

Déclaration préalable

22 avril 2020

Après plus d'un mois de confinement, l'entreprise a trouvé un rythme de croisière dans la gestion de son Plan de Continuité d'Activité.

Nous l'avons dit, la Direction s'est particulièrement investie pour concilier la mise en sécurité des personnels et le service du à nos clients. La CFE-CGC salue les efforts d'informations qu'elle réalise au travers des points réguliers Covid 19 à destinations des élus.

Cependant, nous sommes plus circonspects en ce qui concerne le fonctionnement général des instances émanant du CSEE, en l'occurrence, des commissions CSSCT qui s'activent sur le sujet. Ici et là, nous constatons de la mauvaise volonté à partager de l'information, des dysfonctionnements portant sur l'organisation, des dates et horaires de réunions choisies qui percutent d'autres réunions, pas de calendrier fiable, documents non transmis en amont, des informations contradictoires entre les instances, des refus pour porter certains points à l'ordre du jour, des polémiques sur l'élaboration d'un rapport, etc etc ... la liste est longue....

Plus grave, des initiatives fortes émanant des CSSCT sont censurées, telle la proposition de créer une adresse mail spécifique Covid 19. Autre exemple, qui concerne les CSSCT AG Pro/Pme et Entreprise, il avait été décidé la mise en place d'un sondage auprès des salariés, sondage crée et piloté par les CSSCT concernées, dont les mises en œuvre ont été empêchées par les directions des unités, mais qui a grandement inspiré le sondage RH diffusé par la Direction Nationale.

Il est remonté régulièrement aux IRP les difficultés des membres des CSSCT en général de faire leur travail avec sérénité et confiance, tant ils se sentent considérés comme quantités négligeables et facultatives par certains directeurs d'unités.

La CFE-CGC demande donc à la Présidente de transmettre les consignes de bienveillance qui lui sont chères à ses directeurs, leur rappeler toute l'importance que ces commissions ont pour un dialogue social apaisé et leur intimer la nécessaire collaboration réelle et totale qu'ils doivent mettre en œuvre pour permettre à nos élus de correctement les missions pour lesquelles ils ont été mandatés, pour le bien commun des salariés et donc de l'entreprise.

Par ailleurs, les salariés cadres ou non cadres, ont été exemplaires dans leur grande majorité, et la réussite du PCA leur doit beaucoup. S richard ne cesse de répéter à l'envi le dévouement dont ont fait preuve ses équipes et en particulier l'investissement sans faille des managers. Or, les cadres sont exclus de la fameuse prime Covid de 1000 €, ils sont les grands oubliés de la reconnaissance qu'entend pratiquer la Direction. C'est paradoxal car Orange a suffisamment d'argent pour distribuer un dividende confortable à ses actionnaires en plein effondrement économique, même si la CFE-CGC approuve sa diminution de 30% !

La Direction a dit son intention de reconnaître les cadres à travers la part variable managériale, mais notre Président ayant en même temps déclaré que le pouvoir d'achat serait maintenu pour tous, comment cela serait-il possible sans une réévaluation de ce budget : il serait injuste que les uns financent les autres !

Pour rappel, la part variable managériale peut représenter jusqu'à 15% de la rémunération d'un cadre.

Comment la direction de la DO GSO entend-elle pratiquer cet exercice à la fin du 1^{er} semestre ? Il serait séant qu'elle propose une mesure de reconnaissance réelle à ses managers.

A l'heure où nous écrivons cette déclaration l'entreprise n'est toujours pas en mesure de nous indiquer clairement quelle catégorie de salariés touchera la prime liée au PCA. Les réponses de la Direction sont floues, et comme on dit quand c'est flou c'est qu'il y a un loup. Nous serons très vigilants sur ce point.

Le 19 avril dernier, le Premier Ministre Edouard Philippe a évoqué les **grandes pistes du déconfinement** à venir prévu normalement à partir du 11 mai.

Les premières informations données à ce sujet par S. Richard concernent les boutiques, dont il explique qu'un minimum de 200 d'entre elles devront re-ouvrir à compter du 11 mai. **Beaucoup de questions se posent et nécessitent une réflexion de manière à anticiper le mieux possible le couple business/ prévention. En particulier :**

- Le port du masque sera-t-il obligatoire pour les clients ? pour les salariés ?
- La prise de température des clients sera-t-elle obligatoire ?
- Quels process spécifiques seront activés ?
- Emménagement des boutiques : paravent, file d'attente, vigile ?
- Les salariés seront ils choisi sur volontariat ou réquisitionnés si pas assez de volontaires ?
- Les opérations des ventes seront-elles limitées ou identiques celle d'une période commerciale classique ?
- Y aura-t-il un sens de circulation dans la boutique ?
- Combien de personnes au maximum pourront y être en même temps personnel Orange compris ?

