

RESOLUTION DU CSEE SCE de l'UES Orange

Réunion ordinaire du 28 mai 2021 dédiée à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail

Point 3 de l'ordre du jour : Information/Consultation sur le PAPRI Pact SCE 2021-2022

Le CSE est malheureusement conduit à émettre un avis DEFAVORABLE sur ce projet de PAPRI Pact, devant émettre des réserves et critiques tant sur la méthodologie de son élaboration que sur l'insuffisance de son contenu et des moyens associés sur certains risques.

1) Sur la méthodologie :

Le rappel des obligations effectué par le CSE à l'automne dernier a porté ses fruits et la Direction a organisé un certain nombre de réunions afin de permettre les échanges avec les élus. Mais la méthodologie n'a pas été harmonisée d'une CSSCT à l'autre, et les élus ont le sentiment d'un manque de transparence dans la mesure où la Direction n'a pas toujours énoncé clairement les propositions qu'elle ne retenait pas. Nous restons encore loin d'un travail de co-construction alors que la prévention doit se nourrir des échanges avec les représentants du personnel.

Informé c'est essentiel, travailler en collaboration avec les élus, c'est indispensable aussi. Nous sommes souvent informés plutôt qu'associés. A l'instar de ce qui a pu se produire pendant la crise sanitaire où parfois nous avons pu apprendre la mise à jour des consignes sanitaires lors de calls salariés ou managers sans l'avoir évoqué en amont en CSE ou CSSCT. Le CSE formule donc ci-après, sur les thèmes de fond, des demandes de poursuite et amélioration du travail en commun, qui, nous l'espérons, seront à l'avenir mieux prises en compte.

2) Sur la charge de travail :

C'est un sujet central, car il y a souvent un écart entre le travail prescrit (fiche de poste, ARCQ) et le travail effectif à réaliser. Par exemple les salariés qui font du soutien métier pour fluidifier les déploiements gérés en tout ou partie par les MSC à l'étranger.

Le CSE constate qu'il y a eu un effort en retenant la proposition d'évaluation de la charge de travail mesurée sur une échelle de 1 à 10 et l'appel à un cabinet externe pour réaliser un diagnostic. Si l'intention est louable, nulle part il n'est dit que le cabinet associera les représentants du personnel. Le CSE demande à ne pas être tenu à l'écart de cette démarche. Se contenter de présenter aux élus le résultat disqualifierait cette initiative qui n'a de sens que si elle repose sur une concertation avec les élus dans le respect de leurs prérogatives et de leurs connaissances du terrain. Il est essentiel d'associer les élus à l'élaboration des questionnaires. Un groupe de travail sur le modèle d'une CSSCT temporaire pourrait être envisagé à cet effet.

En outre le CSE déplore que la Direction ne tienne pas suffisamment compte du report de charge de travail induit par l'accélération des départs naturels et des départs en temps partiels des seniors : les équipes doivent absorber ces pertes de ressources qui ne sont pas compensées par des recrutements, et la charge de travail augmente mécaniquement.

Orange fait le choix de ne pas remplacer en France et de transférer ainsi les emplois à l'étranger dans les MSC, mais cela ne soulage que partiellement les équipes en France et n'offre pas de visibilité suffisante sur cette gestion des ressources humaines nécessaires du fait de cet éclatement entre la France et l'étranger.

Nous demandons un outil de suivi et de mesure. Les outils actuels ne permettent pas d'avoir une vue exhaustive de la surcharge de travail / sous-charge et ne sont pas calibrés pour avoir une mesure suffisamment fine de cette charge de travail.

3) Sur le secourisme :

La Direction refuse de proposer et financer des formations de secourisme, même pour renouveler celle des salariés qui étaient déjà formés, et qui perdent ainsi leurs acquis. Même refus pour les formations à l'usage des défibrillateurs. Si les salariés ne sont plus formés aux gestes qui sauvent, ils ne pourront plus porter secours à un collègue. La présence d'un PC sécurité ou d'hôpitaux à proximité ne remplacera jamais l'action immédiate qu'un collègue à proximité peut mettre en œuvre, car chaque seconde compte dans les situations d'urgence. Orange renvoie même les salariés à utiliser leur CPF pour se former : ce n'est pas acceptable, c'est un détournement du CPF qui n'est pas fait pour cela et d'un déni de l'obligation qui pèse sur l'entreprise pour assurer au mieux la prévention des risques et la sécurité des salariés.

