

Crise sanitaire Covid-19 / Télétravail forcé

L'accord Télétravail de 2013 qui perdure à Orange est dépassé. Nous sommes dans cette crise hors de ce cadre, ce n'est pas non plus du télétravail occasionnel comme lors de situations de pic de pollution. Nous sommes en télétravail forcé depuis plus de deux mois. Et nous y resterons certainement jusqu'à fin août voire au-delà.

Orange doit fournir des conditions de travail décentes pour tou-te-s les salarié-e-s. Le risque est avéré et critique. En effet, plus les semaines passent, plus il y a de TMS, insomnies, migraines... dues notamment aux multiples réunions téléphoniques, aux conditions matérielles, de logement, familiales... Au niveau national 15% des télétravailleurs se déclarent dans des situations familiales critiques et 2% avec des cas de violences. **Il faut favoriser le retour en fonction des souhaits et non pas seulement en fonction de l'appartenance à une catégorie A, B ou C...**

Le déploiement du télétravail dans l'urgence, presque de manière « sauvage », pose des questions matérielles, mais aussi d'organisation collective. *Comment la charge de travail et les objectifs peuvent-ils être redéfinis en lien avec le responsable hiérarchique ? Comment la communication, à la fois formelle et informelle, s'organise-t-elle ?*

L'hétérogénéité de situations entraîne un sentiment d'injustice entre les salarié-e-s. À cela, il s'ajoute, notamment pour celles et ceux qui ont des enfants, une désynchronisation des horaires, à la fois individuelle et collective, source de tensions dans les équipes de travail, ainsi que le sentiment également d'une qualité de travail sacrifiée et d'un isolement professionnel renforcé.

Le télétravail ne peut être considéré comme la situation individuelle d'un-e salarié-e extrait-e de son lieu habituel de travail. C'est avant tout un mode d'organisation du travail, avec des critères propres, qui doit être pensé en amont.

Pour toutes ces raisons, les élus CGT revendiquent :

- **Pour le retour sur site** : L'autorisation pour tou-te-s les salarié-e-s qui vivent mal le maintien en télétravail à revenir sur site dès le 2 Juin et de prioriser le volontariat pour le retour sur site dans le respect des préconisations de distanciation ;
- **Pour la restauration** : La mise en place d'une indemnisation sur la paie dès que possible ;
- Que la Direction mette tout en œuvre pour qu'il n'y ait aucune dégradation des conditions de travail ;
- Que les horaires de travail soient encadrés strictement et en aucun cas les horaires doivent être allongés ;
- Que le télétravail ne soit pas permanent, l'intégration physique au sein d'une équipe est un maillon essentiel de la reconnaissance du travail par les collègues et du lien social ;
- Que d'un point de vue financier, le télétravail n'occasionne aucun frais supplémentaires par rapport au travail sur site :
 - une compensation pour tous les frais ;
 - et pour l'équipement, à minima, l'application de l'Accord télétravail pour tous.

ASC (Activité Sociale et Culturelle) – Règlement de compte à OK CSE

Dans une ambiance délétère, et après de nombreuses heures de discussions, les élu.e.s du CSE TGI ont fini par décider des premières mesures ASC. **Malgré la démission de la trésorière du bureau du CSE, la délégation CGT maintient Boumedienne Mersali (CGT) comme trésorier adjoint du CSE pour permettre la mise en œuvre de ces décisions :**

- **La prestation chèques vacances dans le cadre du Compte Familial de chacun des OD (Ouvrant-Droit) d'ici environ 2 semaines, pour tout ou partie du montant alloué (aucune participation financière demandée) ;**
- **Noël 2020 : une proposition de cadeaux pour chacun des OD, à hauteur d'une valeur de 70€ (chèque-cadeau, don à une association ou coffret cadeau).**

La CGT ne se contente pas d'informer mais revendique :

- Aucune suppression d'emploi, à chaque départ une embauche ;
- Maintien et développements des sites ;
- Arrêt des réorganisations perpétuelles.

Crise sanitaire Covid-19 : Plan de Reprise d'Activité (PRA)

Les situations de fragilité vis-à-vis du Covid-19

Nous sommes satisfaits du travail qui a été réalisé sur les situations de fragilité vis-à-vis du Covid-19 (soit à cause de pathologies, de situations sociales difficiles, ou de proches fragilisés par la crise sanitaire). C'est un sujet que la **délégation CGT** avait particulièrement revendiqué ; reste à voir maintenant la mise en œuvre qui va en être faite.