Beaucoup de questions également pour la reprise d'activité sur les plateaux et en unité d'intervention.

- Un roulement des personnels est-il envisagé pour lisser les heures de pointes dans les transports en commun ?
- Les salariés seront-ils testés avant de revenir sur leur poste de travail ?
- Si oui, quel test ? virologique ? sérologique ?
- Seront-ils équipés (masques, gel) ?
- Y'aura-t-il un ou des aménagements spécifiques des plateaux ?
- Y'aura-t-il un nettoyage/désinfection avant et après la vacation ? Par qui ?
- Quid de la restauration ? Les cantines seront-elles ouvertes ?

De manière globale, y aura-t-il des visites de sites avant retour des salariés par les CSST/Préventeur ?

La question du niveau d'objectivation également préoccupe la CFE-CGC : il faudra évidemment que les objectifs de ventes soient adaptés encore longtemps à la situation et que la Direction ne cède pas à la tentation de vouloir doubler les cadences pour rattraper le manque à gagner des semaines passées.

Globalement, nous aimerions une présentation anticipée des mesures prévues, dans ce que l'on pourrait appeler un PSC, Plan Sortie de Confinement. Et nous suggérons que les points Covid 19 abordent dès à présent ces questions.

D'autre part, la CFE-CGC déplore la gestion d'Orange et du CNR, de la Restauration Collective Mutualisée.

Les CSE qui ont refusé de confier la mutualisation de la Restauration collective à Orange, recherchent des possibilités d'améliorer l'attribution des Tickets Restaurants pour les télétravailleurs occasionnels (en étudiant, par exemple, la possibilité de lever le plafond journalier de 19 € pour l'utilisation des TR).

Le CSE DO GSO ne fait rien pour les salariés de son périmètre dans la même situation, en attendant d'hypothétiques décisions du CNR. Pire : les salariés en « télétravail fixe » du périmètre du CSE GSO ont perdu le bénéfice de leurs Tickets Restaurants au 15 mars. Cette décision interpelle tant sur sa dimension sociale que sur son fondement juridique.

Comment croire que la délégation de la restauration collective à Orange a des vertus, alors que dans les faits elle pénalise les salariés de la DO GSO ?

De plus, que penser de l'annonce, aux salariés concernés, de la fermeture d'une cantine sur le territoire de la GSO alors même que les élus n'en sont pas informés.

C'est pour l'ensemble de ces dysfonctionnements, mais aussi pour anticiper les questions que le PSC va poser en terme de restauration collective **que les élus CFE-CGC demandent qu'un « point restauration collective » soit mis à l'ordre du jour du prochain CSE DO GSO.**

Enfin la CFE-CGC veut attirer l'attention de la direction sur la question du **télétravail**. Cette solution mise en œuvre a permis de poursuivre l'activité dans une grande mesure, tout en préservant la santé des salariés. Il est paradoxal qu'Orange s'en fasse maintenant le chantre, alors qu'elle a longtemps freiné son utilisation, et beaucoup de collègues jusqu'à des temps récents ont dû batailler ferme pour obtenir le droit de télétravailler.

Mais maintenant que la preuve est faite de son innocuité pour l'entreprise, et au contraire des multiples avantages que lui procure le télétravail, il ne faudrait pas tomber dans l'excès inverse.

En effet, la tentation pourrait être grande, une fois la crise sanitaire terminée dans quelques semaines ou quelques mois, de vouloir maintenir des catégories entières de personnels à la maison. Or, des études réalisées sur ces télétravailleurs montrent que 37 % présentent des troubles, des signes de détresse psychologique. Il en est sans doute de même chez Orange. La médecine du travail pourrait nous éclairer utilement sur ce sujet.

Soyons attentifs donc, dans le futur, à ne pas inciter, encore moins imposer le télétravail à des salariés qui le vivent actuellement péniblement. La CFE-CGC sera vigilante et s'assurera que l'entreprise, ne maintienne pas par manque de places sur les futurs campus en construction, des catégories entières de salariés à la maison

Enfin, notre rôle d'élus sera prépondérant dans la réussite du retour progressif sur les sites : La CFE-CGC veillera en effet à ce que chacun retrouve sa place, en toute sécurité sanitaire et ne manquera pas d'alerter RH, élus et direction au cas où certains confondraient vitesse et précipitation.

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

abonnements gratuits : bit.ly/abCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFE-CGC