Orange devrait faire de ce sujet une priorité comme l'y invite le décret du 19 avril 2021 qui demande aux employeurs d'organiser des actions de sensibilisation de leurs salariés à la lutte contre les arrêts cardiaques et aux gestes qui sauvent :

Decret n° 2021-460 du 19 avril 2021 relatif à la sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent - Légifrance (legifrance.gouv.fr)

Ne prenons aucun retard sur ce terrain : agissons.

4) Sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes :

Sur ce terrain aussi Orange prend du retard à s'organiser et avancer, alors que la désignation de référents est en vigueur depuis plus de deux ans déjà.

Si ces risques sont identifiés désormais dans le DUER, le volet prévention est très insuffisamment présent. Les seules actions relèvent de l'information et de la sensibilisation. On parle à peine de formation. Pas de prévention primaire, notamment sur les facteurs de risques et la méthode d'analyse et de traitement de ces mêmes risques.

Il y a une absence totale d'indicateurs et nous ne disposons pas du bilan des signalements par périmètre CSSCT, et encore moins d'informations sur le traitement de ces signalements ou leur contexte. La Direction refuse de partager avec les élus les signalements. Les indicateurs que nous avons proposés n'ont pas été repris (ex : nombre d'arrêts maladie suite à ces signalements

et leur durée, nombre de cas résolus, nombre des salariés ventilés par fonctions (managers, ...) qui ont suivi les formations de sensibilisation au harcèlement sexuel et agissement sexistes et à l'accueil des personnes victimes de harcèlement, etc. ...

Sans visibilité sur les cas concrets, comment pouvons-nous avancer dans notre connaissance des risques et travailler sur les moyens de les prévenir ou d'y répondre ?

Par ailleurs le CSE insiste sur la nécessité de faire évoluer le PAPRI Pact pour y introduire une analyse différenciée des risques professionnels selon le sexe.

Dans notre DUER, cette analyse différenciée selon le genre n'est pas non plus réalisée, même de manière succincte. Ce qui est inacceptable sur les risques relatifs au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes.

Il faut aussi analyser les conditions de travail qui constituent un terrain particulier : par exemple, il existe des risques organisationnels concomitants sur les équipes à faible degré de mixité associé à un travail en horaires atypiques et travail de nuit. Pourtant, nous n'avons aucune action de prévention appropriée sur les équipes concernées.

La référente de l'entreprise a été en absence prolongée et la Direction a pris ce prétexte pour repousser les échanges avec la référente du CSE.

Dans d'autres établissements, des actions de prévention primaire ont été réalisées en commun avec les 2 référents (CSE et Direction) : plusieurs réunions de sensibilisation des salariés avec animation bipartite, communication envoyée par la Direction sur l'existence de la communauté de salariés (initiée par Référents de CSEE) « Ensemble contre le sexisme »... A SCE, nous avons pris du retard alors que notre référente a été particulièrement dynamique et force de propositions.

Le bilan national HSVT 2020 montre pourtant une tendance très nette à la hausse des signalements depuis 2018 (x3).

Il y a une urgence à accompagner ce besoin des salariés de rompre avec des agissements qui ne doivent plus se perpétuer. Les victimes doivent pouvoir s'exprimer et constater que leur parole est suivie d'effets.

Nous sommes à un stade charnière : il y a encore un gouffre entre le discours théorique du Groupe, qui prétend être un employeur exemplaire, et les remontées du terrain qui font apparaître un non-alignement de certains managers, des contradictions multiples, une difficulté à assumer les mesures qui s'imposent pour reconnaître et faire cesser les agissements sans que cela se retourne contre les victimes.

