

Réclamations RP CFE CGC AE, AVSC, DTAG, DVDC

Le 2 novembre 2021, nos Représentants de Proximité Mme JACQUENS (AE), M. CABALD (DTAG), M. CITADELLE (AVSC), Mme LORET (DVDC) ont interrogé la Direction sur divers sujets.

Nous regrettons l'absence de réponse de la Direction des Ressources Humaines de l'AVSC et de la DVDC.

■ Réponse de la Direction à nos réclamations

Loi santé au travail du 2 août 2021 - La LOI n° 2021-1018 du 2 août 2021 a pour but de renforcer « la prévention en santé au travail * »

Visite de « mi-carrière * » :

Une nouvelle visite médicale du salarié voit le jour, destinée à vérifier l'adéquation de la santé du salarié avec son poste de travail après un certain nombre d'années de travail, d'évaluer les risques de désinsertion professionnelle du salarié, et de le sensibiliser aux enjeux du vieillissement au travail. Cette visite, appelée visite de « **mi-carrière** », doit être organisée aux 45 ans du salarié.

Cette visite peut être réalisée par le médecin du travail, ou par un infirmier de santé au travail exerçant en pratiques avancées qui peut renvoyer le travailleur vers le médecin du travail si besoin.

Lorsque le salarié doit, dans le cadre de son suivi périodique, être examiné par un professionnel de santé dans les deux ans précédant l'âge de cette nouvelle visite, l'examen médical de mi carrière peut être réalisé à cette occasion-là.

Avez-vous mis en place cette visite de mi-carrière au sein de votre périmètre ?

Si oui, pouvez vous svp nous en donner le processus ? Si non, pouvez vous nous dire à partir de quelle date cette visite rentrera en vigueur au sein de votre périmètre ?

La loi santé au travail entrera, en principe, en vigueur au cours du 1er trimestre 2022. La mise en place de la visite de mi-carrière sera précisée ultérieurement à la suite de la publication du décret d'application.

La formation du référent santé/sécurité * :

Le Code du travail prévoit que l'employeur doit désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Ce référent est plus communément appelé le référent santé/sécurité.

Il était prévu que ce référent « pouvait » demander à bénéficier d'une formation en santé sécurité, il est **désormais prévu qu'il doit en bénéficier**, dans les mêmes conditions qu'un membre du CSE.

Avez vous au sein de votre périmètre désigné ce référent ? Pouvez vous nous transmettre svp les noms des référents santé / sécurité au sein de votre périmètre ?

La prévention des risques professionnels est portée le préventeur.

Charge de travail :

Le Code du travail dispose que « l'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail » et relève que « l'accord autorisant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours doit notamment déterminer les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié » ainsi que « les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ».

Au sein de votre périmètre, comment est mesuré la charge de travail du collaborateur ?

Comment l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération est-elle faite ?

La régulation de la charge se traduit par la réduction des déséquilibres entre les contraintes et les ressources.

Elle s'étudie en prenant en compte systématiquement et conjointement 3 axes d'analyse du

- Travail prescrit (partie théorique du travail)
- Travail réel
- Travail vécu

On ne peut que l'évaluer et non la mesurer.

Le manager a un rôle central ; il organise le travail de l'équipe, et contribue à prescrire le travail. Il adopte les initiatives individuelles et collectives qui contribuent à la résolution des dysfonctionnements, favorisent l'entraide, les coopérations et l'autonomie.

En outre l'écoute des managers permet la prise en compte de certaines situations à risques notamment lorsqu'ils sont amenés à compenser certaines surcharges de travail de leurs équipes.

Ainsi le manager aborde le sujet de la charge de travail lors de :

- L'entretien individuel (EI) permet d'échanger sur sa mission et de faire un point sur les conditions d'exercice de son activité : réalisations, moyens mis en œuvre, succès, difficultés...

- Des réunions d'équipe : la façon dont le travail est réalisé doit être discutée dans les réunions d'équipe, régulières et au moins mensuelles.

* garder un temps en réunion d'équipe pour échanger sur les difficultés

* mais aussi les trucs et astuces, « outils » mis en œuvre par chacun

- Conduite d'un projet de transformation : se questionner sur l'impact de son projet sur le travail et la charge de travail, en amont du projet.

Indemnité de congés payés :

Quelles rémunérations sont exclues de son calcul ?

Le principe est le suivant : sont pris en compte dans la rémunération de la période de référence l'ensemble des sommes versées en contrepartie du travail, notamment :

- Le salaire de base ou salaire global de base ou le salaire global de base (traitement indiciaire, complément salarial Orange, avantages monétaires)
- Les parts variables (PVC, PVV, PVM) quelle qu'en soit la périodicité de versement,
- Les indemnités liées à la durée du travail ou aux conditions d'exercice de l'activité : par ex, majorations pour travail supplémentaire,
- L'indemnisation de périodes particulières : par ex, astreintes, travail de nuit, dimanche, jours fériés,
- Les sujétions, telles que grands déplacements, déplacements à l'étranger, travaux dangereux,

Il s'agit de la rémunération brute, avant prélèvement des cotisations et contributions salariales.

À l'inverse, sont exclus de la comparaison, les éléments exceptionnels de rémunération, les primes ponctuelles dont le calcul ou le versement sont indépendants de la prise des congés, les remboursements de frais professionnels, la prise en charge par l'employeur des frais de transport domicile-lieu de travail, l'intéressement et la participation.

