



Retour sur site WIN et Mesures COVID19

Sommaire

Bilan du Télétravail imposé COVID19.....	1
Retour sur Site et les 11 Mesures de Principe.....	2
55 jours sans nouvelles du budget Restauration, toujours retenu en otage par le Comité National Restauration.	3
Les résolutions de la CFE-CGC WIN.....	3
Les liens indispensables de la CFE-CGC WIN.....	4

Bilan du Télétravail imposé COVID19

Le 11 Mai prochain est une date importante. **55 jours** que chacun d'entre nous est assigné à résidence, privé d'une grande partie de ses libertés individuelles. **55 jours** que nous, nos collègues, nos managers, assurons la bonne marche de l'entreprise dans des conditions particulières et difficiles.

Avec un EBITDA en croissance au premier Trimestre 2020 en mode Télétravail, nous pouvons nous féliciter d'avoir maintenu le cap et assuré notre mission au sein de l'Entreprise. Il n'y a pas si longtemps, le télétravail était une exception, refusé le mercredi, discuté pour les lundis et vendredis... alors quand il est généralisé, imposé et bien n'oublions pas de revendiquer les accords d'entreprise :

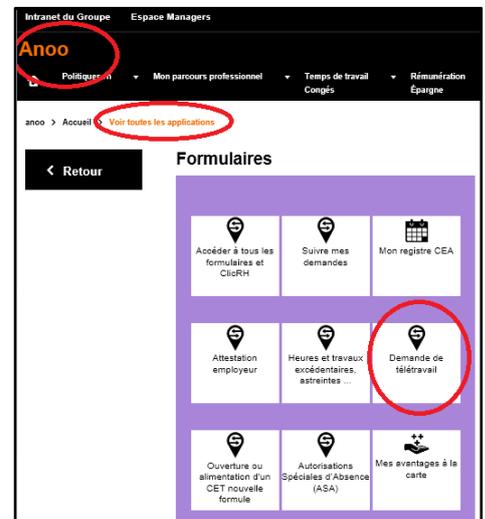
- La mesure légale de Restauration pour les frais du midi, soit l'équivalent de 115€ mensuels. Cette somme a déjà été versée par votre CSEE WIN au Pôle Restauration pour l'ensemble des repas de toute l'année 2020 (mais dont nous sommes toujours sans nouvelles depuis 55 jours...).
- Les mesures de l'Accord Télétravail avec notamment : participation aux frais de connexion et locaux personnels, électricité, chauffage (120€ annuel pour 2 jours/semaine), aménagement du poste (fourniture d'un fauteuil, écran...).

Analyse de la CFE CGC

Après avoir relevé le défi du télétravail à 100% pendant une longue période, en mode confiné à domicile, n'oublions pas que tous ces efforts méritent une reconnaissance. La période 100% télétravail COVID19 va se prolonger suivant les groupes d'appartenance A, B ou C sur un régime allant de 0% à 100%.

Nous vous conseillons de souscrire une demande de télétravail régulier afin de revendiquer les mesures de compensation dont nous sommes **actuellement privés**

en toute connaissance de cause de la Direction. Electricité, nourriture, accès internet... le formulaire est dans ANOO.



Retour sur Site et les 11 Mesures de Principe

Absence de dépistage, mesures minium, nous sommes loin des consignes de « Dépister, Isoler » préconisées par le Gouvernement. Dans ces conditions, revenir à la situation d'avant est illusoire, nous devons adapter les locaux et repenser les méthodes de travail. Orange s'était engagée sur la voie de la densification et de l'espace collectif, la réalité impose des sites limités à 50% de l'effectif... A défaut de mesures sanitaires collectives, la Direction propose les gestes barrières, masques individuels et ... télétravail.

Voici les « 11 commandements » anti-COVID19 à retenir :

Principe 1 : Signalétique et consignes

Mesures collectives pour un respect mutuel. Sachons les appliquer, les respecter et les réclamer si elles font défaut sur certains sites.

Principe 2 : Distanciation « sociale »

1,5m entre deux positions de travail. Ce sera la nouvelle règle pour un espacement minimum en face à face ou en latéral. D'autres mesures seront indiquées telles que le fléchage des parcours de circulation, règles d'usage des escaliers et ascenseur, capacitaire site revu à 50% de l'effectif habituel, salles de réunion à 30% de l'effectif... Autant dire que cette mesure impose une nécessité de télétravail généralisé du même ordre. A partir du 11 mai, sachons demander l'application de l'accord Télétravail par une demande officielle via ClicRH pour bénéficier des aménagements qui nous sont actuellement refusés par la Direction.

