

Comité National Santé Hygiène Sécurité Conditions de Travail

Le **CNSHSCT est une instance conventionnelle** née des accords de mise en place et de fonctionnement des IRP. Il est présidé par le président du CCUES. Il n'a pas de poste de secrétaire contrairement aux CHSCT. L'ordre du jour est co-établi entre ses différentes composantes. Des commissions thématiques y sont constituées : Relation Clients, Technique, Amiante, Travail en Hauteur, Stress, Handicap.

Le CNSHSCT est une instance conventionnelle dotée de commissions spécialisées.

Focus sur les commissions :

« **Amiante** »
Cette commission technique traite d'un sujet sensible de santé publique. La formation, une exigence de prévention et de suivi.

Sans lien hiérarchisé avec les CHSCT locaux, le CNSHSCT traite des dossiers de l'entreprise de portée nationale et peut leur adresser des recommandations.

Tous ces sujets sont à aborder dans les CHSCT concernés. Au-delà des conférences régulières des Présidents de CHSCT où les travaux du CNSHSCT sont diffusés, la CFDT en appelle à la vigilance des élus pour l'analyse de ces points en séances de CHSCT.

La sécurité du personnel dépend d'une approche positive et constructive de nos conditions de travail. Pour la CFDT, la crédibilité collective passe par l'action de chacun des acteurs CHSCT !



Commissions Techniques du CNSHSCT :

L'amiante est un sujet important de santé publique qui nous impose d'être vigilant sur notre environnement d'intervention. Chacun doit être capable d'identifier sa présence pour appliquer une technique d'évitement ou exercer un droit de retrait. La commission amiante travaille dans ce but et présente ses travaux au CNSHSCT.

à ces formations entre entités. L'insuffisante sensibilisation des commerciaux à l'amiante est dommageable. Pourtant, un « Serious Game » (film interactif pédagogique) est à leur disposition. Il aide la prise en compte du risque dès l'acte commercial.

avec l'entreprise (démission, licenciement...), l'attestation doit être faite avant le départ.

La **CFDT** insiste sur le fait que tout salarié ayant travaillé à un moment de sa carrière, de près ou de loin d'un environnement pollué doit **demandeur au médecin du travail de remplir le questionnaire approprié.**

Ceci peut se faire lors des visites régulières. Sinon, avant son départ, le salarié demande un rendez-vous. **C'est primordial pour le suivi et la prise en charge de problème avéré ou à venir...**

Délégation CFDT

- **CNSHSCT :**
Annette Alix
Cyrille Lafage
Dominique Cagnin
Guy Fages
J-Bernard Berthelin
Marc Lécaux
Valérie Giordana



La **CFDT** fait de la formation une exigence incontournable à la prévention du risque. Si beaucoup sont formés, nous déplorons trop de disparités de participation

Surveillance médicale post-exposition et post-professionnelle du personnel d'Orange

Une attestation d'exposition aux risques doit être délivrée quand un salarié quitte l'entreprise. Que ce soit en retraite, en temps libéré, ou pour tout motif de rupture de contrat

Handicap : Bilan annuel du suivi et prise en charge

Tous les ans, le CNSHSCT examine le bilan du suivi et de la prise en compte du handicap à Orange.

- **Recrutement** : L'entreprise s'est engagée à effectuer plus de 350 embauches. Le contexte actuel exige qu'Orange honore ses engagements. Pour la 1^{ère} fois le nombre de handicapés reconnus frôle les 6% légaux qui pourraient être atteints en 2016.
- **Maintien dans l'emploi** : Tous les postes des salariés reconnus handicapés qui le nécessitent doivent être adaptés et aménagés. La CFDT exerce un suivi strict pour faire respecter cet engagement et que tout salarié qui le souhaite puisse se maintenir en activité sur son métier.
- **Formation et Promotion** : Elles doivent être adaptées et aucune discrimination ne devrait interférer. Des disparités existent encore. La CFDT est très attentive et agit pour que les situations observées ou signalées soient corrigées.
- **Accès** : Tous les locaux devaient être adaptés en 2015 mais cette obligation légale a été retardée par le gouvernement. **Orange s'engage à rendre accessible ses bâtiments** par priorité d'importance et de la présence de personnel handicapé.
- **Démystification** : De nombreuses formations ont lieu pour **démystifier le handicap** et aider les managers et les équipes à ce que le handicap soit accepté et compris par tous aujourd'hui.

