



Sommaire

| | |
|---|---|
| Harcèlement sexuel : un manque de moyens pour la prévention | 1 |
| Délestage électrique | 2 |
| Campus le Patio Montpellier : trop sonore | 2 |
| Heures supplémentaires des cadres : réponse de la Direction | 2 |

Harcèlement sexuel : un manque de moyens pour la prévention

Qu'ils soient hostiles, masqués ou bienveillants, tous les milieux socio-professionnels sont concernés par les agissements sexistes. Ils pourraient être évités grâce à la mise en place de formations sur la prévention primaire. Cependant, les référents contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (HAS) ne disposent d'aucun moyen pour mener à bien leur mission de prévention mis à part une e-formation sur le sexisme d'une vingtaine de minutes (comptant pour la part variable) est proposée par la Direction mais cela ne remplace pas pour autant une formation en présentiel d'au moins une journée.

Notons que cet e-learning n'est pas accessible aux personnes RQTH, alors qu'elle compte pour la part variable !

Demain au bureau, nous pouvons être témoin ou victime de violences et l'on doit pouvoir savoir comment agir !

" Ensemble contre le sexisme " est une communauté créée par des référents HAS du CSE qui s'adresse à tous les salariés et qui a pour marraine Elisabeth Tchoungui, Directrice Exécutive. Créée en 2020, cette communauté compte aujourd'hui plus de 500 abonnés.

Des sensibilisations avec le recours à la réalité virtuelle ont été proposées en présentiel sur différents sites par « ensemble contre le sexisme », afin de former les salariés sur les violences sexistes ou sexuelles, sur ce que dit la loi et sur les actions possibles.

La nouvelle loi du Code du Travail, [art. L1153-1](#), est entrée en vigueur le 31 mars 2022. Ce nouveau texte intègre les propos et comportements sexistes, les

infractions commises par plusieurs personnes. Un autre élément important repose sur l'intentionnalité des agissements « propos ou comportements subis ». L'infraction peut donc être reconnue en droit du travail même s'il n'y a pas d'élément intentionnel.

80 % des femmes ont été confrontées au sexisme au travail, 40 % des hommes ont déjà entendu des phrases dénigrant leur non-conformité aux codes de la virilité ([Sondages IFOP 2014 & OIT 2019](#) pour le Défenseur des droits et Enquête Asso. Française Gestion Financière, 2021). Ces situations ont des effets délétères sur la santé des victimes.

D'après le bilan HSTV, pour Orange, 109 signalements, dont 17 relevant du Harcèlement Sexuel et Agissement Sexistes, ont été déposés en 2021, ce qui est peu, comparé à l'effectif total de l'Entreprise.

Seulement 2 recadrages et 15 procédures disciplinaires pour ces 109 signalements !

Des situations qui auraient pu peut-être être évitées par une plus grande prévention.

Analyse de la CFE-CGC

Dans la **continuité des évolutions législatives**, vos élus ont également rappelé les [nouvelles dispositions de la loi Santé](#) qui impliquent que les DUER et Papirpact listent toutes les actions de prévention à mettre en œuvre ainsi que leurs conditions d'exécution avec :

- l'identification des ressources mobilisables,
- les coûts générés,

- un calendrier de déploiement des mesures,
- et des indicateurs de suivi.

Aujourd'hui, il est inconcevable que la mise à jour de ces documents chez Orange ne réponde toujours pas aux exigences du Code du travail, seize mois après le vote de la nouvelle loi santé et 8 ans après la première loi santé de 2014 qui instaurait déjà une analyse obligatoire du risque par genre, non réalisée encore aujourd'hui.

L'effort doit donc porter sur les outils et sur la formation qui seule permettra de lever les craintes autant chez les salariés que chez les managers et de lever les freins au recrutement de salariés RQTH. L'inclusion de tous est source de richesse dans une équipe.