Principe 3 : Gestes barrières

Même si le dépistage reste individuel et personnel, l'Entreprise compte sur notre responsabilité : terminé les collègues qui viennent enrhumés ou souffrants, et un grand respect de l'hygiène des espaces collectifs : portes, toilettes, bureaux, cafétéria... Sachons réclamer les moyens et participons à la propreté de l'environnement de travail (cela prend du temps également).

Principe 4 : Le matériel proposé au retour sur Site

Chaque salarié recevra un lot de masques : FFP2 si contact COVID19, Chirurgicaux si contact clientèle et Tissus lavable pour le tertiaire (10 par personne) ainsi que du gel hydro alcoolique individuel et de l'eau de boisson. Les élus seront également vigilants sur les CTA (Centrales de Traitement d'Air) des bâtiments climatisés qui doivent être aux normes 5 microns et permettre une aération régulière selon les recommandations gouvernementales. Après avoir connu des phénomènes d'épidémie sur la Grippe, il serait malheureux que cela continue avec un autre virus. Interdits puis finalement autorisés : fontaines à eau, four micro-onde, bouilloires, cafetières, frigidaires ou tout équipement collectif.

Principes 5 : Les 3 catégories de salariés et la reprise sur site

Chaque division appliquera la répartition de son effectif en 3 catégories.

Catégorie A : 8% de l'effectif : activités pour lesquelles la présence permanente sur Site est indispensable pour exercer le métier Principalement la Logistique, Sécurité Site, médecins, infirmier(e)s, opérations OINIS, commerciaux OWF, RIP, RSO.

Catégorie B : 5% de l'effectif : activités pour lesquelles la présence sur Site occasionnelle est indispensable pour exercer le métier CSC international, Opérations réseaux OINIS, interventions OINIS, commerciaux GCS IC, préventeurs, assistants sociaux,...

Catégorie C : 87% de l'effectif : activités tertiaires pour lesquelles les activités peuvent être réalisées à distance ou en télétravail.

Principe 6 : Calendrier en mode TTM

Réouverture des sites tertiaires après mise en œuvre de mesures de prévention « exceptionnelles ».

T-1	semaine du 4 mai	Intervention des prestataires de nettoyage
T0	11 mai 2020	Date de déconfinement, préparation à la réouverture opérationnelle et communication
T1/T2	18/25 mai	Ouverture aux premiers salariés catégories A et B
T3	2 juin à septembre selon les Divisions	Variable selon chaque division et chaque site, réouverture aux salariés catégorie C avec alternance de télétravail pour une limitation à 50% de la capacité du site.

Principes 7 8 9 10 et 11 en bloc :

Vous avez le devoir d'informer l'entreprise sur une suspicion COVID19.

- COVID19 avéré : confinement à domicile et procédure via la Médecine de Ville (en clair, pas d'accident de travail pour ce motif...)
- Contact sur Site avec un collègue déclaré COVID19 : vous serez placé en quatorzaine à domicile (télétravail ou ASA selon le métier)
- Doute sur un COVID19 : possibilité de tests individuels, au cas par cas et sur demande (Orange dispose de machines tests COVID).

Et pour tout besoin de soutien psychologique, Orange va mettre en place un sondage régulier ainsi que des numéros d'appel :

Pour les salariés 0 800 85 50 50, les managers 0 800 00 60 89, Médecine du travail, SST ... (tous les contacts sont sur ANOO).

Analyse de la CFE CGC

Flou total autour des équipements collectifs, fontaines à eau, four micro-onde, frigo, cafetières... Interdits puis finalement autorisés. Flou autour des mesures d'accès aux sites, nous avons l'impression de naviguer à vue et que les mesures seront très variables d'un site à l'autre.

Avant tout retour sur site, un **entretien managérial** sera proposé à chacun pour apporter les informations nécessaires à la reprise :

- 1 - Informer le salarié de la catégorie A, B ou C de son activité
- 2 - Informer de la date de réouverture du site
- 3 - Préparer soit le retour sur site, soit la poursuite du télétravail (posez vos demandes de télétravail via ClicRH afin de réclamer l'application de [l'accord Télétravail](#) et son [avenant](#)).



Au sujet du traitement de l'air, les élus seront vigilants sur les bâtiments climatisés et la filtration : filtres conformes, remplacement et nettoyage, autant de sujets maintes fois rapportés et signalés. Les recommandations gouvernementales sont là, reste à les appliquer.

55 jours sans nouvelles du budget Restauration, toujours retenu en otage par le Comité National Restauration.

Le Comité National Restauration annonce réfléchir à une solution de compensation pour le Télétravail occasionnel « Coronavirus ». Aux dernières nouvelles, ils réfléchissent toujours à un versement sur la paie... qui sera soumis à cotisation et imposition. Combien, quand, comment... 55 jours sans décision. Attendons, toujours et encore.

