



L'essentiel du CSE DO IDF

Date : Comité Social et Economique du 30 Janvier 2020

Le document est en ligne sur <https://www.cfecgc-orange.org/do-idf>

Pour toutes questions, vous pouvez contacter le DSCo de la CFE-CGC Orange - DO IDF : jeanluc.pistoresi@orange.com

Désignation des Représentants de Proximité

Le CSE a procédé aux nominations des Représentants de proximité (RP).

Voici la liste des RP de la CFE-CGC Orange – DO IDF :

- **CSSCT Entreprise IDF :**
AE Paris, AE DOF, AE ISE, Parnasse, CSE IDF
 - Jésus RONDON
 - Rémi COTTARD
 - Sylvain ESNAULT
 - Carole EYSSAUTIER
 - Guy Serge BAMBA
 - Jérôme LERAY
 - Emmanuel DUDRAGNE
 - Christophe JAROUSSIE
 - Marie-France SOARES
 - Philippe PECQUET
 - Malika GHEMIRI
 - Dominique DEMARET
 - Cédric FERRIERE
 - Bertrand BOURDIN
- **CSSCT AG PRO-PME IDF :**
 - Hong CHING
 - Valérie SENET
- **CSSCT AD IDF :**
AD IDF Centre et AD Portes de Paris
 - Sonia HAMDJ
 - Tarek CHARNI
 - Stéphane TOULOT
 - Souria FILLALI
- **CSSCT Relation Clients IDF :**
SCO et UAT
 - Jérôme AGIER
 - Faycel AZZABI
 - Alain ROUSSELIN
 - Leïla Laure NIAGNE
 - Abdeslam AMERGHAD
 - Nadia BENAOUADI
 - Carl COULOMBIER
- **CSSCT UI Affaires :**
 - Marco MONTERO
 - Sandra MANERA
 - Taoufik ABBADI
- **CSSCT UI IDF Centre :**
 - Géraldine PUIILLANDRE
 - Marie-Laure PELMARD
- **CSSCT UI Portes de Paris :**
 - Anne DESCARTES
 - Malika SAAD
- **CSST Etat-Major IDF :**
 - Sylvain FAUQUET
 - Lydia BOUCHENTOUF

Désignation des membres de CSSCT

Le CSE a procédé aux nominations des membres des CSSCT.

Voici la liste de la CFE-CGC Orange – DO IDF :

- **CSSCT Entreprise IDF :**
AE Paris, AE DOF, AE ISE, Parnasse, CSE IDF
 - Rémi COTTARD
 - Emmanuel DUDRAGNE
 - Christophe JAROUSSIE
 - Laurent MARTIN (Rapporteur)
 - Frédéric DESPRES
- **CSSCT AG PRO-PME IDF :**
 - Hong CHING
 - Philippe DAGOIS
- **CSSCT AD IDF :**
AD IDF Centre et AD Portes de Paris
 - Amel SAIDANE
- **CSSCT Relation Clients IDF :**
SCO et UAT
 - Jérôme AGIER
 - Faycel AZZABI
- **CSSCT UI Affaires :**
 - Jean-Louis JOUVANCEAU
 - Marco MONTERO
- **CSSCT UI IDF Centre :**
 - Géraldine PUILLANDRE
- **CSSCT UI Portes de Paris :**
 - Samira BESSEGHIEUR
- **CSST Etat-Major IDF :**
 - Sylvain FAUQUET
 - Valérie VIART

Désignation du Président de la Commission « Emploi, Formation, Egalité Professionnelle »

Le président de la Commission « Emploi, Formation, Egalité Professionnelle » est **Laurent Bourgeois (CFE-CGC)**.

Désignation d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

La référente en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexiste pour la DO IDF pour la CFE CGC est **Laëtitia Mimoun**.

