

# Comité National Santé Hygiène Sécurité Conditions de Travail UES ORANGE du 4 et 5 octobre 2017

**L'emploi, toujours, un besoin pour garantir la bonne santé et la sécurité des salariés au travail !**

La CGT a rappelé la nocivité des ordonnances Macron (signées par lui-même le 23 septembre dans une mise en scène dont le ridicule n'égale que la mégalomanie d'un banquier d'affaire) qui prévoient la **suppression des CHSCT** et engagent plus que jamais la responsabilité pénale de l'entreprise.

Cette loi consacra demain à Orange la suppression des DP, premiers relais de proximité des personnels face à l'entreprise, la fin du CDI tel qu'il existe aujourd'hui, met en place des CDI de mission ou de chantier, légalise les licenciements abusifs en limitant les indemnités prudhommales !

Dans les domaines de la sécurité et de l'organisation du travail, l'inversion de la hiérarchie des

normes va fortement aggraver le maintien des droits des salariés au sein de l'entreprise.

**Même plus besoin de syndicats réformistes !**

Jungle et dumping social vont se généraliser !

Face à cet enjeu de société, seul le rassemblement des organisations syndicales sur les revendications, sera de nature à donner de l'espoir aux salariés.

Après les actions du 12 et 21 septembre, la CGT renouvelle son **appel à la mobilisation unitaire la plus large** contre les ordonnances et pour des droits renforcés pour les salariés.

**Ensemble, les salariés peuvent gagner !**

**Et l'espoir est permis :** suite aux différents rapports (SECAFI, rapport d'activité des

Médecins du Travail, rapport du service social) et suite à l'activité CGT dans les unités, les divisions et jusqu'au plus haut niveau pour améliorer les conditions de travail, **la CGT FAPT a obtenu 500 emplois supplémentaires** sur les 1000 exigés (7500 pour 7000 prévus sur 2016-2018) !

En se rassemblant et en manifestant ses besoins et ses attentes, le personnel peut encore obtenir dès maintenant les 500 emplois qui manquent d'ici fin 2018 afin de rétablir une situation saine, notamment dans les UI et les boutiques.

**En votant CGT le 7 novembre, ce sont les conditions de travail au sens large qui seront améliorées dans le quotidien et pour l'avenir !**

La CGT a dénoncé les parcours de combattant endurés par les représentants du personnel dans les différentes commissions pour imposer une réelle prise en compte de la Prévention Primaire, à l'exemple de la commission technique où la dangerosité des poteaux et le stockage des parafoudres radioactifs sont toujours d'actualité, et à l'exemple de la commission Relation Client où les sous-positionnements perdurent.

La CGT a exprimé sa solidarité avec la population antillaise ainsi qu'envers les collègues d'Orange touchés par les récents cyclones. Les dégâts causés ont rendu très compliquées les conditions d'interventions des équipes Orange venues prêter main forte au personnel antillais, les conditions de vie concrètes étant quant à elles d'une grande précarité. La CGT a demandé que des mesures exceptionnelles soient prises pour tous les personnels sur place. L'entreprise a différé sa réponse...

### «Outil Auto Partage : pas convaincant...»

La CGT a rappelé que l'un des 1<sup>ers</sup> principes de prévention était d'adapter le travail à l'homme.

La CGT a obtenu que la mise en place d'OAP soit étudiée en CHSCT, puisque que de nombreux problèmes existent, tant pour les salariés que pour les Correspondants Locaux Transports : application inadaptable pour Orange (choix d'entreprise), manque d'information sur le précédent utilisateur et le suivant engendrant une extension des plages de réservation, sur les documents administratifs des véhicules, sur les télé-badges, sur le lieu de stationnement, digitalisation aléatoire de l'envoi des informations, manque d'informations et de formation sur le process, etc..

La CGT a encore rappelé que le parc de véhicule en pool n'était pas suffisamment bien dimensionné pour répondre à tous les besoins, ce qui entraîne souvent une restitution trop rapide des véhicules sans plein ni nettoyage.

### «Gestion des PV :l'entreprise pourrait mieux faire... »

Pour la gestion des PV, de nombreux Correspondants Locaux Transport ne peuvent pas l'appliquer, les managers éprouvant des difficultés à décliner ce process ; en effet, outre l'hostilité à passer pour les exécutants des basses œuvres, leurs charges de travail sont déjà bien conséquentes !

En termes de prévention primaire, pour la CGT, l'entreprise peut mieux faire ; elle « souhaite », donc n'impose pas, que 3500 salariés soit volontaires pour la formation« risque routier et éco-conduite ».

Or, avec plus de 30 000 conducteurs, il faudra presque 9 années pour former tout le monde !

La Direction en convient et priorisera cette formation.

