

**Cfdt:**

**PARTOUT  
POUR TOUS**

**ORANGE**

# **LE CSE CHEZ ORANGE**



**SUPERUNIS**

## GLOSSAIRE

**ASC** : activités sociales et culturelles

**CE** : comité d'entreprise

**CSE** : comité social et économique

**CSEC** : comité social et économique central

**CCSCT** : commission santé, sécurité et conditions de travail

**DP** : délégué du personnel

**DS** : délégué syndical

**DSC** : délégué syndical central

**ETP** : équivalent temps plein

**IRP** : instances représentatives du personnel

**OS** : organisation syndicale

**OSR** : organisation syndicale représentative

**RP** : représentant de proximité

**RSS** : représentant de section syndicale

## SOMMAIRE



### 04 PRÉAMBULE



### 06 LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)



### 10 LES COMMISSIONS SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CCSCT)



### 14 LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ (RP)



### 18 LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX (DS)



D'ici au 1<sup>er</sup> janvier 2020, toutes les entreprises d'au moins 11 salariés vont progressivement mettre en place le CSE (Comité Social et Économique).

### PETIT RAPPEL DES SPÉCIFICITÉS DE CETTE INSTANCE UNIQUE

#### Jusqu'à 11 salariés

Aucune obligation pour l'employeur d'organiser des élections professionnelles. Les salariés sont représentés à travers des commissions paritaires régionales de branche ou interprofessionnelles.

#### De 11 à 49 salariés

Le CSE aura les prérogatives des actuels délégués du personnel (DP).

#### De 50 à 299 salariés

Le CSE regroupera les actuelles compétences des délégués du personnel (DP), du comité d'entreprise (CE) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

#### À partir de 300 salariés

Le CSE est obligatoirement composé d'un certain nombre de commissions, dont la commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail ; la commission Information et d'Aide au Logement ou encore la commission Égalité Professionnelle.

#### À partir de 1 000 salariés

Le CSE doit se doter d'une commission économique, chargée d'étudier les documents économiques et financiers de l'entreprise.



**Chez Orange, les futures instances seront mises en place à l'issue des élections professionnelles qui se dérouleront en fin d'année afin d'élire vos représentants pour un mandat d'une durée de quatre ans.**

Un accord portant sur le dialogue social au sein de l'UES Orange a été conclu le 13 mai 2019 entre la direction, la CFDT et trois autres organisations syndicales (accord disponible sur *Anoo*).

Cet accord régit le fonctionnement des nouvelles instances de représentation du personnel chez Orange.

*Exit* le CE, les DP, le CHSCT... voici le comité social et économique ou CSE.

**Mais comme le précise le préambule de cet accord « La qualité des rapports sociaux est un facteur clé de réussite pour les sociétés de l'UES Orange. Il ne peut y avoir de performance économique sans performance sociale. », ce que revendique la CFDT depuis la mise en place des IRP chez Orange (FTSA) en 2005.**

**Soyez donc rassurés, l'accord signé permettra de maintenir nombre de vos représentants locaux, comme vous pourrez le découvrir dans ce livret.**

**BONNE LECTURE**

# SUPER PRAGMATIQUE



## LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)



### LE CSE C'EST QUOI ?

Selon les ordonnances, les élus et élues du CSE (Comité Social et Économique) ont de multiples casquettes : présentation des réclamations individuelles, amélioration des conditions de travail, prévention des risques professionnels, analyse et positionnement sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

### LE CSE CHEZ ORANGE

Chez Orange, grâce à l'accord portant sur le dialogue social au sein de l'UES Orange, certaines prérogatives des CE et CHSCT seront confiées aux CSSCT et/ou aux Représentants de Proximité (RP).

Les attributions du CSE sont donc proches de celles du CE. Elles permettent l'expression de l'ensemble du personnel en prenant en compte leurs intérêts lors de la prise de décisions par le chef d'établissement notamment celles relatives à la gestion et à l'évolution économique de l'entité, à la formation professionnelle ou à l'organisation du travail et aux techniques de production.

Le CSE recouvre l'ensemble des attributions en matière sociale et économique telles que définies par le code du travail, à l'exception de celles spécifiquement confiées aux CSSCT, et/ou aux RP (voir page 10 et page 14).

## EN PLUS DES PROJETS DE RÉORGANISATIONS LOCALES, LE CSE ÉTUDIE NOTAMMENT DE FAÇON RÉCURRENTÉ LES :

- bilans annuels sur l'emploi
- bilans sociaux
- bilans sur l'alternance
- bilans sur la formation
- rapports annuels sur le temps partiel
- rapports Perspective Emploi Compétences (PEC)
- rapports sur l'égalité professionnelle
- rapports sur le handicap
- plans de formations...

