

CNSHSCT FEVRIER 2019

Déclaration préalable CFE-CGC

CNSHSCT du 6 février 2019

La CFE-CGC se réjouit de l'attention que nous accorde M. Richard dans cette instance paritaire nationale en charge de l'amélioration des conditions de travail, de la sécurité et de l'hygiène.

A une époque fortement ébranlée par une grave crise sociale, l'avancée sociale qu'a constitué la création de l'instance paritaire du CNSHSCT fut et reste reconnue de tous les acteurs de la santé du groupe. Hélas, nous regrettons que le caractère conventionnel n'ait pas toujours créé, pour la direction, la condition d'une retranscription ad hoc des actions de prévention de la santé sur le terrain !

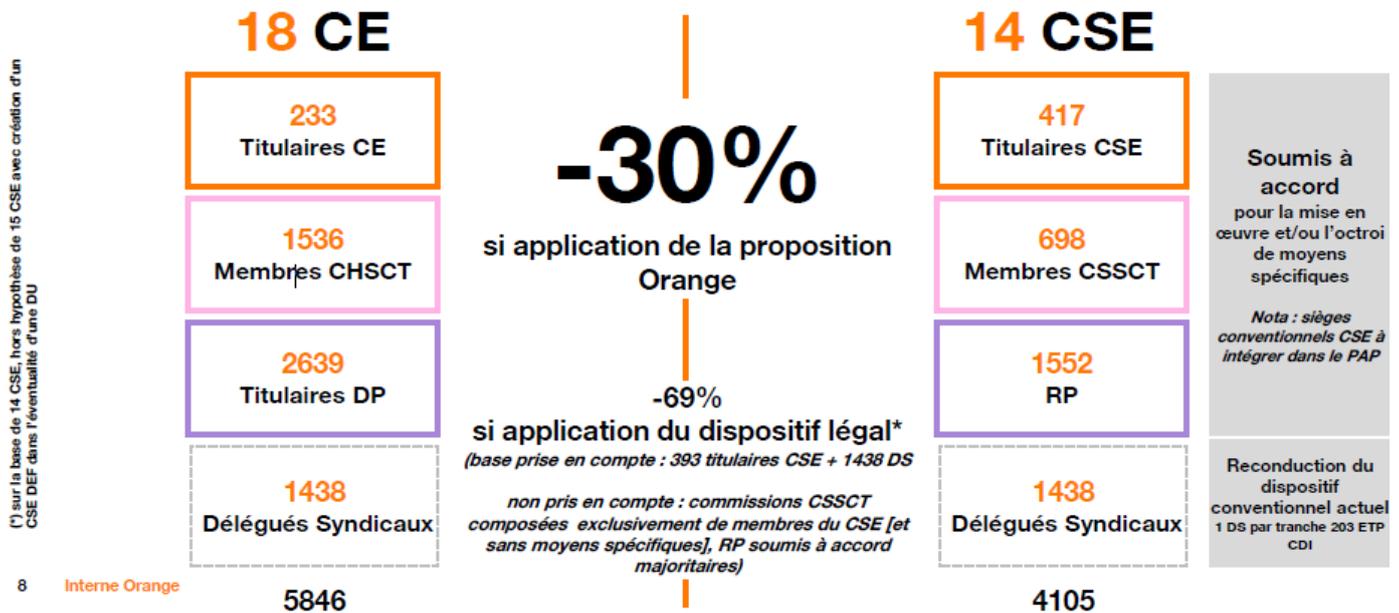
Encore aujourd'hui, la direction limite ses informations et consultations de projet pourtant structurants pour les conditions de travail et la santé des salariés. Notons le projet déjà déployé de sans bureau fixe (Néo/Flex desk) inclus dans presque tous les projets immobiliers. Ce projet initialement passé sous silence, puis évoqué du bout des lèvres à la demande du CCUES, fera l'objet de demandes d'ouverture de négociation non retenue par l'employeur. En remplacement la mise en place d'une concertation sans obligation sera sans réel résultat social. Notons le projet de fusion de plus de 400 métiers en une centaine, dissimulée dans un discours d'obligation liée à l'accord ARCQ. Il faudra toute la pugnacité des militants pour que l'entreprise reconnaisse que ce projet est le sien. A date, il n'y toujours pas d'information consultations, ni d'analyse des impacts et risques pour la santé ! Ou alors, elles ne sont pas partagées en instance représentatives du personnel (cf. : L4612-8-1).

