

---

# DECLARATION CFDT ORANGE

## Comité Central 7 mai 2020

---

**Information/consultation, en application du décret 2020-508 du 2 mai 2020, sur les mesures communes envisagées au niveau de l'UES Orange pour accompagner, à compter du 11 mai 2020, le déconfinement progressif décidé par le gouvernement.**

(...)

Le message de Stéphane Richard adressé à l'ensemble des salariés le 24 avril 2020 dans le « restons connectés #6 » précisait : « *Avant toute chose, j'aimerais vous dire que nous réfléchissons activement à toutes ces questions depuis le début du confinement. Des équipes dans chacune des entités du Groupe ont été chargées, dès les premiers jours de la crise, d'anticiper les différents scénarii de déconfinement et les différentes actions à prendre en conséquence.* ». Et pourtant c'est seulement depuis la semaine dernière que nous élus(es) du CSEC sommes littéralement assommés de documents.

La CFDT en déduit que certes le travail interne à Orange pour préparer le déconfinement et donc les PRA a été anticipé, mais certainement pas le dialogue social ! Tellement pas anticipé que le recueil d'avis du CSEC est espéré par l'entreprise alors même que la CPRPPST n'a pas terminé de travailler le sujet et qu'une séance était prévue ce matin, ne permettant pas aux élus CSEC de prendre connaissance de ces travaux. D'ailleurs concernant le dialogue social au sein de l'instance CSEC, la CFDT demande que l'ensemble des communications adressées à l'instance le soit à l'ensemble des membres : élus titulaires, élus suppléants et RS. Pourquoi avoir écarté les IRP de l'élaboration des PCA et PRA ? Ne sommes-nous pas vos partenaires sociaux ?

Dans ce même message, Stéphane Richard précise que : « *Orange a également fait appel à un expert de santé publique reconnu, Jean de Kervasdoué, ancien directeur général des hôpitaux en France, pour nous accompagner dans la définition des principes sanitaires post-confinement. Il vient renforcer le travail remarquable et l'expertise de nos services de santé au travail.* ». Lors de la conf call du 30 avril 2020, il a d'ailleurs été annoncé aux DSC que des tests virologiques seraient réalisés sous la direction du service de santé au travail ainsi que des tests sérologiques sur volontariat. Orange aurait d'ailleurs, d'après Stéphane Richard, acquis ses propres machines de tests. Sauf que... lundi 4 mai à 14h16, une dépêche de l'Afp est tombée : « *Les entreprises ne sont pas autorisées à mener des campagnes de dépistage du coronavirus auprès de leurs salariés, comme certaines prévoient de le faire, a souligné la ministre du Travail, Muriel Pénicaud.* ». Il a également été annoncé lors de cette multilatérale du 30 avril que la déclaration de symptômes serait obligatoire auprès du manager - les collègues seront informés et mis en quatorzaine. Ici aussi la dépêche de l'AFP rappelle que : « *Mme Pénicaud a aussi rappelé que l'entreprise n'a pas à connaître la situation médicale du salarié. Il y a le secret médical. Le médecin du travail peut la connaître si le salarié lui en parle mais il est soumis au secret.* ». Pourtant la note mise en ligne le 4 mai 2020 sur le portail anoo portant sur les Premières mesures d'accompagnement du déconfinement pour le Groupe Orange en France va à l'encontre de ce principe

puisqu'elle précise : « *Tout salarié présentant le moindre symptôme devra en faire la déclaration immédiate à son manager.* ». En plus du nombre et de l'importance des contradictions, la CFDT s'interroge également sur le coût de la prestation de Monsieur De Kervasdoué et de l'achat du matériel pour réaliser des tests irréalisables. Si nous n'étions pas sur un sujet aussi sérieux, la CFDT serait ironique et proposerait que soit étudiée une sous-traitance d'Orange vers les laboratoires d'analyses médicales. Mais le sujet est grave et comme l'a rappelé le Secrétaire Général de la CFDT hier matin, nous redoutons un détournement de l'utilisation des résultats de ces tests en entreprise. D'ailleurs l'agrément du SST d'Orange autorise-t-il cette pratique médicale ?

