

# Déclaration préalable

10 juin 2020

Depuis une semaine, nous sommes entrés en phase 2 du plan de déconfinement suite à la décision du gouvernement Français. Il est mis fin à l'interdiction de déplacement de plus de 100 km mais le respect des gestes barrières et de la distanciation physique restent en vigueur et le télétravail est toujours privilégié.

Alors que tout le monde a les yeux braqués sur les mesures de sécurité sanitaire, sujet éminemment crucial effectivement, la CFE-CGC souhaite aussi travailler des aspects importants qui en découlent.

**Ainsi les conditions de travail ne doivent pas être oubliées, que l'on soit en télétravail ou non, des négociations bilatérales doivent être initiées sur la vie des équipes et les activités sociales et culturelles doivent enfin démarrer.**

Commençons par les **conditions de travail**. La CFE-CGC avait dénoncé depuis plusieurs années le régime de travail de 35 heures sans JTL qui était imposé aux salariés débutants de l'UI AURA ( ex UI Lyon) sous prétexte de montée en compétence, et ce durant leurs 2 premières années d'activité. La vigilance et le travail de la CFE-CGC ont été payants puisque l'entreprise annonce mettre fin à cette pratique discriminante pour les collègues de la production réseaux. C'est une nouvelle victoire pour la CFE-CGC, mais il est cependant dommage que nous ayons dû impliquer l'inspection du travail à cette affaire, alors que la solution de bon sens aurait dû sauter aux yeux des ressources humaines.

Force est de constater qu'il y a un fossé entre les déclarations de bienveillance et de bonne volonté prônées par la direction et la déclinaison dans les actes qu'elle en fait sur le terrain. Ce n'est pas la première fois, et ce ne sera sans doute pas la dernière, hélas, et nous n'hésiterons pas à aller devant la justice ou les instances officielles pour rétablir les droits de nos collègues.

Continuons avec les conditions de travail, en particulier celles des managers. Les services des Ressources Humaines ont demandé aux managers d'Orange SA de procéder à différents entretiens : Entretien Individuel, Entretien d'évaluation ARCQ et Entretien Professionnel, avec une date limite au 30 septembre 2020, donc sur une période où les conditions de travail sont rendues compliquées par le Covid 19 et qui intègre en plus les congés d'été.

Cette demande nous paraît tout à fait méconnaître la réalité du terrain, et singulièrement ce que vivent les managers d'Orange au quotidien. Et la direction ne fait rien pour leur faciliter la tâche : délai de prévenance anormalement court, supports d'entretiens qui ne sont ni optimisés, ni simplifiés, période de congés suivie de la rentrée scolaire à forts enjeux commerciaux, ect...

Préparer, conduire et formaliser ces 3 entretiens relève donc de la gageure. La CFE-CGC demande donc le report à fin décembre 2020 des dates de réalisation de ces différents entretiens, leur étalement dans le temps, un délai de prévenance plus long l'année prochaine et la refonte des supports pour en optimiser les contenus et éviter les doublons d'informations.

Conditions de travail toujours, à l'occasion de la crise sanitaire, l'entreprise ne cesse de répéter que sa priorité est la sécurité des salariés. C'est heureux et nous partageons cela. Le 8 juin dernier, un salarié de la boutique d'Auchan-lac a été agressé verbalement et physiquement sur son lieu de travail par le client qu'il était en train de servir. Celui-ci a proféré des menaces à l'encontre du conseiller et est passé à l'acte en le frappant violemment au torse, allant jusqu'à le griffer et lui arracher sa chaîne en or. Choqué notre collègue après avoir vu son médecin et appelé le médecin du travail, est allé déposer plainte au commissariat. Nous avons demandé à la RH de l'unité si l'entreprise comptait s'associer à ce dépôt de plainte également, de manière à montrer son soutien au salarié et au-delà à toute l'équipe. On nous a répondu par la négative, affirmant qu'il s'agissait d'une décision personnelle !

