



Ordre du jour :

- 1. Point PSDI (Plan d'actions) : Confort Thermique Bureau / Boutique - Ventilation et qualité de l'air intérieur**
 - 2. Suivi des dispositifs et modes opératoires mis en œuvre par l'entreprise dans le cadre des protocoles sanitaires gouvernementaux**
 - 3. Présentation des dispositifs IAPR - Eléments saillants du bilan 2020**
-

1. Point PSDI (Plan d'actions) : Confort Thermique Bureau / Boutique - Ventilation et qualité de l'air intérieur.

Présentation Orange

Confort thermique et ventilation

Il existe deux grands leviers sur la partie confort, confort thermique et ventilation sur les 6 facteurs d'influence : l'action de ventilation ou de chauffage sur la température ambiante. La température des parois dépend de l'isolation. Peu ou pas d'actions possibles de l'entreprise pour les facteurs humidité, vitesse d'air, habillement et activité du salarié.

La température des bâtiments est cadrée par le législateur :

- Décrets du 3 décembre 1974 et du 22 octobre 1979 : la température moyenne limite d'un bâtiment est de 19°C en période de chauffe, aucun local ne devant dépasser 22°C. **Consignes Orange : 21°C.**
- Décret n°2007-363 du 19 mars 2007 : les systèmes de refroidissement « climatisations » installés ne peuvent fonctionner qu'à partir d'une température intérieure de 26°C. **Consignes Orange : 26°C.**
L'inconfort se mesure selon la norme **ISO 7730**. L'objectif étant d'atteindre le confort pour le maximum de personnes.

Intervention FOCom

Les températures de confort dépendent de chaque salarié. A partir de quelles températures (hiver et été) les salariés peuvent faire un droit de retrait ? Dans un même bureau, non climatisé, les températures ne dépassent pas 18°C en hiver et dépassent 30°C en été.

Réponse entreprise

Il n'est pas possible de répondre directement sur le droit de retrait mais tout est fait pour éviter le dépassement des températures maximales. Pour les immeubles non climatisés ou pendant de très grosses périodes de chaleur, il est conseillé de s'éloigner des murs ou des vitres pour réguler les températures. En période de canicule, la situation est plus complexe et nous sommes en mode dégradé. Nous utilisons, alors, des actions supplémentaires : store, mouvement de bureau, mouvement vers le côté nord, modifications d'horaires, si possible. Le ressenti peut être différent d'une personne à l'autre, ce qui est difficile à réguler. Le but est d'être le plus proche de l'unanimité.

Ventilation et qualité de l'air intérieur

Apporter de l'air neuf est un confort important. Les autres facteurs essentiels sont : la qualité de la maintenance, le débit de ventilation, le choix des matériaux et des revêtements (limiter l'arrivée de polluants), la qualité de la régulation et la qualité de filtration de l'air extérieur. Il s'agit d'un sujet réglementaire régi par le code du travail, néanmoins, il existe des normes pour améliorer ces points ainsi

que des labels plus performants, au-delà du réglementaire. La filtration est également réglementée par le code du travail. La maintenance semestrielle est gérée par nos prestataires. Celle-ci est plus fréquente dans les zones polluées (ex : les bords d'autoroutes). Orange impose aux prestataires des produits Eco labellisés.

Intervention FOM

En période de COVID-19, pour quelles raisons les climatiseurs mobiles sont-ils autorisés dans les boutiques, sachant que le Dr PIRLOT avait déconseillé ce système pendant la pandémie. Par ailleurs, comment est réalisée la maintenance des filtres de ces climatiseurs mobiles ? Les climatiseurs qui ne sont pas connus des prestataires, car anciens sur le site, ne sont pas vérifiés et les GSSO ne font pas faire la maintenance. Que faut-il faire pour que ces climatiseurs rentrent dans la maintenance annuelle ?

Réponse entreprise

Ce qui est annoncé ce jour est préconisé par les services de sécurité et de santé publique. Seule existe une préconisation de vitesse très faible. Une maintenance est réalisée par les prestataires afin de laver les filtres. Or, bien qu'ils doivent gérer ces filtres, les connaissent-ils tous ? Le matériel doit être référencé par le prestataire.

Intervention FOM

Certains matériels mobiles ne sont pas connus par le prestataire, notamment lorsqu'ils sont anciens.

Réponse entreprise

Le sujet est à creuser et nous prenons le point. Cela doit être à la main des GSSO, au minimum. La consigne a été donnée par le Dr Pirlot de ne pas les utiliser sur les sites tertiaires, tout comme les ventilateurs, pendant cette crise.

