



## Déclaration préalable FOCOM au CSE du 24 juin 2020.

Un remaniement du comité exécutif d'Orange vient d'être annoncé. Le communiqué de la direction explique que la « nouvelle équipe sera engagée autour de Stéphane Richard pour accélérer la mise en œuvre du plan stratégique du Groupe ». Nous espérons que cette « nouvelle organisation, repensée après la période de crise sanitaire d'une ampleur inédite », saura en tirer les leçons, comme s'y est engagé notre PDG. Pour FOCOM, le monde de demain doit remettre au centre de l'organisation et des priorités, les aspects humains, sociaux et environnementaux.

Très concrètement, il faut repenser les espaces de travail et abandonner le « tout open space » et le « tout flex », ce qui ne semble malheureusement pas être le cas aujourd'hui. Cela doit se traduire aussi par une politique de rétribution ambitieuse, à contractualiser lors de la négociation salariale en cours, avec l'octroi d'une prime de reconnaissance de l'engagement de tous les salariés et faisant de 2020, l'année de la mise en place du treizième mois de salaire à Orange. Pour ce faire, nous espérons que le futur directeur des ressources humaines et de la transformation du Groupe, Gervais Pellissier, soit à l'écoute de nos revendications et qu'il abandonne ses réflexes d'ancien directeur financier. A en croire les compte rendus des premières réunions sur la NAO 2020, on est loin du compte. Quel message nous envoie Stéphane Richard avec la nomination d'un financier aux ressources humaines ?

De plus en plus de salariés sont en télétravail. Ils sont 39% d'après le bilan 2019, dont 95% travaillent de chez eux. Ceci sans tenir compte évidemment de la crise COVID 19. Sans attendre la négociation d'un nouvel accord en septembre 2020, FOCOM demande que l'ensemble des télétravailleurs soient dédommagés de leurs frais, ainsi que des repas de midi et ce, jusqu'à leur retour sur site.

Le bilan social est, comme chaque année, catastrophique. Vous restez imperturbables et vous continuez votre politique destructrice d'emplois et pauvre en reconnaissances. En vidant l'entreprise de ses salariés et en concentrant ses effectifs sur les gros sites, Orange n'est plus une entreprise citoyenne. On abandonne petit à petit notre présence sur le territoire.

FOCOM s'oppose au nivellement par le bas de la médecine du travail. Vous ne remplacez plus les médecins qui s'en vont et vous vous contentez de dispatcher les effectifs entre les médecins qui restent. Quant aux infirmières, elles subissent la sectorisation, sans avoir leur mot à dire.

FO est contre le travail du dimanche. Nous prenons acte que celui-ci est basé sur le volontariat des salariés et que vous nous présentez des prévisions d'ouvertures « optimistes ». Toutefois, nous avons du mal à comprendre toutes vos logiques prévisionnelles.

Une négociation (ou concertation) est en cours sur les locaux syndicaux. Nous ne sommes pas du tout d'accord avec l'inventaire qui nous a été adressé sur l'existant, que ce soit sur la localisation ou sur le nombre d'ETP par commune ou département. Nous sommes en attente de locaux agréables, spacieux et en nombre suffisant, afin de nous permettre d'accueillir dignement nos collègues sur l'ensemble de l'immense territoire de la DOGSE. Il est hors de question d'accepter les placards de SKY56.



Comme chaque année, nos deux UI sont rentrées en plan radial. La chose étant récurrente, il est temps d'embaucher des jeunes techniciens et techniciennes en nombre suffisant pour ne pas perdre nos compétences et s'assurer ainsi une satisfaction clients à la hauteur de vos attentes.

Les Plans d'accompagnement Mobilisation ETE 2020 fraîchement présentés dans les UI masquent des plans Radial afin de mobiliser les moyens sur des périodes exceptionnelles, les plans radial ne se déploient qu'en période de catastrophe. Aujourd'hui, la catastrophe, c'est le manque flagrant de moyens et le manque de Techniciens formés et opérationnels sur tout le territoire que vous n'avez pas su anticiper, faute d'une véritable GPEC. Encore une fois, vous tirez sur la corde. Vous savez les oublier sur la prime COVID-19 quand vous n'avez plus besoin d'eux et vous retournez les solliciter pour les mettre sous pression en plan d'Été. Ces plans n'ont plus rien d'exceptionnel, c'est juste le moyen que vous avez trouvé pour demander toujours plus au Personnel présent pour ne pas embaucher !

Depuis les accords OARTT, les heures supplémentaires effectuées avant la 39<sup>e</sup> sont appelées complémentaires, donc n'ouvrant pas droit aux majorations de 25%. De plus, ces heures sont systématiquement rendues à 50% et payées à 50%. Personne ne peut se les faire payer intégralement, c'est inacceptable, contrairement aux pratiques habituelles.

Pourquoi l'ensemble des porteurs de mandats IRP, en continuité d'activité et donc en contact avec les salariés et la direction de la DOGSE durant la période du 17 mars au 11 mai, n'ont pas été éligibles à la prime COVID-19, alors qu'ils étaient bien face aux clients internes de l'entreprise ?

Les CSSCT ne sont pas des chambres d'enregistrement. Comme pour feu les CHSCT, les membres des CSSCT doivent pouvoir participer aux visites de sites sur leur temps de travail au travers de convocations ou invitations de l'entreprise.