Les ASA pour garde d'enfants

La direction n'en a pas fini avec des dispositifs plaçant les salarié-e-s dans des situations de stress. Après avoir procédé à une opération « promotion » sur les ASA : « 2 JTL posés, 3 ASA offerts » en mai, aucune annonce n'a été faite, au 31 mai, pour le dispositif d'accompagnement en juin, juillet et août, alors que toutes les écoles ne sont pas rouvertes. La CGT souhaite rappeler ce qu'elle n'a eu de cesse de rappeler depuis les premières mesures de déconfinement imposées par Orange : **un plan qui ne prendrait pas en compte l'ensemble des mesures dans la société dans son ensemble provoquera des situations de risques pour les salarié-e-s, que ce soit au niveau des déplacements, de la continuité pédagogique ou des violences intra-familiales.**

Nous avons appris que le dispositif continuerait jusqu'au 4 juillet. **Pour la CGT, il faut que ce dispositif aille au-delà du 4 juillet car de nombreux centres de vacances risquent d'être fermés cet été.**

Les masques inclusifs

Nous avons rappelé **qu'il était nécessaire de prévoir des masques inclusifs pour les collègues de travail des salarié-e-s ayant un handicap auditif utilisant la lecture labiale pour communiquer.** La Direction prend le point, indiquant toutefois que ces masques ne seraient pas « homologués »... à suivre...

L'application « Stop-Covid »

Nous nous sommes assurés auprès de la Directrice de TGI que **son utilisation restera sur la base du volontariat.** La Directrice nous confirme aussi qu'aucune incitation (via avantages) ne sera faite pour son utilisation.

Les MAD de B<>COM

Pour finir, un ensemble de salariés de TGI qui semble avoir été oublié dans les plans de reprise : les salarié-e-s Orange « mis à dispositions » (MAD). **La CGT a proposé une résolution votée à l'unanimité pour demander à Orange de mettre une pression sur l'IRT (Institut de Recherche en Technologie) B<>COM, pour que cet institut ne mette pas en place, comme c'est le cas actuellement, un plan de reprise imposant aux salarié-e-s de revenir « obligatoirement » sur site d'ici la fin juin** (alors que le plan d'Orange incite plutôt au télétravail jusqu'au 31 août). Nous rappelons aussi que le président du CA de l'IRT B<>COM est un salarié de TGI.

Breaking News / Télétravail / Restauration

1. **Orange ne casse pas sa tirelire pour compenser la mise en télétravail forcé** : Orange décide (sans négocier avec les OS) une prime de dédommagement de 30 € pour les salarié-e-s n'ayant pas signé de contrat de télétravail régulier, et de 10 € pour celles et ceux qui ont signé un accord pour moins de 2 jours de télétravail par semaine.
2. Pour compenser l'absence de restauration collective, et suite à un accord de l'URSSAF, **un dédommagement de 5,5 euros par jour de télétravail sera versé directement à chacun-e des salarié-e-s** (sans être soumis à l'impôt). Pour le moment, ce dédommagement ne couvrirait que la période du 13 mars au 11 mai.

Bilan d'activités 2019 de TGI – Un manque criant d'informations

Le document transmis aux élu-e-s par la direction, est un parfait résumé de l'évolution des IRP sur les thèmes économiques : **la Direction fournit de moins en moins d'information aux élu-e-s, et les informations sont de moins en moins pertinentes...** Par exemple, dans le bilan, le nombre de brevets déposés n'apparaît pas, probablement parce qu'il ne s'exprime pas en euros. L'employeur fournit uniquement des éléments financiers. C'est-à-dire qu'**aucun élément ne permet d'évaluer par exemple l'intensification du travail.**

Nous avons rappelé que les élu-e-s n'étant pas des experts financiers, un document plus lisible et plus commenté était nécessaire ainsi qu'un ensemble de données plus complet.

Si l'on s'en tient aux documents fournis, visiblement les « comptes de résultats » affichés sont évalués aux bornes du groupe, c'est-à-dire, hors refacturations internes. C'est un choix qui a pour effet d'afficher des pertes de l'ordre de 30 fois le chiffre d'affaire, mais rassurons nous, cela ne correspond pas à la réalité, du moins, nous l'espérons...

(Bilan d'activités 2019, suite...) L'expertise des comptes d'Orange, faite en CCUES, permet de voir que la part des salaires dans la valeur ajoutée (= la valeur économique créée par l'entreprise) est en réduction régulière depuis au moins une dizaine d'année. En clair, **la part des richesses créées par le travail des salarié·e·s, qui leur revient sous forme de rémunération est de plus en plus faible !**

Pour la **CGT**, les données financières déconnectées de l'emploi et des conditions de travail n'ont aucun sens, puisque cela revient à séparer la création de richesse dans

l'entreprise et les conditions même de cette création de richesse.