Embauches, maintien dans l'emploi et sur le métier ou reconversion, formation, évolution professionnelle, accessibilité et aménagement des locaux comme des postes de travail, évolution des regards et des mentalités sont autant de points essentiels ancrés dans les valeurs CFDT pour une vraie intégration du handicap dans la réalité quotidienne et professionnelle.



« **Handicap** » : La CFDT œuvre pour l'intégration du handicap dans la réalité quotidienne et professionnelle...

« **Poteaux** » : Pour les services d'intervention, il s'agit d'un danger latent qui impose des mesures efficaces. Des poteaux composites en test seront-ils la solution ?

Les poteaux :



L'objectif fixé de cette commission technique est de **trouver une méthode fiable d'évaluation de l'état des poteaux.**

Pour la **CFDT**, quelque soit la méthode, matériel de sonde ou la matière même du poteau employé c'est le résultat qui compte.

Le personnel doit pouvoir opérer en toute sécurité en cas d'obligation d'ascension d'un poteau pour effectuer un travail en hauteur.

Un poteau « mauvais » identifié comme « bon » est un danger en puissance pour le personnel d'intervention !

Les différentes campagnes de tests n'ont, jusqu'alors, donné les résultats escomptés ni pour les méthodes, ni pour les matériels de test, ni pour les matériaux des poteaux. Une nouvelle expérimentation est en cours.

La commission rappelle que tout travail en hauteur

qui se fait par nacelle et tout « point noir » ou « *inaccessible nacelle* » doit faire l'objet d'une étude pour **éradiquer ces situations à risques** (abaissement de 19 000 PC, enfouissement,...).

Actuellement, des poteaux composites sont testés. 110 sont en cours d'expérimentation sur les UI Lyon et Rhône-Durance et 10 000 commandés pour 5 autres Unités d'Intervention...

Relation Clients : aménagement et fonctionnement des plateaux téléphoniques

« Relation Clients » :

Évolution d'aménagement et fonctionnement des plateaux téléphoniques : une opportunité à saisir pour agir sur les leviers de l'environnement, des usages et du travail lui-même !



Le CNPS a une compétence « Groupe Orange ». Il prépare la 3^{ème} enquête triennale qui se déroulera début 2016.

Délégation CFDT

CNPS :

Véronique Pinon

(Secrétaire)

Antoine Guillou

J-Bernard Berthelin



Novembre 2014 : le CNSHSCT examine le dossier C3C (Centre de Contact Clients).

Septembre 2015 : la commission « Relation clients » visite le plateau « pilote » du projet à l'UAT SE de Marseille St Mauront.

Lancé en 2013, C3C visait à **transformer l'espace de travail en revisitant modes de fonctionnement et positions managers/managés.**

L'aménagement s'est appuyé sur l'expression des souhaits du personnel (encadrement compris) pour implanter au cœur du plateau un show-room « connecté » et couplé à un espace café permettant d'utiliser produits et services ; une salle de formation alliant des sessions « pépinières » et « plénières » ; une salle de réunion « innovante » ; des écrans mobiles pour formations ou informations rapides directement sur le plateau ; tester de nouvelles positions de travail.

Un partage d'expérience est envisagé avec des équipes concernées par des réaménagements ou réorganisations de plateaux.

Lors de cette visite, le personnel a déclaré travailler plus à l'aise et en meilleure collaboration grâce au partage des connaissances facilité et aux formations dispensées en petits groupes directement sur le plateau ou au show-room. Pour se familiariser aux outils et communiquer à chaud, l'équipe a créé une communauté Piazza et un fil twitter entre les plateaux de Marseille, Nice et Avignon.

Pour la plupart, **les collègues rencontrés disent apprécier les changements opérés et montrent des signes positifs de symbiose et de synergie accrues.**

Pour la CFDT, c'est une opportunité à saisir pour activer les leviers de l'environnement, des usages et du travail lui-même !

