

EDITORIAL : Un scrutin à conséquences

Dans quelques jours vous voterez aux élections professionnelles 2019 à Orange. Ces élections ont ceci de particulier qu'elles seront les premières réalisées dans le cadre des nouvelles lois issues des ordonnances Macron.

Contrairement aux 6 dernières élections, vous n'aurez pas la possibilité de choisir vos délégués du personnel. Comme vous le verrez dans ce journal, ils seront remplacés par des représentants du personnel mandatés par les élus du Conseil Social Economique (CSE) sur le périmètre de l'unité et plus sur un périmètre local.

Les élus CHSCT étaient, depuis 2005, élus sur un périmètre négocié par les élus du CE et les délégués du personnel concernés par le périmètre. Vous lirez plus loin que c'en est fini. Les CHSCTs sont remplacés par une commission du CSE dont les membres (élus CSE ou RP) seront mandatés par les élus du Conseil Social Economique (CSE).

Vous ne pourrez donc vous prononcer que sur les listes titulaires et suppléants du prochain CSE, celui de la DTSI en l'occurrence.

Les mandatements se feront, sur proposition des organisations syndicales, en fonction du score réalisé sur chaque unité. Il est donc essentiel, que chaque collègue électeur sache, en « déposant son bulletin dans l'urne », que son choix conditionnera aussi la représentation de proximité et la défense de sa sécurité, sa santé et ses conditions de travail.

C'est pourquoi nous vous avons présenté, partout, pour chaque unité, non seulement les noms des collègues qui se présentent sur la liste CSE DTSI mais aussi les collègues que nous mandaterons comme représentants de proximité pour vous défendre au quotidien.



ÇA NOUS CONCERNE AUSSI

Notre ADN est aussi là !

En octobre 1941, plusieurs dizaines de syndicalistes CGT ont perdu la vie, fusillés par les occupants nazis à Châteaubriant, Nantes et au Mont Valérien.

Ils avaient le tort de refuser l'occupation et de militer pour un avenir meilleur dans leur usine ou dans leur administration.

Ces meurtres ont été perpétrés en représailles à l'assassinat d'un officier allemand.

C'est un préfet de police français, le sinistre Pucheux, qui a fourni la liste des otages à l'armée nazie. Il a soigneusement choisi des français syndicalistes CGT pour le plus grand nombre d'entre eux, et avec des responsabilités nationales.

Nous sommes donc fiers, chaque année à Châteaubriant en Loire Atlantique de les honorer.

Nous espérons rester le plus longtemps possible dignes d'eux, comme nous le demandait Guy Moquet.

Le Délégué du Personnel « Canada Dry » arrive !

La suppression des délégués du personnel et le remplacement par des représentants de proximité (RP) est vu comme un moindre mal par beaucoup mais pas par la CGT. En effet, Macron dans ces ordonnances n'envisageait ces RP que de façon facultative ...

Cela étant, en s'affranchissant des obligations de réponses aux réclamations émanant des salariés, le patronat, et Orange en tête, se contenteront du minimum « syndical » si l'on peut dire cela !

De plus, en ne dotant pas les RP à Orange de moyens de déplacement pour cause de « proximité » (sic!), il digitalise la fonction avec un workflow peut être fonctionnel, mais tellement éloigné des réalités vécues par les salariés et leurs représentants.

Au contraire des Délégués du Personnel qui étaient élus par les salariés, les Représentants de Proximité sont désignés par les Organisations Syndicales siégeant au CSEE (au prorata des résultats aux élections CSE) et interviennent dans le cadre du périmètre du CSSCT de chaque CSEE (un périmètre par unité : DERS par exemple).

