



Sommaire

Covid19, point à date des mesures prises.....	1
Rapport de synthèse des médecins du travail.....	2
Etude télétravail.....	4

Covid19, point à date des mesures prises...

Rappel : dispositions mises en œuvre suite au protocole gouvernemental ; grandes lignes au 01/09/2020

- A. Reprise de l'ensemble des activités de l'UES Orange sur site dans le cadre du respect des mesures de prévention du Plan de Reprise d'Activité (PRA)
- B. Avec possibilité de recours au télétravail :
- Télétravail régulier ou occasionnel conformément aux dispositions de l'accord de télétravail, pour les activités éligibles au télétravail, qui par nature ne nécessitent pas d'être exercées dans les locaux de l'entreprise ou sur site, sur validation managériale en fonction des nécessités de service,
 - Dispositif exceptionnel prévu pour les « personnes fragiles »,
 - Télétravail occasionnel « élargi » pour tenir compte du contexte de crise sanitaire (écoles, transports...), pour les salariés qui le souhaitent jusqu'à deux jours par semaine, dispositif mis en place jusqu'au 31 décembre 2020,
 - pour les activités éligibles au télétravail, activités qui par nature ne nécessitent pas d'être exercées dans les locaux de l'entreprise ou sur site,
 - sur validation managériale en fonction des nécessités de service, avec recours à l'application Télétravail Occasionnel.
- C. Maintien des dispositions mises en œuvre au sein de l'UES Orange dans le cadre du Plan de Reprise d'Activité (PRA) « assoupli » en Etape 3 au mois de juin.
- D. Mise en œuvre dans le cadre du PRA des dispositions additionnelles suivantes :
- port du masque obligatoire en salle de réunion,
 - port du masque systématique en « open spaces » et bureaux partagés en conformité avec les consignes gouvernementales.

Position de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC a souhaité revenir sur le process mis en œuvre pour protéger les salariés dans le cadre du Covid au travers d'exemples terrain, afin de pointer certains dysfonctionnements, d'alerter les interlocuteurs et obtenir leur réponses.

Exemple d'un salarié qui a participé à une réunion le 16 Septembre, dans une salle respectant le protocole sanitaire. Il a ensuite déjeuné avec un certain nombre de ses

collègues (donc sans masque) et passé l'après-midi à travailler dans le respect du protocole sanitaire ; travail entrecoupé de pauses café, (donc sans masque !).

Le soir même il apprend que son épouse est malade, son médecin suspecte le COVID. Notre salarié en informe son manager et sa RH dès le 17 et se met en « septaine ».

Le 24 Septembre, soit 7 jour après que le salarié s'est déclaré auprès de l'entreprise, il est appelé par le médecin du travail qui lui demande de remplir une fiche listant les cas contacts. Les médecin du travail ont pris contact avec les salariés déterminés comme cas contacts du 16/09 le Vendredi 25/09 dans l'après-midi.

Il s'est donc passé 8 jours entre l'information qu'à donné le salarié de son contact avec le COVID, et l'information et la mise en septaine des collègues qui l'ont côtoyé. 8 jours pendant lesquels chacun a vaqué à ses occupations, personnelles, professionnelles. 8 jours pendant lesquels chacun a pu avoir de nombreux contacts, dont peut être certains en situation de fragilité et qu'ils ont potentiellement mis en danger !

Il est plus que surprenant que dans notre entreprise autant de temps soit pris pour traiter un cas covid et les cas contacts !

Autre exemple : plusieurs salariés d'un site ont été testés positifs à la COVID-19, tous positionnés au même espace.

De façon systématique, assurance est donnée que :

1. Le médecin du travail a été informé afin d'évaluer le niveau de risque ;
2. Un rappel est fait des moyens de prévention et de la conduite à tenir en cas de suspicion et de cas avéré à l'ensemble des salariés ;
3. Le nettoyage approfondi de toute la partie concernée espaces, sanitaires, salles de pauses et autres points de rencontre est effectué ;

Depuis le 24 septembre, il est également indiqué dans le message adressé aux Représentants du Personnel, que l'ensemble des salariés travaillant sur cette zone restent en télétravail 7 jours durant.

Or, nous avons pu constater que :

- Le 24 septembre à midi, des salariés étaient présents dans les espaces concernés : ils n'avaient pas connaissance d'une mise en télétravail pour 7 jours ni d'une fermeture de l'espace pour un nettoyage approfondi.

