

Cfdt:

ORANGE
PARTOUT POUR TOUS

LA PRÉVENTION PRIMAIRE

UNE PRIORITÉ POUR LA CFDT

Pour sortir de la crise sociale, France Telecom SA, devenue Orange SA, a engagé un certain nombre de négociations avec les Organisations Syndicales représentatives du Groupe.

« Les interventions en prévention primaire ont un impact significatif à la fois sur la santé des salariés, leur bien-être et sur l'organisation, notamment au regard de la productivité et de l'absentéisme ».

Griffin et Clarke — 2011

« L'obligation générale de prévention de l'employeur est définie à l'actuel article L. 4121-1 du Code du travail.

Elle se traduit de manière concrète par une obligation d'évaluer les risques, c'est l'opération intellectuelle, nécessairement préalable à la prévention proprement dite. Cette première phase se matérialise notamment par la rédaction du Document Unique d'Évaluation des Risques [...].

Sur cette base, l'employeur doit ensuite mettre en œuvre des actions de prévention adaptées [...]. Il faut prioritairement tenter de supprimer les risques avant de se résoudre à seulement les limiter. Il convient également de privilégier les mesures de protection collective par rapport aux mesures de protection individuelles.

La prévention doit en outre être intégrée dans les choix structurels de l'entreprise.

La logique générale qui doit prévaloir dans cette démarche étant l'adaptation du travail à l'homme ».

Garnier - 2019

L'un d'eux, signé par la CFDT en 2010, concerne l'évaluation et la prévention des risques et a permis de créer le Comité National de Prévention du Stress (CNPS) qui a notamment pour mission :

- de superviser l'enquête triennale stress et conditions de travail ;
- d'émettre des recommandations concourant à alimenter le plan d'actions pluriannuel élaboré par la direction du Groupe ;
- et de suivre la réalisation de ce plan.

Cette année, le CNPS aurait dû souffler les bougies de son 10^{ième} anniversaire. La COVID-19 en aura décidé autrement. On peut le regretter mais c'est ainsi...

La dernière enquête triennale date du début de l'année 2019. Pour la CFDT, il est donc plus qu'urgent de recentrer l'instance sur ses fondamentaux pour éviter son dévoiement par des points d'actualité qui pourraient prendre le pas sur la « raison d'être » du CNPS.

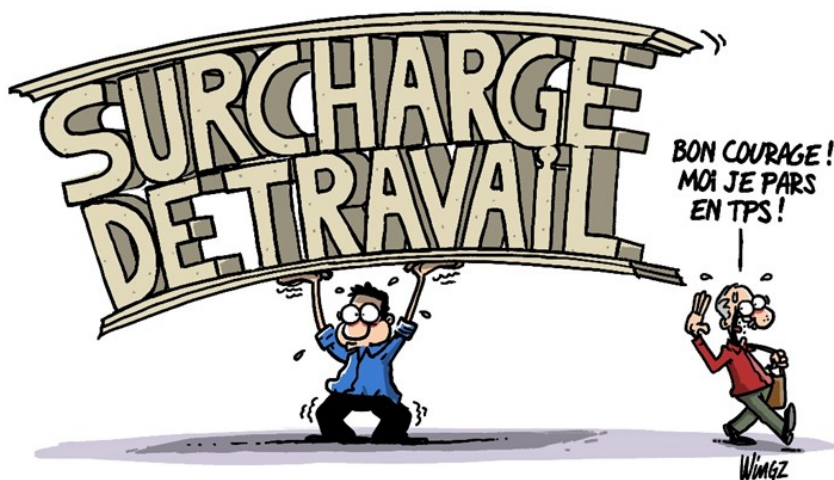
Pour la CFDT, le CNPS doit être un acteur majeur de la prévention des risques au travail : la CFDT a donc travaillé autour de 5 axes identifiés par le CNPS et bâti des propositions de prévention primaire pour améliorer la prise en charge en amont des risques identifiés.

Ces propositions doivent maintenant être discutées lors du prochain CNPS de décembre ; certaines seront inscrites dans le plan d'actions pluriannuel et feront l'objet d'un suivi.

La CFDT veillera à ce que le travail engagé aboutisse sur l'engagement et la mise en œuvre de réelles actions de prévention primaire au niveau national.

