

Accompagnement des salariés de l'UES Orange

dans le cadre d'opérations de délestage

électrique mises en œuvre par l'opérateur

d'énergie

Questions/Réponses

Version 6 du 17 octobre 2023

Les réponses apportées sont celles prévues à date et peuvent évoluer avec les mesures mises en œuvre par l'opérateur d'énergie et les échanges avec les instances représentatives du personnel.

Une actualisation régulière sera réalisée en fonction également des circonstances et des retours d'expérience en situation réelle.

Cette version du Questions/Réponses apporte des précisions à la réponse de la question 3 et deux nouvelles « Q/R » n°13 et n°17 ont été ajoutées

Sommaire :

1/ Information d'ordre général

2/ Questions d'ordre RH

1/ Information d'ordre général

Q.1 Qu'est-ce qu'un délestage électrique ?

Un délestage est un levier que RTE peut activer en dernier recours pour faire baisser la consommation et éviter une coupure de grande ampleur en France.

Un délestage est l'organisation de coupures d'électricité localisées, temporaires et réparties sur le territoire. Elles sont mises en œuvre lorsqu'il n'y a pas suffisamment d'électricité en France pour faire face à la consommation.

Q.2 comment suis-je informé ?

RTE assure l'information d'un possible délestage électrique auprès de la population française via, entre autres, le site Monecowatt : <https://www.monecowatt.fr/>. En cas de délestage avéré, RTE avisera l'ensemble de la population la veille à 17h. Orange fera le nécessaire afin de prévenir les salariés dont les sites Orange sont concernés par un délestage électrique via un SMS et un push mail.

2/ Questions d'ordre RH

Q.3 En cas de délestage électrique de mon site de travail orange, où trouver les consignes RH en fonction du métier exercé ?

Les consignes sont disponibles directement sur la page : <https://oran.ge/kitdelestage>

Ces consignes auront été partagées par le manager en amont d'une opération de délestage électrique.

Pour rappel :

- Le télétravail sera activé pour toutes les activités éligibles.
- Concernant les activités non télétravaillables, se référer aux consignes métier (voir question 5 de ce questions/réponses)

À noter : Les apprentis et stagiaires ne peuvent pas bénéficier du télétravail régulier. Le cas échéant, ils peuvent bénéficier de télétravail occasionnel, en accord avec leur manager et/ou tuteur, et sur validation managériale :

- Pour les apprentis, ils peuvent déposer une demande télétravail occasionnel (jusqu'à 3 jours/mois).
- Pour les stagiaires, uniquement dans certaines circonstances exceptionnelles (ex : grève des transports, crise sanitaire) ils peuvent déposer une demande télétravail occasionnel (jusqu'à 3 jours/mois).

Q.4 En cas de fermeture du site de travail Orange et télétravail possible à domicile, quel motif dois-je saisir dans l'application TLOC (ou application disponible dans mon entité) ?

Le motif à saisir dans l'application TLOC est « délestage électrique » pour les salariés n'ayant pas de contrat/avenant de télétravail.

Pour les entités du groupe n'utilisant pas l'application TLOC, il convient de se référer aux consignes de saisie dans l'outil spécifique de l'entité.

Q.5 En cas de fermeture du site de travail Orange et mon activité n'est pas télétravaillable ?

Si l'activité n'est pas télétravaillable, il faut se référer aux consignes managériales partagées en amont du délestage.

Un kit manager est mis à disposition à compter du 01/12/2022.

Les consignes générales sont également disponibles à cette adresse :

<https://oran.ge/kitdelestage>

Q.6 Quand puis-je revenir sur mon site de travail Orange touché par un délestage électrique ?

Les salariés dont le site de rattachement est situé en zone délestée, seront avisés par mail et par SMS lors de la réouverture du site « fin de délestage et remise en bon état de fonctionnement des sites confirmée ». Il convient d'attendre cette information avant de se rendre sur son site de travail habituel.

Q.7 Que faire en cas de délestage électrique du domicile et un télétravail programmé ce jour-là ?

Contactez au plus tôt le manager pour venir travailler sur le site de travail habituel Orange si celui-ci n'est pas délesté. En cas de délestage du site Orange également, restez en télétravail et contactez votre manager pour la poursuite de l'activité.

Q.8 Le salarié ne souhaite pas télétravailler alors que son site de travail habituel est fermé pour cause de délestage. Quelles possibilités ?

Le délestage électrique relève de circonstances exceptionnelles, le télétravail, même occasionnel si aucun avenant télétravail n'a été signé, est la solution qui s'impose.