2. Suivi des dispositifs et modes opératoires mis en œuvre par l'entreprise dans le cadre des protocoles sanitaires gouvernementaux, en fonction des circonstances et des consignes des pouvoirs publics

Présentation Orange

Dr Pirlot : L'évolution de la COVID-19 est lente mais progressive avec une augmentation des chiffres inquiétante, surtout pour la réanimation. Cela justifie, à mon avis, le maintien du télétravail. Les variants sont plus contagieux et vont, à terme, remplacer le virus d'origine. L'isolement est plus drastique pour ces variants. L'autorisation de retour sur site est au maximum d'une journée par semaine, avec la prise en compte des RPS et sur demande du salarié (autorisation préalable). La distanciation sociale est de 2 mètres en l'absence de protection.

M. Leroux fait un rappel des points d'actualité depuis novembre et un point de la situation en février.

Intervention FOM

Il faut être vigilant quant à l'homogénéité du discours envers les salariés, concernant la possibilité de retour sur site, une journée par semaine. Selon la communication des managers ou des directeurs, il est possible de savoir qui incite à rester en télétravail ou, au contraire, à retourner sur site.

Réponse entreprise

Le discours de l'entreprise sera répété et le télétravail est toujours encouragé. Le retour sur site, une journée par semaine, ne peut se faire que sur la demande du salarié. Ce retour est ouvert à tous, y compris pour les personnes vulnérables. Le médecin du travail ne peut pas l'empêcher mais son rôle est de conseiller. Ce protocole de retour est lié aux RPS et non à un besoin de l'entreprise.

Intervention FOM

Avec ce retour, les jauges de présence sur site vont-elles évoluer ?

Réponse entreprise

Le capacitaire est limité à 50%. L'application « mon accès » est une vigilance supplémentaire pour contrôler le nombre de personnes sur site.

Intervention FCom

FCom souhaite une nouvelle fois alerter sur les effets délétères de ce confinement ainsi que sur l'état psychologique de l'ensemble des salariés. Cette crise va encore durer et les RPS vont continuer à augmenter. Grand nombre de salariés sont en souffrance, sans même être en mesure d'en prendre conscience ni de le verbaliser (un proche touché, le syndrome de la caverne...). L'IAPR a une action d'écoute mais n'a pas de rôle proactif. Cette cellule est souvent perçue comme un organisme dépendant du groupe. Le pôle managérial et la ligne RH font partie de ceux qui doivent alerter. Leur mission est parfois conditionnée à un niveau de formation et à la possibilité d'être écouté et entendu sur une décision finale. Ces réponses au recueil des risques sont certes une partie de la solution mais sont, à ce jour, insuffisantes. FCom vous soumet quelques pistes : l'intervention des psychologues au sein de chaque réunion d'équipe, la projection sur le format de capsules vidéos de l'intervention d'un professionnel ou encore la prise en charge d'une consultation avec un psychologue privé (sur justificatif). FCom demande que tout soit mis en œuvre afin d'anticiper et de détecter les RPS et cela, quoi qu'il en coûte. Il en va de l'équilibre futur des salariés et de l'entreprise.

Réponse entreprise

Les RPS sont un sujet qui nous préoccupe. Des conférences et des calls sont proposés mais ne sont pas imposés. Nous devons faire une meilleure communication. Les psychologues ne sont que cinq. L'IAPR propose 5 séances prises en charge par l'entreprise et sur avis du médecin du travail, il est possible d'obtenir 5 voire 10 séances supplémentaires.

Intervention FCom

Suite à l'évolution de la réglementation sur les masques, quels sont les dispositifs mis en œuvre ?

Réponse entreprise

Les masques fournis par l'entreprise sont aux normes recommandées, de catégorie 1. Les salariés ont la possibilité d'avoir des masques chirurgicaux. Les masques FFP2 sont, à date, limités aux interventions et dédiés aux personnels à risque. Suite à l'apparition des variants, la question se pose sur la possibilité de les utiliser, par exemple, dans les transports en commun. Nous étudions ce point et nous cherchons à en commander davantage.

Intervention FCom

Quid de la vaccination en entreprise ?

Réponse entreprise

La vaccination en entreprise peut être réalisée par nos médecins du travail. Avec les nouveaux vaccins, nous sommes en capacité de le faire comme cela est le cas pour d'autres vaccins. Nous sommes en contact avec le gouvernement sur ce point.

3. Présentation des dispositifs IAPR (Institut d'Accompagnement Psychologique et de Ressources) - Eléments saillants du bilan 2020 IAPR

Présentation Orange

Ces dispositifs couvrent les sociétés d'Orange à partir du moment où Orange détient au moins 20% de l'entreprise. Le code de déontologie et une charte de secret professionnel sont inscrits dans le règlement intérieur et le contrat de travail (RGPD) des personnels concernés. Les psychologues ont une fiche d'information sur l'histoire et l'historique du groupe. Dans le cas où un manager contacterait le numéro bleu pour signaler une situation personnelle, la confidentialité est garantie. L'IAPR adapte sa nomenclature aux évènements.