Candidature de Laëtitia Mimoun comme correspondant DO contre le harcèlement sexuel :

Le harcèlement sexuel est une violence basée sur la domination et l'intimidation, elle s'exerce sur une personne et porte atteinte à ses droits fondamentaux : sa dignité, son intégrité physique mais aussi morale. Elle vise toujours à assouvir un besoin de pouvoir.

On en entend régulièrement parler, et de plus en plus, à travers des faits divers dans les milieux associatifs, religieux, sportifs. Mais le harcèlement existe aussi dans le milieu professionnel où il peine plus à être qualifié tant les enjeux de pouvoir sont importants, tant la personne harcelée craint de perdre toute crédibilité, voire de perdre son emploi, notamment si le harceleur est en position hiérarchique supérieure.

L'état a inscrit la protection des personnes harcelées à travers plusieurs lois en en donnant une définition large (loi n° 2012-954 du 6 août 2012), en rappelant l'égalité des femmes et des hommes (loi n° 2014-873 du 4 août 2014), en assurant une protection juridique aux victimes (article 222-33 du Code pénal) et enfin en l'inscrivant dans le code du travail (article L1153-1).

L'arsenal juridique existe donc.

Cependant, ces évolutions, même si elles ouvrent les consciences, ne sont pas toujours suffisantes pour permettre aux victimes de se faire connaître et de demander réparation face à leurs bourreaux.

Cela nécessite de prendre conscience du degré de harcèlement que l'on subit, d'avoir l'occasion et les soutiens nécessaires pour s'y opposer, les preuves pour le prouver. On sait que tout cela est très complexe et que beaucoup renoncent et finissent par tomber malades.

Le travail est le premier espace dans lequel les personnes, les femmes notamment, subissent du harcèlement sexuel.

Harcelées secrètement ou à la vue de tous, on finit souvent par les taxer d'incompétentes et on leur reproche leur absentéisme.

L'état a souhaité intégrer cette thématique au 5ème plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes.

Il fait l'objet de plusieurs actions dont notamment :

- **La formation des employeurs et des membres des CSSCT** au repérage et à la lutte contre les violences et harcèlement, y compris lorsqu'elles sont subies en dehors du travail.
- **L'accompagnement des entreprises** à la mise en œuvre de la loi.

C'est dans ce cadre sociétal, juridique et environnemental, et pour relayer ce dernier volet, qu'en tant que salariée Orange, en tant qu'élue syndicale et surtout en tant que femme, je me présente comme correspondante contre le harcèlement sexuel chez Orange au sein de notre DO.

Tout est à faire, ou presque, c'est dire si la mission est essentielle. On a juste le cadre pour le moment.

Dans les priorités que je me fixe comme correspondant contre le harcèlement sexuel, je m'engage à oeuvrer sérieusement pour faire avancer Orange de manière significative sur :

- La libéralisation de la parole dans notre entreprise sur ce sujet encore tabou ;
- Le partage de bonnes pratiques sur les réactions à avoir en cas de soupçon de harcèlement (comment diligenter une enquête en protégeant la victime et préservant la présomption d'innocence) ;
- Le suivi psychologique des victimes en lien avec la médecine du travail et la DRH ;
- L'identification de tous les acteurs associés ;
- Le suivi de formations adéquates tant par l'encadrement (manager, DRH) que par les représentants syndicaux pour détecter et accompagner les plaignants ;
- L'incitation forte de notre entreprise à réfléchir en amont à ce fléau, à sa prévention et à son traitement (enquête, audits individuels, procédures internes, connaissance et respect des textes). Car comme beaucoup d'entreprises, Orange n'est pas forcément prête à reconnaître et traiter le sujet de manière franche et prioritaire,

La pression des IRP est nécessaire pour responsabiliser Orange et pour qu'elle sache ce qu'elle risque à ne rien faire. Plus il y aura de sanctions, moins le harcèlement sera toléré et plus les sanctions seront progressivement alourdies ;

Compte tenu de l'élan actuel, on ne peut ignorer ce qu'il se passe. Il faut mettre le sujet au coeur du débat.

