



Sommaire

Point sur la crise sanitaire et ses incidences Covid-19

Information sur le rapport annuel 2019 de synthèse des médecins du travail

Consultation des élus du CSEE sur l'organisation et le fonctionnement du service santé au travail à la DORM pour l'année 2021

Processus d'information/consultation du Bloc 3 (politique sociale, les conditions de travail et d'emploi) étape Information du Bilan formation et Bilan Emploi 2019

Consultation des élus du CSEE sur les Bilans HSCT 2019 et PAPRIACT 2020 des unités

Information des élus du CSEE sur le projet de regroupement des techniciens Entreprises au sein d'une équipe unique de la Direction Intervention Réunion (DIR) de la DORM

Les Résolutions des prestations ASC

Ce CSE s'est réalisé par conférence téléphonique avec vote oral confirmé par mail afin de respecter les consignes de confinement.

Point sur la crise sanitaire et ses incidences Covid-19

La direction a fait un rappel du plan de reprise mis en place pour les trois catégories A, B et C. D'abord s'est effectuée la réouverture des salles de réunions avec capacité d'accueil de moitié et applications des règles sanitaires permettant la reprise de réunions d'équipes. Suite aux annonces gouvernementales, dès le 29 juin, **ouverture plus intense et progressive des sites tertiaires** avec la notion de 1M² par personne permettant une capacité nominale de tous les sites. **Le télétravail n'est plus la norme, plus imposé** et ce pour encourager le retour progressif sur site des catégories B et C sans autorisation préalable. **Le choix du retour progressif est laissé au volontariat du salarié en concertation avec son manager.** Des masques lavables seront dorénavant fournis avec port obligatoire lors des déplacements sur les sites. Pour les boutiques, **l'accueil des clients se fera à l'intérieur sans limite de nombre**, suppression des vigiles si nécessaire. Les protections plexiglas seront maintenues ainsi que le port du masque pour les vendeurs. Le souhait est que l'ensemble de salariés puisse **« revenir très vite et progressivement »** avec une **flexibilité entre managers et collaborateurs**. Le retour à la normale progressif pour Mayotte n'est pas encore d'actualité.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC Orange attendait ces dernières mesures qui vont **dans le sens d'une reprise demandée par les salariés**. Elle entend bien la **flexibilité** annoncée jusqu'au 31 Aout par l'entreprise **autorisant la poursuite du télétravail occasionnel**. Elle sera vigilante sur son application dans toutes les équipes notamment sur la possibilité de **choix de volontariat laissé à l'initiative du salarié**.

Information sur le rapport annuel 2019 de synthèse des médecins du travail

Les docteurs Mme Macquard et M. Benjdia d'Intermétra (remplaçant de Mme Vieugue en cours d'année) ont retracé le bilan de l'activité médicale de 2019 : Effectif Orange concerné + de 900 collaborateurs ; **307 visites médicales** dont les conclusions restent confidentielles ; diverses situations de souffrance avérées : RPS (9 cas), absentéismes (5), maladie, handicap (4).

Le Dr Macquard déplore le **manque de temps pour participer aux nombreuses réunions CHCT**.

Concernant Mayotte, c'est la responsable Environnement du Travail et Situations Complexes qui en a fait le bilan. Le prestataire est MEDETRAM.

Analyse de la CFE-CGC

Nous remercions le Dr Macquard pour la présentation de ce bilan. Nous avons sollicité une explication sur les plans d'actions jugés importants pour 2020 : sensibilisation aux produits psychoactifs et au travail sur écran.

Nous déplorons sur Mayotte que la médecine du travail ne repose que sur un seul et unique prestataire pour toute l'île, même si un renforcement de cette association est prévu en 2020.

