



Sommaire

Election du secrétaire-adjoint et trésorier-adjoint	1
Bilan HSCT2020 et PAPRI Pact 2021 en consultation.....	1
Organisation et fonctionnement du service santé au travail à la DORM pour 2021 - en consultation.....	2
Point COVID.....	2
Résolutions.....	2

Deux OS ont opté pour la politique de la chaise vide. Nous trouvons majoritairement les mêmes qui ont déserté le bureau il y a quelques mois. On commence à s'y habituer. Cette séance s'est donc déroulée avec les 12 autres élus (SUD, FO et CFECGC). Notre souhait de procéder au remplacement réglementaire des élus absents n'a pas abouti, la Direction ne partageant pas la même lecture que nous du Code du Travail . Nous avons dénoncé ce délit d'entrave.

Election du secrétaire-adjoint et trésorier-adjoint

Le président réitère la demande pour que le CSEE soit doté d'un bureau complet pour un fonctionnement optimal. Il sollicite donc des candidatures pour combler les 2 postes d'adjoints vacants. Sans succès.

Analyse de la CFE-CGC

Notre position n'a pas changé : on n'intègre pas un bureau si aucun accord n'est trouvé pour mener à bien les points de notre

programme pour lequel nous avons été élus. Nous serons constructifs et ne nous opposerons pas aux décisions du bureau actuel dès lors qu'elles sont prises dans l'intérêt des salariés de La Réunion et Mayotte.

Bilan HSCT2020 et PAPRI Pact 2021 en consultation

Les bilans HSCT de toutes les entités sont présentés en 3 items : accidentologie, faits saillants et dépenses de sécurité.

1) Concernant les accidents, l'AE la DOMP et l'ADRC affichent chacun un résultat satisfaisant (zéro accident avec arrêt, seulement 2 accidents de trajet sans gravité) ; logiquement les indicateurs TFRAC et TGRAC = 0. L'UI affiche 5 accidents dont 2 avec arrêts de travail en 2020 et par conséquent un TFRAC à 6.66 en dégradation par rapport à 2019.

2) Les faits saillants retenus sont : la situation Covid de Mayotte qui a mobilisé beaucoup de forces à l'UI, l'actualisation du DUER en lien avec la crise sanitaire, le projet TEC et les enquêtes sur d'éventuelles détections de situation de RPS, la fermeture de Canabady, le déclenchement de dispositif incendie involontaire en UI et l'intrusion d'un tiers sur le site Riv. des Pluies.

3) Les moyens financiers au titre de la sécurité des biens et personnes restent importants : 1 052 k€ pour l'ensemble des entités (UI 592 k€, DOMP 200 k€, ADRC 197 k€ et AE 64 k€)

Le **PAPRI Pact** formalise les actions de préventions pour 2021. Certaines sont permanentes : sécurité routière, la procédure d'accueil des nouveaux arrivants, sensibilisation sur l'ergonomie et aménagement des postes de travail, formation et information sur les gestes et postures en boutique. D'autres

sont spécifiques : poursuite des sessions de formation sur la gestion des situations difficiles (agressions). C'est devenu un prérequis pour tenir un poste en boutique. Et amélioration des conditions de travail et des moyens informatiques à la supply chain comme par exemple l'optimisation du «picking», pour éviter les allers-retours inutiles lors de la préparation des commandes et permettre ainsi de minimiser les risques.

Analyse de la CFE-CGC

Ces présentations ne sont pas satisfaisantes, les réponses apportées ne sont pas suffisamment étayées. Le processus de remontée des incidents via SEQORIS n'est pas optimal pour toutes les entités, les bilans comportaient des erreurs, les données historiques n'y figuraient pas. La réponse qui consiste à dire que le document est national et que les données sont figées dans le marbre, qu'il s'impose à tous les CSEE n'a pas notre adhésion. **Nous nous sommes abstenus sur ces bilans HSCT.** Sur le PAPRI Pact nous avons exprimé un désaccord de fond car nous considérons que la Direction est hors-la-loi en n'incluant pas les risques de harcèlement sexuel ou de comportement sexiste dans le DUER et dans les différents PAPRI Pact, raison pour laquelle la **CFE-CGC Orange, comme tous les autres élus, ont voté CONTRE le PAPRI Pact**

