

# Réclamations RP CFE CGC AE, AVSC, DTAG, DVDC

Le 4 octobre 2021, nos Représentants de Proximité Mme JACQUENS (AE), M. CABALD (DTAG), M. CITADELLE (AVSC), Mme LORET (DVDC) ont interrogé la Direction sur divers sujets.

## ■ Réponse de la Direction à nos réclamations

### QVT (accompagner les projets de transformation de manière responsable) :

La QVT clarifient le rôle et le dispositif pour accompagner les projets de transformation de manière responsable. Afin que les transformations (organisationnelles, managériales, activités ou espaces de travail) se fassent partout de manière responsable au sein d'Orange en France pour que chaque transformation soit réussie avec tous et pour chacun. Les impacts humains sont analysés en amont de tous projets. Les salariés et les managers sont écoutés et accompagnés au cours de ces transformations. Comment prenez-vous en compte les impacts humains pour se transformer de manière responsable ? Comment déterminez-vous la criticité d'un projet de transformation au sein de votre périmètre pour une démarche QVT adaptée ? Qui au sein de votre périmètre se charge de la QVT ?

L'entreprise doit évaluer l'impact humain d'un projet a priori, puis au fil de son déroulé au titre d'une obligation réglementaire et de l'engagement pris au plus haut niveau de l'entreprise dans le contrat social, l'accord sur l'organisation du travail et l'accord sur l'évaluation et la prévention des RPS. Dans l'équipe projet sont impliqués différents acteurs : le chef de projet, les managers, les RH et professionnels de la prévention.

L'entreprise a mis en place un dispositif complet afin de permettre de s'approprier la démarche de prise en compte de l'impact humain :

- kit méthodologique et guide de questionnement associé, centré sur le travail et en référence à la grille DARES
- une formation pour les chefs de projets « mieux prendre en compte l'impact d'un projet sur le travail des salariés »
- pour les acteurs de la prévention, une formation sur l'analyse du travail et les outils d'enquête
- le réseau Environnement du Travail, présent dans chaque DO

Dans le cadre de son projet, le chef de projet aidé par les acteurs de la prévention et des RH, établit une grille d'analyse basée sur les critères de la DARES afin de définir la nécessité ou non de réaliser une analyse d'impact. Ce groupe est chargé d'analyser les impacts du projet auprès des salariés et des managers concernés ces travaux d'analyse concourent à la prévention des RPS mais surtout aident les chefs de projet à mieux intégrer les salariés concernés par les transformations, à faciliter le déroulement, l'accompagnement et la communication sur le projet.

### Accident de travail :

Qui doit prouver l'accident du travail ? Comment ?

L'accident du travail doit « respecter » 3 critères principaux :

- La notion d'événement accidentel - avec une cause soudaine et brutale,
- Le fait que vous soyez sous l'autorité de l'entreprise et sur votre temps de travail,
- Et/ou lieu de travail lors de l'événement.

L'appellation varie selon le statut du salarié :

- Pour un salarié de droit privé (CDI, CDD, alternant) ou un stagiaire école, on parle d'accident du travail,
- Pour un fonctionnaire, on parle d'accident de service

En cas d'accident de travail/service, les salariés bénéficient d'une protection sociale spécifique. Pour pouvoir bénéficier de cette protection spécifique, le salarié doit effectuer très rapidement certaines démarches, selon son statut ; il doit faire une déclaration d'accident.

Que vise la notion de « lieu de travail où l'employeur exerce sa surveillance et son autorité » ?

Cela signifie que l'accident doit se produire sur le lieu de travail, ou ailleurs si le salarié est amené à se déplacer pour son travail, durant les horaires de travail. Il doit y avoir un lien de subordination entre le salarié et son employeur, et le salarié doit être sous les ordres de l'employeur au moment où l'accident se produit. L'accident est présumé d'origine professionnelle dès qu'il se produit dans les locaux de l'entreprise, même durant les temps de pause. Un accident survenu durant une formation professionnelle, même en dehors des horaires habituels de travail, est aussi présumé relever de l'accident professionnel. De plus, un accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail

Les accidents au lieu du travail mais en dehors du temps de travail sont-ils couverts ?

L'accident doit se produire sur le lieu de travail, ou ailleurs si le salarié est amené à se déplacer pour son travail, durant les horaires de travail.

Quelles sont les règles en cas d'astreinte ?