La CFE-CGC souligne que les analyses du CNPS et les constats qu'elle réunit sur le terrain en analysant les conditions de travail, confirment que de nombreuses zones de tensions subsistent au sein des équipes d'Orange. À ce titre, le domaine de la relation client est particulièrement préoccupant.

Dans la perspective de la réforme induite par la constitution des Conseils Sociaux et Economiques, le nombre de représentants du personnel statutaire peut être considérablement réduit. Le CNSHSCT, acteur central de la prévention des risques, continuera à avoir besoin de réunir et de fédérer tous les acteurs. La suppression des CHSCT, la réduction des prérogatives et la diminution planifiée de 63% du nombre des membres IRP agissant en proximité des conditions de travail, vont priver le Groupe de capteurs essentiels au recueil des signaux faibles tout comme des dysfonctionnements majeurs. Ces capteurs sont pourtant indispensables afin de permettre la mesure pertinente du climat social et de ses évolutions, voire de ses dégradations. En négociant les moyens des représentants du Personnel et en maintenant et renforçant les instances existantes, la Direction du Groupe a l'opportunité de ne pas être acteur de ce recul que la loi permet. Le bon sens et la bonne santé du groupe rejettent la perspective d'une réduction de ces vigilances, particulièrement si l'on garde en mémoire l'historique décennal du Groupe. ■

Synthèse des propositions de la Direction au 31 janvier 2019

comparatif mandats CE vs CSE architecture globale - hors commissions AEP/ASC, CCUES/CSE C, DSC, RS, RSS
non prise en compte des suppléants au regard des incidences de l'ordonnance (suppression des DP, et absence de suppléants dans les commissions)



Du calcul sur mesure, les sièges des CSSCT ne sont ni une instance, ni un mandat attribuable à un salarié autre que les élus du CSE ou (dans la négociation actuelle) à un RP, la CFE-CGC reconnaît l'augmentation de moyens en heure pour ceux qui siégeront en CSSCT, mais dénonce l'addition de sièges de commission CSSCT dans un calcul additionnant des mandats. Ou alors, il faudrait ajouter dans l'existant tous les sièges des commissions existantes, sans parler de l'ironie de l'absence des mandats conventionnels du CNSHSCT...

Le calcul réel de comparaison est donc de $5846 - (417\text{CSE} + 1552\text{RP} + 1438\text{DS}) / 5846 = -58.82\%$ soit **-59%** à comparer aux **-69%** en terme de mandat par individu (hors nécessité de cumul de mandat et hors CNSHSCT).

Concernant la santé en proximité la perte est selon la CFE-CGC de $((1536\text{CHSCT} + 2639\text{DP}) - 1552\text{RP}) / 4175$ soit **-63%** hors suppression du CNSHCT qui ne fera que grossir un % déjà incompréhensible au regard de l'histoire sociale encore récente du groupe Orange.

La réduction des moyens en individu et en moyen par individu (à missions constantes) annonce l'explosion de leur charge de travail et engagera plus que probablement la santé des salariés qui exerceront ces mandats. Dans ce contexte l'hypothèse ne s'appréhende plus qu'en termes de délai.

Pourtant, il nous apparaissait que la santé des salariés du groupe était l'affaire de tous sous la responsabilité d'Orange (L4121-1 et suivants), que l'investissement dans l'architecture IRP en moyens humains, en heures, en déplacements, en proximité, en santé, en Ressources Humaines s'analysait à l'aune de la qualité du dialogue social et pourtant....

M. Le président, le législateur n'impose pas la réduction des moyens, il n'oppose pas la direction au syndicalisme, au contraire, par la négociation il les invite à concevoir le model ad hoc de fonctionnement de la représentation du personnel, partenaire indispensable au maintien des équilibres et de la santé au travail. Alors, merci de nous éclairer sur la stratégie du dialogue social en lien avec la santé au travail que vous appréhendez dans la réduction des moyens cumulés à un ancrage territorial imposé qui, à lui seul, motiverait une augmentation des moyens existant ?!