Autre sujet, nous relevons que le sondage Flash du 4 mai fait référence à des périmètres Fonction Corporate Groupe et OBS qui n'existent pas. Notre protocole d'accord pré-électoral ainsi que l'accord sur le dialogue social nomment ces périmètres Fonctions Support Finances et SCE. Quid de la légitimité du CSEC sur des périmètres inexistantes ? Par ailleurs, avez-vous conscience que des salariés ne reçoivent pas les sms contenant ces sondages et les infos RH ? Avez-vous connaissance du taux de non distribution des sms ?

Contre toute attente pendant la crise les travaux continuent....Les grands projets immobiliers sont légions et continuent de passer en CSE (Bridge, Campus Montpellier, Campus Toulouse, Lyon 2020 etc...).

Aucune leçon ne semble encore retenue de la crise sanitaire...les mêmes dogmes sur le Flex Office persistent : on continue de nous présenter des espaces plateaux ouverts, pauvres en m2, sans place attitrées et des espaces multiples de retraits exigües, ne garantissant aucunement la distanciation physique nécessaire et impossibles à entretenir après chaque passage .... Direction et DIG semblent ignorer le mal qui nous frappe et vivre sur une autre planète, plus soucieux de la rentabilité financière de leur investissement immobilier que de la sécurité et du bien-être des salariés... Notre entreprise va-t-elle tirer les conséquences de cette crise et revoir ses projets ?

Passons aux questions de la CFDT.

Dans une interview sur BFM Business le 30 avril, à la question de la journaliste Hedwige Chevrillon « *Oui, est-ce qu'il y a une prime qui est versée, une prime de 1.000 euros qui a été versée aux salariés qui étaient sur le terrain, qui ont choisi et accepté d'être sur le terrain ?* » Stéphane Richard répondait : « *Oui, on a prévu le versement de cette prime, ça va concerner à peu près 10.000 salariés, (...), et ça fait partie du package que nous avons mis en place, la garantie du pouvoir d'achat de nos salariés, y compris ceux qui ont des rémunérations variables qui forcément disparaissaient, je pense notamment aux vendeurs en boutique. Et puis, on a prévu le versement de cette prime effectivement pour tous les salariés qui sont, on peut dire, directement au front.* ». Merci de nous préciser les équipes qui vont bénéficier de cette prime et quand elle sera versée ?

Il est aussi à noter que l'entièreté des équipes Orange parle de Plan de Reprise d'Activité (PRA) quand l'ensemble des documents ainsi que l'ordre du jour de la consultation parlent de « *mesures communes envisagées pour accompagner le déconfinement progressif* ». Cet ordre du jour signifie-t-il PRA ? Sinon quelle est la différence ? Quand est prévue l'information individualisée des salariés de chaque entité dans laquelle ils seront informés de leur catégorisation en A, B ou C ?

S'agissant du PRA, pour chaque site, magasin et boutique de l'UES, merci de préciser :

Masques et gants : A combien évaluez-vous les besoins globaux ? Quels sont les stocks disponibles pour chaque site, magasin et boutique au regard du nombre de

salariés et du remplacement régulier nécessaire ; les commandes réalisées et prévues ? A noter que la CPRPPST s'est elle aussi interrogée sur le niveau de stocks d'EPI, mais n'a pas obtenu de réponse. Comment et par qui est vérifiée la conformité de ces fournitures ?

Gel hydro alcoolique, savon, essuie mains jetables : quels sont les stocks disponibles pour chaque site, magasin et boutique, les commandes réalisées et prévues ? Où seront-ils positionnés au sein de chaque site, magasin et boutique ? Dans chaque sanitaire les rouleaux d'essuies mains tissus ont-ils été remplacés par des dispositifs plus hygiéniques ? Comment et par qui est vérifiée la conformité de ces fournitures ?

Lieux disponibles pour se laver les mains : combien y en a-t-il sur chaque site, magasin et boutique ? Est-il possible pour tous de s'y laver les mains régulièrement sans proximité ?

Parois en plexiglas ou autres parois : sont-elles déjà placées dans chaque boutique et accueils de sites ? D'ailleurs les accueils seront-ils assurés sur chaque site ? Si oui par qui ? Sur chaque plateau ne disposant pas de parois entre les bureaux, les dispositifs sont-ils tous en place ? Les commandes de plexiglas sont-elles faites dans un contrat cadre national. Cela signifie-t-il que cela transite par la France hexagonale avant d'arriver dans les DROM ?

