

Périmètre DP : Moudong

Réunion DP du 19 / 04 / 2018

Réclamations		Réponse Direction
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 1 –</p> <p>Existe-t-il un document officiel ou un cadre légal qui explique les modalités d'application de l'astreinte à OCA ?</p> <p>Si oui peut-on avoir la diffusion de ce document ?</p> <p>Est-il consultable sur l'intranet ?</p>	<p>L'accord d'entreprise portant sur la mise en place de la CCNT et sur des dispositions spécifiques applicables au personnel d'Orange Caraïbe signé le 19/08/03 en ses articles 7, 7.1 et 7.2 indiquent les modalités d'application de l'astreinte.</p> <p>L'accord est disponible sur l'intranet OCAR.</p>
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 2 – Harcèlement moral et sexuel dans l'entreprise</p> <p>Conformément à l'article 22 du règlement intérieur OCA, et l'article L 1142-2-1 du code du travail, nul ne doit subir d'agissements sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.</p> <p>Nous rappelons à la Direction que des propos, même une seule fois, sexistes, humiliants, insultants, menaçants ou à caractère sexuel constitue déjà une présomption de harcèlement.</p> <p>La Direction peut-elle nous préciser la liste des comportements qu'elle considère comme sexistes ?</p>	<p>Il n'existe pas « dans l'absolu » de liste de comportements sexistes au-delà de la définition donnée par le Code du travail.</p> <p>Le dispositif interne à Orange vise à vérifier la réalité d'agissements ressentis comme inappropriés ou abusifs et à les faire cesser.</p> <p>Il n'a pas pour objet de qualifier des comportements au regard du droit, mais de les prévenir, de les traiter et d'y mettre fin.</p>
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 3 – Harcèlement moral et sexuel dans l'entreprise</p> <p>Sachant que les Délégués du Personnel sont aussi là pour accompagner les salariés en situation de harcèlement, bénéficieront ils d'une formation sur le harcèlement moral et sexuel ?</p>	<p>Il n'est pas prévu de formation des Délégués du Personnel par Orange sur ce sujet.</p> <p>Comme toute personne constatant de telles situations mettant des personnes en difficulté, les délégués du personnel peuvent exprimer leur signalement auprès des interlocuteurs RH ou du référent du périmètre</p>

CFE-CGC	<p>Réclamation n° 4 – Harcèlement moral et sexuel dans l'entreprise Comment sont prises en compte les demandes des salarié(e)s qui se considèrent comme victime d'une présomption de harcèlement ?</p>	<p>Pour rappel : pour déposer un signalement de harcèlement, moral ou sexuel, ou de violence au travail, pour une situation le concernant ou une situation concernant une autre personne, tout salarié a la possibilité de le faire par un courrier, un mail ou dans le cadre d'un entretien, auprès de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - son responsable des ressources humaines et/ou tout autre interlocuteur RH - sa ligne managériale - son médecin du travail, ou son assistant social, - un représentant du personnel - le référent harcèlement ou violence au travail de sa Direction Orange, ou de sa Division ou du Groupe. <p>Il peut aussi déposer son signalement sur la boîte mail :</p> <p>ZZZ HARCELEMENT VIOLENCE AU TRAVAIL. Dans ce cas, son alerte sera alors prise en charge par le référent harcèlement et violence au travail de son périmètre qui le contactera pour échanger, en toute confidentialité, sur son signalement et sur les suites à envisager.</p>
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 5 – Harcèlement moral et sexuel dans l'entreprise Quelles sont les mesures prises par l'entreprise afin de protéger la santé et la dignité des salariés confrontés à ce type de situation ?</p>	<p>Chaque situation signalée est prise en charge, au niveau requis, pour une analyse et une résolution par la fonction RH et la ligne managériale. Des mesures de protection conservatoires, destinées à mettre fin à la situation et à protéger les personnes concernées, pourront être décidées. S'il apparaît qu'un approfondissement est nécessaire, il pourra être procédé à une investigation par un binôme de personnes formées et externes à la situation.</p> <p>Suite à l'analyse de la situation, les décisions prises pour y remédier seront communiquées aux personnes concernées par le DRH et la ligne managériale. Ces décisions sont formalisées par écrit.</p> <p>Leur mise en oeuvre fait l'objet d'un suivi.</p>
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 6 – Harcèlement moral et sexuel dans l'entreprise Les managers suivront-ils une formation ? Si oui, quand ?</p>	<p>Les formations d'Orange Campus, pour les managers («Politique RH et leviers managériaux») intègrent l'étude de cas pratiques visant à sensibiliser chaque participant à des situations concrètes de harcèlement ou de violence au</p>

		travail.
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 7 – Harcèlement moral et sexuel dans l'entreprise</p> <p>Comment les managers sur notre périmètre DP sont-ils accompagnés quand ils sont confrontés à ce type de situation dans leur équipe ?</p>	<p>La sensibilisation et l'accompagnement des managers à la prévention et au traitement de telles situations est assurée par la fonction RH. Depuis fin janvier 2018 un document dédié aux managers sur la prévention et le traitement des signalements de harcèlement sexuel a été mis à leur disposition sur Anoo managers.</p> <p>Le référent « harcèlement et violence au travail » est Maryvonne BAPTE joignable au 0596 72 93 49. Les managers qui le souhaitent peuvent aussi bénéficier des conseils et du soutien du médecin du travail, des assistants sociaux et de psychologues externes. Les numéros de téléphone sont visibles sur l'intranet RH.</p>
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 8 – Retour suite CODIR</p> <p>Pourquoi il n'y a plus de descente d'information suite aux réunions CODIR depuis plus d'un an par nos managers ?</p>	<p>Lors des réunions d'équipe, le manager décide de son ordre du jour et des éléments à redescendre de sa propre initiative ou demandés par le codir.</p> <p>Le codir sera de nouveau sensibilisé à ce sujet.</p>