



Déclarations CFE CGC

Point sur la situation et les mesures prises par l'entreprise par rapport à l'évolution de l'épidémie de Coronavirus

Information et consultation pour un salarié ayant un contrat de mise à disposition : Orange Caraïbe SA avec contrat de mise à disposition d'Orange SA au 1er novembre 2021

Vos représentants

Déclarations et résolution CFE CGC

1ère déclaration :

La LOI n° 2021-1018 du 2 août 2021 a pour but de renforcer « la prévention en santé au travail »

Visite de « mi-carrière » : Une nouvelle visite médicale du salarié voit le jour, destinée à vérifier l'adéquation de la santé du salarié avec son poste de travail après un certain nombre d'années de travail, d'évaluer les risques de désinsertion professionnelle du salarié, et de le sensibiliser aux enjeux du vieillissement au travail. Cette visite, appelée visite de « **mi-carrière** », doit être organisée aux 45 ans du salarié.

Cette visite peut être réalisée par le médecin du travail, ou par un infirmier de santé au travail exerçant en pratiques avancées qui peut renvoyer le travailleur vers le médecin du travail si besoin. Lorsque le salarié doit, dans le cadre de son suivi périodique, être examiné par un professionnel de santé dans les deux ans précédant l'âge de cette nouvelle visite, l'examen médical de mi carrière peut être réalisé à cette occasion-là.

M. le Président, avez-vous mis en place cette visite de mi-carrière ? Si oui, pouvez vous svp nous en donner le processus ? Si non, pouvez vous nous dire à partir de quelle date cette visite rentrera en vigueur au sein de la DOAG ?

La formation du référent santé/sécurité : Le Code du travail prévoit que l'employeur doit désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Ce référent est plus communément appelé le référent santé/sécurité. Il était prévu que ce référent « pouvait » demander à bénéficier d'une formation en santé sécurité, il est **désormais prévu qu'il doit en bénéficier**, dans les mêmes conditions qu'un membre du CSE. **Pouvez vous nous transmettre svp les noms des référents santé / sécurité au sein de la DOAG svp ?**

2ème déclaration :

L'accord portant sur les mesures d'accompagnement des salariés vers le métier de Spécialiste en Unité Service Client Grand Public signé le 12 août 2021 stipule entre autres cela :

- Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés titulaires actifs, contractuels comme fonctionnaires, des Unités de Services Clients Grand Public au sein des Directions Orange GO GSE GSO IDF GNE rejoignant le métier de Spécialistes. Il s'applique également aux salariés en provenance d'autres entités et qui postulent sur le métier de spécialistes. **Il s'appliquera également aux Agences Caraïbes, Réunion Mayotte et Corse** dans le cas où ces unités développeraient une filière de spécialistes pendant la durée de validité de l'accord.

Quelle votre position sur cet accord ? Compte vous développer une filière de spécialistes ? Si oui à partir de quelle date ? Avez-vous prévue un passage en CSEE de ce dossier ?

Réponse de la Direction : A ce point, le Président a répondu qu'à sa connaissance, concernant la Loi santé au travail du 2 août 2021, **elle n'a pas été mise en place** au sein d'Orange mais qu'il reviendrait vers les représentants pour répondre précisément à ce point.

Quant à la question posée sur L'accord portant sur les mesures d'accompagnement des salariés vers le métier de Spécialiste en Unité Service Client Grand Public signé le 12 août 2021, le Président nous a indiqué que ce sujet **était en discussion avec la Directrice de l'AVSC**. Toutefois, il nous fera un retour précis sur ces 2 points.

Point sur la situation et les mesures prises par l'entreprise par rapport à l'évolution de l'épidémie de Coronavirus

✓ Information

Martinique et Guadeloupe & à compter du 11 octobre 2021

Suite aux annonces préfectorales de mesures de déconfinement, Orange a adopté les mesures de prévention suivantes : **2 jours de présence sur site et pour ceux qui le souhaitent 3 jours de télétravail à domicile optionnels**

Guyane : mesures à date

Depuis le **1^{er} octobre** huit communes sont en zone orange **Cayenne, Kourou, Macouria, Mana, Matoury, Montsinéry Tonnegrande, Rémire Montjoly, Saint Laurent du Maroni**

Les mesures de freinage y sont renforcées, le couvre feu s'applique de 19 heures à 5 heures Aucune dérogation de déplacement n'est autorisée, exception faite pour les urgences de santé, familiales ou professionnelles. Dans les communes situées en zone orange, les déplacements de personnes hors de leur lieu de résidence sont interdits, du lundi au samedi de 5 H 00 à 19 H 00 en dehors des exceptions suivantes listées entre autres les déplacements du lieu d'exercice ou de recherche d'une activité professionnelle et déplacements professionnels ne pouvant être différés.