Désinfection des surfaces et lieux de travail : quels stocks de produit disponible et en conformité avec les normes en vigueur pour chaque site, magasin et boutique ? Au regard de la surface à nettoyer et de la fréquence de nettoyage, les stocks de produits en conformité avec les normes en vigueur sont-ils identifiés et assurés pour chaque site, magasin et boutique ? Pour chaque site, magasin et boutique, les lingettes qui sont fournies sont-elles aux normes fongicides et bactéricides en vigueur ? QUID de l'impact de l'utilisation de ces lingettes à main nue pour les salariés ? Comment et par qui est vérifiée la conformité de ces fournitures ?

Concernant les procédures de nettoyage dans les bâtiments occupés par Orange et d'autres entreprises, le sujet a été abordé en CPRPPSST lors de 2 réunions, le seul élément reçu étant que la DIG interroge les propriétaires. Aucune réponse sur ce thème précis n'est apportée dans votre document, alors que de nombreux sites tertiaires qui vont potentiellement rouvrir le 2 juin, sont concernés.

Visières : Qu'en est-il du nombre de visière pour chaque boutique ? A l'AD NDF il est précisé en CSSCT deux visières par accueil dont une pour le vigile contrairement au document communiqué dans cette instance (conduite à tenir pour les boutiques). Quel est le niveau de stock des visières dans chaque boutique et l'état des commandes ?

La distanciation physique : les consignes à respecter sont-elles réalisables pour chaque situation de travail, y compris pour les sanitaires et cela pour chaque site, magasin et boutique ? Même question au regard du nombre de salariés qu'il y aura sur chaque site ? Les CSSCT ont-elles été invitées à visiter les sites, magasins et boutiques avant le retour des salariés ?

Le protocole national de déconfinement pour les entreprises publiée le 3 mai par le ministère du travail précise que « *le Gouvernement a choisi de retenir un critère « universel » d'occupation maximale des espaces ouverts au public et en milieu de travail (...) de 4m<sup>2</sup> par personne (...) Pour un bâtiment de bureaux par exemple, cette surface est d'environ 80% de la surface totale pour tenir compte des espaces de circulation notamment. Pour un magasin, il convient de retrancher à la surface totale celle qui est occupée par les rayonnages et les réserves (entre autres) pour déterminer in fine la surface résiduelle pour l'accueil des clients. Quel est le résultat de l'application de cette norme pour chaque site, magasin et boutique ? La note précise également que « (...) en milieu professionnel, chaque collaborateur doit pouvoir disposer d'un espace d'au moins 4m<sup>2</sup>, y compris pour circuler. En conséquence, l'employeur cherchera, outre les réorganisations du travail permettant*

*de séquencer les process, à revoir l'organisation de l'espace de travail pour éviter ou limiter au maximum les croisements.* » Comment cela est appliqué pour chaque site, magasin et boutique ?

Conformément à cette note, des plans de circulation doivent être mis en œuvre. Quels sont les plans de circulation de chaque site, magasin et boutique ? Les marquages au sol sont-ils tous en place ?

Les trajets domiciles-travail : quel est le nombre de salariés se déplaçant en transport en commun sur chaque site, magasin et boutique ? En voiture particulière ? En co-voiturage ?

Comment sont pris en compte les trajets « à risques » au regard de la contamination ? D'ailleurs, Orange a annoncé fournir des masques aux salariés, 10 masques par salarié (200 000 au mois de mai) ; comment les salariés se rendent-ils sur chaque site, magasin et boutique en toute sécurité pour recevoir ces masques ? Un envoi par la Poste est-il prévu ? Si oui, la livraison pour le 11 mai est-elle garantie ?

Concernant les salariés ne souhaitant pas prendre de risque en transports en commun et ayant la possibilité de venir en vélo, qu'est-il prévu de l'application de la prise en charge de l'entretien ou de la location du vélo ?

Parkings : sur certains sites une saturation des parkings va se poser avec le déconfinement. Beaucoup de salariés éviteront les transports en commun. Avez-vous répertorié chaque site, magasin et boutique concerné et quelle solution est mise en œuvre pour prévenir ce risque ?

Horaires de travail : Est-il prévu de mettre en place des horaires aménagés pour gérer les flux d'arrivées et départs des salariés de chaque site, magasin et boutique ; ainsi que pour gérer les trajets en transports en commun ? Comment et quand les salariés en seront-ils informés ?

