



Sommaire

PAPRI Pact 2022.....	1
Bilans HSCT 2021 des unités du CSEE	3

Cette séance CSEE a repris en présentiel dans une salle configurée en « U » permettant une meilleure interaction entre élus et Direction.

La crise sanitaire est-elle derrière nous ? Pour la première fois depuis mars 2021, le sujet Covid n'est plus à l'ordre du jour. Faute de candidat, l'élection d'un Trésorier Adjoint est rapidement traitée.

Concernant la DO, malgré les dépenses RADIAL et celles des divers épisodes pluvieux du T1, les résultats financiers restent pour l'heure encore satisfaisants : CA, EBIDTA et Cash-flow sont favorables versus budget comme en R/R. Cette situation reste néanmoins fragile et, selon le Président, la situation pourrait devenir problématique et compromettre l'atteinte des objectifs du S1, si l'on n'entre pas dans une phase de reconquête ou conquête de clients.

Il est revenu longuement sur l'importante panne EDF survenue le mardi 17/05 à Saint-Denis dans le quartier où se situe le centre technique d'Orange (Site Compagnie) qui gère notre réseau. L'incident s'est produit au niveau du réseau EDF qui alimente le quartier, privant 1 800 clients d'électricité dont le site Compagnie et provoquant durant plusieurs heures, l'arrêt total de l'alimentation du réseau de téléphonie fixe et mobile ainsi que les CRM client. Notre dispositif de secours - déjà en travaux- n'a pas joué son rôle pendant la panne EDF. Les élus ont interrogé la Direction sur l'efficacité des contrôles, des tests et du dimensionnement du back-up électrique et ils attendent des mesures fortes de la Direction pour que pareil incident ne se reproduise plus.

Cette séance du 19 mai était scindée en deux avec en première partie le CSEE Ordinaire et les sujets habituels : approbation de PV, vie de la DORM, vie du CSEE et résolutions AEP/ASC.

Le seul projet d'entreprise du jour sur la dématérialisation des courriers entrants a été retiré, la Direction considérant que son dossier n'est pas suffisamment étayé.

La deuxième partie était dédiée au volet santé, sécurité et conditions de travail, objet principal de cet Essentiel

PAPRI Pact 2022

✓ Consultation

-Le Programme Annuel 2022 de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact) est un document obligatoire qui formalise pour l'année suivante l'ensemble des mesures devant agir sur les risques professionnels identifiés. Il est présenté par les 2 préventeurs.

Pas de risques nouveaux apparus en 2022. Tous, sont des reconduites de l'année dernière. Dans son formalisme, le PAPRI PAC est conforme à l'attendu. Les risques majeurs sont recensés ainsi que les actions de prévention qui vont

Pour chaque entité, le PAPRI Pact décrit les risques à maîtriser. Certains sont communs à toutes les unités.

Un budget prévisionnel est indiqué pour certains risques, pour d'autres il n'y a aucune mention. Notons que certaines formations sur la sécurité sont délivrées en interne.

avec. Cependant nous considérons qu'il existe deux non-conformités :

1-Absence du sujet harcèlement dans le document ce qui est contraire à la réglementation.

D'ailleurs est-il inscrit dans notre DUER comme nous l'avons demandé lors du CSE du 13 juillet 2021 ? Il n'a pas été présenté aux élus du CSE, nous n'avons donc pas la réponse.

2-Présentation tardive (presqu'à mi-année) des actions de 2022 contrairement à la loi (l'article L2312-

Analyse de la CFE-CGC Orange

Notre RS puis notre DCO sont longuement intervenus pour justifier notre désapprobation au sujet du PAPRIPACT 2022 :

En matière de harcèlement, la DORM ne respecte pas la Loi Santé, L. 4121-3, votée au mois d'août 2021, qui confirme les obligations de l'employeur et renforce le rôle des CSEE et des CSSCT dans la construction des DUER et PAPRIPACT.

Les risques de HSVT ne figurent toujours pas dans notre DUER malgré le caractère obligatoire depuis la loi de 2014 (L. 4121-1, L. 4121-2) et bien sûr aucune déclinaison dans le PAPRIPACT, alors que cela s'impose à l'employeur. Aucune donnée n'est partagée au sujet du Plan de prévention du sujet HSVT pour l'année 2022. Aucune information relevant de la prévention primaire, ni secondaire n'est fournie aux CSEE.

Or, les signalements de Harcèlement Sexuel et Violences au Travail restent élevés, voire en progression chez Orange : 109 signalements en 2021 au global, mais combien pour la DORM ? Secret absolu !

Dans notre Entreprise, les signalements des salariés, quel que soit le canal utilisé (ZZZ dédiée, RRH, manager...), sont traités par le DRH concerné.

Même si une enquête est menée avec d'autres acteurs de la Direction au sein de la même entité (RH/Référent HSVT/Assistant social/Médecin), le profil de cette collégialité, tous, des acteurs de la filière RH, interpelle les élus.