Les élus et élus du CSE ont également en charge la gestion des activités sociales et culturelles (ASC) comme le faisait précédemment le CE pour les prestations comme les vacances, le sport ou encore les événements culturels.

## AU SEIN DE CHAQUE CSE, DES COMMISSIONS, PERMETTANT D'APPROFONDIR LES SUJETS, SONT CRÉÉES :

- emploi, formation, égalité professionnelle ;
- handicap ;
- commission des marchés (dans les conditions prévues par la réglementation) ;
- activités sociales et culturelles (ASC) ;
- restauration ;
- projets, économie et évolution des marchés.

Des commissions santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) sont également créées par domaines métiers.

Les travaux des commissions ont pour but d'éclairer les élus et élus dans leur avis sur tous les projets de l'entreprise présentés dans ces instances.

## CHAQUE SALARIÉ DÉPENDRA D'UN DES 14 CSE DE L'UES ORANGE

1. Direction Technique et Système d'Information (DTSI),
2. Direction Orange Ile de France (DO IDF),
3. Direction Orange Grand Nord Est (DO GNE),
4. Direction Orange Grand Sud Est (DO GSE),
5. Direction Orange Grand Sud Ouest (DO GSO),
6. Direction Orange Grand Ouest (DO GO),
7. Services Communications Entreprises (SCE),
8. Technology and Global Innovation (TGI),
9. Fonctions Support et Finance (FSF),
10. Orange France Siège (OFS),
11. Wholesale and International Networks (WIN),
12. Antilles-Guyane (AG),
13. Direction Orange Réunion Mayotte (DO RM),
14. Direction Régionale Renforcée Corse (DRR C)

## LE COMITÉ SOCIAL ET CENTRAL (CSEC)

**Un comité social et économique Central est créé. Il a globalement les mêmes attributions que les CSE d'établissement mais une dimension nationale. Il a, en son sein, les mêmes commissions plus les commissions Économique, Logement et Innovation.**



À noter la création de la commission de prévention des risques professionnels et de promotion de la santé au travail qui remplacera le CNSHSCT.

Il gère également les ASC dites mutualisées comme par exemple les prestations vacances enfants (colonies, centres aérés) et handicap (pour les CSE qui le voudront).

# SUPER PROTECTRICE



## LES COMMISSIONS SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT)



Chaque CSE de plus de 300 salariés doit légalement mettre en place une CSSCT ce qui lui permet de disposer d'un organe spécialisé pour gérer certaines des attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail que le CSE lui délègue.

Une CSSCT centrale est créée au niveau du CSEC.

L'accord du 13 mai 2019, portant sur le dialogue social, définit le nombre, la composition et les attributions des CSSCT au sein de l'UES Orange.

Les attributions consultatives et le recours à l'expertise demeurent de la responsabilité du CSE et ne peuvent en aucun être déléguées à la CSSCT.



La CSSCT tient au minimum une réunion par trimestre.

### NOMBRE DE CSSCT

Chaque CSE de plus de 6000 salariés ETP (équivalent temps plein) dispose, au sein de son bureau, d'un ou d'une seconde secrétaire adjointe en charge de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Le nombre de CSSCT est défini selon les domaines métiers des établissements distincts (CSE).

Pour cette première mandature, ce sont 716 membres qui seront répartis dans les 85 CSSCT de l'UES Orange.



## COMPOSITION DES CSSCT

Chaque CSSCT est présidée par l'employeur. Conformément à l'accord d'entreprise, les sièges des CSSCT sont pourvus par des membres titulaires ou suppléants du CSE de rattachement avec un nombre minimum de 3 élus et élues CSE dont 1 cadre. Le nombre de membres varie de 6 à 16 selon les effectifs pour lesquels chaque CSSCT est compétente, le complément peut se faire par la désignation de RP issus de la CSSCT concernée.

## LE RAPPORTEUR DE LA CSSCT

Les élus et élues siégeant à la commission désignent un rapporteur parmi ses membres.

La préparation des réunions est assurée par la présidence en lien avec le rapporteur qui en assure le suivi si nécessaire.

Il rédige un compte-rendu des réunions de la CSSCT à destination des membres du CSE et de la CSSCT.

Sont invités aux réunions des CSSCT le médecin du travail, l'inspection du travail, les agents de prévention de l'organisme de sécurité et sociale et acteurs et actrices de la prévention.