L'absentéisme : dans la période, l'absentéisme risque d'être plus élevé que la moyenne. Par quels moyens allez-vous maîtriser l'impact de l'absentéisme sur la charge de travail de chaque équipe ?

Typologie de métiers : combien de salariés dans chaque catégories : A, B et C par site toutes entités et périmètres confondus afin de s'assurer du respect de la limite d'occupation ? Comment va être prise en compte la règle annoncée des 50 % de présence dans les bâtiments (le diable est dans les détails opérationnels : par étage, par équipe, par ordre alphabétique ...).

Quid du dialogue social à la DORM ? Les élus CSE ont reçu le document sur les mesures d'accompagnement du déconfinement progressif sur leur territoire ce jour, 35 minutes avant la tenue de la CSSCT, et la CSSCT le découvre elle en séance ? La veille d'un long pont précédant la reprise effective de 421 salariés de catégorie A soit presque 47% de leur effectif total, c'est un peu fort de café même malgré le contexte, ne pensez-vous pas ?

Congés : quand les congés de mai (solde 201 et d'été seront-ils validés pour chaque équipe et activité ?

Restauration : Avez-vous un état des ouvertures des RIE / RIA ? Quel taux cela représente-t-il au 11 mai ? Comment prévoyez-vous d'informer les salariés sur l'ouverture de leur RIO, RIE /RIA

La ré ouverture d'un site sera-t-elle conditionnée à la ré ouverture du restaurant ?

Climatisation et ventilations : Malgré les informations transmises quant aux climatisations, beaucoup d'inquiétudes sur ce point dans les équipe ; la CFDT demande que figure dans chaque DUER les dates d'entretien des climatisations dans tous les bâtiments. Les climatisations seront-elles vérifiées et certifiées avant

l'ouverture de chaque site, magasin et boutique ? Il est aussi recommandé d'aérer les pièces très régulièrement ; comment cela sera appliqué dans les immeubles de grande hauteur dont les fenêtres ne s'ouvrent pas ? Dans son Webinaire « Comment reprendre l'activité sans ramener la mort à la maison », Technologia écrit « *la climatisation devra être vérifiée et prohibée pendant la phase épidémique sauf à démontrer son innocuité* ».

Passons maintenant au questionnement par périmètre.

### **Sur le périmètre Fonctions Support Finances :**

Les salariés sont répartis sur de très nombreux sites dont certains sont sur des départements qui à date sont en rouge. Quelle adaptation locale ? Si certains services sont déjà confinés avant d'autres, quelle répartition de la charge de travail pour chaque équipe ? Certaines équipes de cette division occupent également des bâtiments multi entreprises (comme IGH Tour Egée à Défense ou encore d'autres équipes de Vincennes et Noisy). Le PRA est-il identique pour l'ensemble des occupants de ces bâtiments toutes entreprises confondues ?

L'examen de la répartition des salariés de FSF suivant les 3 catégories (A, B, C) nécessite des éclairages :

En Catégorie A une équipe de 4 personnes est dédiée au service SAV premium de la Présidence ; cette prestation n'est-elle pas réalisable en télétravail ?

En Catégorie B nous notons une permanence juridique en physique sur de nombreux sites. Pourquoi cette activité est-elle indispensable sur place ? Pouvez-vous préciser les fonctions assumées par ces permanences juridiques ? La CSSCT du Secrétariat Général du 27/04 a reçu des réponses sur ces points qui ne sont pas reprises dans le document fourni aux élus du CSEC.

En Catégorie B est répertoriée l'équipe Projet Bridge : Quel est l'état du chantier ? Si l'équipe est basée sur ODS et pas sur le chantier, pourquoi n'est-elle pas en télétravail ?

Sur FSF nous avons donc 95% de la population sur des sites tertiaires. Quel est le calendrier d'ouverture de site ? Quels sont les critères de priorisation d'ouverture des sites ? Quid des autorisations de retour sur site, leurs critères d'attributions et qui les délivrent ? Quels seront les recours en cas de contestation ?

Les managers sont-ils formés à détecter les cas de détresse, quelle procédure à suivre si un manager repère un salarié éloigné en difficulté ? Comment gérer le problème de l'angoisse des transports commun sur la région parisienne avec des sites desservis par les lignes les plus saturées du métro parisien (ligne 13) ? Où sont les mesures spécifiques pour les personnes handicapées, RQTH ?