L'entreprise aidera financièrement à hauteur de 50% les participants aux stages de récupération de points, mais refuse toujours de prendre en charge les frais de déplacement (transport, hébergement), au prétexte que les points perdus au titre de la vie privée peuvent aussi être regagnés avec ces stages...

La CGT demande toujours que l'entreprise accorde une Autorisation Spéciale d'Absence pour participer à ces stages.

Des marges de manœuvres locales existeraient selon le national, au personnel de les actionner !

### «Charge de travail : un accord en trompe-l'œil...»

Cet accord « Intitulé accord de méthodologie sur l'évaluation et l'adaptation de la charge de travail » n'est pas un outil pour diminuer la charge de travail mais l'adapter aux effectifs restants.

Cela est confirmé par la stratégie Essentiel 2020 au travers d'Explore 2020 dont un des objectifs est de gérer les suppressions d'emplois pour embaucher le moins possible, raison pour laquelle la CGT n'a pas signé cet accord.

La conséquence pour les salariés est une dégradation du travail (Intensité élevée, complexité, charge importante) avérée par les différentes enquêtes ou rapports (Enquête stress du CNPS 2016, le rapport d'activité 2016 des Médecins du Travail) tant chez les cadres que les employés dans les AD, AGPRO, PME, les DO hors métropole, les UI, etc.

Quand de nombreux départs ne sont pas remplacés, les tensions demeurent fortes dans tous les services !

Pour la CGT, le travail réel voit les salariés puiser jusqu'à l'usure dans leurs capacités physiques en mobilisant leurs disponibilités cognitives.

Le travail prescrit fait fi des moyens concrets qu'ont les salariés pour accomplir leurs tâches, et le travail vécu conduit trop souvent à des situations de stress dévastatrices.

Entre une **logique de diminution de la charge de travail** ou une régulation de cette charge pour ajuster les contraintes aux objectifs, la CGT place la **première idée** en tête !

En adaptant l'organisation du travail aux effectifs actifs, l'entreprise choisit l'inverse...

Pour la CGT, «vouloir diminuer la charge de travail» suppose d'accepter le débat sur la politique du groupe, l'organisation du travail (mode projet, managements collaboratif, méthode agile, télétravail, nomadisme, Open-space...), la situation des emplois des salariés à Orange (effectifs, âge, structure de l'emploi, métier, statut, temps partiel/ temps plein, TPS, apprentis, sous-traitance, CEA, COP, expert, manager).

Orange attend une « solidarité » des salariés sur les conséquences d'Essentiel 2020, en transférant leur responsabilité dans la régulation de la charge du travail via l'organisation de groupes d'expression sur le travail, ou lors des entretiens individuels.

La CGT invite le personnel à rester vigilant sur cette tentative d'inversion de la norme en matière de responsabilité de la prescription.

La CGT a de nouveau pointé les difficultés éprouvées par les managers qui doivent multiplier de tâches administratives, faire du management à distance, et gérer des situations individuelles difficiles, tout en n'ayant pas le nécessaire et suffisant soutien RH ou managérial ; elle a été la seule organisation syndicale à demander que ce point soit à l'ordre du jour du CNSHSCT.

Pour la CGT, les Risques Psycho-Sociaux découlant d'une charge de travail inadaptée ne peuvent ni ne doivent être répertoriés comme « risque acceptable ».

**Pour la CGT Comme toutes les enquêtes et tous les rapports internes de l'entreprise le démontrent, l'adaptation de la charge de travail passe par la création d'emplois cadres et non cadres en fonction des besoins exprimés**

#### **« Règlement Général sur la Protection des Données personnelles »**

Ce récent règlement européen visant à protéger la vie privée accroît la responsabilité des entreprises qui collectent, traitent et analysent des données associées à une personne.

En tant qu'entreprise digitale et responsable, Orange est donc bien évidemment concernée et doit se mettre en conformité avant mai 2018.

L'entreprise doit prendre des mesures techniques, de formation, en toute transparence et dans une attitude responsable, tant pour les salariés que pour ceux traitant les données (RH ou marketing par exemple).

Le recours au web ou à l'intranet expose les utilisateurs à de possibles menaces informatiques ; afin de protéger et garantir les données personnelles des salariés, cette cyber sécurité devra composer avec le code du travail, la CNIL, les données industrielles du business à protéger, et les données personnelles.

Pour rappel, dans l'accord d'accompagnement sur la transformation numérique, la CGT avait obtenu des garanties sur les données personnelles suite à son droit d'opposition : «...Orange s'engage à ne pas utiliser ces traitements, ni à en développer de spécifiques à des fins de contrôle des salariés dans l'exercice de leurs fonctions... », et «...droit à l'information, droit d'opposition ("opt-out"), droit d'accès, droit de communication, droit de rectification...». La CGT y veillera !

