

Comité National Santé Hygiène Sécurité Conditions de Travail UES ORANGE du 5 et 6 octobre 2016

La santé et la sécurité des salariés passent d'abord par le bon niveau d'emplois !

La CGT n'a pas tourné la page de la loi de travail et ne lâche rien. A l'instar de la loi CPE il y a 10 ans, l'abrogation de ce texte peut être obtenue, et l'Emploi au sens large sera bien moins malmené.

Cette problématique de l'emploi à Orange est confirmée par l'entreprise elle-même.

6000 recrutements étaient prévus, dont 2300 en 2016 ; la CGT en a revendiqué 2000 de plus, et l'annonce du PDG Stéphane RICHARD de faire **1000 embauches supplémentaires est une avancée qui va dans le bon sens.**

Mais Orange peut aller plus loin si le personnel le fait savoir haut et fort, c'est possible !

La Directrice exécutive Orange France mise sur l'agilité et l'adaptabilité du personnel pour l'avenir ; pour la CGT, il semble bien qu'agilité et adaptabilité des salariés atteignent des limites.

Limiter et adapter les activités au personnel restant a bel et bien un impact préjudiciable pour les salariés et les clients !

Le projet **PECHE** où polyvalences vont aller de pair avec des disparitions progressives d'activités en est l'exemple type !

La CGT, signataire de l'accord sur l'accompagnement de la transformation numérique, souhaite une digitalisation « humaine » porteuse d'amélioration des conditions de travail, de créations d'emplois, de réduction du temps de travail à 32H et qui permette de maintenir des collectifs de travail en générant d'autres activités prédictives.

Les travaux de la commission Relation Client sur le numérique doivent donc être pris en compte !

De nombreux indicateurs confirment la complexification et l'intensité du travail, entraînant tant à Orange que chez les sous-traitants des situations à risques ; la direction doit sortir du déni dans lequel elle s'enferme depuis trop longtemps !

Pour la CGT, il est inadmissible que certaines Directions métiers comme DEF (tablettes, Delivery) ou la DI (poteaux, parafoudres, CRIC) ne respectent pas les prérogatives des IRP pour la Prévention et la protection de la santé des personnes.



Pour la CGT, la nécessité de lier emplois et métiers du futur est urgente, la nécessité de **lier force au travail et charge de travail est impérative pour faire rimer Conditions de Travail avec Santé et efficacité au Travail.**

La prévention doit être réellement partagée en toute sincérité, transparence et loyauté, l'objectif étant de protéger la santé des personnes.

« Accidents graves et mortels 2016 : les sous-traitants paient un lourd tribut... Pour la CGT, la prise en compte de la prévention doit être la priorité ! »

10 accidents dont 7 concernent des sous-traitants, 5 décès dont 4 chez les sous-traitants sur ces 10 accidents recensés sur 8 mois.

Tout est malheureusement dit...et confirme que les sous-traitants paient un lourd tribut.

Il est inadmissible qu'on perde sa vie au travail !

La CGT a réitéré la demande de création d'une commission spécifique du CNSHST pour analyser et suivre les accidents graves et mortels.

ACCIDENTS DE TRAVAIL



« Bilan HSCT 2015 : Bilan mitigé pour la CGT ! »

Avec près de 4000 emplois supprimés, une activité soutenue et un recours à la sous-traitance en nette augmentation (25604 personnes), **la CGT a dénoncé l'externalisation des risques en ce qui concerne les conditions de travail et ce qui touche à la sécurité.**

Si dans l'entreprise, le nombre d'accident, le taux de fréquence et le nombre de jours d'arrêt ont baissé depuis l'an dernier, on s'aperçoit qu'il **y en a 2,5 fois plus d'accidents chez les sous-traitants**, et ce en tenant compte seulement des accidents déclarés (car bon nombre ne le sont pas !).

Des variations sont visibles selon la typologie des accidents :

Hausse des accidents routiers, maintien des chutes de hauteur, baisse des accidents de manutention, baisse des rixes et agressions.

La CGT a souligné le manque de moyens mis en œuvre pour réaliser une véritable prévention d'une manière générale, et en a pointé trois en particulier : **les difficultés des préventeurs** à exécuter l'ensemble de leurs tâches sans réelle indépendance et sans véritables équipes sur lesquelles s'appuyer, **le transfert de responsabilités HSCT sur les managers n'apportant pas toujours toutes les garanties pour la**

prévention, compte tenu d'une charge de travail déjà élevée; **les difficultés des secrétaires de CHSCT** qui n'ont pas tous les moyens d'espace ou de temps, mais surtout pas de moyens techniques adéquats pour produire des PV.