### **Sur le périmètre SCE :**

SCE c'est 6900 salariés dont 95 % des salariés en télétravail.

La vision de la direction c'est 60 salariés de Cockpit Sécurisé sur le site Cesson-Sévigné. Pour la CFDT, il manque les salariés Orange qui gèrent la logistique sur les sites, ainsi que les salariés P0-P1, et l'ensemble de nos sous-traitants qui assurent la sécurité et la maintenance de nos sites. Et peut-être les salariés chez nos clients.

Enfin, le retour au bureau sera potentiellement différencié selon le site.

Comment aligner les interventions de SCE sur celles des UI et UPR ?

Comment réaliser la jonction entre PCA et PRA pour la catégorie : Métiers/Entités/Communautés/Périmètres ? Car les problématiques sont différentes par exemple sur Orange Stadium et Cœur Défense.

Comment annoncer à un client qu'on planifie autrement son projet ou son SAV en évitant les RPS des salariés ? Car les projets sont gelés puisque non prioritaires par

rapport à OIV. Y a-t-il un budget prévu pour faire face au pic d'activité ? Comment respecter la contrainte du maintien de Cashflow et les besoins d'investissement pour répondre aux besoins des clients ?

Les outils du Système d'Information sont-ils adaptés aux contraintes que vont subir les salariés pendant la période de déconfinement ?

Comment garantir le socle sanitaire à partir du 11 mai sur la durée (tout au long de la pandémie) ?

Pour un salarié de segment C, qui n'a pas forcément suivi toute la communication de l'entreprise, quels sont vos arguments en quelques mots pour lui faire accepter le télétravail pendant plusieurs semaines voire plusieurs mois ?

Quelles sont les consignes de bienveillance données aux managers pour permettre aux salariés qui ne disposent pas de bonnes conditions de télétravail (mauvaise connexion internet, bruit, problématiques familiales, promiscuité, difficultés de concentration,...) qui souhaitent retourner sur site (Segment A et B) ?

### **Sur le périmètre TGI :**

Il existe dans certains sites des conciergeries (Orange Gardens) gérées par la direction, quelles mesures de protection vont être mises en œuvre pour les comptoirs d'accueil (pose de plexiglas ?), continuité des prestations de conciergerie (coiffeur, massage, livraison de courses, ...)?

Dans les 3ème lieux gérés par la Direction (local avec du matériel utilisé par les salariés dans l'exercice de leur fonction et mis à disposition de tous les autres salariés pour un temps libre de création/innovation), comment s'assure-t-on de la désinfection des matériels mis à disposition au fur et à mesure de leur utilisation ?

Accès site aux personnels non Orange mais en partenariat : école Simplon, villa Occitanie, Fab Lab ... : qui est responsable des mesures à mettre en œuvre, quel processus d'accès ? Quelles vérifications ?

Studio télévision, studio vidéo (utilisés pour la formation), showroom : quel processus de nettoyage entre les utilisations, quel processus d'accès ?

Les matériels de tests (cartes sim, mobiles de tests, live box, ...) : quel est le processus de nettoyage ? Qui nettoie le matériel ? Quand ? comment s'assure-t-on qu'il n'y a pas de risques de contamination entre 2 salariés qui se partagent le même matériel ou équipement ?

Les laboratoires de tests dont certains ont des accès sécurisés et limités (où le personnel de nettoyage n'a pas accès) et contiennent parfois plus de 20 PCs/serveurs : quel processus pour le nettoyage initial, quelle procédure d'accès et quel nettoyage après chaque utilisation ?

Les chambres anéchoïques (salles sourdes dont les murs sont couverts de mousse) : comment désinfecter ces chambres, quel processus d'accès pour les différentes directions et quelle désinfection entre 2 utilisations ?

### **Sur le périmètre DTSI :**

Il existe à la DTSI des métiers spécifiques jouant un rôle crucial pour l'ensemble du Groupe. Grâce à eux, le réseau a prouvé sa robustesse. La CFDT regrette qu'il n'y ait pas eu de présentation spécifique faite à la CPRPPST pour cette division.

Les métiers de la supervision et d'exploitation travaillent en 24/7 et sont prévus en retour sur site en catégorie B. Comment l'entreprise peut garantir le nettoyage des positions de travail aux changements de vacation en HNO et week-end ?

Comment seront assurées les mesures sanitaires nécessaires d'avant et d'après interventions des équipes intervenants en HNO lors des incidents réseaux ou équipements ?