Je le ferai avec toute la conviction qui m'anime pour qu'Orange devienne fer de lance et exemplaire sur ce sujet.

C'est pourquoi, je vous demande d'accueillir ma candidature favorablement à ce poste clé pour les salariés de notre entreprise.

Fonctionnement du CSEE

Les points suivants : « rétrocession fonctionnement budget AEP au CSEC pour 2020 », « rétrocession gestion mutualisé ASC au CSEC pour 2020 », « budget AEP CSEE DO IDF » et « budget ASC CSEE DO IDF » ont été reportés au prochain CSEE, suite à la lecture de la déclaration suivante au sujet de la « rétrocession fonctionnement budget AEP au CSEC » par l'un de nos élus.

Déclaration de la CFE-CGC sur la rétrocession « fonctionnement » budget AEP au CSEC :

Il est demandé ce jour aux Elus du CSE DO IDF de voter le budget prévisionnel de fonctionnement pour l'année 2020,

Les Elus CFE-CGC constatent que la rétrocession d'une partie (11%) de la subvention de fonctionnement versée par l'entreprise au CSE DO IDF ne respecte pas les ordonnances Macron.

En effet, dans les entreprises comportant plusieurs CSE d'établissements, **le budget de fonctionnement du CSE Central peut être déterminé par accord entre ce dernier et les CSE d'établissements ou à défaut, par une convention collective de branche.** A défaut de stipulations conventionnelles expresses, c'est le tribunal d'instance qui détermine le montant de la subvention de fonctionnement que doit rétrocéder chaque comité d'établissement au comité central en vue de constituer le budget de fonctionnement de ce dernier (Code du travail : art. L. 2315-62 et art. R. 2315-32).

Compte tenu de la situation actuelle du CSE Central et qu'aucun accord n'existe entre le CSE Central et les CSE quant à la rétrocession au CSE Central d'une partie de la subvention de fonctionnement allouée à chaque CSE, le CSE DO IDF n'a

pas autorisation à porter au vote des élus une résolution sur le budget de fonctionnement faisant mention d'une rétrocession d'une part de la subvention de fonctionnement au CSE Central. Toute résolution votée est donc non conforme au droit.

1. Résolution AEP : rétrocession fonctionnement budget AEP au CSEC

Il s'agit d'anticiper les besoins de fonctionnement du CSEC en proposant de verser un % de notre propre budget de fonctionnement et en reprenant les % que réclamait le CCUES en son temps.

Mais le montant que doivent reverser les CSEE (11% soit 90.000 euros pour la DO IDF) doit faire l'objet d'une négociation entre CSEE et CSEC. Négociation qui n'a pas eu lieu.

La CFE-CGC n'est pas contre le principe de rétrocession d'un budget de fonctionnement mais le 11% est fixé arbitrairement sans savoir ce que le CSEC va en faire.

2. Résolution ASC : rétrocession gestion mutualisée ASC au CSEC pour 2020

Le CSEC n'a pas vocation à gérer des ASC qui sont de la responsabilité exclusive des CSEE. Cette gestion ne doit pas être, pour la CFE-CGC, déléguée ni à la Direction, ni à une autre instance telle que le CSEC.

Et ainsi le CSEC doit se concentrer uniquement sur les dossiers économiques et stratégiques.

Cette rétrocession représente 1,6M d'Euros !!! Soit 18,5% du budget total des ASC DO IDF.

1,6M d'euros que nos salariés, cela représente 200 euros environ par ouvrant-droit.

De plus, tout cet argent pour faire quoi ? Quel est le programme ASC du CSEC pour cette mandature ?

Les Budgets n'ont donc pas pu être votés.

La majorité de gestion au CSE DO IDF (FO – SUD – CGT) doit donc s'assurer que les négociations se fassent afin de garantir que l'argent des salariés soient correctement utilisés.

La CFE-CGC sera très vigilante pour faire respecter les droits des salariés.