Intervention FCom

Nous sommes satisfaits de voir que le travail de l'IAPR soit présenté à notre commission. Nous découvrons ces bilans et ces dispositifs. Pour les prochaines années, il est nécessaire de prévoir davantage de temps d'échange et de présentation. Il aurait été bien, afin d'avoir une meilleure compréhension de votre rôle, qu'un exemple concret d'intervention sur site soit exposé (par exemple suite à un braquage, une agression...). Tout cela en préservant, bien sûr, l'anonymat. Cela permettrait de

comprendre les différentes étapes et interventions depuis le déclenchement de l'action. Pour le numéro bleu, la liste des encadrants est-elle complète ? L'ensemble de la ligne managériale est-elle informée de ce numéro et de son rôle ?

Réponse entreprise

Le numéro bleu est moins connu. Nous travaillons sur ce point afin qu'il soit mieux connu.

Intervention FOCOM

Les IRP sont-ils associés à ce numéro et peuvent-ils contacter la cellule ?

Réponse IAPR

Les DS peuvent, bien sûr, appeler mais normalement ce numéro est limité aux encadrants ou à la ligne RH, ce qui permettra de déclencher une action. Les IRP sont intégrés mais cela doit se faire dans le respect de l'anonymat. Nous sommes dans une logique curative et non préventive et paritaire.

Intervention FOCOM

Nous comprenons l'augmentation du nombre de dossiers pour 2020. En revanche, pouvez-vous expliquer l'augmentation sur les années précédentes alors que le nombre de salariés baisse ?

Réponse IAPR

La communication dans la sphère professionnelle et privée n'a cessé d'augmenter. Le numéro vert est plus connu.

Intervention FOCOM

Le nombre de femmes CDI dans le groupe est bien en dessous de 50% (environ 37%) et malgré cela, le nombre d'appels est supérieur à celui des hommes. Avez-vous une explication ? En ce qui concerne les motifs d'appels, nous pouvons constater que le motif d'appel de la sphère privée est important, aussi bien pour les femmes que pour les hommes. Pour les hommes, les difficultés de la sphère privée ressortent davantage alors que pour les femmes, ce sont plutôt celles de la sphère professionnelle. Cela démontre l'importance de la responsabilité de l'entreprise. Beaucoup de progrès restent à faire pour aider nos collègues femmes malgré les effets de communication et les annonces de la Direction.

Réponse IAPR

Nous ne pouvons pas faire d'hypothèses sociologiques vu le nombre d'appels. Ce constat n'est pas propre à Orange. Les femmes appellent plus que les hommes, y compris dans les autres entreprises.

Intervention FOCOM

C'est très bien d'avoir les chiffres bruts pour le nombre de dossiers par région, mais il serait préférable d'avoir les pourcentages par rapport au nombre de salariés par région. Nous comprenons que l'IAPR n'ait pas les chiffres mais l'entreprise pourrait nous fournir ces pourcentages. A titre d'exemple, l'IDF n'est peut-être pas, en pourcentage du nombre de salariés, la région où il y a le plus de dossiers. Il est également intéressant de comparer la répartition des dossiers par catégorie. Tout ce qui touche à l'encadrement ou au management est moins remis en cause par les encadrants, comme les conflits avec un supérieur. Pourtant, nous savons tous que les RH et DRH, voire les Directeurs, ont des retours sur ce genre de conflits, que ce soit par les RH de proximité, les IRP, les managers, voire les salariés eux-mêmes. Ces conflits se règlent trop souvent en interne, sans chercher l'aide des professionnels de la psychologie. Cela a parfois des conséquences désastreuses. Il existe une forme d'omerta.

En conclusion, FOCOM remercie, pour leur travail, les services de l'IAPR. L'entreprise doit communiquer davantage sur ces dispositifs et les numéros associés. Malgré ce que dit l'IAPR « Les données qui vont être fournies/commentées ne constituent pas un baromètre de la situation RPS de l'entreprise. Elles ne sauraient en aucun cas se prêter à une analyse de la situation RPS de l'entreprise. La pertinence des données ne concerne que la population qui sollicite les dispositifs IAPR », l'entreprise doit analyser ces appels et ces résultats comme un outil supplémentaire à ceux dont elle dispose déjà. Une analyse de la situation psychologique des salariés doit être réalisée, ces outils permettant de trouver des pistes d'amélioration. Ces améliorations doivent être cherchées et mises en place en consultation avec la totalité des acteurs, dont les IRP.