Licenciement :

Licenciement pour faute grave : comment distinguer la faute simple, grave et lourde ?

- **La faute simple** : elle n'oblige pas l'employeur à faire cesser immédiatement le contrat de travail. Une faute simple peut justifier une sanction disciplinaire (avertissement, mise à pied, blâme). La faute simple peut être reconnue, par exemple, à l'occasion d'une erreur ou d'une négligence commise par le salarié dans le cadre de son travail.
- **La faute grave** : elle suppose que l'employeur ne peut pas maintenir le salarié dans l'entreprise, même temporairement. L'employeur doit respecter la procédure de licenciement pour motif personnel. La faute grave est le résultat d'un fait ou d'un ensemble de faits qui constituent une violation des obligations du contrat de travail ou des relations de travail.

La gravité de la faute est appréciée en fonction des circonstances propres à chaque fait. La faute grave peut être reconnue même si la faute est commise pour la première fois. En pratique, la faute grave est souvent admise dans les cas suivants :

- ✓ État d'ivresse pendant les heures de travail
- ✓ Absences injustifiées ou abandon de poste
- ✓ Indiscipline ou insubordination du salarié (refus d'effectuer une tâche de travail prévue dans le contrat)
- ✓ Harcèlement, violences ou injures envers l'employeur ou d'autres salariés
- ✓ Vols dans l'entreprise

- **La faute lourde** : est une faute d'une particulière gravité, révélant une intention de nuire du salarié à l'encontre de l'entreprise et de l'employeur. La faute lourde justifie la rupture immédiate du contrat de travail. L'employeur doit respecter la procédure de licenciement pour motif personnel. C'est à l'employeur d'apporter la preuve de cette intention de nuire. En l'absence de preuve, la faute lourde ne peut pas être reconnue.

En pratique, la faute lourde peut être admise dans les cas suivants :

- ✓ Blocage de l'accès à l'entreprise aux salariés non-grévistes par des salariés grévistes
- ✓ Dégradation volontaire d'un outil de l'entreprise
- ✓ Violence physique et menace de mort envers l'employeur
- ✓ Séquestration d'un membre du personnel de l'entreprise
- ✓ Détournement de clientèle au profit d'un concurrent
- ✓ Divulgence d'informations secrètes ou confidentielles

Télétravail :

Puis-je alterner télétravail et activité partielle ?

Puis-je être au même moment en activité partielle et en télétravail ?

En télétravail, ai-je droit à des temps de repos et moments de déconnexion ?

Oui. L'employeur détermine la quotité de travail pouvant être exercée en télétravail et détermine si les salariés doivent alterner télétravail et activité partielle.

Non. Le télétravail est une des modalités d'exercice possible du travail. Dès lors, lorsque vous êtes en télétravail, vous ne pouvez pas être en même temps en activité partielle. L'employeur qui demande à ses salariés de travailler alors qu'ils sont en même temps en activité partielle s'expose à des sanctions, y compris pénales. Le droit au repos des salariés et toutes les règles en matière de durée du travail restent applicables au salarié en télétravail.

La distinction entre temps de travail et temps de repos doit être claire et garantir le droit à la déconnexion des salariés

Messages instantanés :

Les messages échangés entre salariés sur la messagerie instantanée de l'entreprise et aussitôt transférés sur leur boîte mail professionnelle sont-ils consultables par l'employeur ?

Les documents créés par l'utilisateur à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par Orange pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel et peuvent donc être ouverts par l'employeur, hors la présence du salarié et sans l'accord de celui-ci.

Par exception, l'employeur peut ouvrir les fichiers identifiés comme personnels s'ils se trouvent dans l'une ou l'autre de ces 2 hypothèses :

1/ soit l'ouverture des fichiers identifiés comme personnels se fait en présence du salarié ou après l'en avoir préalablement informé

2/ soit la situation est susceptible de nuire gravement aux intérêts d'Orange et dans ce cas, la présence du salarié n'est pas indispensable. Le Domaine du Poste de Travail contacte alors l'Utilisateur pour lui indiquer qu'elle va accéder à son disque dur. En cas d'incident de sécurité, l'Utilisateur est informé que son PC a pu être compromis et doit être vérifié, la vérification peut nécessiter une copie du disque dur du PC. Les dossiers identifiés comme personnels ne sont pas concernés par la copie, sauf besoin spécifique identifié par les équipes techniques, auquel cas ils seront ouverts en présence du salarié ou après que le salarié en ait été informé avant d'être copiés et analysés. Les conditions de recouvrement des données professionnelles situées dans l'espace de travail d'un collaborateur indisponible sont définies sur le site 100% pratique accessible sur l'Intranet.

Faites-nous part de vos éventuelles questions que vous souhaiteriez poser à la Direction en nous transmettant un mail ou en échangeant avec votre RP. La question restant anonyme !

**Merci encore pour votre confiance ! Nous travaillerons dur pour en être dignes.
N'hésitez pas de contacter vos élus, ainsi que vos représentants locaux pour de plus amples informations.**

Vos représentants de proximité



Joelle **JACQUENS**

Représentante de Proximité **AE** Martinique



Gérard **CABALD**

Représentant de Proximité **DTAG** Guadeloupe



Eddy **CITADELLE**

Représentant de Proximité **AVSC** Guadeloupe



Marie **LORET**

Représentante de Proximité **DVDC** Guyane



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

www.cfecgc-orange.org

Abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

