

La prise en compte et la satisfaction des besoins de Santé, Sécurité et Conditions de Travail du personnel! Toujours une priorité de la CGT !

Les élections professionnelles restent et resteront un évènement majeur dans la vie démocratique dans l'entreprise.

Le personnel s'est exprimé et a placé la CGT en seconde position avec 20,10% des voix.

Ce scrutin modifie la représentativité dans le sens de l'accompagnement des choix de la direction.

Ces résultats sont pour une part, le reflet de l'évolution du salariat au sein d'Orange, le miroir des regroupements et concentrations de périmètres CE, et d'autre part l'image de l'implication de toutes les forces tant du côté des syndicats que du côté de la direction, pour qui le taux de participation et les différents scores servent de baromètre social.



Le vote électronique imposé par la direction et avalisé par certaines organisations syndicales n'aura pas été neutre : interventions techniques sur le système à l'initiative de la direction d'Orange, intervention du prestataire en plein milieu du scrutin, des pics de vote étonnants lors de la dernière heure du scrutin...

Ces résultats, pour la CGT, renvoient désormais chaque organisation syndicale à ses responsabilités.

La CGT restera déterminée à agir dans l'intérêt de tous les salariés au CN SHSCT où la CGT conserve ses 6 sièges, pour améliorer le bien être, la santé, la sécurité, les conditions et l'organisation du Travail.

Accidents graves significatifs

Depuis le 10 avril, 5 accidents qualifiés de significatifs par Orange se sont produits : brûlures d'un intérimaire avec de l'acide, une électrisation d'un salarié lors de dépose de câble, une autre (20 KV) pour un sous-traitant lors de travaux en hauteur avec nacelle, une chute d'échelle lors de travaux en hauteur, un accident mortel de circulation.

Les analyses des 4 premiers accidents font apparaître entre autre, un manque dans la prise en compte de la prévention et de ses moyens par les

entreprises externes (pas d'évaluation du risque chimique, absence d'analyse de situation amenant des salariés à « ...choisir entre deux risques...dixit la direction !), les limites de l'intervention technique de dépose de matériel chez les clients Entreprise, le manque de déport de certaines nacelles et les anomalies de l'ingénierie du réseau en ligne terminale.

Il est à noter que 4 de ces accidents concernent des salariés travaillant pour des UI.



Une enquête est en cours pour déterminer les causes de l'accident mortel.

La Direction s'est rassurée en indiquant qu'il ne fallait jamais baisser la garde en termes de prévention, que « l'intelligence humaine devait prendre le pas sur le risque » (re-dixit la direction !), mais la CGT a rappelé :

1. le manque de moyens des CHSCT pour prévenir les risques.
2. l'obligation de résultat de l'entreprise en matière de sécurité et pas seulement pour la productivité !

Aménagement et fonctionnement des plateaux télécom, ou le rêve de nouveaux Open-Space...



Se servir de l'espace de travail comme levier pour mieux faire fonctionner les plateaux et centres d'appels, tel est le rêve de toute entreprise pour accroître... la productivité !

Entre verbiage qui fait bien (*reverse mentoring*, *kick off*, *microblogging*, *Open vide présence*, *développement de l'open allocation*, *Hub d'innovation ouvert*, etc) et termes ou mots qui vont bien (liberté, prise de conscience, travail en équipe, vraie vie du terrain, convivialité, etc), Orange se targue d'innover un nouveau modèle de plateau où « tout le monde il sera beau, tout le monde il sera gentil... »

Selon Orange, le projet conduit sur l'UAT à Marseille (alors que ça existe déjà sur Arcueil par exemple !) qui pourrait ensuite être décliné sur les autres plateaux, serait partagé par le personnel.

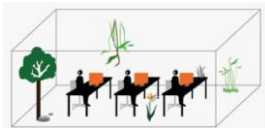
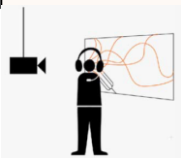
Pour la CGT, si l'aménagement des postes de travail, avec les ergonomes, avec le personnel, constitue un élément clé du bien-être au travail, d'autres facettes du travail ne sont pas ou trop peu abordées.