La question de la représentativité se pose ainsi que la neutralité possiblement insuffisamment garantie lors de l'enquête.

Sur notre DO également, des requalifications des signalements en « relations interpersonnelles » ou « comportements managériaux inappropriés » font craindre des requalifications erronées, voire minimisées.

27 du Code du Travail) qui stipule que celles-ci doivent être présentées aux élus avant le début de l'année n+1.

On peut traduire la méthode comme un manque de respect vis-à-vis de l'élu à qui on demande de voter pour un dossier avec des actions déjà embarquées sans débat préalable.

« Relations interpersonnelles », « comportements managériaux inappropriés », quelle est la véritable nature des actes concernés ? De quels types de violences parle-t-on ?

Un propos ou un comportement sexiste, même en l'absence de répétition, est un agissement sexiste. Et c'est interdit par la loi !

Le refus de la Direction d'associer les Instances Représentatives du Personnel (Référent HAS, membres de la CSSCT, élus du CSEE...) pour mener des enquêtes paritaires et d'analyse à froid enlève tout crédit au processus de traitement des signalements.

Une violence correctement nommée (harcèlement sexuel, agressions sexuelles, agissements sexistes, harcèlement moral, outrage sexiste, sexisme ambiant...) permet une réponse adaptée, avec une prise de sanctions cohérentes et des mesures de prévention pertinentes.

La Direction aurait-elle peur de mettre cela en pratique ? Alors que dans d'autres dossiers elle a la main lourde vis-à-vis des personnels !

Les élus de la CFE-CGC Orange ont bien l'intention de ne rien lâcher et de s'assurer que la Direction respecte « ENFIN » ses obligations d'employeur sur le DUER et PAPRIPACT en matière de HSVT.

Les élus CSSCT et référents Harcèlement Sexuel et les Agissements Sexistes sont prêts à participer à des actions de sensibilisations, des formations... Ils poursuivront leurs missions et revendiqueront des enquêtes paritaires pour chaque signalement déposé.

En conclusion, sans remettre en cause le travail du Préventeur, la CFE-CGC ne peut approuver en l'état le PAPRIPACT 2022.

Nous avons voté CONTRE.

Bilans HSCT 2021 des unités du CSEE



✓ Consultation

Concernant les bilans HSCT 2021, les préventeurs ont retenu les faits saillants suivants. Certains événements sont communs à toutes les entités :

- 1 Information vaccination COVID
- 2 Actualisation du Document Unique Evaluation des Risques (DUER)
- 3 Synthèse audit SMSST
- 4 Information sur la prévention de la dengue.

D'autres sont spécifiques à l'Unité :

AE : Adressage commercial marché entreprise ; Customer Link AE et 5 G LAB.

UI : Utilisation nouvelle échelle « AEROSTEP » ; Point situation sanitaire à Mayotte ; DGI (déclaration, analyse et suivi).

ADRC : Mandatement CSSCT Projet d'évolution du service

Client Réunion et Mayotte ; Mandatement CSSCT Projet de modification des horaires et régimes de travail en boutiques de centre-ville.

DORM : Mandatement CSSCT Projet de Redistribution des activités de la Supply Chain Mayotte ;

Réaménagement des positions de travail à la DSI.

Même si les budgets consacrés restent d'un bon niveau, on constate néanmoins une baisse sensible des k€ engagés au titre de la prévention en 2021 :

UI : 424 K€ AE : 84 K€ ADRC : 132 K€ DORM : 168 K€.

Analyse de la CFE-CGC Orange

A la DORM, des moyens humains et budgétaires sont alloués pour la santé, la sécurité et les conditions de travail. Le sujet est bien piloté par les 2 Préventeurs. Toutefois, pour une meilleure lisibilité, les documents présentés gagneraient en clarté s'ils étaient allégés et simplifiés. Il y a des rubriques inutiles, des tableaux presque vides, des pavés « commentaires » non renseignés... L'argument qui consiste à dire que la trame est nationale, donc figée n'est plus recevable alors qu'on nous parle souvent d'agilité. Néanmoins, nous approuvons ces différents bilans 2021 proposés car nous estimons que la gouvernance du périmètre est globalement assurée et satisfaisante.

Prochain CSEE : les 23-24 juin 2022

Vos représentants CSEE CFE-CGC Orange :

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

Votre représentant syndical : [Raphael Erudel](#)

Vous aussi vous voulez faire bouger les lignes ?

Rejoignez-nous !

Flashez ce code et adhérez à la CFE CGC Orange

Ou cliquez [ici](#)



Représentants du Personnel CFE-CGC Orange :

[Audrey Willette-Boyer](#), [Edwige Gouraya](#), [Jean-François Devillers](#), [Thierry Palisseau](#) et [Raphael Erudel](#)

Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement sur : [DO Réunion-Mayotte](#)