Les personnes souhaitant bénéficier de l'une des exceptions mentionnées aux I II et III se munissent, lors de leurs déplacements hors de leur domicile, d'un justificatif du déplacement considéré entrant dans le champ de l'une de ces exceptions, sur support papier ou numérique. Suite aux annonces préfectorales en vigueur **Orange a adopté** les mesures de prévention suivantes Les activités sont classées en 3 catégories **A, B et C**

Seuls les salariés relevant de la catégorie A pourront réaliser leur activité sur sites Orange ou en itinérance en tenant compte du respect strict du socle sanitaire.

Les salariés des catégories B (hors déplacement temporaire autorisé) et C exerceront leur activité en télétravail, qui est maintenu à 5 jours jusqu'à nouvel ordre A titre exception et sur validation managériale. outefois, à titre exceptionnel et en accord avec le manager, il sera possible d'être présent sur le site un jour par semaine Dans ce cas le salarié devra convenir des modalités et en informer le RRH référent.

Consignes sur les sites tertiaires

L'essentiel à retenir quand vous travaillez sur un site Orange

Porter un masque remis par l'entreprise dans toute circonstance : lorsque vous circulez, en réunion, travaillez en open space, bureau partagé ou dans son bureau individuel nominatif si l'on n'est pas seul.

Bienvenue

Merci de respecter les gestes barrières :

- Porter un masque
- Respecter la distance
- Utiliser le gel hydroalcoolique
- Éviter les poignées de main
- Éviter les baisers
- Éviter les embrassades
- Éviter les contacts rapprochés
- Éviter les contacts prolongés
- Éviter les contacts de proximité
- Éviter les contacts de proximité

Lors de votre journée de travail, nous vous demandons

Respecter toutes les consignes qui seront indiquées dans l'enceinte du bâtiment : parkings, ascenseurs, escaliers, sans de circulation, zones neutralisées, capacitaires des salles de réunion, etc.

Le respect d'une distance d'au moins 1 mètre est la norme. Cette distance est portée à 2 mètres dans les espaces où le port du masque n'est pas toujours possible en continu (réfectoire, salle de pause)

Le port du masque est obligatoire. Notamment lorsqu'on est assis au poste de travail mais également en réunion.

Il est impératif que chaque salarié nettoie au moyen d'une lingette ou produit nettoyant la place qu'il occupe ainsi que les équipements qu'il compte utiliser (pneuve, étiquetteuse, etc.) au-delà de l'action des équipes de nettoyage.

Utiliser à chaque fois que possible votre matériel personnel (téléphone portable, souris / clavier personnel)

En fin de journée, ne rien laisser sur sa position de travail d'autre que l'écran et le matériel non déplaçables afin de faciliter le travail des équipes d'entretien qui nettoieront les bureaux.

Analyse de la CFE-CGC

Un support nous a été présenté afin d'afficher la situation et les mesures prises par l'entreprise par rapport à l'évolution de l'épidémie du Coronavirus.

Quant à la prise en charge des frais liés à l'achat des tests pour les salariés non vaccinés, la Direction a confirmé le remboursement tant aux IRP qu'aux salariés amenés à se déplacer. La Direction a également indiqué qu'en fonction des préconisations du médecin du travail des adaptations seraient assurées en situation de travail, en utilisant notamment le télétravail.

La CFE CGC a notamment rappelé l'obligation de résultat en matière de santé sécurité et conditions de travail exclusivement porté par la DRH (et pénalement responsable) et non dévolu à un référent a fortiori Directeur de la transformation. Face à la décroissance des effectifs affichés notamment dans la filière RH, qu'il serait judicieux de staffer l'équipe RH et prévoir un référent sur ce sujet, vu que cette situation perdure.

La CFE CGC à interpellée lors de cette séance la Direction concernant la septaine pour les personnes non vaccinées :

Concernant les salariés qui sortent de congés, le Pdt nous a indiqué que les salariés qui prennent leurs congés doivent anticiper la période de septaine, ce à quoi la **CFE CGC a réagi en faisant étant d'une situation contradictoire en Guyane**. Nous pouvons constater sur le document de l'ARS, cette septaine obligatoire pour les personnes non vaccinées **est indemnisée par l'assurance maladie**.