Si cette solution ne peut être retenue, après accord du manager, le salarié peut poser un JTL ou un CA.

A défaut, exceptionnellement et après nouvel échange avec le manager, le/la salarié(e) sera informé(e) qu'il/elle sera en absence autorisée non rémunérée qui fera l'objet d'une retenue sur salaire correspondante.

Q.9 Que faire en cas de fermeture d'école en raison d'un délestage électrique ?

Le salarié télétravaille dans la mesure du possible en accord avec son manager. En cas d'impossibilité, il peut recourir à une demande d'ASA pour garde imprévisible d'enfant dans les conditions habituelles d'attribution de cette absence.

Q.10 Faut-il mettre à jour le DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels) ?

L'hypothèse du délestage électrique est aléatoire et temporaire (hiver 2022/2023) et les solutions envisagées sont déjà éprouvées, il n'y a donc pas lieu de mettre à jour les DUERP. Si le délestage venait à perdurer, cette position pourrait évoluer en fonction des retours d'expériences réalisés.

Q.11 Faut-il mettre à jour le Règlement Intérieur ?

Il n'y a pas lieu d'envisager une mise à jour des Règlements Intérieurs.

Q.12 Peut-on prévenir par SMS + mail les salariés en HNO éventuellement (Horaires Non Ouvrables - la veille du délestage + le matin avant 8h) ?

S'agissant de circonstances exceptionnelles, il convient d'utiliser tous moyens pour communiquer au plus tôt les informations aux salariés qui en prendront connaissance au moment de leur prise de poste lors de leurs premières connexions.

Q.13 Les salariés seront prévenus la veille par SMS+Mail que leur site de travail habituel sera fermé mais qu'en est-il des salariés exerçant leur télétravail sur un site satellite (donc non visible sur la fiche annuelle du salarié) ? comment auront-ils l'information que ce site sera fermé ?

Il convient de consulter la veille d'un délestage (information **d'un possible délestage** communiquée à J-3) le site d'information recensant les sites Orange fermés : <https://oran.ge/kitdelestage>

L'information sera disponible la veille à partir de 18h. Par précaution, il faut consulter ce site au plus tard le jour du délestage avant tout déplacement pour aller sur le site de travail Orange

Q.14 Pour le télétravail en cas de site Orange Délesté, est-il prévu un ticket restaurant ou une indemnité restauration ?

La restauration est une Activité Sociale et Culturelle (ASC) dépendant des Comités Sociaux et Économiques d'Établissement (CSEE).

Les salariés appartenant à un CSEE relevant de la gestion mutualisée de la restauration collective bénéficieront d'un titre-restaurant dans le cadre de leur avenant télétravail.

Les CSEE non-délégués de l'UES qui gèrent de manière autonome leur activité sociale et culturelle de restauration décident de la politique qui s'applique aux salariés de leur périmètre.

Dans ce cadre, tous les salariés touchent pour chaque jour travaillé, sur site ou en télétravail, leur subvention Restauration sous la forme choisie par chaque salarié.

Pour toute information relative à la restauration, les salariés concernés sont invités à se rapprocher de leur CSEE

Q.15 Quelles sont les mesures prises en cas de RDV avec le médecin du travail sur un site touché par un délestage ?

Le RDV est reporté à l'initiative du Service de santé au travail.

Q.16 En cas de télétravail à 100% à domicile sur préconisation du médecin du travail, que faire en cas de délestage du domicile ?

En cas de télétravail à 100% sur préconisation du médecin du travail, le télétravail est maintenu. Le salarié doit se rapprocher au plus tôt du manager pour étudier la poursuite de l'activité en télétravail pendant la période de délestage.

S'il s'agit d'un télétravail préconisé par le médecin du travail mais portant uniquement sur quelques jours ne couvrant pas la totalité du temps de travail (ex : 4 jours de télétravail sur 5 jours travaillés. Pour rappel, jusqu'à 3 jours de télétravail par semaine, il s'agit d'un contrat/avenant de télétravail « classique »), le salarié doit se rapprocher au plus tôt de son manager pour changer de jour de télétravail et venir travailler sur son site de travail habituel si le site Orange n'est pas délesté (voir question/réponse n°7 de ce document).

Q.17 Quelles sont les règles concernant les astreintes et interventions exceptionnelles à Orange SA ?

2 accords pour Orange SA ont été signés le 3 août sur les astreintes et les interventions exceptionnelles.

Ces accords sont disponibles sur Anoo : Temps de travail / Congés > Temps de travail > Périodes particulières (nuit, astreintes, we) > Les astreintes et les interventions exceptionnelles