- Un espace de restauration rapide (ne disposant pas de fenêtre ouvrable pour en permettre l'aération), situé à l'entrée de la zone de travail et qui constitue une zone de passage/croisement, est resté ouvert ;
- Aucune information n'avait été adressée aux salariés habituellement positionnés sur l'espace « flex-desk » et en l'absence de consignes plus strictes, certains managers ont pris l'initiative de proposer à leurs collaborateurs un télétravail jusqu'à lundi 28 septembre.

Nous ne pouvons donc que nous interroger sur l'efficacité des mesures prises et rappeler qu'en matière de prévention et de santé des salariés, l'employeur a une obligation de résultats.

Les mesures d'hygiène et de distanciation physique, mais également l'organisation du travail et des espaces de travail ont pour rôle essentiel de réduire au maximum le risque de contamination en supprimant les circonstances d'exposition.

A date, nous avons des doutes sur le respect du protocole de déconfinement pour les entreprises, actualisé au 17 septembre 2020, notamment sur la partie relative à la gestion des flux de personnes pour limiter le risque d'affluence, et à la concentration/densité des personnels afin de faciliter le respect de la distanciation physique.

Rappelons également que lors de notre dernière séance, la CFE-CGC avait demandé communication d'un certain nombre d'indicateurs pour permettre le suivi de la COVID 19 dans notre entreprise, dont :

- Un bilan du retour sur site à compter du 1er Septembre avec notamment :
 - le nombre de cas Covid identifiés depuis le 1er Septembre (cas signalés, cas positifs),
 - déclinés par sites, périmètres et nombre de salariés concernés (dont ceux mis en quatorzaine)...

... par exemple via une carte des cas COVID.

Aucune suite n'a été donnée par l'entreprise, et nous avançons à l'aveugle sur ce dossier!

Rapport de synthèse des médecins du travail...

Conclusion du rapport : « Engage2025 annonce l'intensification des transformations de l'entreprise pour les années à venir, [et] une entreprise profondément remaniée en 2025. Les mots « réinventer, accélération, innovation » y font écho. L'accompagnement annoncé pour ces transformations est centré majoritairement sur l'évolution des compétences, notamment dans des domaines aussi spécifiques que celui de l'IA. Les médecins expriment des craintes quant aux possibilités pour le plus grand nombre d'acquiescer et de mettre en oeuvre ces nouvelles compétences, et ce, au-delà de l'aspect générationnel. [...]

L'annonce de ces transformations permanentes fait écho à celles qui viennent d'être mises en oeuvre et [qui] déstabilisent encore un certain nombre de salariés.

L'univers des UI a été fortement impacté : l'augmentation importante de la sous-traitance est, à ce sujet, emblématique : les techniciens en poste, dépossédés de leur travail de terrain, sont amenés à contrôler le travail des sous-traitants, voire à rattraper leurs erreurs, alors même qu'ils perdent l'expérience pour ce faire, par manque de pratique...

Pour consolider son ancrage territorial, Orange France a souhaité se renforcer sur 3 axes : renforcer les Directions Orange, favoriser la coopération de proximité, et renforcer la cohésion et les équilibres entre central et local. Le passage de 9 à 5 Directions Orange a impacté particulièrement les états-majors de province.

Culturellement, la population impactée ne fait pas remonter ses difficultés. Celles-ci se sont pourtant exprimées dans les cabinets médicaux :

- notion de « proximité » antinomique avec la réalité de la mise en oeuvre du projet Ancrage (élargissement des territoires, trajets multiples, management à distance)

- durcissement d'une politique des voyages vs des déplacements nécessaires plus fréquents et plus longs.
- [...]
- constat d'une fatigue physique et psychique des cadres concernés [...] (hyper connexion, horaires à rallonge, conciliation vie privée/vie professionnelle complexifiée)
- impression d'urgence constante et manque d'anticipation : nouveaux organigrammes bien remplis, postes plus ou moins bien distribués MAIS missions et nouvelles organisations mal définies....
- harmonisation des pratiques entre les deux DO d'origine souvent difficiles...

Il faut souhaiter que ces difficultés récurrentes exprimées avec plus ou moins d'acuité en fonction des territoires, relèvent d'une période d'adaptation, soient transitoires et trouvent des solutions dans la mise en oeuvre d'ajustements et de nouvelles habitudes de communication. Les médecins seront particulièrement vigilants en ce qui concerne cette population discrète sur ses difficultés.

Position de la CFE-CGC Orange

Des principes à la réalité terrain

Si la délégation CFE-CGC remercie sincèrement toutes les équipes du SST pour le travail réalisé en cette période compliquée de pandémie, elle souhaite montrer que la qualité et les bonnes volontés d'un SST quelles qu'elles soient ne peuvent se traduire dans le quotidien des salariés de l'entreprise que grâce à l'organisation mise en place, et parfois cette organisation pourrait être perfectible.

