

Déclaration préalable

24 Septembre 2020

Madame la Présidente ,

La CFE-CGC Orange défend la [décentralisation des emplois d'Orange au profit des bassins d'emploi régionaux](#). Une telle stratégie comporte de nombreux avantages intrinsèques :

- Des coûts immobiliers moins élevés qu'en Ile-de-France, au bénéfice conjoint de l'entreprise et de ses personnels ;
- Des temps de transports raccourcis et des transports publics moins saturés ;
- Des conditions de vie globalement plus agréables, plébiscitées par les salariés, comme cela a été mis en lumière de manière criante pendant la crise sanitaire, qui, [comme l'a révélé notre président](#), a vu plus d'un million de personnes quitter l'Ile-de-France juste avant le début du confinement ;
- Enfin, disposer d'un nombre d'emplois suffisant dans chaque bassin d'emploi favorise la fluidité des carrières au sein d'une même région, ce qui là encore est profitable à l'entreprise comme aux équipes.

Autre domaine où la CFE-CGC Orange défend au quotidien l'intérêt des salariés : la rémunération et la reconnaissance du travail fourni.

Dans le cadre des mesures liées au COVID-19, le gouvernement a publié une [ordonnance](#) permettant de décaler la date de signature des accords d'intéressement, habituellement fixée au 30 juin (l'intéressement étant une rétribution variable, il doit rester, au moins pour partie, aléatoire), jusqu'au 31 août. **La CFE-CGC Orange a été la seule organisation syndicale à demander la mise en œuvre de cette disposition, afin d'analyser les objectifs d'intéressement à la lumière des [résultats du T2, publiés le 30 juillet](#), et estimer plus justement si les personnels d'Orange pourraient bénéficier d'un intéressement correct au titre de l'exercice 2020.**

L'analyse des résultats du S1 pour la France (périmètre concerné par l'intéressement) a permis d'identifier que :

- Le CA France a augmenté de 1,7% au S1, ce qui permettra vraisemblablement d'atteindre les objectifs 2020 ;
- Les investissements (eCAPEX) sont en baisse (-12,2% au S1 pour la France). Même si les déploiements fibre ont fortement repris, le niveau global d'investissement restera en dessous des prévisions initiales ;

- Les charges opérationnelles ont diminué au S1. Les mesures d'économie annoncées par l'entreprise en même temps que les résultats laissent penser qu'elles resteront aussi inférieures aux prévisions budgétaires de fin 2019.

Ce qui signifie que l'objectif fixé pour l'IPO (c'est à dire Chiffre d'affaires - charges opérationnelles - CAPEX) a donc de bonnes chances d'être atteint sur la France. Cette analyse a justifié la signature de [l'avenant intéressement](#) par la CFE-CGC Orange fin août.

La CFE-CGC Orange confirme sa volonté que **les arrêts de travail de parents d'enfant de moins de seize ans** dans l'impossibilité de continuer à travailler pour garde d'enfant en période de confinement liée à la crise COVID-19, **seront assimilés à des périodes de présence**. Leur salaire sera reconstitué comme s'ils avaient travaillé, tant pour le calcul global de l'enveloppe d'intéressement que pour sa répartition individuelle.

Par ailleurs, La CFE-CGC Orange souhaite également que les autorisations spéciales d'absences accordées durant la crise sanitaire COVID-19, dites « **ASA Coronavirus** », soient intégralement rémunérées par Orange SA. A ce titre, ces périodes d'absences **sont assimilées à des périodes de présence**. De même, le salaire versé entre en totalité dans le calcul de la répartition de l'enveloppe d'intéressement, comme de l'enveloppe à répartir individuellement.

Autre sujet le COVID, **Alors que la situation sanitaire semble se détériorer de jour en jour en France et particulièrement sur le territoire Grand Sud Est, les cas de Covid-19 (hypothétiques ou avérés) se multiplient à Orange au sein de la DO GSE.**

Concernant ces situations particulièrement anxiogènes, la CFE-CGC Orange demande à la direction de notre DO de faire preuve de bienveillance et d'agilité dans les mises à l'isolement. En effet, il semble que lorsque les «gestes barrières » ont été bien appliqués, alors la direction refuse la mise en isolement. Cette attitude semble être érigée en nouvelle règle de fonctionnement dans le protocole sanitaire interne. Pour nous, une application stricte de cette règle peut générer des contaminations. La priorité doit être la mise en sécurité des salariés, même si cela nécessite davantage de mise à l'isolement pendant une semaine.

La complexité des situations exige une prise de décision concertée avec la médecine du travail évidemment (ce qui est le cas actuellement), mais aussi avec les salariés concernés et les instances de représentation du personnel de proximité.

Enfin, sur ce sujet des cas de Covid-19 (hypothétiques ou avérés), la délégation CFE-CGC au CSE DO GSE demande plus de transparence de la part de la Direction, en mettant en place un suivi des tests, des mises à l'isolement, des retours sur site. Ce suivi que nous souhaitons hebdomadaire fera l'objet d'une diffusion aux différentes CSSCT.

Dans ce contexte inquiétant, Orange vient de finaliser un « mode opératoire du télétravail élargi » à destination des managers.

Ce document a l'avantage de réaffirmer que les salariés peuvent bénéficier et, donc faire à nouveau des demandes, du télétravail tel qu'il est prévu par l'accord c'est-à-dire du télétravail « régulier » ou « occasionnel ».

C'est mieux que de refuser toute nouvelle demande jusqu'à des négociations sur le sujet.

Entre parenthèse, négociations ouvertes à la demande de la CFE-CGC Orange pour encadrer le télétravail en mode dégradé ou imposé comme nous l'avons connu avec la Covid-19 et le confinement.

C'est une avancée certes, mais loin d'être suffisante...

En effet Orange, dans ce mode-op, instaure unilatéralement une formule nouvelle de télétravail jusqu'à la fin de l'année : le « télétravail occasionnel élargi ».

Cette nouvelle forme de télétravail est plus restrictive que le télétravail régulier puisqu'elle prévoit au maximum deux jours télé travaillés par semaine, aucune participation de l'entreprise aux frais, et absence de titres Restaurants...

Sous couvert de souplesse offerte aux salariés, la Direction est moins disante que l'accord en vigueur actuellement.

La CFE-CGC Orange demande que les « télétravailleurs occasionnels en mode élargi » bénéficient des titres Restaurant et d'une participation aux frais.

Enfin pour rappel, l'accord actuel sur le télétravail est certes en cours de négociation mais est toujours en vigueur. La CFE-CGC Orange demande donc à la Direction de la DO GSE de faire un rappel auprès des managers qui refusent dorénavant toutes demandes de télétravail régulier sous prétexte qu'une négociation est en cours.