## PRINCIPALES ATTRIBUTIONS DES CSSCT

- Instruction des questions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail
- Analyse des conditions de travail et des risques professionnels
- Proposition d'initiatives et d'actions de prévention du harcèlement et des agissements sexistes
- Adaptation à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes en situation de handicap à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle
- Proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés et salariées, leurs conditions de vie dans l'entreprise
- Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles
- Exercice du droit d'alerte en cas de danger grave et imminent (DGI)
- Enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel
- Inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail

# SUPERATTENTIF



## LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ (RP)

Les ordonnances Macron ont modifié les instances de représentation du personnel (IRP) et prévoient la mise en place de représentants de proximité (RP) uniquement en cas d'accord conventionnel signé à la majorité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

**Chez Orange, grâce à l'accord de dialogue social signé par la CFDT le 13 mai 2019, pour cette première mandature (2020-2023), 1 725 représentants de proximité (RP) seront désignés sur l'ensemble de l'UES Orange (soit un RP par tranche de 45 ETP).**

La CFDT désignera des RP au plus proche de votre travail, issus de vos unités et connaissant votre quotidien.

Dans chaque CSE, Le calcul et la répartition des sièges RP se fait par périmètre de la CSSCT.

Les sièges sont répartis entre les organisations syndicales ayant obtenu au moins un siège au sein du CSE, selon les règles de répartition des sièges proportionnelle à la plus forte moyenne.

L'entreprise procède à cette répartition et la communique au secrétaire du CSE.





### LES CRITÈRES À REMPLIR POUR ÊTRE RP SONT LES SUIVANTS :

- appartenir aux effectifs internes du périmètre CSSCT concerné ;
- avoir une ancienneté minimale d'un an au sein du groupe Orange ;
- être proposé par une organisation syndicale présente au CSE.

### SPÉCIFICITÉS DROM

Les sièges de RP sont répartis entre les départements administratifs d'Outre-mer par départements.

De cette manière, un ou plusieurs représentants de proximité seront présents localement dans chacun des départements d'Outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion).

### PRINCIPALES ATTRIBUTIONS DES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ (RP)

Dans son périmètre d'intervention, le RP se voit confier les missions suivantes :

- **Recueillir et porter** auprès de l'entreprise les réclamations individuelles et collectives. Lorsqu'il est saisi d'une réclamation, le RP échange directement avec le représentant local de l'entreprise compétent en vue du traitement de celle-ci (manager, RH, etc.). Une réponse est apportée au RP. En l'absence de traitement d'une réclamation dans un délai de 10 jours ouvrables, le RP saisit l'entreprise via une plateforme informatique. Une réponse écrite est apportée au RP dans un délai maximum de 15 jours ouvrables suivant le dépôt de la réclamation dans la plateforme.
- **Prendre en charge**, de manière partagée avec la CSSCT dont il dépend, les missions et les actions de proximité en matière de santé, sécurité, conditions de travail et de qualité de vie au travail telles que les visites de site, les enquêtes ou les inspections.
- **Être le relais** d'informations entre le CSE, les salariés et les représentants de l'entreprise.
- **Le RP peut également saisir l'inspection du travail** de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

**À LA CFDT, LE RP EST PARTIE PRENANTE DE LA VIE DE VOTRE QUOTIDIEN ET DE NOTRE ORGANISATION SYNDICALE ET PARTICIPE À LA PRISE DE DÉCISION !**



# SUPER NEGOCIATEUR



## LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX (DS) ET REPRÉSENTANTS DE SECTION SYNDICALE (RSS)

### CADRE DE DÉSIGNATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX (DS) ET REPRÉSENTANTS DE SECTION SYNDICALE (RSS)

La désignation des DS par les OS s'effectue de la façon suivante :

- les délégués syndicaux centraux au niveau de l'UES Orange (DSC d'UES), par les organisations syndicales représentatives (OSR) soit celles qui ont atteint, au niveau national, 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections ;
- les délégués syndicaux au niveau des établissements distincts (CSE) par les OSR au niveau du CSE ;
- 1 DS par OS pour 203 ETP CDI actifs ;
- chaque organisation syndicale qui n'a pas atteint le seuil de 10 %, pourra désigner des RSS, pour un ratio de 1 pour 609 ETP CDI actifs ;
- DS ou RSS, sa mission est de représenter son OS ;
- les DS ont aussi pour rôle, de manière exclusive et essentielle, de négocier les accords d'entreprise.

**Cfdt:**

PARTOUT  
POUR TOUS

ORANGE



Fin 2019 soyez ambitieux :

**VOTEZ CFDT**

**#PartoutPourTous**