ORANGE 2025 

**ÉPREUVE :
LE REPORT DE CHARGE À BOUT DE BRAS**



Adhérez

CONTACTS CFDT CNPS :

Céline MARATA, Chloé MERCIER, Antoine GUILLOU & Laurent BANDELIER

CFDT-ORANGE.COM

Rejoignez-nous sur l'application mobile ORANGE CFDT





ORANGE
PARTOUT POUR TOUS

LE CNPS A DÉFINI 5 AXES * PRIORITAIRES DE PRÉVENTION DES RISQUES LA CFDT FAIT DES PROPOSITIONS

En 2010, le nouveau contrat social que le Groupe France Télécom Orange (devenu Groupe Orange) a souhaité mettre en place s'inscrivait dans le cadre de sa responsabilité sociale. La direction s'engageait à « **mettre l'humain au cœur de l'organisation, de donner aux salariés les moyens de s'épanouir dans leur travail et d'exercer leur métier dans les meilleures conditions** » [accord sur l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux au travail]. Voici les propositions de la CFDT au CNPS :

* Le CNPS a défini ces axes prioritaires selon les facteurs de risques identifiés par le rapport GOLLAC (utilisés dans l'enquête 2019) et pour lesquels les résultats sont négatifs et/ou en dégradation :

- l'intensité du travail (aspects quantitatifs),
- la complexité propre au travail,
- la complexité liée à l'organisation,
- l'utilisation et le développement des compétences

Rappelons que le rapport GOLLAC présente une série de recommandations pour évaluer six facteurs de risques psycho-sociaux au sein d'une entreprise.

L'enquête triennale est notamment bâtie autour de ces six facteurs de risques.

Rappelons que le rapport GOLLAC a été réalisé à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé en 2011, dans un contexte de fortes médiatisations des suicides sur le lieu de travail, notamment dans notre entreprise.

INTENSITÉ DU TRAVAIL (aspects quantitatifs)

- Permettre aux managers de prendre en compte la réalité des collectifs pour adapter la charge de travail de leurs équipes.
- Recruter dans les services en déficit de personnels (notamment à OBS, en AD, en UI, en AE, en AGPRO-PME et au sein de la cellule « Back-Office Accès » – BOA – qui fait le lien entre les activités « réseaux » et « distribution » d'Orange suite au projet « Compliance »).

COMPLEXITÉ PROPRE AU TRAVAIL

- Améliorer, fiabiliser et simplifier le système d'information (SI) pour réduire le nombre d'applications sur le poste de travail et automatiser les tâches répétitives (qui ne se confondent pas avec les tâches simples) et les reporting.
- Garder un volume suffisant d'activités simples pour répondre au besoin des salariés d'équilibrer leur charge de travail et arrêter le tout « Open-Space » et le « Flex-Desk » qui sont de nouvelles formes d'organisation du travail qui sous-estiment les besoins psycho-sociaux des salariés.

COMPLEXITÉ LIÉE À L'ORGANISATION

- Améliorer et tenir à jour les processus (notamment à OBS, en AE, en AGPRO-PME, en UI et en DR hors métropole) et optimiser les organisations du travail en fonction des besoins humains et non pas le contraire.
- Recentrer l'activité des managers sur leur cœur de métier : l'accompagnement des équipes (il importe notamment de les décharger des tâches administratives) et simplifier les outils pour les managers en mode alliance (OBS).

UTILISATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

- Anticiper les besoins en compétences (en les communiquant à toutes et tous) et répondre aux besoins de formation (en les priorisant en présentiel) en privilégiant les formations de niveau II pour préserver ou améliorer l'employabilité.
- Arrêter de sous-traiter des pans entiers d'activité pour ne pas perdre les compétences essentielles à l'entreprise.

ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS DE TRANSFORMATION

- Associer au plus tôt les Instances Représentatives du Personnel lorsqu'une transformation-réorganisation est anticipée.
- Recruter dans les équipes « Ressources Humaines » et « Orange Avenirs » pour accompagner ces transformations-réorganisation dans les règles de l'art, et notamment en respectant les droits légaux et conventionnels des salariés d'Orange.