L'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'effectuer un travail au service de l'entreprise. La présomption d'imputabilité d'accident du travail (c'est-à-dire que l'accident est supposé être un accident du travail) s'applique si l'accident survient :

- Pendant une intervention, puisque cette période est de plein droit considéré comme du temps de travail effectif ;
- Pendant le trajet entre le domicile et le lieu de travail, effectué en vue de réaliser l'intervention demandée.

Lorsqu'un accident survient au cours de la période d'astreinte au domicile du salarié, la présomption d'imputabilité d'accident du travail n'est pas applicable. Le salarié devra prouver qu'il s'agit d'un accident du travail.

Comment les accidents survenus hors de l'entreprise sont-ils pris en charge ?

Pour être reconnu comme accident de trajet, l'accident doit se produire entre la résidence du salarié/fonctionnaire et son lieu de travail ou entre son lieu de travail et le lieu de repas le plus fréquent/régulier.

Le trajet doit être le plus habituel et le plus direct possible. Le parcours ne doit pas être interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de l'emploi. L'accident de trajet est assimilé à un accident du travail/de service au niveau de la prise en charge et de l'indemnisation.

Les troubles psychiques peuvent-ils être reconnus comme accident du travail ?

Le caractère professionnel de l'accident est déterminé par la caisse d'assurance maladie pour les contractuels ou sous décision Orange pour les fonctionnaires.

Les salariés en formation sont-ils couverts par la législation protectrice ?

Oui. Un accident survenu durant une formation professionnelle, même en dehors des horaires habituels de travail, est aussi présumé relever de l'accident professionnel

Et les stagiaires ?

Que le stage soit obligatoire ou non les stagiaires bénéficient d'une protection contre le risque accidents du travail-maladies professionnelles. Dans le cas où le stagiaire est gratifié au-delà du minimum légal, l'employeur est l'organisme d'accueil. Dans tous les cas, c'est l'organisme d'accueil qui se charge de compléter la déclaration d'accident de travail.

L'accident du travail et l'accident de trajet entraînent-ils les mêmes conséquences ?

Les accidents de travail/service ou accidents de trajet doivent faire l'objet d'une déclaration par le salarié et prise en charge par l'entreprise.

Comment l'accident de trajet est-il défini ?

Un accident de trajet est un événement soudain et imprévu qui vous a causé un dommage corporel et qui s'est produit entre les points suivants : le lieu de résidence principal et le lieu de travail. Le lieu de travail et le lieu de restauration où se rend le salarié pendant la pause repas

Le trajet entre la résidence secondaire et le lieu de travail est-il protégé ?

La résidence est l'habitation principale. Elle peut également être une maison secondaire habituelle, c'est-à-dire où le salarié fait l'objet de séjours fréquents et réguliers. En respectant ces critères de fréquence et de régularité, ce trajet est couvert.

Le salarié qui se rend dans l'entreprise en dehors de ses horaires de travail est-il protégé au titre des accidents de trajet ?

Le trajet doit être effectué pendant une plage horaire en lien avec les heures de travail, prenant en compte la longueur du trajet et les moyens de transport utilisés. Ainsi, l'accident de trajet n'est pas admis si le trajet a été effectué plusieurs heures après ou avant les heures de travail, sauf cas exceptionnels liés au travail.

Quelles sont les formalités qui incombent à la victime d'un accident du travail ?

Les démarches dépendent du statut :

- **Salarié contractuel :**

- o Dans les 24 heures, informer ou faire informer son manager de l'accident, en précisant le lieu, les circonstances et, le cas échéant, l'identité du ou des témoins et/ou tiers responsable de l'accident.
- o Dans les plus brefs délais, le médecin traitant (ou un spécialiste ou personnel hospitalier) afin d'établir un certificat médical initial
- o Dans un délai de 48 heures, vous adressez à votre manager :
  - Le certificat médical initial (Volet 3) accompagné, le cas échéant, de votre arrêt de travail (Volet 3) ;
  - Une déclaration écrite d'accident, datée et signée, pour relater les faits : date et lieu de l'accident, description des faits, identité et coordonnées des témoins, trajet emprunté en cas d'accident sur votre trajet domicile/lieu de travail ;
  - En cas d'accident avec un tiers responsable, transmettre également : l'identité, l'adresse et le n° police d'assurance du tiers, la copie du constat amiable, la copie du rapport de police ou du dépôt de plainte, le cas échéant.
  - Envoyez à la CPAM (sous 48 h également) le certificat médical initial (volets 1 et 2), le cas échéant accompagnés des volets de l'arrêt de travail.