Information sur les mesures prises durant les périodes de grèves

La Direction a présenté les mesures suivantes afin d'assurer une continuité de service durant les grèves :

Les mesures habituelles communiquées localement en matière de dispositions à prendre en cas de retard/absence/fin de vacation lors de situations ou événement exceptionnels

Les situations seront à apprécier avec une bienveillance de rigueur au regard des difficultés :

➤ Aménagement d'horaires / des sites

- En concertation et sous réserve de l'accord de leur manager, les salariés peuvent, si leurs activités le permettent :

- Bénéficier, à titre exceptionnel, d'aménagements d'horaires si ceux-ci sont de nature à faciliter leurs déplacements.
- Effectuer leur activité sur un autre site

Pour un retard (inférieur ou égal à 1 heure)

- Une tolérance sera observée en fonction des contraintes individuelles de déplacement de chacun des salariés

Pour un retard (supérieur à 1 heure)

- Le retard devra être récupéré (souplesse de fonctionnement), ou le cas échéant, au choix du salarié, faire l'objet d'une régularisation par le dépôt d'un repos compensateur

Pour une absence d'une journée ou demi-journée (impossibilité de se rendre sur le lieu de travail)

- Possibilité de demander 1 journée de télétravail (pour les métiers le permettant) et les salariés le pouvant

- Le salarié devra déposer un CA, JTL ou RC afin de bénéficier de l'autorisation d'absence

Pour un départ anticipé en fin de vacation

- Moins d'une heure, sous la responsabilité du responsable de département, tenir compte de l'éloignement, du mode de déplacement et des contraintes de chacun, ne donne pas lieu à récupération.

- Plus d'une heure, le départ devra être validé par le manager, le temps de travail non réalisé devra être récupéré ou le cas échéant au choix du salarié, régularisé par le dépôt d'un repos compensateur, pour la quote-part supérieure à 1h.

Dans tous les cas de figure (retard, absence) la ligne managériale devra être préalablement informée par le salarié

Les dispositions particulières prises pour anticiper les impacts de la grève 1/2

Conditions de travail

Favoriser le télétravail (possibilité de modifier les jours de référence)

Exploiter les possibilités de Télétravail occasionnel à domicile (dépôt sur Anoo)

Possibilités de travail à distance dans nos bâtiments DO (près de 600 positions travail)

recensement de près de 600 positions d'accueil de salariés « externes au site » dans nos bâtiments en périphérie de Paris

dont près de 100 positions équipées (PC, appli métiers)

accueil sur sites déportés

Privilégier les téléréunions

Reporter les déplacements et réunions pouvant l'être

Gestion de l'entraide des CC en boutique intra AD

renfort des salariés de « boutiques fermées » vers d'autres boutiques (base volontariat)

Accueil de CC de l'ADC à l'ADPP (proximité géographique/ volontariat)

Facilités de service

Accord pour ASA garde d'enfant (en deçà du délai de prévenance)

Aménagement d'horaires (arrivées-départs) pour tenir compte de l'allongement des temps de trajet,

Fermetures anticipées de boutiques sur Paris

Fermetures anticipées de sites (SCO/ UAT/ UIA/ UIC) sur le trajet de manifestations par mesure de sécurité

Les dispositions particulières prises pour anticiper les impacts de la grève (2/2)

Transports

Accorder des remisages des véhicules à domicile

Elargissement de l'usage des voitures de pools

Favoriser le covoiturage (appli Auto-partage)

Prise en charge de frais de stationnement de véhicules personnels

Logements

Prise en charge éventuelle de nuitées (situation très exceptionnelle)

Fonctionnement des sites

Identification de responsable par site pour assurer un accueil/coordination, sécurité pour les salariés « de passage » sur un site distinct, pour régulation du stationnement

Gestion des relations avec les RIE pour dimensionner la capacité d'accueil de la restauration (salariés sur site déportés)