des surfaces et équipements de travail, des poignées de portes et boutons, matériels, plus généralement de tout objet, surface... susceptibles d'avoir été contaminées (en contact avec les mains), équipements de travail commun, collectifs (machines à café, photocopieurs...)

Privilégier le travail à distance et limiter les déplacements

Privilégier chaque fois que possible le mode distanciel pour les réunions.

Pas de déplacements entre sites sauf exception liée à l'activité ou pour accéder au restaurant d'entreprise.

Pas de réception de visiteurs externes au sein des sites dans un premier temps (nécessité d'établir une procédure spécifique).

Au sein d'un site, les salariés doivent continuer à appliquer les gestes barrières et les règles de distanciation sociale.

Au-delà des actions de nettoyage et mesures prises sur les différents espaces, chaque salarié doit être informé préalablement à son retour sur les comportements et gestes simple à adopter au sein d'un site. Chaque salarié doit :

- éviter autant que possible de circuler au sein du site.
- port du masque :
 - obligatoire lorsqu'on circule sur le site, micro déplacement inclus (aller en salle de réunion, à son poste, aux toilettes, ...)

- facultatif lorsqu'on ne circule pas (assis en salle de réunion, à son poste, au restaurant d'entreprise, ...)
- se laver les mains régulièrement (savon ou gel hydro-alcoolique) et utiliser les produits nettoyants mis à disposition pour nettoyer les équipements communs qu'il utilise.
- Ne rien laisser sur sa position de travail autre que l'écran et le matériel non déplaçable afin de faciliter le travail des équipes d'entretiens.

Les boutiques :

La réouverture des boutiques du réseau des AD se fera de manière progressive à compter de la semaine 20, avec l'ambition d'avoir une réouverture de l'ensemble des boutiques au plus tard le 31 mai.

125 boutiques entre 11 et 18 mai sont choisies en fonction de la répartition géographique + espaces Front et backoffice*

Analyse de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange a réitéré l'impérieuse nécessité de tenir compte des réalités locales pour le processus de déconfinement, tant les différences de métiers et d'activités sont grandes, aussi bien à l'intérieur des Divisions qu'entre ces dernières et les Directions Orange.

La CFE-CGC Orange s'est également associée à la déclaration de l'ensemble des membres de la CPRPPST soulignant les difficultés des commissions à travailler dans ce contexte de forte pression, et l'impression prégnante de subir un retro planning de « reprise » au pas de charge, orienté business sans avoir eu pour autant de présentation claire de la stratégie de production souhaitée.

► [Essentiel déconfinement et PRA](#)

*La CFE-CGC a fait des [propositions concrètes quant à l'ouverture des boutiques](#).

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

✓ consultation sur les modalités de mise en œuvre de l'ordonnance ([cf. notre CR du 16 avril 2020](#))

Rappel : 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.

Questions de la CFE-CGC Orange

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

Les Organisations Syndicales ont été force de proposition, mais n'ont pas été entendues, il n'a pas été possible d'aboutir à un accord majoritaire.

La décision unilatérale qui s'en est suivie, particulièrement mal comprise, ne s'imposait pas : la preuve n'a pas été apportée de la difficulté économique qui imposait à l'Entreprise d'obliger à poser ces JTL, l'employeur n'ayant pour devoir que d'informer sur le temps de travail.

Vote des élus

- **Contre unanime** des élus, la CFE-CGC Orange ayant décidé quant à elle de ne pas participer au vote

Points sur le fonctionnement du CSEC

Les éléments d'information des élus du CSEC sur les différentes résolutions à adopter concernant ces points de fonctionnement (budgets 2020, prestations mutualisées etc.) comme la désignation des Présidents et membres des 8 Commissions restantes du CSEC, entre autres sont traitées dans l'essentiel du CSEC point de fonctionnement à [retrouver ici](#).

Vous y trouverez nos analyses, justifications de votes, et nos étonnements quant au fonctionnement d'une instance dont la constance à refuser nos propositions d'amélioration et de rénovation ne cesse de nous fasciner.

Vos représentants

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

Vos représentants dans les commissions

Economique	David COUCHON TGI Président ; Hélène MARCY TGI
Emploi, formation, égalité pro.	Véronique GARNIER TGI ; Noël FAYEAUX DO GSE ; Brahim HAMADI WIN
Handicap	Abdelkrim DAOUADJI DO GSO
Marchés	Sylvie NET WIN
Entreprises	Christophe MOINIER DO GSO ; Daniel DEMONCHY SCE
Orange France	Raphael MATHON DEF/DRCE ; Adrien GRACIANETTE DO GSO
Innovation	Ghislaine DE SALINS TGI
Information, aide au logement	Sylvia PETRIZ DEF/DRCE
CPRPPST	René SOUILLAT OFS ; Bernard GUIBERT DTSI ; Jean-Louis CASTELLI DOGSE ; Laurence DULON FS&F
CSSCTC	Laurent DELAVIGNE DO GO ; Pierre GOJAT SCE

Les dossiers présentés lors de cette séance sont disponibles sur Alfresco, CSEC 2020 – 28 29 avril 2020
Ils y sont à la disposition des seuls adhérents et militants. **À ne pas diffuser.**