Pour les CSEE SCE et OFS gérés par la CFE CGC, les Titres Restaurant pour tous ont été mis en place dès le **18 mars 2020**. Action simple et rapide d'engagement du budget Restauration car ces deux CSEE n'ont pas délégué leur Budget au CSE Central.

Analyse de la CFE CGC

A partir du 11 mai, nous ne serons plus en situation exceptionnelle sanitaire COVID19 et le code du Travail reprendra ses droits. Le retour partiel sur site est prévu entre juin et septembre avec un capacitaire de 50% (soit 50% de l'effectif en télétravail en alternance). Appuyez-vous sur un accord d'entreprise en contractualisant au plus tôt votre Télétravail.



Et n'oubliez pas le « Sondage Restauration WIN » qui a fait beaucoup de bruit. [Si vous n'avez pas encore voté, c'est le moment.](#) [Aucune utilisation de vos coordonnées ne sera faite. Ce n'est pas une pétition et ne vise qu'à connaître le souhait de poursuite de nos actions.](#)

Les résolutions de la CFE-CGC WIN

Les décisions prises au sein d'un Comité Social et Economique se font au moyen de résolutions. Après avoir obtenu des votes CONTRE les propositions CFE-CGC sur la restauration notamment, en voici 2 qui sont passées :

Résolution sur le mandatement de la Commission Restauration ADOPTÉE:

Cette commission WIN dont 3 élus CFE-CGC sont membres doit travailler sur les mesures de réouverture des restaurants et la mise en place (éventuelle) de mesures alternatives. Attendons le résultat au prochain CSEE.

Le Président de cette commission est aussi membre du célèbre **Comité National Restauration**.

On ne peut rêver mieux pour obtenir des avancées et des informations rapidement.

Résolution sur le mandatement de la commission Handicap ADOPTÉE:

Le principe est de travailler sur les mesures spécifiques du Plan de Reprise d'activité pour le personnel concerné travaillant sur les sites WIN : adaptation du poste de travail, horaires, conditions de travail... 17 voix pour (CFE-CGC, CFDT) et 3 abstentions.

Les liens indispensables de la CFE-CGC WIN

Vous souhaitez plus de précisions sur les séances de CSEE WIN : [Les PV de séance sont là](#)
Sécurité et Santé au Travail, par division OINIS IC et OWF : [Documents et informations](#)

Et si vous souhaitez plus d'informations sur la situation de l'entreprise ORANGE ou de la Division WIN :
ABONNEZ VOUS, PARTAGEZ AVEC VOS COLLEGUES : <https://www.cfecgc-orange.org/s-abonner-a-nos-publications.html>

Toutes les publications CFE-CGC WIN sont regroupées sur : <https://www.cfecgc-orange.org/win/>
Et pour adhérer à la CFE-CGC Orange et profiter de nos expertises : <https://www.cfecgc-orange.org/adherer-a-la-cfe-cgc-orange.html>

Des questions ? Un besoin d'information ?
N'hésitez pas à contacter vos Représentants CFE-CGC WIN dont vous trouverez les coordonnées ci –dessous :

Vos représentants CFE-CGC WIN	Représentant Syndical Mr Gilles SABATINI	Commissions :
	Elus CSEE titulaires : Mr Philippe DESERT, Mme Sylvie NET, Mr Laurent BAPPEL, Mr Maxime COURET, Mr Didier COQUILLE, Mme Florence CARVOUNAS, Mr Gilles SAVRY, Mr Daniel FEVAL.	ASC : S. NET, L. BAPPEL, B. HAITECOEUR. Restauration : M. IONESCU, L. THOMAS, E. GLICKMANN. Marchés : D. COQUILLE, L. BAPPEL, D. FEVAL. Handicap : M. COURET (Président), K. CHOMEZ, MC. HARZEE Emploi formation égalité pro : G. SAVRY (Président), V. BRABANT, Y. DIGUET. Projet, économie et Evolution des Marchés : P. DESERT (Président), A. HADDAM, L. GUILLEBEAU.
	Représentants de Proximité : OWF : A. FREGIS, M. TURCK, K. CHOMEZ, E. ALBAN, E. GLICKMANN, G. SABATINI, P. DUMONT. OINIS : V. BRABANT, M. THOUVENOT, T. DELAVIER, C. GARCIA, J. LESAINTE. IC : C. NGAH-ELOUNDOU, D. FEVAL, L. THOMAS, B. HAMADI, V. VOISIN.	CSSCT (ex-CHSCT) : OWF : B. HAMADI, M. COURET, V. VOISIN. OINIS : V. BRABANT, J. LESAINTE, M. IONESCU. IC : L. GUILLEBEAU, V. DELAVAL.