Sur un plateau, les salariés travailleraient en permanence sous l'œil des collègues, des superviseurs et des managers.

Alors que de nombreux salariés ont souvent besoin d'un peu d'ombre, d'un peu d'intimité, d'un peu de

quant-à-soi et de pouvoir de temps en temps prendre de la distance pour souffler, il leur faudrait au contraire adopter des comportements de façade et revêtir les habits du salarié modèle (l'entreprise présentant le plateau sous forme de « scène » où les salariés sont en « représentation » comme au théâtre...) avec une mise en concurrence visible, tout en sachant que la polyvalence qui leur sera demandée servira aux futures compressions d'effectifs...

Cette organisation du travail, et non le mobilier ou les aménagements, peut être remise en cause par la mobilisation du personnel concerné.



Organisation et gouvernance de la médecine du Travail

Pour Orange, les moyens humains et matériels sont conformes pour répondre à l'agrément exigé par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé.

Mais lorsque des médecins souhaitent de nouveau quitter l'entreprise, cela pose question...même si l'entreprise trouve normal que certains démissionnent...

Leur indépendance est mise en cause, leurs diagnostics ne conviennent pas aux différentes directions, l'entreprise les incite à adhérer pleinement à sa politique ...

Réfléchir
c'est commencer à
Désobéir

Les « mesures de simplification pour les entreprises » du projet gouvernemental dans le domaine de la médecine du travail risquent de consolider la politique Santé au Travail aujourd'hui mise en œuvre à Orange.

La CGT a rappelé les récents propos du médiateur qui prône une proximité du Service Santé au Travail passant par un maintien d'effectif stable pour arrêter de dégrader le service rendu aux salariés, ne pas aggraver les conditions de travail des médecins, leur laissant ainsi la possibilité d'assurer leurs mission de tiers temps (action terrain, CHSCT, ergonomie, etc.)

Absentéisme : un reflet de l'entreprise...

Le taux d'absentéisme à Orange a diminué en 2013 de 0,9% et s'est établi à 4,28% (baisse importante des Congés Longues Maladie/Congés Longue Durée mais augmentation des congés ordinaires maladie).

L'absentéisme varie avec l'âge, le sexe, la région, la saison, le niveau de classification, le travail, le métier.

Pour la CGT, tous les **problèmes évoqués ne sont pas de simples statistiques mais reflètent bel et bien de la souffrance au travail**, sans réelles analyses sur les raisons de cet absentéisme, ni mises en place de véritables actions pour lutter contre cet absentéisme.



Si les causes peuvent être multiples, il

demeure patent que cette situation est due, au moins en partie, aux conditions de travail, et à la diminution régulière des effectifs provoquant une augmentation des RPS.

Nous sommes tous atteints par une maladie, elle s'appelle « pénurie du personnel » !

Souvent, pour certains, le petit absentéisme fonctionne comme une « soupape », des « moments de respiration », conséquence de l'organisation du travail et de pratiques managériales ; les entretiens effectués lors des retours de congés maladie sont souvent inquisiteurs...

La CGT a suggéré quelques pistes : embauche, ergonomie, paroles libérées pour évoquer les conditions de travail, formation pour réduire les accidents de travail, chantier

horaires pour prendre en compte la situation des femmes, prise en considération des soutiens métiers...

Il est aussi à noter que la suppression du jour de carence n'a pas fait augmenter l'absentéisme.

En parallèle, la CGT a abordé l'omniprésence grandissante de bon nombre de salariés, constat jamais décrit par Orange : il devient normal de dépasser ses horaires, travailler le soir et le week-end, ne pas prendre ses congés..



La politique « part variable » amène de plus en plus de salariés à venir travailler même lorsqu'ils sont malades, avec un risque palpable de « burn out »!

La CGT a fermement alerté la direction sur tous ces points.



Evaluation de la charge de Travail : pour quelle adaptation ?

Une concertation est inscrite dans l'accord Organisation du travail valable depuis le mois d'octobre 2010, des engagements ont été pris dans le cadre du contrat social et le PDG Stéphane Richard s'est personnellement engagé.