En résumé, le RP se voit confier les missions suivantes aux bornes de son périmètre d'intervention :

- prendre en charge, de manière exclusive, des réclamations individuelles et collectives ;
- prendre en charge les actions de proximité en matière de santé, sécurité, conditions de travail, et de qualité de vie au travail en lien avec la maintenance des sites ;
- être un relais d'information local entre le CSEE, les salariés, et les représentants de l'entreprise.
- 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 (Art. L.2312-5 du code du travail). prendre en charge de manière partagée avec la CSSCT de son périmètre d'intervention, des missions en matière de SSCT et de qualité de vie au travail en lien avec la maintenance des sites

La complexité de sa tâche réside en grande partie dans l'étendue de son périmètre d'intervention et a pour origine la réduction du nombre de RP par rapport aux DP. Auparavant un DP était élu sur son établissement DP (un site géographique interne à une unité, une région par exemple), demain un mandaté RP aura pour champ d'action tout le périmètre CSSCT, donc celui de l'unité. De plus le nombre de RP est en forte diminution : 277RP sur DTSI au lieu de 405 DP (toutes OS confondues) : c'est une baisse de 32%.

Concernant la prise en charge des réclamations individuelles et collectives l'objectif visé est de ne plus mobi-



liser des membres de direction d'unité dans des réunions dédiées aux IRP notamment celles des DP mensuelles. Ainsi, la procédure numérique de réclamation peut s'étaler sur presque 2 mois. De plus, la plateforme informatique pourrait devenir à terme un référentiel de questions-réponses par CSE qui dédouanera les directions de toutes analyses de situation locale. Dans ces conditions, cette organisation de traitement des réclamations ainsi que sa dématérialisation seront inefficaces pour répondre aux besoins des salariés.

Concernant la prise en charge les actions de proximité en matière de santé, sécurité, conditions de travail, et de qualité de vie au travail, le RP peut toujours instruire un droit d'alerte à son initiative, mais pour le reste des missions en termes de santé, sécurité et de conditions de travail, cela dépend du bon vouloir de la CSSCT. Et l'activité risque de consister essentiellement à la réalisation de rapports pour renseigner et conseiller les membres de la CSSCT ou les élus du CSE.

En conclusion, le vote CGT aux élections CSE est des plus importants pour désigner vos RP qui sauront assurer l'accompagnement et la défense de tous en proximité de chaque salarié.

Santé, Sécurité, Conditions de Travail, sacrifiées

Le remplacement des CHSCTs actuels par une commission du CSE va considérablement modifier les moyens des représentants du personnel en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Depuis la création des CHSCTs, le Medef s'est battu pour que disparaissent ces instances où les représentants du personnel avaient des pouvoirs exorbitants à ses yeux comme, par exemple, la possibilité de voter une expertise sur une réorganisation que l'employeur devait payer. Macron les a comblés en transformant cette instance en commission du CSE sans réels pouvoirs.

Cerise sur le gâteau : il n'est même pas prévu que les membres CSSCT représentants du personnel donnent leur avis en votant. Tout sera transmis au CSE et sans aucun doute noyé dans la masse ...

Selon les ordonnances des nouvelles IRP (instances représentatives du personnel), la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) se voit confier, par délégation du comité social et économique (CSE), tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE.

La CSSCT peut donc prendre en charge, par délégation du CSE, l'analyse des risques professionnels, proposer des actions de prévention du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes...

Elle peut également procéder à des enquêtes, organiser des visites régulières sur les sites ou se faire présenter les livres, registres et documents obligatoires.

Elle ne peut pas recourir à une expertise, mais juste la proposer au CSE. Elle prépare les consultations obligatoires en matière d'hygiène et de sécurité qui seront votées en séance du CSE.

La commission est présidée par l'employeur, et comprend au minimum trois élus au CSE. Les autres membres devront être mandatés « Représentants de Proximité » par le CSE pour pouvoir l'être dans le CSSCT.

Assistent aussi avec voix consultative aux réunions de la commission le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail, et le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail. L'inspection du travail et les services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités aux réunions de la commission et aux réunions du CSE à l'initiative de l'employeur, à la demande de la majorité de la délégation du personnel ou à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

A la DTSI, il y aura 114 membres dans les CSSCTs. Il y avait 253 élus CHSCT. Cela représente une baisse significative de 55% des représentants du personnel.