Les élus CGT rappellent leurs revendications :

- **Le comblement de tous les postes ;**
- **A chaque départ une embauche** afin de ne pas dégrader les conditions de travail ;
- **Que la part des salaires dans la valeur ajoutée ne diminue pas sans cesse (en clair, une meilleure répartition des richesses).**

Rattachement de DMP à Orange France : les inquiétudes des salarié·e·s passées sous silence

Le projet de rattachement de La Direction Marketing Produit (DMP) à Orange France a été présenté aux élu·e·s. En amont, la Direction a multiplié les questionnaires, petits déjeuners, ateliers divers pour **récolter le ressenti des 75 salarié·e·s concerné·e·s**. Mais en CSE, elle s'est bien gardée de nous

présenter le résultat de ces dispositifs, se contentant de nous assurer que tout avait bien été pris en compte !

Devant l'insistance des élu·e·s, la direction a promis de présenter ces résultats rapidement. ... à suivre...

Point sur les projets immobiliers TGI – Et la rénovation des sites ?

Pour la **CGT**, nous regrettons le peu d'informations contenues dans le document de la Direction. Notamment, il n'est fait aucune mention aux alertes pour Danger Grave et Imminent (DGI) sur les sites de Lannion et d'Orange Garden :

- **Pour Lannion**, la Direction nous informe que **suite au déménagement YA vers FA, des poussières ont été mise en analyse**, mais que hélas la société experte semblait affectée par la crise Covid-19...
- **Pour Chatillon**, **suite à la fissure apparue dans un parking souterrain, les autres étages ont été expertisés**. La Direction dit mettre la pression sur l'expert pour avoir le rapport final complet, **à suivre donc... ?**

De nombreux sites sont absents du document, alors que des projets de rénovation semblent plus que nécessaires, nous citons par exemple pour Pessac une question DP d'octobre :

« Sauf à considérer (une fois de plus) que le site de Pessac n'a plus d'avenir chez OLS et chez TGI, que compte faire la Direction afin que le personnel du site soit traité sur le même

pied d'égalité que les autres personnels ? » ... la réponse de la Direction : « Une fois de plus, nous répétons que le site de Pessac est pérenne. »

Aucune réponse de la Direction en réunion de CSE pour une rénovation du site de Pessac. **Pour la CGT, tou·te·s les salarié·e·s de TGI doivent bénéficier du même niveau de conditions de travail.**

Enfin concernant, Orange Atalante (Rennes) on est étonné que l'installation soit spécifiée comme « finalisés »... cela semble un peu provocateur, car le déménagement sur le site s'est terminé 3 semaines avant le début du confinement, alors que plusieurs dossiers d'aménagement étaient encore en cours...

Pour la CGT, nous avons donc besoin au niveau du CSE d'une information réelle et sincère sur les projets immobiliers, sur les calendriers bien sûr, mais aussi sur les anomalies, accidents et surtout leurs traitements.

Vos représentants CGT (Elus CSE, RP, CSSCT, DS) à TGI site par site :

Blagnac : François Lavernhe (OLS) ; **Caen** : Christèle Roussel (OLS) ; **Grenoble** : Christelle Le Mezec (OLS)

Chatillon : Anne Lévy, Salim Mounir Alaoui (OLS), Boumedienne Mersali, Jean-Pierre Laigle, Jean-Pierre Sébille (OLN), Isabelle Muratori, Jean-François Pédinielli (Market), Patricia Lagneau, Valérie Barnole (OLR&DT)

Lannion : Aurélie Le Cam, Gaëlle Urvoas, Jean-François Peltier (OLN), Franck Le Bris, Isabelle Pettier, Thierry Foltete (OLS), Olivier Collin (Data&IA) ; **Marseille** : Jean-François Guinot (OLS) ; **Pessac** : Anh Tuan Nguyen (OLS)

Rennes : Dominique Poitevin, Eric Dussin, Frédéric Hugot, Jean-Christophe Paoletti, Jean-Luc Lévêque, Philippe Dupuy (OLS), Réjane Bourguin, Xavier Grall (OLN), Sandrine Ville (Market) ; **Sophia** : Jean-Pierre Rossi (OLN).

N'hésitez pas à contacter l'un·e de nos représentant·e·s sur les sites pour toutes questions.