



## Déclaration Préalable CFE CGC WIN du 25 février 2021

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les élus,

En cette fin février 2021, nous nous approchons à grand pas de l'anniversaire de la période d'exception sanitaire que nous subissons tous, depuis le 16 mars 2020, que ce soit au quotidien avec des limitations de nos libertés ou que ce soit dans l'activité professionnelle avec une obligation de travail à domicile pour un grand nombre de salariés. La Direction WIN nous répète à l'envie que le Dialogue Social et l'accompagnement des salariés sont une priorité, alors permettez-nous quelques remarques dans cette déclaration préalable.

Depuis le 11 mai 2020 et la fin du premier confinement, Orange n'a pris en charge aucun frais de Travail à domicile ni aucune prestation de Restauration hormis une brève réouverture partielle des sites en septembre et octobre 2020. Depuis le 1er janvier 2021, face au désarroi des salariés, Orange a mis en place de façon unilatérale, une indemnité de 68 centimes par jour et le maintien du travail à domicile de 5J/5.

Ces quelques centimes ne permettent ni de compenser les nombreux frais constatés, ni d'exercer son activité professionnelle dans un espace convenable pour ceux qui ne disposent pas des conditions satisfaisantes au domicile. Pour information, un espace de Coworking ou « travail partagé » en Français, c'est autour de 12€ par jour et non 68 centimes.

Cela fait maintenant près d'un an que cela dure. Cela fait maintenant près d'un an que les salariés utilisent leurs propres moyens, leur propre domicile et dans des conditions parfois très difficiles, assurent les frais liés à leur environnement de travail.

Nous entendons, de la part des salariés, que de simples notes de frais pour l'achat d'une cartouche d'encre ou de papier sont refusées, nous entendons que des jours de congés sont demandés en cas de panne d'électricité ou d'accès internet, nous entendons que des demandes de contractualisation du télétravail sont refusées.

Nous, élus de la CFE CGC WIN, nous vous rappelons que cela n'est pas acceptable et que les salariés de WIN sont particulièrement éprouvés par cette situation.

Le télétravail ou le travail à domicile est un mode d'organisation régi par les articles L1222-9 à L1222-11 du code du travail. Nous vous rappelons que si l'employeur met en place le télétravail de manière unilatérale en cas de circonstances exceptionnelles, comme c'est le cas actuellement pour raison sanitaire (article R4422-1), la mise en oeuvre est également considérée comme un aménagement du poste de travail.

Dans ce cas, l'article L4122-2 précise que « les mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs » et de nombreux jugements précisent qu'une indemnité liée à l'occupation du domicile à des fins professionnelles doit être offerte dès lors qu'aucun local professionnel n'est mis à disposition.

Sur la DO Grand Nord Est, l'inspection du travail a été saisie afin que la Direction d'Orange puisse s'exprimer sur les mesures prises pour accompagner les salariés.

Sur le périmètre WIN, nous vous poserons aussi cette question au sujet des modalités d'indemnisation des salariés placés en télétravail afin de lutter contre les risques liés au virus Covid19 et du respect du code du travail.

Sur le thème de l'indemnité de repas, mais pour une autre entreprise des Télécoms, nous apprenons dans la presse que dans le cadre du télétravail Covid19, la Direction de SFR retire les tickets restaurants à ses salariés en télétravail. L'explication est simple : les syndicats de SFR ont délégué à la Direction, tout comme chez Orange, le budget restauration. La direction de SFR applique donc sa politique, en toute légalité, à la place des syndicats délégués.

Chez Orange, l'indemnité repas fait aussi réagir d'autres syndicats que la CFE CGC. Ils s'inquiètent enfin de la situation de la Restauration avec l'absence de près de 5 mois et demi de prise en charge en 2020 et aussi en constatant que les frais réclamés par Orange (plus de 42% de taxes) sont bien supérieurs aux frais habituellement pratiqués (entre 5 et 10%). Souhaitons que cette prise de conscience se poursuive pour l'intérêt des salariés.

Même constat pour les Activités Sociales et Culturelles déléguées au CSE Central. En 2021, l'augmentation de la taxe du CSE Central sur les ASC est passée de 18.5% à 20.25%. Malheureusement peu d'élus ont remarqué que cette augmentation a été accompagnée par une baisse du budget des vacances enfants 2021.

Sur ce point également, les élus CFE CGC demandent des comptes et la restitution du budget délégué et non dépensé pour WIN en 2020.

Que ce soit pour la Restauration déléguée à la Direction ou pour les ASC déléguées au CSE Central, la CFE CGC milite et militera toujours pour un budget non délégué, un budget non sous-traité, un budget maîtrisé par les élus et utilisé au bénéfice des salariés de WIN.

Nous vous remercions pour votre écoute