

## Face à une crise sanitaire qui perdure, Préserver la santé des salariés N'autorise pas à leur faire les poches !



Suite au protocole sanitaire gouvernemental actualisé du 6 janvier dernier, Orange décline les nouvelles modalités, notamment concernant les tests et la continuité du travail à domicile.

La CGT constate que l'entreprise anticipe enfin en maintenant le télétravail à 100% pour tous sans préciser de date de fin. Au vu des derniers chiffres de cas positifs et suite à l'arrivée des nouveaux variant Covid, d'une contagiosité plus importante, c'est une bonne chose.

Mais est-ce aux salarié-e-s de payer les frais relatifs au travail à domicile ? Clairement, non. Cette inégalité de traitement entre salarié-e-s doit

cesser, Orange doit nous dédommager toutes et tous !

C'est d'autant plus important que le travail à domicile prolongé et non cadré engendre de la souffrance pour un nombre croissant d'entre nous : solitude, ou à l'inverse promiscuité accrue d'une famille enfermée entre quatre murs, voire violences conjugales... travail et domicile ne sont pas toujours compatibles.

S'ajoute la question relative aux accidents de travail. Orange refuse très fréquemment de les reconnaître pour le travail à domicile hors contrat de télétravail.

**Ce n'est pas aux salariés de payer les frais relatifs au travail à domicile.  
Orange doit assumer ses responsabilités d'employeur !**



Depuis la mise en place du couvre-feu à 18H, Orange admet la nécessité pour certains salariés de revenir sur site suite à leur souffrance en travail à domicile. La CGT regrette pourtant que cette mesure ne s'applique qu'une journée par semaine maximum. Il faut palier aux risques psychosociaux et revenir à une fréquence hebdomadaire plus importante. La CGT a donc réitéré sa demande d'ouvrir la possibilité aux salariés volontaires ou en détresse

La CGT revendique un véritable protocole de prévention afin de ne laisser personne seul face à la surcharge mentale causée par le travail à domicile subi. Nous demandons à ce que la DO nous informe rapidement sur les moyens qu'elle se donne pour anticiper et éviter le pire.

*Ensemble, plus nombreux & plus forts !*

## Sur la DO Grand Ouest, les fournitures sont remboursées en note de frais. Ce qui est possible sur la DO GO doit l'être en Ile de France !

L'incapacité de l'employeur à assumer ses devoirs envers les salariés en situation de travail à domicile, pointée par la CGT dès le 1er confinement de Mars 2020, reste inchangée : manque de matériels, commande de téléphone professionnel impossible, augmentation des frais énergétiques.

Les salariés sont en première ligne face à cette pandémie, nous attendons de la part de la Direction un minimum d'abnégation et une reconnaissance des risques encourus.

La prise en charge de ces frais via la prime télétravail de 15 euros versée par Orange est bien dérisoire.

La CGT rappelle enfin que l'entreprise se porte bien et a reçu un cadeau de 2,2 milliards d'€. Il y a donc largement les moyens de satisfaire les revendications légitimes des personnels.



### Comment peut-on vivre en IDF avec 1300 euros mensuels ?

**Chaque vendeur doit à minima toucher la PVC moyenne durant la crise sanitaire.**

**Dans les boutiques,** la baisse d'activité atteint 40% sur l'année 2020, ce qui impacte fortement la part variable des salariés de L'ADIDF. La CGT réclame toujours qu'en cette période de crise, la direction tienne compte des baisses de flux clients pour adapter les objectifs et maintenir à minima la moyenne de la part variable. Cela n'obère en aucun cas la validation de la PVC individuelle pour les gros vendeurs.

De plus, Orange place d'office les salariés des boutiques fermées en ASA Covid sans maintenir la PVC moyenne. L'entraide des autres boutiques sur volontariat est possible mais le capacitaire des boutiques et la géographie limitent les possibilités : il faudra procéder à des rotations pour chacun-e puisse faire un petit peu.

**Les salariés perdront donc du salaire quoi qu'ils fassent. C'est inacceptable !**

Les RP CGT constatent la difficile mise en application des mesures barrière. La répétition mécanique des consignes n'œuvre plus ; les livraisons sont ouvertes et stockées le jour même, sans les 24h de décontamination ; l'entretien client-conseiller multiplie les risques de contamination, la pause méridienne est devenue un enfer...

La DO doit respecter l'accord «Équilibre vie professionnelle / vie privée ». Suite au couvre-feu à 18h, les horaires des boutiques doivent s'adapter afin de permettre aux salariés d'assurer leurs besoins personnels. C'est une raison de plus pour se mobiliser !

### VOS ÉLU-E-S CGT AU CSE DE LA DO IDF

#### TITULAIRES EMPLOYÉS

Jérôme RONDEAU  
Sandrine MARTINHO

#### TITULAIRES MAÎTRISE

Alparslan POYRAZ  
Samira GOUJA  
Didier CACHELIN

#### SUPLÉANTS

Anthony TOUELLES (Employés)  
Patrice BOULON (Employés)  
Virginie CULLIN (Employés)  
Oualid BENZARTI (Maîtrise)  
Hanane BOURAHA (Maîtrise)  
Thierry DUNIS (Maîtrise)