Cette baisse drastique arrive au moment même où le dernier rapport de Secafi sur le stress à Orange montre que les conditions qui ont amené à la crise de 2010 sont de nouveau présentes.

Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE sur proposition des organisations syndicales et en fonction de leur audience aux élections CSE sur le périmètre.

Pour la DTSI les périmètres seront les suivants : DDT, DERS, DESI, DIF, DISU, DSI, DTRS DC, UPR Ouest, UPR Ile de France, UPR Sud Ouest, UPR Sud Est, UPR Nord Est. Soit 12 CSSTs au lieu des 36 CHSCTs actuels avec des zones souvent plus petites.

La CGT s'engage à ce que les membres des CSSCTs qu'elle présentera et dont la nomination sera soumise au vote des élus CSE soient formés et expérimentés sur les missions d'analyses et d'amélioration de la sécurité et des conditions de travail. Ils travailleront collectivement, au-delà des périmètres et au sein de la DTSI, pour partager toutes les bonnes pratiques.

Mais pour avoir des membres tenaces et efficaces dans cette instance, il ne tient qu'à vous.

C'est en apportant votre suffrage à la liste CGT-FAPT aux élections CSE du 19 au 21 novembre 2019 que vous les obtiendrez.



Pour de bons accords il faut voter CGT !

La CGT défend les salariés, c'est dans son ADN. Cela étant, une organisation syndicale ne peut réussir sans le soutien et la mobilisation des salariés. Ce sont eux qui décident d'un mouvement social ou de leurs représentants.

Chaque salarié peut, par son vote, mais aussi par son engagement, obtenir des avancées sociales pour lui et pour les autres. Ce choix est personnel.

Le vote CGT n'est pas un vote de protestation mais un vote de confiance dans une organisation et des militants qui agissent au quotidien au plus près de chacune et chacun.

Depuis les ordonnances Macron, un accord d'entreprise peut déroger au Code du Travail ou à une Convention Collective. Pour cela, il faut qu'il y ait un accord signé par des organisations syndicales représentant au moins 50% des voix aux élections du CSE dans l'entreprise. C'est dire l'importance de ce vote.

L'exemple de l'accord ARCQ à Orange est parlant. Il a été signé par des syndicats qui représentaient un peu plus de 50%. La CGT ne l'a pas signé. Un des syndicats l'ayant signé, la CFE-CGC, a déclaré qu'il retirait sa signature (ce qui n'est pas possible dans le cas d'un accord à durée déterminée). Un autre, la CFDT, a demandé à la direction de changer l'application de l'accord. A la CGT, nous avons lu cet accord, et avons bien vu que la reconnaissance n'était pas à la hauteur des enjeux et les qualifications aux oubliettes. Nous savons pourquoi nous ne l'avons pas signé et la suite nous a donné raison.

Pourtant la CGT ne dit pas toujours non. C'est une image qui nous colle à la peau, alors que nous signons 80% des accords dans les entreprises .

Mais nous sommes exigeants et nous apposons notre signature uniquement s'il y a des avancées pour les salariés, sur les salaires, les conditions de travail, ou le sens de ce travail. Cette exigence nous permet de peser dans les négociations, et même si nous ne signons pas un accord, la CGT, par son poids, obtient des avancées par rapport à ce que la direction envisageait initialement. Nous ne signons que pour du mieux.

L'agilité et les avancées obtenues par la CGT en sont un bon exemple. La CGT n'a pas adopté une position dogmatique et a tout de suite discuté avec la direction pour obtenir des avancées, même en l'absence de négociations officiellement ouvertes.

Lorsque la CGT n'a pas assez de poids, c'est que des voix se sont éparpillées vers des organisations syndicales ayant la signature facile et se contentant du "moins pire".

Si les salariés d'Orange ne veulent pas leur donner un blanc-seing, il faut que la CGT obtienne le plus de voix possible pour peser au maximum dans les négociations à venir.

Ne pas voter CGT, c'est se tirer une balle dans le pied.



Pour que mon travail compte,
je vote CGT

ELECTION CSE ORANGE du 19 au 21 novembre 2019