Même question pour les sous-traitants travaillant habituellement ou intervenant ponctuellement dans nos locaux ?

Quelle partie du PRA d'Orange France s'applique aux métiers de proximité data center, qui sont des techniciens orange et SS traitant sur site technique avec un grand nombre de prestataire (matériel réseau, clim...) ?

Quelle partie du PRA d'Orange France s'applique aux techniciens itinérants intersites Orange, aux Technicien Soutien de Proximité ?

Quel sera l'impact sur la charge de travail des objectifs ambitieux sur la 4G et la Fibre pour les équipes DTSI ?

### **Sur le périmètre du reste d'Orange France :**

#### **En AD :**

Qu'en est-il du port du masque pour nos clients lors de leur venue en boutique ? Quelle doit être l'attitude de nos conseillers vis-à-vis des clients qui n'ont pas de masque ?

Merci de nous préciser la mise en œuvre opérationnelle de la formation in situ pour chaque boutique présentée en page 27 du document mesures d'accompagnement Orange France du 28 avril.

Concernant les réserves, contenant le matériel sensible des boutiques, précisez-nous comment et par qui elles seront entretenues quotidiennement ?

Quels sens de circulation, marquages au sol et capacitaires de personnels pour les back office de chaque boutique ?

Qu'advient-il de chaque salarié dont la boutique ne rouvre pas ?

Qu'advient-il des salariés lors des rotations de personnels (tous ne seront pas présents en même temps en boutique) ?

Qui va appeler les clients pour préparer les rendez-vous de chaque boutique ?

Une part importante de la mise en œuvre du PRA (adaptation des locaux, distribution des EPI etc..) repose sur les GSSO. Quels sont moyens complémentaires mis en œuvre pour les suppléer dans leurs tâches ?

Quasiment toute la DOGNE ainsi que l'IDF sont en zone rouge (carte du gouvernement). Quels seront les contraintes ?

Merci de nous préciser la liste des boutiques qui sont en centres commerciaux de plus de 40 000 m<sup>2</sup>. Ce sont bien des décisions locales en attente des préfectures qui conditionnent la réouverture de ces boutiques. Dans quels délais seront-nous informés ?

Lors du CSEC du 29 avril, la direction a précisé en séance qu'aucun objectif ne sera donné aux équipes des AD pour le mois de mai. Pourtant il semble que tous les managers ne soient pas informés de cette décision. De même, dans les documents précisant les actes commerciaux qui seront possibles, il est indiqué « pour souscrire Orange Bank possible en boutique mais push carte premium ». Cela ne peut-il pas être assimilé à de la vente forcée ainsi que des objectifs déguisés ? Les clients grand public auront des RDV de 30 minutes et pas une minute de plus !! Les collègues des boutiques s'interrogent sur comment effectuer certains actes comme la création d'un open ou autre, en proposant les différents services additionnels, le tout en moins de 30 minutes.

Est-il prévu d'allonger les temps de pause méridienne pour permettre aux salariés de déjeuner dans de bonnes conditions. Durant cette période, chaque situation personnelle doit être écoutée, étudiée car les risques psycho-sociaux sont plus importants.

Pour la CFDT il doit y avoir en permanence un vigile minimum par boutique, cela doit tenir compte de ses absences durant la journée (pauses) et de ses jours de

repos. Tout comme l'entreprise prévoit que lorsqu'il n'y a pas d'équipements de protections, il n'y a pas retour des salariés, pour la CFDT : pas de vigile protégé, pas d'ouverture de boutique.

Quid du corner de Saint-Pierre Canabady qui n'a aucun espace privé pour les salariés ?

### **Centres d'appels :**

Dans les centres d'appels de la relation client de la DO GNE, il semblerait que seuls les sites de Belfort, Valenciennes et Lens doivent rouvrir dans un premier temps. Pourquoi vont-ils rouvrir alors que les salariés sont en catégorie C ?

Au niveau du SCO NDF, il reste 37 salariés sur la partie nord qui ne peuvent être en télétravail.

La CFDT s'interroge sur les conditions de leur reprise d'activité :

A quelle distance les sites seront-ils du domicile des salariés ?

Comment vont-ils gérer les distances par rapport au lieu de travail habituel ?

Des frais seront-ils pris en charge ?

Seront-ils couverts sur les trajets ? Quels impacts sur leur vie personnelle ?