La CGT a noté que les trois quarts des unités n'étaient toujours pas matures sur leur **Système de Management Santé Sécurité au Travail (SMSST)**.

Pour la CGT, on peut y voir un lien avec les moyens à mettre en œuvre.

Il s'agit de travailler mieux pour bien travailler, et ce bilan 2015 n'a pas tendance à le prouver !



« Commissions Relation Client, Technique, Amiante, Stress: dans quel but ? »

Pour la CGT, ces commissions ne doivent pas se résumer uniquement en un lieu d'informations descendantes, mais doivent rester un espace où, en toute transparence et loyauté, les sujets sont étudiés d'une manière approfondie, détaillée et technique, puis la mise en œuvre des décisions doit être ensuite validée en séance du CNSHSCT.

Cette démarche, c'est bon pour la préservation de la santé des salariés au travail, c'est bon en terme d'efficacité du travail, c'est bon pour l'image notre entreprise !

Pour la CGT, contrairement à la direction et les autres syndicats, c'est aussi un lieu où s'affirme l'affrontement Capital – Travail !

Seule la CGT est porteuse des attentes et besoins des salariés, **les autres organisations syndicales semblent satisfaites aujourd'hui de la teneur et du déroulement de ces commissions...**

Si tel est l'objectif de la Direction, la CGT s'y opposera et continuera à porter des propositions allant dans le sens d'une véritable prévention primaire !

« Nacelles Comilev : Attention danger, leur retrait dans les UI s'impose ! »

L'utilisation des nacelles Comilev 100TVL expose les salariés utilisateurs et d'éventuels tiers à des risques avérés susceptibles d'entraîner des conséquences graves.

Depuis les expertises menées sur ces nacelles, les mesures préconisées se révèlent inopérantes pour la majeure partie : les boulons de serrage châssis/faux-châssis se

desserrent toujours, de l'humidité pénètre toujours dans le potentiomètre et occasionne encore des mouvements intempestifs allant jusqu'au basculement du panier, les commandes de circuits hydrauliques ont parfois un fonctionnement aléatoire, l'accès au commande de secours devient incertain.

Toutes les organisations syndicales ont demandé à la Direction des Achats, à la Direction de la Gestion des Véhicules et à la Direction de l'Intervention, que ce type de nacelles soit retiré et remplacé par du matériel plus sécurisant.

La CGT a rappelé les responsabilités que devrait assumer l'ensemble de la ligne managériale en cas d'accident.

« Mission de soutien et de médiation : Passation de pouvoir »

Pour la CGT, cette mission, qui s'ajoute aux dispositifs existants dans l'entreprise, doit être maintenue par une personnalité externe et indépendante. Comme l'avait demandé la CGT, un nouveau médiateur nommé par le PDG se voit confier cette mission pendant 5 ans.

Cette mission de médiation doit rester au service du management et de la performance sociale de l'entreprise :

- Gestion préventive des situations individuelles de souffrance liée au changement.
- Communauté des acteurs du soutien dans les DO et divisions
- Fonction de conseil dans les situations individuelles de risque psychosocial.

Elle permet effectivement de sortir des situations individuelles de leur contexte, d'avoir un regard différent, de renouer un dialogue, de trouver des solutions partagées.

Pour la CGT, le contexte actuel des départs et les impacts sur le personnel déstabilisent l'ensemble des salariés.

Le maintien des effectifs RH de proximité, le soutien aux managers de 1^{er} niveau restent des éléments primordiaux pour tenter d'éviter d'avoir des situations individuelles complexes.



« Stress et conditions de travail : Résultats de l'enquête triennale du CNPS »

Dans cette 3^{ème} enquête, la CGT a souligné la baisse de l'implication des salariés (-5% / Version 2012) Ce rapport plutôt complet et détaillé (mais aussi très onéreux !) réalisé par un cabinet d'expertise reflète bien la situation vécue de stress et des mauvaises conditions de travail dans l'entreprise.

Sur 30 indicateurs, 11 sont au rouge, 5 au vert et le reste clignote...

Sur les DR hors Métropole, 28 items sur 31 sont dans le rouge (Intensité et Temps de travail, Exigences émotionnelles, Autonomie au travail, Rapports sociaux au travail, Conflits de valeurs, Insécurité de la situation de travail)

Des **points noirs** persistent **concernant le manque d'emploi, le SI, l'intensité et la charge du travail,**

sa complexité, la reconnaissance et l'équité, problèmes dénoncés par la CGT depuis des années et par les médecins du travail !