- **Fonctionnaire :**

- o Dans les 24 heures, informez ou faites informer votre manager de votre accident, en précisant le lieu, les circonstances et, le cas échéant, l'identité du ou des témoins et/ou tiers responsable de l'accident.
- o Dans les plus brefs délais, le médecin traitant (ou un spécialiste ou personnel hospitalier) établit un certificat médical initial
- o Dans un délai de 48 heures, le salarié adresse à son manager :
  - Le certificat médical initial (Volet 3) accompagné, le cas échéant, de votre arrêt de travail ;
  - Une déclaration écrite d'accident, datée et signée, pour relater les faits : date et lieu de l'accident, description des faits, identité et coordonnées des témoins, trajet emprunté en cas d'accident sur votre trajet domicile/lieu de travail), et au maximum dans un délai de 15 jours à compter de la date de l'accident ;
- o En cas d'accident avec un tiers responsable, transmettez également : l'identité, l'adresse et le n° police d'assurance du tiers, la copie du constat amiable, la copie du rapport de police ou du dépôt de plainte, le cas échéant

Quelles sont les obligations déclaratives de l'employeur ?

La procédure évolue selon le statut du salarié : contractuel ou fonctionnaire.

[https://portailrh.sso.infra.ftgroup/web/espace\\_managers/reaqir-a-des-situations/reaqir/accident-du-travail-ou-maladie-professionnelle/accident-du-travail?p\\_l\\_back\\_url=%2Fweb%2Fespace\\_managers%2Frecherche%3Fq%3Daccident%2Bdu%2Btrajet](https://portailrh.sso.infra.ftgroup/web/espace_managers/reaqir-a-des-situations/reaqir/accident-du-travail-ou-maladie-professionnelle/accident-du-travail?p_l_back_url=%2Fweb%2Fespace_managers%2Frecherche%3Fq%3Daccident%2Bdu%2Btrajet)

Qu'advient-il du contrat de travail durant l'arrêt de travail ? Si le contrat de travail est suspendu, pendant combien de temps ?

L'arrêt (pour cause de maladie d'origine professionnelle ou non ou d'accident du travail) entraîne la suspension du contrat de travail. Durant l'arrêt maladie, le contrat de travail n'est donc que partiellement exécuté. Cette période n'est pas considérée comme du temps de travail effectif.

Le contrat de travail peut-il être rompu au cours de la suspension pour accident du travail ?

Pendant la période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ne peut rompre ce contrat que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de le maintenir pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

Quelle est l'incidence d'un accident du travail survenu pendant le préavis ?

L'arrêt de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle interrompt le préavis. Par conséquent, le préavis est prolongé d'une durée équivalente à celle de l'arrêt de travail.

Quelle est la situation du salarié en contrat à durée déterminée ?

Un accident du travail en contrat à durée déterminée (CDD) est un accident qui entraîne un dommage matériel ou corporel durant les périodes de travail, les temps de déplacement nécessaires à votre travail (trajet domicile-travail, déplacement) et lorsque vous êtes dans les locaux professionnels même lorsque vous êtes en pause. En tant que salarié victime d'un accident du travail en CDD, ce dernier a le droit à des indemnités journalières de la part de l'assurance maladie, c'est-à-dire qu'il percevra de l'argent chaque jour où il ne peut pas aller travailler. Dans le cas où suite à l'accident le salarié a des séquelles sur le long terme ou à vie, il peut également bénéficier d'une rente. Dans un contrat à durée déterminée, le salarié bénéficie d'indemnités complémentaires qui seront versées jusqu'à la fin de son arrêt de travail par son employeur.

La visite médicale de reprise est-elle obligatoire ?

La visite médicale de reprise est obligatoire si le salarié était en arrêt de travail pour l'un des motifs suivants :

- Maladie ou accident du travail ayant entraîné un arrêt d'au moins 30 jours / Maladie professionnelle (quelle que soit sa durée)

Dans quels cas le salarié peut-il passer une visite de pré reprise ?

Lorsqu'un salarié est en arrêt de travail, il peut demander une visite de pré reprise s'il ressent une difficulté à reprendre son emploi en raison de son état de santé.