Les équipements SI seront-ils adaptés à leur activité ?

Comment seront gérés les déjeuners ?

Auront-ils la possibilité de refuser de travailler sur un autre site que celui auquel ils sont rattachés ?

Auront-ils leurs horaires habituels ?

S'ils ceux-ci sont modifiés, dans quel cadre cette modification pourrait s'inscrire ?

Retrouveront-ils leurs horaires par la suite de façon garantie ?

Quelle sera la présence managériale sur site ?

Il a été abordé un système de roulement sur la présence sur site afin de ne pas dépasser 50% de présents, comment cela va s'organiser concrètement ?

Combien de temps ont les salariés pour se déclarer comme personne à risque auprès de la médecine du travail ?

Quelles activités leur seront proposées en restant à domicile ?

Il est annoncé en SCO qu'il sera remis un formulaire attestant que le collaborateur a bien pris connaissance de toutes les mesures d'hygiène, santé et sécurité au travail et qu'il s'engage à les respecter. Le salarié devra le signer. La CFDT rappelle que la responsabilité légale de l'employeur de garantir la santé physique et morale du salarié ne peut être dérogée par ce document. Est-ce une consigne nationale qui sera généralisée à l'ensemble des personnels ?

### **UI :**

Il est prévu l'ouverture le samedi pour les interventions sur du volontariat mais cela pose des problèmes de pilotage. Qu'est-il prévu ?

La Reprise d'activité représente un travail considérable. Si le site n'est pas prêt les salariés devront-ils aller sur d'autres sites ?

Les salariés fragiles ayant des pathologies non encore reconnus en ALD n'ont aucune directive et ne savent pas quoi faire s'ils doivent intervenir chez le client. Doivent-ils se rapprocher du médecin du travail ? Quelles consignes ont été données aux médecins du travail dans ces cas précis ?

Malgré vos réponses à nos différentes interpellations, qu'en est-il de l'équipement en priorité pour les travailleurs handicapés car rien ne se passe localement.

## **Revenons à des choses d'ordre général.**

### **Télétravail :**

Les salariés qui vont gérer leurs enfants en même temps verront-ils leurs plannings ponctuellement aménagés ?

Seront-ils couverts lors des allers-retours pour récupérer leurs enfants à l'école le midi pour le déjeuner et à la sortie de l'école pour ceux qui seront scolarisés ?  
Notion d'accident de trajet.

D'autre part, dès le 14 Avril, la CFDT à la CPRPPST évoquait le sujet des positions de travail des télétravailleurs. Presque 1 mois après, si 2 PRA ont abordé le sujet (sans apporter de solution), d'autres périmètres comme la DTSI, n'ont pas écouté les multiples interventions en CSE et/ou CSSCT. Dans cette division la majorité des salariés travaillent sur le Système d'Information. Certains métiers comme les programmeurs de la DSI, disposent de positions de travail avec 2 ou 3 écrans 23 pouces sur site, et sont contraints à ne disposer que d'un écran de micro portable avec ou sans un écran personnel pour la majorité des situations. Pourtant, suite à la demande de la CFDT lors du CSEC du 29 avril, il semble que des DO / divisions aient déjà permis de récupérer du matériel nécessaire à de bonnes conditions de télétravail (écrans de grande taille, fauteuils ergonomiques, souris ergonomiques...) sur site notamment, voire en drive.

Comment cela va s'organiser sur chaque site ? Comment sera recensé le besoin ?

Pourquoi n'est-ce pas mis en œuvre partout ? Est-ce à cause de la spécificité des périmètres ?

Les salariés de catégorie C pourraient être amenés à faire du télétravail du 15 mars au 1er septembre, soit 5 mois et demi. Il est primordial de leur fournir rapidement un équipement plus adapté à la situation qui se prolonge, de façon à limiter les TMS.

Enfin, même dans un monde digital, il est nécessaire de pouvoir disposer d'une solution d'impression. Comment installer son imprimante personnelle sur son micro-ordinateur professionnel, quand même les droits d'administrateur ne le permettent pas ?