Consultation des élus du CSEE sur l'organisation et le fonctionnement du service santé au travail à la DORM pour l'année 2021

La responsable Environnement du Travail et Situations Complexes dresse le projet du service de santé de la DORM pour 2021 : La DORM, après consultation de 3 prestataires du domaine, continuera le **partenariat avec Intermétra** sur Réunion (8 centres médicaux, 33 médecins, 8 infirmiers, 36 secrétaires et 17 préventeurs) et sur Mayotte avec Medetram dont l'équipe vient d'être étayée. Rappel fait du rôle de la médecine du travail en entreprise et présentation de quelques données statistiques des années précédentes (2018-2019).

Analyse de la CFE-CGC

Cette **organisation** proposée est **en phase avec les dispositions réglementaires** en matière de santé au travail. La CFE-CGC Orange a demandé s'il était possible sur le territoire de La Réunion que les salariés puissent aller dans les centres de l'île (8) proches de leur domicile ou de télétravail. La direction nous a répondu par la négative considérant que c'est une question organisation interne d'intermétra. **Nous avons voté favorablement pour ce projet d'organisation 2021.**

Processus d'information/consultation du Bloc 3 (politique sociale, les conditions de travail et d'emploi) étape Information du Bilan formation et Bilan Emploi 2019

Sur 2019, **les heures de formations sont en progression** avec une moyenne de 31h par salariés. La formation représente 6% de la masse salariale, qui est au-dessus de la moyenne constatée des entreprises du CAC40. **Le taux d'accès aux formations de 91%** réparti en 69% pour les métiers, 16% pour le management et 15% pour le transverse. Les certifications sont boostées par les formations IOBSP de Orange bank. Seulement **3 formations au titre du CPF** ont été **acceptées** pour un total de 6 demandes. **La direction** rappelle que l'utilisation du CPF doit être en rapport avec les besoins d'Orange en cas de demande de participation de l'entreprise. Elle **annonce ne plus faire de suivi et n'informe donc plus les salariés** de leur niveau de CPF

Sur la DORM, les **effectifs baissent de 2.7%** tandis que **recours à la sous-traitance et à l'intérim augmentent** de 5,6%. En 2019, il y a **14 recrutements CDI**, pour un prévisionnel de 9, (12 Réunion et 2 Mayotte) en favorisant l'insertion : 5 sont issus de l'apprentissage et 6 anciens CDD. **La promotion a concerné 103 collaborateurs** soit 12% de l'effectif CDI et 38 promotions effectuées avec changement de CCNT.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC Orange déplore qu'il n'y ait plus de campagne de sensibilisation sur le CPF. Il n'y a pas non plus d'évolution du catalogue. Les salariés doivent penser à créer son compte, à utiliser ses heures pour être acteur de son parcours professionnel.

Sur l'emploi, nous avons fait remarquer que **le fait de ne pas afficher** les effectifs sur les trois dernières années ne permettait pas d'avoir une bonne visibilité pour l'analyse. De même, l'affichage des recrutements sans **budget en face** prive les élus d'éléments d'appréciations **sur l'atteinte des ambitions et sur le bilan.**

Consultation des élus du CSEE sur les Bilans HSCT 2019 et PAPRIACT 2020 des unités

Les élus ont pu échanger avec les préventeurs sur les différents bilans HSCT et PAPRIACT de toutes les entités de la DORM : UI, ADRC, AE, DOMP et Mayotte. Ce sont des bilans standards réalisés sur un modèle documentaire national. L'activité prévention est bien présente dans chacune des entités en termes de suivis des risques, des faits saillants, des formations et des plans d'actions.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC Orange a mis en avant le **caractère inadapté du document standard utilisé pour les bilans**. Nous faisons remarquer l'**absence de plusieurs éléments** : formalisation des visites réglementaires de sites de l'UI, formations travaux en hauteur non mentionnées, le risque amiante inscrit dans le PAPRIACT de Mayotte mais pas de celui de La Réunion, non valorisation du budget sécurité 2020-2021, **pas de mention des agressions en UI**. Nous avons également souhaité avoir un **éclairage sur le dispositif concernant le risque séisme sur Mayotte**. Le Président du CSEE s'est **engagé à faire un rappel au personnel** concerné sur le plan mis en place en interne à Orange (communication, affichages, posture) en précisant que ce risque majeur relève avant tout des préconisations des autorités civiles. **Notre vote : POUR**