Nous sommes choqués par ce manque flagrant de solidarité, et par la dichotomie qu'il y a entre les intentions affichées et les actions réellement effectuées. Une fois de plus les actes ne suivent pas les paroles. Que l'entreprise fasse tout pour protéger ses salariés du covid ne la dispense pas de s'assurer de leur sécurité physique. Visiblement en l'espèce, l'agression ayant eu lieu dans le cadre du travail, il y a défaillance de l'entreprise dans sa capacité de protéger ses employés. La seule réaction de l'entreprise sera d'envoyer un courrier au client lui demandant de ne pas revenir à la boutique. Manifestement la réponse apportée n'est absolument pas à la hauteur de l'enjeu, et la CFE-CGC le dénonce avec force.

Abordons maintenant la nécessité de négociations. Nous voulons parler en particulier des **conditions du télétravail**.

Le télétravail a été déclenché dans l'urgence imposée par la crise du Covid, son déploiement s'est fait massivement, et nous avons eu l'occasion à plusieurs reprises d'alerter sur les risques encourus pour l'équilibre vie privée/vie professionnelle, les risques de burn-out, les risques sur l'équilibre psychique de chacun et la tentation que l'entreprise pourrait avoir de faire perdurer ce dispositif bien au-delà de la crise sanitaire et d'en faire la nouvelle norme du travail chez Orange. C'est pourquoi la CFE-CGC a écrit un courrier à Valérie Le Boulanger pour lui demander l'ouverture de négociations pour définir un nouvel avenant de l'accord Télétravail de 2013, revu par avenant en 2017, dans le cadre de la pandémie. En effet, on est loin du télétravail classique, **les salariés sont éloignés durablement des ressources à disposition sur leur lieu de travail et ils utilisent des matériels privés souvent mal adaptés à leur charge de travail**, prescrite, réelle et ressentie. Nous pensons qu'il est nécessaire de réinventer les modes de management et les organisations de travail.

Quant aux représentants du personnel eux-mêmes, ils doivent aussi être en capacité d'assurer leurs mandats différemment (observations de travail, modes d'action syndicale...).

Lors du CSE du 25 mai dernier, nous avons demandé dans quelles conditions les salariés pouvaient justement récupérer leurs sièges, écrans ou téléphones professionnels sur leurs sites. Madame la présidente nous a dit qu'elle était en attente d'une réponse du national, et qu'elle espérait pouvoir nous faire une annonce début juin. Depuis, les opérations de mises à disposition pour les salariés des matériels demandés se multiplient via des DRIVE, dans chaque unité, pilotés par les DUOs. Sauf erreur de notre part, nous n'avons vu aucune communication officielle, aucun document à destination des élus de l'instance explicitant les process qui permettent cette mise à disposition. Nous nous réjouissons de la réactivité de la direction sur le sujet, nous y voyons même une source d'espoir concernant l'outil de vote à bulletin secret. Cependant, nous sommes surpris du peu de cas qu'il est fait de l'information promise aux élus.

Pour finir, il est nécessaire de revenir sur la **situation des ASC** : l'attente est très forte du côté des ouvriers. Par contre l'offre qui leur est proposée est très limitée : Vacances enfants 2020, PASS enfance et PASS handicap, qui sont mis en place par le CSEC. La communication afférente est chaotique, les informations arrivant sans support officiel, laissées à la main des OS. Or, les éléments pré-requis sont disponibles : un budget a été voté, le bureau s'est doté de l'outil pro-web qui visiblement fonctionne déjà et les QF sont validés. **La CFE-CGC est prête à influencer le cours des choses pour faire aboutir rapidement la mise en ligne de l'entièreté des prestations, en gardant l'intérêt des salariés comme fil conducteur de notre action.**

Vos représentants  
CFE-CGC Orange

#### Élu-e-s

- Abdelkrim DAOUADJI
- Emilie GALL
- Farid BENALI
- Valérie VINCENT
- Adrien GRACIANNETTE
- Farida MILCENT
- Jérôme WARTEL

#### Représentant syndical

François KANY



Retrouvez toutes les publications de votre  
établissement DO GSO :

<https://www.cfecgc-orange.org/do-gso/>

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

[www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)

abonnements gratuits : [bit.ly/abCFE-CGC](http://bit.ly/abCFE-CGC)  
tous vos contacts : [bit.ly/annuaireCFECCG](http://bit.ly/annuaireCFECCG)