Au cours d'une réunion téléphonique, une participante a fait part aux collègues connectés qu'elle était victime d'un malaise.

Elle se plaignait de maux de tête, de nausées, de courbatures et de sensations de fièvre avec bouffées de chaleur. Elle a indiqué être seule sur son plateau.

Un collègue a quitté la réunion téléphonique pour lui prêter assistance et constate que la salariée, semi-couchée sur la banquette de l'espace de convivialité central, présentait des signes légers de détresse : pâleur, nausée, vomissements, bouffées de chaleur, faiblesse et courbatures.

Deux autres salariés l'assistaient et une poubelle avait été rapprochée pour servir de vomitoire. Elle sera utilisée à plusieurs reprises.

La manager de la salariée avait été alertée. Mais elle était à distance, dans une conférence téléphonique qui s'est poursuivie pendant toute la durée de l'incident.

Deux équipiers du PC de sécurité, arrivés une dizaine de minutes plus tard, ont téléphoné aux pompiers qui n'ont pas voulu prendre en charge puisqu'il n'y avait pas « urgence vitale » et ont dirigé le cas vers le Samu. Les agents de sécurité ont ainsi demandé à la salariée de passer cet appel. Après une longue et inconfortable attente, elle fût mise en relation avec un correspondant qui lui conseilla de rentrer chez elle et de consulter un médecin, alors qu'elle n'était pas en état de rentrer par elle-même en transport collectif, encore moins de prendre son véhicule personnel. La salariée a finalement téléphoné à son conjoint pour lui demander de venir la chercher. Ce qu'il fera trois quart d'heure après.

A aucun moment les équipes de sécurité n'ont envisagé de conduire la salariée dans un espace plus approprié alors même qu'elle semblait transportable et qu'elles étaient venues avec un fauteuil roulant. **A leur décharge, le Service de Santé au Travail était fermé, le site n'a pas/plus d'Infirmier et l'existence des salles d'isolement Covid n'est pas connu.**

Des constats et des pistes de réflexion :

Un soutien défaillant

- Une **évanescence managériale** : à aucun moment la manager, pourtant alertée, ne s'est manifestée directement auprès de la salariée ni ne s'y est fait représenter
- **Une prise en charge perfectible** :
 - le PC de sécurité est intervenu rapidement après avoir été appelée, mais dès lors que les pompiers n'ont pas pris la suite, il ne savait plus comment gérer la situation faute sans doute de procédure claire.
 - Le salarié, alors même qu'il est en détresse, doit assurer une bonne part de sa prise en charge. C'est lui qui téléphone au samu, c'est lui qui a du rassembler ses affaires, ...
 - Assurer une certaine intimité au salarié n'est pas un réflexe. Vomir, afficher en état évident de faiblesse, parler de sa santé au téléphone avec un médecin se fait en public au vu et au su de tous ces collègues d'étage...

- L'intimité du salarié n'est pas prise en compte.
- L'inquiétude du salarié n'est pas accompagnée.
- Un **équipement défaillant** pour l'accueil du salarié en détresse
 - Aucun lieu de repos/isolement n'était disponible ou seulement identifié des salariés ou du PC de sécurité. Le Service de Santé au Travail a bien été évoqué mais il était alors fermé et ce n'est pas sa finalité.
 - Aucune intimité n'a été assurée à la victime du malaise (au-delà même de la crise Covid). Cette salariée est restée pendant presque tout cet épisode sur une banquette dans un espace entre les deux couloirs de circulation.
 - La salle d'isolement, n'était pas connue des équipes de sécurité. Il s'agit par ailleurs d'un bureau individuel standard encombré qui ne se distingue que par le rappel du protocole scotché sur la table et une affichette sur sa vitre d'entrée.
 - Pas de sac vomitoire, faute d'équipement, la salariée a dû utiliser une poubelle.

Des mesures Covid ?

Bien que la salariée ait présenté ou fait spontanément part d'un certain nombre de symptômes associés à la Covid, la prise en charge a toutefois semblé standard.

- La salariée n'a été isolée qu'après plus de trente minutes et devant l'insistance d'un collègue.
- Aucun périmètre d'isolement n'a été créé durant l'incident.
- Au contraire, la salariée est restée à quelques centimètres des zones de circulation centrale et principale.

Si nous savons maintenant que la Covid a été écartée, les personnes présentes n'étaient pas capables de faire ce diagnostic de manière sûre et des mesures plus énergiques de protection auraient dû, dans le doute, être mise en œuvre.