Le CSE demande :

- ⇒ Que le PAPRI Pact soit enrichi d'un véritable plan de prévention primaire avec description des actions de prévention mises en œuvre pour prévenir les RPS identifiés dans le DUER :
 - Formation obligatoire de la fonction RH dans sa totalité (objectif national de 50%)
 - Formation des managers obligatoire sur ce thème,
 - Sensibilisation obligatoire des CODIR avec une intervention annuelle a minima du référent HSVT et/ou du CSE

- Actions de communication sur ce sujet (similaires aux actions pour la sensibilisation Handicap) et pas uniquement des communications via la piazza RH SCE (45 membres dont essentiellement RH) ou un email de la DRH, une fois par an.
- ⇒ Qu'un partage s'instaure autour du traitement des situations signalées afin d'alimenter l'analyse des besoins de prévention et de réponses adaptées aux risques :
- Information du référent et de la CSSCT concernée systématique dès qu'un signalement est porté à la connaissance de la Direction, (engagement réciproque avec accord du salarié auteur du signalement et victime)
 - Mise en œuvre d'un référentiel de traitement des signalements aboutissant au partage d'un bilan permettant une analyse en indiquant pour chacun :
 - La CSSCT concernée,
 - Le service et ses conditions de travail
 - La nature du signalement : harcèlement sexuel, agissements sexistes, agressions sexuelles
 - Les faits intervenus
 - Le descriptif du traitement : enquête locale ? Enquête bipartite ? Enquête interne Orange ou en externe, le choix du cabinet extérieur ?
 - Les conclusions et mesures prises sur les cas signalés
 - Et au-delà, la boucle d'amélioration mise en œuvre avec étude de ces traitements

5) Sur la discrimination :

Le CSE estime que les mesures prévues ne sont pas au niveau des enjeux et de très faible efficacité. Il s'agit de gadgets, kits en tous genres (box, etc.). Il n'est pas fait mention des mesures préventives ou conservatoires à mettre en place dans ces situations. Il faut retravailler ce sujet avec plus de volonté pour identifier les terrains propices aux discriminations, prévoir des espaces de communication pour que le sujet ne soit pas un tabou, pour que les alertes puissent émerger, pour que des indicateurs permettent de détecter et mesurer les situations sur le terrain.

6) Sur le manque d'indicateurs et de moyens :

Il s'agit, de manière générale, de points faibles majeurs.

Au-delà de la discrimination, il n'y a globalement aucun indicateur proposé pour mesurer l'efficacité des plans de prévention : par exemple ex : arrêt maladie, temps passé en formation, etc. ...

Les moyens humains font également défaut : 4 préventeurs et une infirmière sur le départ pour un des plus gros sites parisiens (Stadium), c'est notoirement insuffisant. Qu'il existe une difficulté pour recruter des préventeurs ne doit pas décourager Orange d'en faire une priorité et de les former.

Sur les budgets alloués, on ne sait pas trop dire si les budgets sont bien dimensionnés (les budgets les plus élevés ne sont pas nécessairement les plus efficaces) et il n'y a pas de détail sur les coûts indirects (temps non travaillés, temps des intervenants dans le suivi des victimes,

dommages causés, interruption de production, perte de et retards de productivité, coûts des enquêtes et administratifs, coûts de la non-intervention, des contentieux, perte de moral et de motivation des équipes, soins de santé supportés par la collectivité...).

En parallèle, il n'y a pas de valorisation des effets indirects positifs à attendre des mesures de prévention ainsi financées (moins d'arrêts maladie, impact bénéfique du bien-être au travail, etc.).

La santé des salariés est aussi au cœur de la performance d'une organisation : c'est un investissement social, un élément clé de la « gestion des ressources humaines », et malgré cela, il n'y a pas de visibilité des enjeux financiers de la prévention. Elle a un coût, mais elle a aussi et surtout une valeur ajoutée.

La présente délibération est mise aux voix et sera consignée dans le compte-rendu de la réunion. Une copie sera transmise par mail dès la fin de la réunion au Président, à l'ensemble des personnes convoquées à la réunion du CSE, aux rapporteurs des CSSCT et à l'inspection du travail.

Nombre de voix :

POUR : 24

CONTRE : 1

ABSTENTIONS : 5

le secrétaire du CSE de SCE
M. THIERRY CHATELIER

CSE ORANGE SCE
1 place des Droits de l'Homme
93457 La Plaine Saint Denis cedex
SIRET : 489 472 662 00027

www.cseorange.com contact@sceorangesce.com



Le Président



ORANGE SCE/HR/HR FRANCE
Relations Sociales
Orange Business Services
case courrier A54
1 Place des Droits de l'Homme
93210 LA PLAINE SAINT DENIS