**Faites-nous part de vos éventuelles questions que vous souhaiteriez poser à la Direction en nous transmettant un mail ou en échangeant avec votre RP. La question restant anonyme !**

**Merci encore pour votre confiance ! Nous travaillerons dur pour en être dignes.**

**N'hésitez pas de contacter vos élus, ainsi que vos représentants locaux pour de plus amples informations.**

## Vos représentants

Vos Élus CSE titulaires :		Vos Élus CSE suppléants :	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diane <b>ETIENNE ROUSSEAU</b> (Baie Mahault)</li> <li>▪ Eric <b>DRANE</b> (Baie Mahault)</li> <li>▪ Hubert <b>LEMARQUAND</b> (Baie Mahault)</li> <li>▪ Gaëtan <b>ABSALON</b> (Fort de France)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Marie <b>LORET</b> (Rémire Montjoly)</li> <li>▪ Theymyre <b>CHARABIE</b> (Baie Mahault)</li> </ul>	
<b>Votre Représentant Syndical : Gérard CABALD</b>			
<b>Vos représentants de proximité (RP)</b>			
<b>AEC :</b>	Joelle <b>JACQUENS</b> (Fort de France)	<b>DTAG :</b>	Gérard <b>CABALD</b> (Baie Mahault)
<b>AVSC :</b>	Eddy <b>CITADELLE</b> (Baie Mahault)	<b>DVDC :</b>	Marie <b>LORET</b> (Rémire Montjoly)
<b>Vos représentants CSSCT</b>			
<b>Client AG:</b>	Gaëtan <b>ABSALON</b>	<b>Réseaux et SI :</b>	Eric <b>DRANE</b>
<b>Vos représentants dans les commissions thématiques</b>			
<b>Emploi Formation Egalité Professionnelle :</b>			Alexandra <b>SALIBUR</b> - DOMP
<b>Handicap :</b>			Christine <b>DUFAY</b> - AVSC
<b>Economie et Evolution des Marchés :</b>			Christian <b>ROSEMOND</b> - DTAG
<b>Vos représentants dans les IRP Nationale</b>			
<b>CSEC (Comité Social et Economique Central) :</b>			Hubert <b>LEMARQUAND</b> - DISASS
<b>CNPS (Comité National Prévention du Stress) :</b>			Régine <b>PRUDENT GRATIEN</b> - OC
<b>DSE (Délégué-e Syndical-e d'Etablissement) :</b>			
Gaëtan <b>ABSALON</b> – AEC & Eddy <b>CITADELLE</b> – AVSC & Lucie <b>JANCZAK</b> – OC & Diana <b>ETIENNE-ROUSSEAU</b> – AVSC & Olivier <b>GOURLAY</b> – OC & Lucien <b>JACQUELINE</b> – AVSC Hubert <b>LEMARQUAND</b> – DISASS & Mariya <b>SOTIROVA</b> – DVDC & Joelle <b>SAINTE ROSE</b> – DVDC & Marc <b>ARMEDE</b> – DOMP & Lionnel <b>PRANDI</b> – AEC & Marie <b>LORET</b> – DVDC Christian <b>ROSEMOND</b> – DTAG & Stéphane <b>BOURREL</b> – DISASS & Alexandra <b>SALIBUR</b> – DOMP & Jennifer <b>PUECH</b> – AE			
<b>Ainsi que :</b>			
<b>Département de la Guadeloupe :</b>			
Jean Pierre <b>CABIROL</b> - DTAG & Alain <b>PRIMOT</b> - DTAG & Jean Marie <b>PROMENEUR</b> – DTAG & Philippe <b>MOUGEY</b> - DTAG - Eric <b>DRANE</b> - OC - Jean Paul <b>DISPARD</b> - OC			
<b>Département de la Guyane :</b>			
DVDC & Gaëlle <b>MINIDOQUE</b> - DVDC & Christopher <b>SUARES</b> - DTAG & Petula <b>WOON</b> - DVDC – Darril <b>DORVILLE</b> - DVDC			
<b>Département de la Martinique :</b>			
Georges <b>NARDY</b> – DTAG & David <b>MARIAYEE</b> - DTAG & Eric <b>PERTAYS</b> - AEC & Pierre <b>MEDELICE</b> - AVSC & Luc <b>DRANE</b> - AEC & Louis <b>MARIE SAINTE</b> - DTAG Régine <b>PRUDENT-GRATIEN</b> – OC & Fred <b>CHALONS</b> – DTAG			