



Déclaration préalable FOCom au CSE du 22 avril 2020

FO a pris acte de la suspension par le gouvernement du projet de retraite par points. Pour FO, c'est le retrait pur et simple du projet qui est attendu. A noter que la valeur du point serait indexée sur le PIB. Celui-ci accusant une chute vertigineuse, actuellement de -8%, imaginez l'évolution du montant de nos futures retraites.

FO souhaite que les revendications de personnels de santé et, plus largement du service public, ne soient pas considérées comme de nouvelles dépenses, mais bien comme un moyen d'éviter de compter nos morts.

N'ayant pas obtenu l'assentiment des Organisations Syndicales au travers d'un accord qui lui permettrait d'imposer la prise de CA pendant la période du confinement, Orange a tout de même pris la décision d'utiliser les ordonnances liées à la loi d'urgence. Ce sont donc de 3 à 6 JTL qui doivent être posés par les salariés avant le 11 mai 2020. Qu'en est-il du personnel sans RTT, notamment de certains dirigeants ? Quelle sera leur contribution solidaire ?

Orange a un rôle particulier à tenir pour assurer le fonctionnement des réseaux et des services indispensables au pays et au maintien du lien social. Les Organisations Syndicales sont bien conscientes de la nécessaire continuité de l'activité pendant et à la sortie du confinement. C'est pourquoi elles ont proposé des solutions à la Direction basées sur la confiance et le respect réciproques, à même de garantir un climat serein et rassurant dans cette période difficile de confinement. Elles se sont appuyées sur le sens des responsabilités des salariés, sur l'expérience et l'intelligence collective des managers et de leurs équipes.

La Direction a préféré passer en force et nous imposer de nouvelles contraintes.

Orange évoque un recours à la solidarité pour justifier ces mesures, alors que celle-ci repose sur des systèmes d'assurance (retraite, chômage, maladie...) que nos prédécesseurs ont créé.

Imposer aux salariés de poser des JTL pendant le confinement n'a rien de solidaire ! L'intérêt pour Orange est ailleurs. Peut-être faut-il chercher du côté des charges sociales, plutôt que sur l'aspect solidaire.

Un acte de solidarité pendant cette crise sanitaire aurait pu amener notre PDG à suspendre le versement du solde des 40 centimes par action au titre des dividendes 2019 aux actionnaires.

Stephane Richard a annoncé qu'il baisserait les dividendes, mais seulement de 30%, car selon lui, les petits actionnaires ne pourraient survivre sans cet argent. De quoi pleurer, mais de joie ou de consternation ?

La crise de l'hôpital public et du système de soin n'est pas du fait des salariés, qu'ils soient d'Orange ou d'ailleurs, mais le résultat des politiques de destruction du service public menées depuis des années par tous les gouvernements qui se sont succédés. Pourquoi devrions-nous en payer les conséquences ?

Certains salariés confinés ont été injustement déclarés inaptes au télétravail à domicile. Ils ont très mal vécu le fait d'être mis sur la touche arbitrairement.

D'autres télétravaillent depuis leur domicile, alors que celui-ci n'était pas conçu pour aménager un bureau permanent, avec tout ce que cela sous-entend : avoir une imprimante, un accès internet avec un bon débit, un casque et un écran capables de supporter des heures et des heures de communication en mode conf tel...

Beaucoup peuvent difficilement s'isoler s'ils partagent leur appartement avec un conjoint et/ou des enfants, contraints eux aussi aux télétravaux.

Des cas de surexposition auditive nous sont signalés. Une collègue a même été victime d'un choc acoustique. En effet, n'ayant pas d'autre choix, certains se servent de kits piétons ou autres oreillettes, matériels inadaptés aux télétravaux, alors que nous devrions utiliser un casque téléphonique communicant sécurisé (avec écrêtage du bruit), si l'on en croit les recommandations des médecins du travail.



Notre Fédération a écrit le 14 avril à Stéphane Richard afin de l'alerter sur le surcoût supporté par tous les télétravailleurs depuis la crise sanitaire que nous subissons. Quid de la participation de l'entreprise pour compenser notre surconsommation en eau, chauffage, électricité ? Quid de notre indemnité repas ? Quid du remboursement de nos dépenses en fournitures (papier, cartouches d'encre, achat d'imprimante...) ? Alors que nous restons sans réponse, vous avez l'indécence de demander avec insistance aux salariés de poser leurs JTL avant la fin du confinement.

FOCom souhaite connaître les conditions d'attribution de la prime exceptionnelle pour les personnels participant au Plan de Continuité d'Activité. Qui est concerné en DOGSE ? Quand la prime leur sera-t-elle versée ?

La Confédération FO engage des démarches pour que le Covid 19 soit reconnu comme maladie professionnelle. FOCom aimerait qu'Orange monte des dossiers de reconnaissance pour tout salarié ayant contracté le virus sur le lieu de travail.

FOCom souhaite que l'entreprise fasse suivre un test de dépistage à chaque salarié.

Nombre de salariés et de managers s'inquiètent beaucoup des conditions de leur retour sur les sites. Les organisations de travail actuelles comme le flex desk, l'open space ou la méthode AGILE..., sont difficilement compatibles avec la préservation de la santé pendant cette période de pandémie.

Nous apprenons étonnamment par voie de presse que notre PDG annonce la réouverture de certaines boutiques dans les jours qui suivront la fin du confinement. Les élus FOCom seront très vigilants sur les conditions de reprise d'activité. La disparition du risque Coronavirus n'étant pas annoncée pour le 11 mai prochain, nous veillerons à ce que, conformément à votre obligation de protection des salariés, vous limitiez le cadre de ces réouvertures à des besoins « essentiels ». Nous espérons également que vous ne profiterez pas de la reprise d'activité pour multiplier les propositions d'ouvertures exceptionnelles les dimanches et jours fériés.

Alors que le métier en boutique est de plus en plus contraignant, que vous leur demandez toujours plus et qu'elles répondent toujours présentes, vous leur coupez l'élan et ceci est inacceptable !

Prenons comme exemple la VALO en ADRAA, qui a progressé de 5,7% en 2019 :

Si l'on compare la PVC moyenne de 2019 à celle de 2018, celle des conseillers client baisse de 7,2%, celle des ACAC baisse de 2,2 % et celle des RB enregistre une petite hausse de 1,2%.

Ce n'est pas ainsi que vous encouragerez vos vendeurs à rester en Boutiques, ni les salariés à venir combler les départs.

Pour finir, les inégalités des salaires entre les hommes et les femmes persistent. Les remplacements des départs par des CDI sont encore largement insuffisants. On enregistre toujours plus de soustraction. Les intérimaires sont désormais préférés aux CDD. La précarisation de l'emploi continue de plus belle.

Souhaitez-vous vraiment être une référence en matière de qualité de service et d'humanité ?