Information des élus du CSEE sur le projet de regroupement des techniciens Entreprises au sein d'une équipe unique de la Direction Intervention Réunion (DIR) de la DORM

Il s'agit d'un **changement de rattachement hiérarchique de 9 techniciens entreprises** entre deux équipes d'intervention du département DIR à l'équipe réseau structurant. Il s'agit d'**harmoniser le fonctionnement, l'accompagnement métier** fort par une meilleure animation, le management dans un même groupe répondant à des demandes des personnes concernées. Il n'y a **pas de changement de métier** ni de lieu de déplacement des techniciens en matière de prise de service. Deux techniciens référents viendront en appui des managers pour l'animation métier.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC Orange souligne que le projet présenté semble aller dans le **sens d'une simplification d'un point de vue pilotage, management et cohésion d'équipe**. Elle a **fait valoir et cela a été admis par la direction de l'UI** que compte tenu de la taille de l'équipe et malgré un binôme managérial, **la charge de travail est conséquente** notamment en matière d'entretiens individuels.

Les Résolutions des prestations ASC

5 résolutions à l'ordre du jour : Principes ASC, Famille BSCL, Famille Vacances, Action Sociale et Prestations Retraités
Nous avons noté les changements suivants:

- Remboursement à 100% des prestations dans la limite du bouquet salarié
- Suppression des voyages pour 2020
- Remboursement facture sous 2 mois
- Remboursement facture à cheval sur deux années à faire avant fin février de l'année suivante
- Commande de CESU dans la limite du bouquet et possible tous les mois
- Les retraités peuvent participer aux activités du CSE en s'acquittant du prix négocié par le CSE mais ne bénéficient plus des voyages du CSE.

Analyse de la CFE-CGC

Des **prestations quasi copié/collé de l'année précédente** ! Au grand étonnement de la délégation CFE-CGC Orange, les activités ASC 2020 ont été reconduites, le Bertel devient Bouquet avec **les montants identiques** à ceux pratiqués lors de la mandature précédente.

La CFE-CGC Orange rejoint le bureau sur le montant modifié de 250€ pour l'abondement des salariés porteurs de handicap.

Nous avons obtenu que :

- Le **remboursement des factures de décembre 2019** puisse être autorisé sur le bouquet 2020 considérant que le budget ASC de décembre 2019 est réaffecté dans celui de 2020.
- Le bureau étudie la **possibilité de remboursement des prestations par mail pour tous les salariés**.
- Le bureau fasse une **communication auprès des salariés** sur la possibilité de demander la **prorogation des chèques vacances** devenus périmés auprès de l'ANCV. Cette **démarche** doit être **réalisée par le salarié lui-même**, le CSEE n'intervenant pas dans le processus.
- Le bureau refasse une **communication sur les modalités d'accès à « tout apprendre.com »**

La CFE-CGC Orange a voté favorablement à toutes ces résolutions qui vont dans l'intérêt des salariés et de l'équité de traitement. Quand les salariés gagnent l'ensemble des OS sont unanimes sur les résolutions.

Vos représentants CFE CGC Orange :

[Sylvain Gadiollet](#), [Jean-François Payet](#),

[Caroline Delbarre](#), [Jean-Michel Maillot](#)

Votre représentant syndical : [Raphaël Erudel](#)

Vous aussi vous voulez faire bouger les lignes ?
Rejoignez-nous !

Flashez ce code et adhérez à la CFE CGC Orange

Pour adhérer [c'est ici](#)



Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement sur :
<https://www.cfecgc-orange.org/do-reunion-mayotte/>

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !



www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