Cette aventure a d'ailleurs donné l'occasion au médecin du travail du périmètre de rappeler les procédures mises en place par l'entreprise.

Il existe une procédure, datant de 2017 qui devrait être mise à jour pour être adaptée à la nouvelle situation de crise sanitaire CoVid-19. L'a-t-elle été ?

Cette période doit être l'occasion d'une campagne d'information, de sensibilisation des salariés, des managers ou tout autre intervenant concerné par la conduite à tenir en cas d'incident impliquant la santé des salariés sur le site.

La CFE-CGC en fait la demande !

Etude télétravail...

La quasi-totalité des télétravailleurs d'Orange en France ont été consultés (62 800 salariés) via leur adresse mail professionnelle. 38 502 salariés ont répondu au sondage, soit un taux de participation global de 61%.

- Une large majorité des télétravailleurs du Groupe Orange en France travaillait à distance avant la crise sanitaire, et un tiers l'ont découvert pendant.
- Pratique récente, quelle que soit l'ancienneté dans le Groupe. A noter également que plus la pratique est installée, plus la fréquence augmente.
- Le domicile est le lieu privilégié pour la pratique à distance... qui offre des conditions de travail optimales. Lorsqu'elles ne le sont pas, cela concerne principalement deux points : l'espace de travail et l'équipement bureautique.
- Plus de la moitié des télétravailleurs font plus d'une heure de trajet par jour, taux qui s'élève à trois quarts auprès des franciliens.
- 4 outils majoritairement utilisés en télétravail : les mails (42%), le téléphone (21%), la messagerie instantanée (32%) et la coopnet audio (6%).
- Près d'un tiers des télétravailleurs occupent une fonction de management, hiérarchique ou de projet ; la quasi-totalité des managers encadrent des salariés en télétravail (69% en situation de télétravail en temps normal). Les managers estiment leurs outils de suivi et de saisie du télétravail adaptés... constat encore plus fort auprès des managers de projet.
- Plus de la moitié des managers ont modifié leurs pratiques d'encadrement suite au déploiement du télétravail : évolution (digitalisation des outils & intensification de la communication interne et du reporting) liée au profil du manager ; les « hiérarchiques » se sont davantage attachés aux aspects humains alors que les « projets », ont axé leurs efforts sur les process.
- Nombreux bénéficiaires personnels, notamment autonomie & qualité de vie au travail.

Demain, alors : 50% à domicile, 50% au bureau ?

Position de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC a souhaité revenir sur les demandes de la CSSCT du mois de mai

- Un sondage créé et administré par une société externe, avec une garantie de représentativité et un respect de la confidentialité,
- Un travail réalisé en partenariat avec le groupe représentatif de la CPRPPST,
- Une information préalable à l'ensemble des salariés, communication expliquant le but et le process de sondage, cette information étant construite paritaire,
- Une exploitation des résultats faite en commun avant d'en faire la restitution aux salariés.

C'était une proposition qui se voulait constructive et qui n'a pas été retenue par la direction au motif que :

- « dans le contexte actuel, il ne semble pas utile et raisonnable de solliciter une société externe pour réaliser ce sondage alors que nous avons en interne toute l'expertise pour le réaliser.
- Ce sondage doit rester dans l'esprit des deux précédents avec une approche flash et simple.
- L'objectif est d'avoir une remontée rapide du ressenti des salariés sur l'accompagnement mis en place dans le cadre du prolongement du télétravail et de la reprise des activités sur site. »

Finalement, le sondage a été réalisé par le CSA, une société externe.

Les élus de la CFE-CGC déplorent que la Direction, à ce stade, n'ait pas impliqué les salariés via les élus et mandatés des Organisation Syndicales.

Mais nous avons entendu et sommes satisfaits de la proposition en séance de M. Gervais Pelissier de nous associer à 1 phase de réflexion au cours des 2 mois qui viennent.

Nous y participerons activement

- ▶ notre tract sur le sujet : "[Télétravail, entre progrès et péril...](#)"

Vos représentants

Vos élus :

Sylvain **BESSE SCE/OGSB** ; David **COUCHON TGI/OLS** ; Michel **DANA SCE/OGSB** ;

Laurent **DELAUVIGNE AENC** ; Philippe **DROUET SCO SE** ; Fabien **ESNAULT DTSI/DERS** ; Jérôme **WARTEL AE SO** ;

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**

Les dossiers présentés lors de cette séance sont disponibles sur Alfresco, CSEC 2020 – septembre 2020

Il y sont à la disposition des seuls adhérents et militants. **À ne pas diffuser.**