



## Déclaration préalable FOCom au CSE extraordinaire du 4 mai 2020.

La crise sanitaire sans précédent que nous traversons est une épreuve pour toute la population. L'activité de l'entreprise est au cœur de la vie de la nation et le personnel d'Orange a su se mobiliser pour assurer la nécessaire continuité de service. Leur efficacité, leur professionnalisme et leur dévouement ont été salués comme il se doit à plusieurs reprises. C'est pourquoi, il est inadmissible que les télétravailleurs, ou les salariés en Plan de Continuité d'activité, ne sachent toujours pas comment ils vont être indemnisés, ni s'ils vont être éligibles à une prime COVID 19, alors qu'ils ont permis cette continuité de service depuis le 17 mars. Ils ont fait le job, ils attendent que l'entreprise les dédommage autrement que par des remerciements, fussent-ils sincères et appréciés.

Le 30 avril, La Direction Nationale a annoncé qu'elle donnait une suite favorable au courrier que la fédération FOCom avait adressé au PDG d'Orange le 14 avril dernier. Dans le cadre de la mise en œuvre massive du télétravail et de sa prolongation bien au-delà du dé-confinement, FOCom avait revendiqué des mesures exceptionnelles pour les 55000 télétravailleurs d'Orange :

- la fourniture d'équipements complémentaires à domicile pour améliorer des conditions de travail qui vont perdurer : siège ergonomique, écrans, etc.
- la prise en charge des frais professionnels occasionnés par le télétravail à domicile : frais de chauffage, électricité, internet, téléphone etc., restauration, ainsi que l'acquisition du matériel nécessaire à l'accomplissement de la prestation de travail si celui-ci n'a pas été fourni par l'entreprise. L'URSAFF liste ces frais professionnels et rappelle que « Le télétravailleur est un salarié à part entière. Il bénéficie des mêmes droits individuels et collectifs que ses collègues travaillant au sein de l'entreprise ».

L'entreprise va donc démarrer la livraison des équipements nécessaires au « bon télétravail » et planche sur la mise en pratique de mesures financières. Nul doute que ce budget sera compensé, notamment par la réduction des coûts de consommation d'énergie au sein des locaux de l'entreprise depuis le 17 mars, ainsi que par l'arrêt des frais de déplacement professionnel depuis ces deux derniers mois. Merci de nous donner les précisions d'application de ces mesures en DOGSE.

FOCom est également très engagée et vigilante à faire respecter deux autres droits fondamentaux inscrits dans la loi, pourtant malmenés dans les circonstances actuelles : « L'employeur qui accepte le recours au télétravail s'engage à tout mettre en œuvre pour que le respect de la vie privée du télétravailleur soit garanti ». « Le télétravail doit être sans incidence sur la charge de travail et sur le temps de travail du salarié, tel que prévu dans son contrat de travail ». Il est important, surtout dans cette période exceptionnelle, de préserver tous les droits qui nous protègent actuellement, en tant que salarié.

Depuis le 1er mai 2020, le dispositif gouvernemental d'arrêt de travail pour garde d'enfants est transformé en chômage partiel. Pour Orange, la direction impose un nouveau dispositif qui s'appliquera du 11 mai au 2 juin : les parents qui ne peuvent pas travailler à distance et qui n'auront pas la possibilité de mettre leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans à l'école, devront poser, chaque semaine, deux jours de congés et auront trois ASA rémunérées pour garde d'enfants.

La direction justifie cette mesure en expliquant qu'elle traite ainsi de la même manière les salariés de droit privé et les fonctionnaires tout en évitant de recourir à la solidarité nationale (chômage partiel). Plutôt que de prendre des jours de repos aux parents, FOCom suggère de leur permettre de



bénéficiaire d'ASA rémunérées sur la totalité de la période, d'autant qu'elle risque de se prolonger au-delà du 2 juin 2020, si les écoles ne peuvent pas accueillir leurs enfants.

Les élus FOCom du CSE DOGSE déplorent n'avoir reçu les dossiers en lien avec le Plan de Relance d'Activité que le jeudi 30 avril à 12h45, soit une demi-journée avant la tenue du CSE, compte tenu du 1<sup>er</sup> mai, jour férié et du week-end qui a suivi.

La délégation FOCom souhaite que le PRA soit présenté en information consultation lors d'un prochain CSE DOGSE.

Réouverture en AD : les 200 boutiques GDT devraient rouvrir dès le 11 mai. Pour ce qui est des boutiques Orange, combien d'entre-elles vont rouvrir en DOGSE le 11 mai et sous quelles conditions ? Sera-t-il réellement fait appel au volontariat ? Comment allez-vous solliciter les vendeurs, y aura-t-il des pressions exercées auprès du personnel ? La base du volontariat sera-t-elle toujours de mise au-delà de la première semaine de sortie du confinement ? De quelles protections allez-vous les doter et comment allez-vous équiper les boutiques ?

Télétravail : comment se fait-il que certains collègues ne soient toujours pas équipés de casques, d'écrans ou de mobilier, alors qu'ils ont déposé des DMI ?

Maintien de rémunération, PVV, PVC, PVM : quid des engagements pris par Stéphane Richard en début de confinement ?

Techniciens : de combien de masques disposez-vous pour leur sécurité et celle de nos clients ?

Une vigilance particulière vous sera demandée pour nos collègues porteurs d'un handicap, le PRA ne pourra pas être pensé sans eux, tout en tenant compte de leur situation particulière.