



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
GROUPE ORANGE

SANTE AU TRAVAIL

Restons vigilants !



La CFDT a été un acteur majeur pour construire, à travers le contrat social, des accords tels que le contrat de génération pour l'embauche de jeunes, l'insertion des travailleurs en situation de handicap, la mobilité ... Cependant, la CFDT sait que tout peut se dégrader rapidement si les salariés et leurs représentants baissent la garde.

Résolution des situations difficiles

Contrairement aux attentes d'Orange, et malgré la mise en place efficace d'une cellule « cas complexes » au CSRH, le nombre de dossiers ne diminue pas, et sont de plus en plus complexes.

■ Pour la CFDT, la médiation nationale doit donc être poursuivie et pérennisée !

Les demandes émanant des seniors constituent une proportion anormalement élevée. L'analyse des dossiers montre de graves difficultés de dialogue à l'échelon local. La CFDT fait observer que les RH de proximité, dont ce devait être le rôle prioritaire, sont trop souvent détournés de ce rôle par les Directions. De plus, l'échelon local peine à appliquer les accords de 2010 faute d'en comprendre toujours l'esprit. **Le médiateur estime pertinente la proposition de la CFDT d'une lecture partagée des accords à tous les niveaux de la hiérarchie.**



Pôles Enquêtes : il faut des règles !

Le médiateur Orange, a fait le point sur l'application concrète des mesures d'encadrement des pratiques contestées de certains pôles enquêtes.

Ces mesures s'appliquent dès maintenant ; elles intégreront la plupart des demandes de la CFDT. La nouvelle charte de déontologie précisera plus de transparence, de respect des droits des personnes, d'être vraiment accompagné, d'avoir accès à l'information, les droits de la défense devront primer, etc... Un document d'information des salariés sera bientôt disponible.

Agressions en UI

La Direction a présenté quelques données statistiques sur les agressions en UI, fortement minimisées car peu déclarées.

On constate que la majorité des cas sont des agressions verbales, parfois physiques, suite à des mécontentements clients, SAV, retard, non réponse contrainte sécurité, etc. D'où l'intérêt d'agir efficacement pour que les salariés aient les moyens et le temps de bien faire leur travail, ce que réclame la CFDT depuis longtemps !

Retrouvez ce tract et nos informations CFDT sur Intr@noo / [Espace syndicats](#)

Et sur Internet:

<http://cfdt-ftorange.fr>

<http://www.facebook.com/dsccfdt.orange>

http://twitter.com/CFDT_FTOrange



Avec notre Webzine, retrouvez le point de vue CFDT sur l'actualité d'Orange
Inscrivez-vous ! contact@cfdt-orange.fr



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
GROUPE ORANGE



Restons vigilants pour garder de bonnes conditions de travail.



Harcèlement présumé et violence au travail

La Direction a présenté le déploiement du dispositif de résolution des signalements de harcèlement et de violences. En 3 mois d'existence, on dénombre 7 cas de signalement. L'objectif est de prendre en compte systématiquement toutes les déclarations le plus en amont possible pour essayer de les résoudre.

La CFDT a pris acte de ce dispositif nécessaire. Elle réitère avec force ses exigences :

- Prévoir un véritable dispositif de prévention du harcèlement et des violences, en concertation avec les représentants du personnel, et parler de ce risque en CHSCT
- Prévoir une formation simplifiée pour tous les managers et pour tous les salariés, afin que chacun puisse connaître les agissements qui seraient susceptibles d'être qualifiés et sanctionnés par la justice !

Le métier des préventeurs : être respectés et entendu !

Un groupe de travail a été mis en place pour prendre en compte les difficultés des préventeurs, à partir de l'expertise diligentée par le CHSCT suite au drame de Mérignac en 2011. Une fois de plus, la CFDT proteste contre l'entêtement de la Direction à exclure les représentants du personnel de ces travaux.

Les résultats étaient prévisibles : de bonnes intentions, mais trop floues, quelques contre-sens, et beaucoup d'oublis. Les préventeurs sont trop souvent les seuls à « porter » la prévention et la santé des salariés, et souffrent de n'être que peu entendus. Il faudra renforcer l'attractivité de ce métier et l'efficacité de la prévention, notamment en introduisant plus de reconnaissance, de formation continue, un véritable parcours professionnel, et davantage d'intégration et de coordination avec les autres acteurs ...

La CFDT a donc remis à la Direction une quarantaine de questions et de propositions, et exigé une nouvelle séance d'échanges après prise en compte de nos demandes !

Il faut protéger les préventeurs d'abord pour eux-mêmes, mais aussi pour une prévention efficace du bien-être de tous les salariés, un enjeu majeur au vu des chamboulements inévitables imposés par la baisse drastique des effectifs d'ici 2020.



Point sur la Boucle Qualité & Processus (BQP)

La CFDT est très réservée sur cet outil, qui se prétend au départ une aide à la consolidation des compétences.

Sa conception et son vocabulaire induisent de grands risques de dérives ou de mauvaise utilisation, qui le transformeraient en outil de contrôle excessif des salariés, voire en instrument de délation possible.

Un travail très important reste à conduire sur cet outil afin de supprimer ces risques. La CFDT persiste à préconiser le dialogue direct entre les salariés à l'occasion des dossiers incorrectement traités.

Parafoudres radioactifs

Tous les parafoudres doivent être retirés du réseau et des répartiteurs dans un délai de 8 ans. Les UI ont des difficultés aussi bien pour faire l'état des lieux que pour respecter les consignes de retrait et d'enlèvement de ces parafoudres qui sont radioactifs. La CFDT a insisté pour qu'enfin ce plan d'action entre en application dans toute les UI. S'agissant d'un plan de retrait sur 8 ans, la CFDT exige une sécurisation absolue des inventaires, des procédures et de la documentation, car les réorganisations à venir pourraient bien être l'occasion de perdre une nouvelle fois notre savoir-faire en la matière.

**Fédération CFDT Communication, Conseil, Culture
47-49, avenue Simon Bolivar – 75950 Paris Cedex 19**