Ces promesses et engagements ne sont pas tenus car les dossiers de réorganisation présentés dans les CHSCT ne comportent aucune évaluation de la charge de travail induite par les modifications d'organisation du travail.

Tous les représentants du personnel au CNSHCT ont refusé de servir de caution et ont demandé, sur la base d'un état des lieux, l'ouverture rapide d'une négociation sur ce sujet d'une importance évidente.

Surveillance médicale Amiante : une avancée...

La CGT a proposé de nombreux amendements prenant en compte la nouvelle réglementation en vigueur pour modifier la note RH datant de 2009, rappelant qu'Orange est dans l'obligation de mettre en place un suivi médical post-exposition et post-professionnel de son personnel.

Les débats ont permis que l'ensemble des modifications proposées aient été acceptées par la direction.

Seul le questionnaire rempli lors des visites médicales entre le médecin et le salarié ne sera pas modifié, mais la nouvelle note RH précisera bien toutes les expositions CMR (Cancérogène, Mutagène, toxique pour la Reproduction).

*Mobilisés. Unis. Déterminés
Tous dans l'action pour Gagner!*



Portail technicien et tablette : nouveau et mieux ?

Absence d'informations sur le retour d'expérience des UI test, non consultation des CHSCT, non prise en compte d'une expertise à l'UI Marseille faisant ressortir de nombreux risques, et refus d'admettre que la finalité de ce nouveau poste de travail réside dans des gains de productivité... **La Direction de l'intervention persiste et signe !**

Depuis avril 2013, la CGT dénonce cette mise en place de nouveau poste de travail qui a un but : gérer au mieux la pénurie d'emplois dans les UI ainsi que les futures suppressions d'emplois !

Plus d'un an après sa mise en place sur des UI « pilote », et **alors que l'expertise marseillaise, à la demande de la CGT, décrit des préconisations pour la prévention**, la Direction met en avant uniquement l'outil « tablette », qui est bien entendu plus ergonomique

que les Smartphones ou PC portables pour travailler, mais élude les conséquences de l'utilisation du portail Technicien qui fait effectuer du travail GTC ou de CA par le technicien !

La Direction n'a pas cru bon de présenter les préconisations de l'expertise, ce qui peut en dire long sur sa considération des élus du personnel...et **assume son choix politique de sa gestion de l'évolution démographique** par rapport aux non remplacement des départs prévus d'ici 2015 et 2020.

L'entreprise s'est par contre appuyée sur une enquête réalisée auprès de 400 techniciens travaillant sur Paris (35% de réponses...), mais s'est contentée de commenter en séance les résultats, résultats mitigés car si les techniciens apprécient l'outil tout en précisant ses limites de connectivité, ils savent très bien qu'un transfert de charge de travail existe

entre eux et leurs collègues GTC et CA !

La CGT a demandé que soient mises en place, avec les CHSCT, des actions de prévention des risques professionnels, une vraie information des techniciens et des gestionnaires, des actions d'accompagnement à l'appropriation des tablettes et au changement de poste de travail, et enfin une action de prise en charge des Troubles Psychosociaux.

Pour la CGT, une analyse des impacts sur les compétences et sur la charge de travail des techniciens en fonction des différentes phases de déploiement sera nécessaire, les CHSCT peuvent s'en emparer !

A l'initiative de la CGT, une résolution, visant à maintenir ou réattribuer les PC portables en complément des tablettes tant que celles-ci ne répondent pas à tous les besoins des techniciens, a été votée à l'unanimité.

La CGT réaffirme que c'est bien le personnel, employés et cadres, vendeurs, télé-conseillers, commerciaux, gestionnaires ou techniciens qui crée des richesses avec sa force de travail, et à qui la direction fait supporter les risques !

C'est en se mobilisant fortement dans les services que le personnel doit porter ses revendications toutes liées les unes aux autres en termes d'emplois, de salaire, de protection sociale et de conditions de travail !

Bulletin de contact et de syndicalisation

Je souhaite : prendre contact

me syndiquer

Bulletin à remettre à un syndiqué CGT de votre département ou de votre service

Nom :Prénom :

Adresse :

Code Postal :Ville :

Age :Groupe/ grade :

Établissement :