Comité National de Prévention du Stress

Suite aux **Assises de la Refondation**, l'acte de naissance du « CNPS » est ancré par l'accord du 06/05/2010 sur l'**Évaluation et la Prévention des Risques liés aux Risques Psycho-Sociaux au Travail.**

Le CNPS est présidé par un représentant de l'entreprise et 12 représentants du personnel du groupe Orange désignés parmi **les organisations syndicales représentatives.** Grâce aux bons résultats obtenus aux dernières élections IRP (1^{ère} place), la **CFDT y détient 3 sièges et en assume le secrétariat** depuis mai 2015.

Le CNPS jouit d'une **compétence « Groupe Orange »** pour travailler une **méthodologie** d'évaluation, superviser l'**enquête triennale**, émettre des **recommandations** pour alimenter un **plan d'action pluriannuel** et en suivre sa réalisation, examiner le bilan des engagements pris en matière de **Responsabilité Sociale d'Entreprise**, débattre sur les résultats du **Baromètre Social** et les indicateurs de **performance sociale.** Le CNPS prend aussi connaissance du rapport annuel de bilan **des Commissions Paritaires.**

Actuellement, le CNPS prépare la 3^{ème} campagne d'enquête triennale qui aura lieu au 1^{er} trimestre 2016. L'instance a déjà travaillé sur des propositions d'actualisation du questionnaire dont la pertinence sera discutée avec le cabinet d'expertise que le CNPS vient de sélectionner.

Le CNPS planchera sur les évolutions révélées depuis l'enquête précédente et devra construire de nouvelles recommandations...

Évolution digitale, sociale et sociétale !

Digitalisation :

Sur proposition de la commission « Relation Clients », un séminaire « digitalisation » a été organisé le 1^{er} juillet dernier. Dans ce domaine, la CFDT est porteuse d'initiatives pour accompagner et préserver l'intégrité des salariés...

L'utilisation des Nouvelles Technologies de l'Information et de Communication estompe la frontière Vie Professionnelle/Privée (VPP). **Cette nouvelle donne exige d'adapter les règles existantes.** Pour la CFDT le travail fait partie de notre équilibre social, c'est un facteur essentiel à notre épanouissement global mais il n'a pas à être intrusif.

Le « *droit à la déconnexion* » préserve du risque potentiel « d'hyper présentisme » ou « d'hyper joignabilité » notamment pour les cadres tellement sollicités qu'ils pourraient se retrouver en situation de permanent du travail. La peur de passer pour le « vilain petit canard » du service est là. **La solution n'est pas de leur seule responsabilité individuelle, elle doit être collective.**

L'attribution d'un smartphone à tous les salariés ne doit pas avoir pour conséquence qu'une multitude de « petites tâches » (Onéo...) soient exécutées sur le temps personnel plutôt que professionnel.

Préserver l'équilibre VPP impose de repenser les organisations et espaces de travail, faciliter l'appropriation du temps de travail par le salarié et concevoir de poser des limites.



Les activités évoluent, certaines disparaîtront, d'autres apparaîtront. Il est davantage fondamental d'expliquer le sens des nouvelles activités pour éviter que se reproduisent des périodes peu glorieuses déjà vécues... Le personnel n'a pas à venir travailler avec « *la boule au ventre* ». Donner du sens au travail a des effets bénéfiques sur la santé du personnel, réduit les conflits et amoindrit l'absentéisme.



Les salariés aspirent à sentir leur utilité, un environnement prévisible et rassurant, travailler sans contraintes excessives avec des objectifs intégrant le travail réel et non seulement prescrit. Nous entrons dans une ère nouvelle, exigeons des relations authentiques et de confiance !

La digitalisation ne résout pas d'elle-même la surcharge mentale, ni le stress ni les éléments cognitifs (bien au contraire parfois). Elle peut même être un facteur de dégradation de la concentration. Via les réseaux sociaux, l'immédiateté de l'information met les salariés en interaction continue.

Au quotidien, des dérives sont révélées. Comment les éviter ? **Pour la CFDT, des relations satisfaisantes au travail requièrent respect mutuel, gestion équitable des équipes, clarté des tâches de chacun et espaces de parole libre.**

L'organisation et les espaces de travail actuels ne sont pas forcément les mieux adaptés à ce renouveau. Si elle comprend la nécessaire évolution du travail et des entreprises pour s'adapter aux nouvelles pratiques, la **CFDT est porteuse d'initiatives pour accompagner et préserver l'intégrité des salariés.**

C'est le sens de l'histoire et de la responsabilité sociale !