L'enquête fait ressortir de vraies inquiétudes sur les effectifs tant chez les managers que pour le personnel d'exécution, et un réel besoin d'expression sur le malaise au travail.

La mesure de la santé perçue se dégrade avec des résultats inquiétants pour certaines populations des DR hors métropole, des UI, des AD, d'OFS, d'OBS et PRO-PME tandis que les salariés de la DTSI sont dans une situation plus favorable que la moyenne.



Pour la CGT, ce rapport doit servir à mettre en place une véritable prévention des risques avec l'établissement de plans d'actions, contrairement au vide qui a suivi les 2 dernières enquêtes, et comme le stipule l'accord 2010 sur l'évaluation et prévention des RPS.

Il doit servir aux 280 CHSCT pour obliger les directions à assumer leurs responsabilités sociales,

suivre des indicateurs sur les conditions de travail et conduire des actions visant à améliorer le bien-être des salariés des 14 domaines d'activités concernées :AD, SCO, PRO-PME, AE, OBS, UAT, UI, UPR, DTSI, IMTW, OFS, Fonctions Support et Finances, Moyens Propres des DO et DR hors Métropole.

« Evaluation et l'adaptation de la charge de travail : La direction veut faire exprimer le personnel sur le travail pour bâillonner la parole... »



L'analyse de la charge de travail se fait à partir du **travail prescrit** par l'entreprise, du **travail vécu** et ressenti par le salarié et du **travail réalisé**.

La CGT y ajoute la notion de **temps de travail effectif**, non négociable puisque constituant le socle légal de la durée du travail.

La direction mise sur les échanges, le dialogue lors des entretiens individuels annuels, avec un focus pour les CEA sur leurs temps de travail et temps de repos.

La direction mise aussi sur des groupes d'expression de salariés au cours desquels le personnel d'un même service débattrait du poste de travail, de l'organisation du travail, des marges de manœuvre et des responsabilités de chacun, etc...

La direction reconnaît cependant que la mise en œuvre opérationnelle de cet accord sera compliquée...

La CGT abonde en ce sens car effectivement, **vouloir adapter et diminuer la charge de travail, suppose d'accepter le débat sur la stratégie du groupe**, les moyens l'organisation du travail (mode projet, managements collaboratif, méthode agile,

télétravail, nomadisme, Open Space,...), la situation des emplois des salariés (effectifs, âge, métier, statut, temps partiel/ temps plein, TPS, apprentis, sous-traitance, CEA, COP, expert, manager, nomade, etc. ...), ce qui n'est pas gagné !

La CGT a rappelé qu'Orange ne pouvait ni se substituer aux prérogatives légales de l'employeur en matière de prescription du travail et de préservation de la santé mentale et physique des salariés, ni aux IRP et en particulier les CHSCT et le CNSHCT.

« Contrat Multi-Technique (CMT) et Contrat Multi-Service (CMS) : Pilotage sous-traité pour ne pas embaucher! »



Faire du gain financier, ne pas remplacer les départs, faire des économies : la politique Orange est clairement affichée et est mise en pratique sans détour pour tout ce qui

concerne les activités de service aux occupants.

Chauffage/clim, nettoyage, ascenseur, gardiennage, travaux bâtiment, espaces verts, fournitures, etc, la liste est très longue en ce qui concerne la **logistique**.

Les besoins sont réels et récurrents, et rien ne

prouve que les Contrats Multi-Techniques ou Contrat Multi-Services sont ou seront plus efficaces en termes de prévention et de sécurité.

Les 6 prestataires retenus (*Vinci, Eiffage, Snel, Suez Cofely, RV Thermique, MTO, ISS, Samsic*) se partageant les lots et le territoire, de nombreuses prestations sont et seront à leur tour sous-traitées par des centaines d'autres entreprises !

La multiplication des plans de prévention risque d'aller de pair avec inefficacité et difficultés !

L'efficacité des plans d'actions ad hoc n'en sera que virtuelle !

1000 embauches supplémentaires ont déjà été gagnées grâce à la mobilisation des salariés avec la CGT ! Les richesses créés grâce à la force de travail des employés et cadres, vendeurs, téléconseillers, commerciaux, gestionnaires ou techniciens, doivent permettre la création d'emplois avec une réduction du temps de travail à 32h !

La CGT appelle les salariés à refuser les reculs sociaux et à se mobiliser dans les services, à rejoindre pour porter leurs revendications, toutes liées les unes aux autres en termes d'emplois, de salaire, de protection sociale, de Sécurité 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 :

