

Déclaration Préalable

04 septembre 2020

Alors que la situation sanitaire semble se détériorer de jour en jour en France et particulièrement sur le territoire GSO, les cas de Covid-19 (hypothétiques ou avérés) se multiplient à Orange au sein de la DO GSO.

Concernant ces situations particulièrement anxiogènes, la CFE-CGC demande à la direction de notre DO de faire preuve de bienveillance et d'agilité dans les mises en quatorzaine. En effet, il semble que lorsque les «gestes barrières » ont été bien appliqués, alors la direction refuse la mise en quatorzaine. 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 sous quatorzaine.

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 GSO demande plus de transparence de la part de la Direction, en mettant en place un suivi des tests, des mises sous quatorzaine, des retours sur site. Ce suivi que nous souhaitons hebdomadaire fera l'objet d'une diffusion aux différentes CSSCT.

Car nous constatons des écarts étonnants en AD dans l'application de ce protocole sanitaire. En particulier, le cas de la boutique de Montpellier Jean Moulin nous inquiète. Nous vous avons alerté le 28 août à ce sujet, la CSSCT a sollicité une réunion extraordinaire compte tenu de la situation et notre surprise est totale quant à la réponse qui a été faite aux membres CSSCT en proposant une réunion d'information d'1 heure le 3 septembre à la place de la CSSCT extraordinaire demandée.

D'autre part, 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 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 télétravaillés 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 demande que les « télétravailleurs occasionnels en mode élargi » bénéficient des titres Restaurant et d'une participation aux frais.

Vos
représentants
CFE-CGC
Orange

Élu-e-s

- Abdelkrim DAOUADJI
- Adrien GRACIANNETTE
- Emilie GALL
- Farid BENALI

- Farida MILCENT
- Valérie VINCENT
- Jérôme WARTEL

Représentant syndical

- François KANY



Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement :
<https://www.cfecgc-orange.org/do-gso/>

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !



www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFE-CGC