- ▶ [*Le bilan de la Commission handicap](#)

Délestage électrique : la Direction vous tiendra au courant

S'il semble que le problème du délestage électrique soit moins crucial qu'il y a quelques semaines, l'Entreprise s'est toutefois préparée. Le nombre de jours de délestage pourrait être de 6 jours au total. Les pouvoirs publics annonceront les délestages 3 jours à l'avance. L'information précise serait connue à J-1 à 17h. Enedis donnera les points de livraison affectés. Ce n'est pas l'ensemble d'un département ou d'une ville qui seront privés d'électricité mais des zones liées à un répartiteur. Les coupures devraient durer 2 heures maximum. Durant les périodes de délestage, les sites ne seront pas accessibles.

La veille au soir, les salariés seront avertis par mail et par sms. Pendant le délestage, il n'y aura plus d'internet, ni de téléphonie mobile. Plusieurs cas sont possibles. Pour

revenir sur site, il faudra respecter des opérations de sécurité pour vérifier que tout est en ordre. Deux tests ont été effectués dont un avec les autorités. Les salariés dont les écoles des enfants seront fermées, pourront bénéficier d'ASA. Concernant la remise en route des bâtiments suite à une coupure, il n'y aura pas de problème particulier de remise en route.

Analyse de la CFE-CGC

Le problème des jours de télétravail imposés à la suite d'une coupure d'électricité n'a pas été traité. Ces jours devraient venir en supplément des jours prévus par les contrats de télétravail.

- ▶ [*Le document délestage](#)

Campus le Patio Montpellier : trop sonore

Si les salariés apprécient leur nouvelle installation dans ce bâtiment moderne et agréable, les sondages réalisés auprès des salariés montrent une grande insatisfaction concernant l'acoustique et la confidentialité.

Analyse de la CFE-CGC

Les problèmes de confidentialité et d'environnement bruyant sont récurrents dans tous les dossiers d'emménagement. Les salariés sont conduits à privilégier le travail à domicile au détriment du collectif. Or l'Entreprise doit fournir au salarié des conditions de travail

satisfaisantes pour que le travail soit effectué correctement et non l'inverse. Nous dénonçons la dégradation des conditions de travail, suite à la mise en place du flex et demandons que les aménagements des espaces de travail n'obéissent pas à des contraintes immobilières. C'est pour cette raison que nous demandons le rattachement de la Direction de l'Immobilier aux RH.

- ▶ [*dossier le Campus](#)

Heures supplémentaires des cadres : réponse de la Direction

Les cadres peuvent être soit CEA (Cadre Exécutif Autonome), soit COP (Cadre Opérationnel de proximité).

Le régime de travail des cadres COP étant basé sur un nombre d'heures par an, ils sont donc éligibles au paiement d'heures supplémentaires et peuvent également percevoir des majorations pour travail de nuit ou travail le dimanche, en complément du paiement des heures supplémentaires.

Concernant les Cadres CEA, étant sur un forfait journalier, ils ne peuvent pas prétendre au paiement d'heures supplémentaires.

S'ils sont amenés à travailler 1 journée supplémentaire non prévue dans le registre CEA, ils peuvent alors

prétendre à la récupération d'un JTS (Jour de Travail supplémentaire) dès lors qu'ils ont déclaré la journée supplémentaire dans le registre CEA.

En complément, ils peuvent également percevoir des majorations pour travail de nuit ou travail le dimanche le cas échéant.

► [*les réponses de la Direction](#)

Les documents précédés d'un astérisque sont dans [Alfresco](#) dont l'accès est réservé à nos adhérents.

Vos représentants
CFE-CGC Orange

[Xavier Podevin](#) - secrétaire du CSE, [Laurence Cloix](#) - trésorière,
[Michel Carlier](#) - secrétaire adjoint, [Chantal Pin](#) - trésorière adjointe,
[Patricia Quédeville](#) - présidente commission Emploi,
[Elisabeth Denys](#) - présidente commission Handicap,
[Pascal Douchement](#) - président commission Restauration,
[Cédric Depoutot](#) - président commission projets,
[Hugues de Champs](#) - RS,
[Raphaël Mathon](#) - DSCO

**Vous aussi vous voulez faire
bouger les lignes ?
Rejoignez-nous ! Pour adhérer
[c'est ici](#)
Flashez ce code et adhérez à la
CFE CGC Orange**



Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement sur

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