Les informations données sur le site Ameli confirment que **c'est à l'employeur de faire les démarches de déclaration d'arrêt de travail de septaine auprès de l'assurance maladie** (confirmé par un agent de CGSS) **et non au salarié**, car seul l'employeur peut indiquer si le salarié peut télétravailler ou non.

La question de la CFE CGC est : Pourquoi demander aux salariés de prévoir cette période d'isolement dans leurs congés alors que l'assurance maladie est sensée indemniser le salarié au même titre que dans une situation de cas contact ?

Les vendeurs en boutique qui ont été dans ce cas ont remonté l'information à leur ligne managériale qui s'est elle-même rapprochée des services RH locaux et nationaux. Mais aucune demande **d'arrêt de travail de septaine n'a été faite par Orange**. Les vendeurs ont dû poser des ASA.

Tous ces éléments ont amené la CFE CGC à demander la réalisation d'une synthèse complète en bonne et due forme sur les démarches à suivre à l'ensemble des salariés, en particulier managers, pour que la Direction s'assure de la mise en œuvre correcte et effective des mesures sanitaires.

Nous avons aussi rappelé l'incohérence de la Direction sur l'absence d'intervention en CSE du référent national.

En cette période exceptionnelle, **prenez soin de vous mais aussi des vôtres** = 😊

Information et consultation pour un salarié ayant un contrat de mise à disposition : Orange Caraïbe SA avec contrat de mise à disposition d'Orange SA au 1er novembre 2021

✓ Information / Consultation

Ce sujet, relatif à l'information et consultation pour un salarié ayant un contrat de mise à disposition Orange Caraïbe SA avec contrat de mise à disposition d'Orange SA au 1er novembre 2021 (MAD pour la DTAG), a **soulevé de nombreuses questions de notre organisation syndicale**.

Au-delà du fait que les représentants qui se sont abstenus de voter (à l'unanimité) sur cette mise à disposition, les élus ont en effet été circonspects sur les réponses formulées par le Président (DRH Orange Antilles Guyane) **sur l'évolution et l'avenir du service de la comptabilité au sein de la filiale Orange Caraïbes.**

Plus d'une **douzaine** de mobilités ont été réalisés en 2020 et depuis le début de l'année, 3 mises à disposition sur lesquelles le CSE doit se prononcer. Pourtant, toutes ces mobilités ne semblent pas avoir déclenché d'ouvertures de postes. Aussi le Président, nous a informés des difficultés que rencontrent le personnel toujours en place et est actuellement en sous-effectif.

A cette question, la CFE-CGC a souhaité savoir quelles étaient les actions mises en place pour **assurer la protection des salariés toujours en poste** sur cette activité au vu de la surcharge de travail évoquée.

Le Président a répondu que la DRH a fait appel à des CDD et des prestataires de service pour assurer la bonne marche de l'activité tant bien que mal ; qu'en l'occurrence ce sont les managers qui forment ces derniers. Il n'en reste pas moins que la CFE CGC à **de fortes certitudes sur la mise en œuvre cachée de la fusion d'Orange Caraïbe au sein d'Orange SA**, en manœuvrant de manière à laisser périliter ce service et le fermer à terme sans opérer, comme il se doit, une quelconque négociation avec l'ensemble des organisations syndicales.

Ce projet de mise à disposition a mis en lumière plusieurs sujets :

- L'utilisation de CDD, tout comme le recours à des prestataires de service sur cette activité pour faire face à la surcharge de travail. Or en cas de fermeture, ce type de recours est particulièrement règlementé
- L'absence d'ouvertures de postes malgré le nombre de départs importants dans ce service
- La fuite en avant des salariés de la Direction financière face à l'absence d'informations sur le devenir du service comptabilité
- D'un autre point de vue, des postes déjà publiés puis redimensionnés pour permettre à certains collaborateurs d'être validés sur le poste revu sur mesure, s'il vous plait !
- **Le refus de la Direction à nous présenter une réorganisation claire sur la Direction financière d'Orange Caraïbe.**

Pour autant, la CFC CGC a pu noter la volonté de la Direction des Ressources Humaines à faire en sorte d'accompagner des collaborateurs (en difficulté) sur un nouveau poste, à l'image du cas présenté lors de cette réunion, ce dans un **contexte et un environnement qui semblent tout bonnement ressembler à une fermeture de service et le déploiement d'une fusion dissimulés.**

Vos représentants

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