#### **« Du Baromètre social au baromètre salarié, quelle finalité ? »**

L'idée d'un baromètre salarié à ORANGE sur tout le groupe pour remplacer l'ancien baromètre social n'est ni nouvelle ni saugrenue (interroger le personnel sur son expérience dans l'entreprise).

Pour la CGT, encore une de plus, mais pour quelle finalité, quels intérêts pour les salariés ?

Enquête stress et conditions de travail 2016 du CNPS, rapport des médecins du travail 2016, rapport du service social 2016, tous les résultats mettent en évidence un climat social dégradé au rythme des suppressions d'emplois, des charges de travail transférées sur l'effectif restant, des organisations du travail dites "agiles" mais non probantes se traduisant par du mal-être concernant le manque d'effectif, la non reconnaissance des compétences, une intensité, une complexité, une charge de travail importante, etc...

L'enjeu est donc de taille pour la direction de l'entreprise, mais pour la CGT, il est clair que toutes les actions/bonnes pratiques mises en place ne serviront pas à grand-chose tant que l'embauche ne sera pas aux rendez-vous.

**Pour la CGT, pas besoin de baromètre salarié pour comprendre que le bien-être au travail des salariés passe par des recrutements à la hauteur des enjeux économiques visés par l'entreprise, des salaires décents pour tous et une véritable reconnaissance du travail avec une revalorisation des métiers.**

#### **Règlement Intérieur «Agissements sexistes : où commencent-ils ?»**

Pour combattre les agissements sexistes (tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant), trop souvent banalisés dans les entreprises, Orange y compris bien entendu, la CGT estime que l'entreprise ne peut pas se limiter à un simple article dans les RI.

La dernière enquête menée dans des grandes entreprises, dont Orange, fait apparaître que seulement 18% des femmes estiment que leur entreprise combat le sexisme.

Pour la CGT, Orange doit mettre en place des actions de sensibilisation, d'information, de formation, ou encore une mise en place d'un système d'alerte dont les salariés pourraient se servir en cas d'agissement existe, agissement sexiste qui fait partie des risques professionnels.

De l'information, notamment juridique pour connaître les risques encourus et les possibles sanctions sur ce que recouvre un agissement sexiste, illustrée par quelques exemples est souhaitable.

L'accord « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » devrait en tenir compte.

Les établissements doivent planifier la prévention de ce risque et les CHSCT doivent par conséquent être sollicités.

« **Accord Handicap : il faut désormais l'appliquer !** »

Bien que tous les objectifs ne soient pas atteints, la CGT a décidé de ratifier ce nouvel accord. 360 alternants ou stagiaires et 150 CDI seront embauchés, 60 autres CDI seront embauchés après leurs cursus de professionnalisation, les TSPH seront reconduits malgré une réduction de l'abondement, des actions faveur du maintien dans l'emploi pour les personnes qui deviendraient handicapées en cours de carrière. La CGT restera attentive à tous ces engagements, tout comme sur l'utilisation du budget alloué au handicap (9,2 millions d'€/an).

« **Outil Voyageur : 30 000 salariés impactés** »

Voyageur transcrit des données objectives, mesure les temps de trajet afin de les optimiser ; il joue le rôle d'un outil d'aide à la décision en amont d'un déménagement de lieu de travail, ce qui en soit peut être une bonne chose.

Il n'en demeure pas moins que des interprétations restent possibles puisque le paramétrage des données à entrer dans l'application (lieu de résidence, de travail, de futur site, mode de transport, etc) sera effectué par les managers ou les RH.

Suite aux questions CGT, la direction a indiqué que cet outil était à disposition des managers et des RH mais qu'il était possible de négocier un paramétrage partagé.

Ce qui pour la CGT est la moindre des choses !

En effet, une centaine de projets (1/3 en IdF, 2/3 en province), avec près de 30 000 personnes impactées, vont voir le jour d'ici 2021 !

Les budgets transport n'étant pas anodins pour travailler, la CGT invite tous les salariés à donner de la voix lorsque les Schémas Directeurs Immobiliers Territoriaux sont soumis aux IRP (DS, CE et CHSCT) !

La CGT FAPT, réaffirme sa demande de maintien de petits sites. Si Orange se veut un modèle d'employeur digital et humains, avec le travail déporté, c'est possible dans le cadre de l'accord sur le télétravail.

**Plus de voix CGT pour les CE/DP, c'est plus d'élus DP/ CE donc plus d'élus CHSCT donc plus de représentants CGT dans le CNSHSCT d'ORANGE pour une véritable prise en compte des besoins concernant la santé, Sécurité et conditions de travail des salariés dans tous les domaines d'activités d'Orange.**

**Élections CE/DP du 7 au 9 novembre 2017**



**Ensemble décidons  
de notre avenir !**