Organisation et fonctionnement du Service Santé au Travail à la DORM pour 2021- en consultation -

Il s'agit d'entériner le choix du Service Santé au Travail pour les 2 territoires : Mayotte et Réunion. Sans surprise, le service environnement du travail de la DO opte pour la reconduction des services des prestataires actuels INTERMETRA pour Réunion et MEDETRAM pour Mayotte. Les 2 affichent un bilan satisfaisant. Le partenariat avec Orange a bien fonctionné malgré le contexte Covid subi en 2020. INTERMETRA a pu adapter l'organisation de son service médical pour faire face à cette crise inédite : téléconsultations, gestion des urgences, communication sur les bonnes postures en cas de contamination, élaboration d'un document interne réflexes managers en cas de suspicion, conseils etc. Sur Mayotte, malgré un contexte sanitaire différent MEDETRAM a su répondre également aux sollicitations d'Orange. L'autre

association SISTBI, également consultée, n'a pas été retenue car moins bien implantée sur le territoire réunionnais et disposant d'une structure médicale bien moins dotée qu'INTERMETRA.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Nous avons pu apprécier le professionnalisme d'INTERMETRA, sa connaissance approfondie de notre Entreprise, sa contribution dans la gestion des situations difficiles (en AE et UI notamment), sa capacité d'adaptation face au Covid. Idem pour MEDETRAM à Mayotte. A l'unanimité, les élus présents ont émis un vote favorable à la reconduction de ces 2 prestataires de santé.

Point Covid

Pour l'instant rien ne change, le dispositif actuel se poursuit. A savoir : depuis 1^{er} juillet retour sur site de 2 j/semaine et 1 jour supplémentaire au choix du salarié. Le 1^{er} septembre : retour au nominal. Selon le Président, le collectif doit retrouver ses droits et un grand nombre de salariés se montrent déjà satisfaits de ce retour sur site. Les collaborateurs qui souhaitent opter pour le télétravail conventionnel pourront le demander sans problème. Toutes les demandes seront analysées, les refus ou les aménagements éventuels seront justifiés par les managers. Il s'agit de trouver le juste équilibre entre le choix du

collaborateur et l'intérêt du service. Le Président se réserve le droit de corriger le dispositif si d'aventure la situation Covid venait à se dégrader.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Nous sommes en phase avec la gestion de la crise sanitaire par la Direction et resterons très vigilants. La santé des salariés et leurs conditions de travail en cette période de crise sanitaire qui est loin d'être terminée, restent pour nous une priorité absolue.

Résolutions

1^{ère} résolution : Aide à la Rentrée Scolaire et Universitaire 2021- 2022 : vote à l'unanimité des élus présents. Nouveauté : les enfants de salariés au lycée (général, technologique, professionnel et agricole) bénéficieront de la prestation Aide Rentrée Scolaire du CSEC et ponctionne notre CSE de près de 7 300 €.

2^{ème} résolution : Intégration des HAS (Harcèlement sexuel et Agissements Sexistes) dans le DUERP. Cette résolution fait suite au vote unanime « Contre » du PAPRIACT présenté au cours de cette séance. La Direction estime que le dispositif HAS fait partie de la politique générale du Groupe et qu'il n'a pas à être formalisé dans les PAPRIACT des Unités. Affaire à suivre car nous alerterons l'Inspection du Travail.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Rentrée scolaire 2021 : une sous-traitance au CSEC de plus pour la prestation « Rentrée lycée ». Cela a été décidé sans aucune idée de ce qui sera mis en œuvre par le CSEC : ni montant, ni ayants droits. Ce sera la surprise. Délégations non maîtrisées, dépenses superflues et inutiles. Le bilan ASC à venir sera une divine surprise !

La CFE CGC Orange et les élus présents n'ont pas la même lecture que la Direction sur le dispositif HAS et les textes réglementaires associés. Nous considérons que pour mieux lutter efficacement contre tous les phénomènes de harcèlements, il est primordial d'intégrer le HAS dans les DUER et PAPRIACT des entités de la DORM.

Prochain CSEE : 30 Juillet 2021 (CSEE extraordinaire pour la validation des comptes)

Vos représentants CFE CGC Orange :

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

Ou cliquez [ici](#)



Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement sur :
DO Réunion Mayotte