



# Lettre d'Info CGT de DTRS DC

## L'essentiel de l'actualité de mai 2020

26/05/2020

### Dialogue social à la DTRS DC

Le ton a été donné concernant le dialogue social à la DTRS DC lors des réunions organisées les 4 et 5 février 2020 par la Direction afin d'y présenter les nouvelles [IRP](#). D'après ces présentations le dialogue social va « placer le salarié au centre de nos débats », qu'il est une « opportunité », qu'il va permettre d' « infléchir mutuellement les positions », qu'il va « considérer que les sujets permettant un échange transparent avec les salariés et leurs représentants sont plus nombreux », qu'il va y « associer activement les managers », que du « temps en échanges réguliers et parfois informel » y sera investi. A la **CGT** on dit chiche ! N'ayant pas eu de **réunion avec les délégués syndicaux** depuis le 18 octobre 2019, nous avons demandé une réunion car les sujets ne manquent pas : bilan développement des compétences, bilan social RH (effectif, formation, etc.), point sur COVID-19 (mesures sur Déconfinement, retours sur site, conditions d'intervention sur site pour TPHNO, récupération de matériel, etc.), visibilité sur la stratégie de notre unité (« Engage 2025 » et « Enjeux opérationnels de la DTRS »), calendrier du Dialogue social (rencontres DS, etc.), mise en œuvre d'ARCQ en 2020, EI et PDI dans le contexte sanitaire, SDIT (Lyon 2020, Campus Montpellier, etc.), activité des différentes directions. D'autre part, nous nous sommes saisis de l'intention affichée d'associer activement les managers pour transmettre certaines demandes directement aux Directeurs de chaque Direction Centrale, et nous recommencerons ! En 2019 comme en 2020, aucune **journée des nouveaux arrivants** n'a été programmée. **Côté CSSCT**, les moyens de fonctionner sont restreints : les visites de site sont mises entre parenthèse (situation sanitaire oblige), les élus sont donc dans l'incapacité de contacter directement le personnel, la Direction n'autorise aucun message envoyé à l'ensemble du personnel afin par exemple de leur proposer un moment d'échange via COOPNET pour faire le point sur leur situation et leurs conditions de travail. Le personnel pourra compter sur la **CGT** pour être représenté et informé. N'hésitez pas à nous contacter.



### Le télétravail contraint et improvisé : quelles conséquences ?

Pris de cours par la crise sanitaire, l'ensemble du personnel s'est vu obligé à travailler depuis son domicile. Poursuivi massivement depuis la mi-mars, le télétravail va se poursuivre à Orange jusqu'à fin août. Selon l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), la moitié des télétravailleurs se sentent plus fatigués que d'ordinaire. Près d'un sur deux estime travailler plus. Ce « télétravail n'est pas le nec plus ultra des conditions de travail », souligne Olivier Laviolette, dirigeant du cabinet Syndex qui conseille les représentants

des salariés. « Il y a des risques d'isolement, d'absence de déconnexion, de surcharge mentale ». Les élus **CGT** rappellent qu'avec la généralisation du télétravail, la responsabilité de l'employeur est directement mise en cause car il doit **garantir la santé et la sécurité de ses salariés**, durant leur temps de travail. Pour prévenir les TMS, il est urgent de donner au personnel la possibilité de récupérer le matériel nécessaire à l'amélioration des conditions de travail. Sur ce point, la **CGT** a interpellé les responsables de DCIRF, DFI, DPMO, DREAM et FABS.

## Plan de Reprise d'Activité (PRA) : les EI et parts variables en question

La revendication **CGT** face aux conditions de télétravail est que l'adaptation des pratiques managériales doit avant tout supprimer les objectifs du 1<sup>er</sup> semestre 2020, qu'une information explicite auprès de tous les salariés soit faite. Elle demande également une attention particulière sur le rythme des réunions professionnelles pour qu'elles n'entravent pas l'organisation de la vie en télétravail.

Orange doit faire confiance à ses salariés, en leur conscience solidaire et professionnelle, car ils donnent le

meilleur d'eux/elles-mêmes dans ces circonstances exceptionnelles.

La campagne des EI va démarrer en pleine période de « déconfinement » et l'évolution des EI et des parts variables devront être traitées. Sur ce point la DTRS DC devra nous indiquer si une souplesse sera possible afin de ne pas pénaliser son personnel.

## Les SDIT (Schéma Directeur Immobilier de Territoire) et le COVID 19

Certains se demandent si le coronavirus va faire disparaître les bureaux en open space, d'autres pensent au contraire qu'avec la pandémie, la pratique du « flex office », sans bureau attribué pour l'employé, pourrait s'accélérer. Pour notre employeur, une chose est sûre, les réponses sont claires...

Le CSEE DTSI s'est réuni les 19 et 20 mai avec à l'ordre du jour (Point 3) le [campus de Montpellier](#) et le [campus de Toulouse](#) ; les élus ont voté à leur encontre une résolution réclamant un « moratoire sur les dossiers immobiliers, un bilan sur l'expérimentation des espaces dynamiques sur Lyon Sky 56 et Lyon Lacassagne à 18 mois après les derniers

emménagements, et la suspension des informations consultations sur les autres projets immobiliers ». Pour le projet « Résonance », il s'agit d'un projet immobilier, mais surtout de la mise en place d'une nouvelle organisation du travail, l'agilité coordonnée. Sur ce point, une véritable formation est nécessaire, ainsi qu'un véritable accompagnement et une vraie animation. La CSSCT de la DTRS DC est mise à contribution dans ce dossier, et une réunion avec le chef de projet sur résonance V2 va prochainement se tenir. Les intentions sont claires et les représentants **CGT** ne manqueront pas de vous informer sur le sujet.

## Prime COVID 19 : dans les faits ...

La prime exceptionnelle Covid bénéficie d'une exonération de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est prévue à l'article 7 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020, modifiée par l'ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020 afin de permettre notamment son versement aux travailleurs mobilisés dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19. La prime exceptionnelle fait l'objet d'une exonération de cotisations sociales, de CSG, de CRDS, d'impôt sur le revenu et de l'ensemble des contributions et taxes dues sur les salaires dans la limite de 2 000 € ([lien](#)) pour les employeurs mettant en œuvre un accord d'intéressement. Concernant la prime promise à Orange, elle est de 1000 € et seuls 8000 salariés en bénéficieront. Compte tenu des conditions d'attribution de cette prime par l'entreprise (PCA sur site, ou face aux clients et intervenant de manière



régulière pendant toute la période de confinement), la DTRS DC nous annonce qu'il faudrait que le salarié soit sorti plus de la moitié du temps sur le terrain pour en bénéficier. Cette prime sera attribuée aux salariés au titre du PCA sur site de façon régulière ou face au client, donc **personne ne la percevra à la DTRS DC**

## Vos représentants **CGT** (mandatés CSSCT, RP, DS) à la DTRS DC :

Blagnac : [Thierry Esteve](#) (RP) ; Eysines : [Eric Lacoste](#) (RP, CSSCT, DS DTSI) ;

Bordeaux Château d'Eau : [David Devaux](#) (DS DTSI) ; Vanves : [Marc Rigollet](#) (DS DTSI)