### **Statut des salariés :**

#### **Concernant les salariés avec enfants en garde :**

Quelle sera le type d'attestation demandée pour en bénéficier ? (certaines écoles ne vont pas rouvrir, d'autre ne pourront accueillir que 30% des élèves, des priorités sont établies pour accepter certains enfants plus que d'autres, certains peuvent être scolarisés un jour sur deux voir, une demie journée par jour, une semaine sur deux.....) sur l'honneur, de l'école.... ? Pour quelle raison demander un justificatif pour les salariés dont l'école des enfants sera fermée alors que le dispositif est ouvert à ceux qui ne souhaitent pas les y remettre ?

L'expertise nationale est chargée de toutes les infos si le collaborateur souhaite plutôt bénéficier du chômage partiel plutôt que de poser les 2 jours, 3 jours entre le 11 Mai et le 2 juin. Quand auront-nous une visibilité précise sur ce process ?

La CFDT considère que le bénéfice du chômage partiel doit être une exception et n'intervienne qu'à la demande expresse du salarié et après que toutes les autres solutions aient pu être examinées et proposées en local, tel que télétravail sur une activité différente

Plusieurs salariés peuvent alterner la garde de leurs enfants avec le conjoint. La règle écrite dans anoo indique que le dispositif (2+3) ne s'applique que sur des semaines entières. Or si un salarié Orange ne prend qu'un jour par semaine pour garder son enfant, lui déduit-on un congé ou bénéficie-t-il d'un ASA ? et s'il prend une demi-journée ou 2 ou 3 jours ?

**Objectifs** : Qu'en est-il pour les AD, les SCO, les AG ProPME, les AE sur le mois de mai ? et les suivants ?

## **IRP**

Quid du statut des IRP ? Dans quelle catégorie sont-ils placés eut égard à leur mission particulière qui n'a souvent que peu à voir avec le métier d'origine ? Quid de la fourniture des EPI ? Quels seront les moyens pour les représentants du personnel : Visite de site par les RP et CSSCT avant reprise, quid de la reprise du tractage (règle spécifique sur les documents papiers ?) Nettoyage locaux syndicaux ? Quid de la liberté de déplacement des IRP notamment si plus de 100km ? Sur certains périmètres il est demandé qu'ils prennent rendez-vous avec Préventeurs et Chargés des Relations Sociales afin de pouvoir se déplacer sur les sites, quelle est la consigne nationale à ce sujet ?

La réponse apportée par mail au vote de la résolution au CSEC du 28 avril n'a pas convaincu les élus de la CFDT. Nous estimons toujours que chaque PRA doit faire l'objet d'une consultation des CSEE à proprement parler dès lors que les mesures qu'il contient sont de nature à modifier l'organisation du travail, les conditions d'emploi, les conditions de travail ou les conditions de santé et de sécurité des salariés. Il en est de même si ce plan vise à mettre en œuvre des mesures destinées à assurer la santé des salariés sur leur lieu de travail. Il faut en outre, comme le rappelle l'article 8.2.1 de l'accord portant sur le dialogue social au sein de l'UES Orange que les décisions relèvent du pouvoir décisionnel du chef de l'établissement ; c'est à l'examen du projet de plan qu'il sera donc possible de se positionner sur les obligations de la direction de l'établissement vis-à-vis du CSEE. Confirmez-vous qu'aucune décision n'est à la main des Présidents de CSEE ni Directeurs d'entité ? Nous ferons, ici, un focus sur la DORM où à la Réunion la reprise de l'école ne s'effectuera que le 18 mai et dans seulement 13 communes sur 24 mais surtout sur Mayotte où le déconfinement n'est pas prévu pour le moment.

Vous avez fait état de 60 documents envoyés à la commission, les élus du CSEC n'en ont reçu sur le SharePoint que 31 pour cette information-consultation. Il était tout de même très intéressant d'entendre dans la présentation que des actions ont été menées en local sans que vous n'ayez connaissance de tout. Par ailleurs nous sommes preneurs des kit manager dont vous avez fait état dans la présentation de la CPRPPST.

**La crise sanitaire a malmené le dialogue social chez Orange. Il est temps de prendre compte la voix des salariés à travers leurs représentants. Comme l'a dit Laurent Berger : « la reprise d'activité pour bon nombre de travailleurs est angoissante. Si on veut redonner confiance, il faut développer du dialogue social. » La CFDT vous demande donc la liste précises des adaptations de mesures et consignes modifiées suite aux préconisations de la CPRPPST.**

**La CFDT conditionne son rendu d'avis aux réponses qui seront apportées à l'ensemble de nos questions.**

**La délégation CFDT**