

Point sur les DUERP

Lors du **Comité Social et Economique** du mois de février sur les **DUERP (Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels)**, la **CFDT** a émis un avis motivé en formulant des vœux. La **Direction** a répondu favorablement à ces derniers.

[DUERP-OC UCI OC 2024 V2](#)

Voici le détail :

Vœu 1 : Les élus **CFDT** du **CSE DOGSO** formulent le vœu que le **DUERP** soit révisé de manière à inclure un onglet spécifique à l'évènementiel prenant en compte la charge mentale à laquelle les techniciens et managers sont exposés.

La réponse de la Direction :

A l' **UCI OC** un onglet spécifique **JO 23 24** a été intégré dans le **DUERP 2024**.

Vœu 2 : Les élus **CFDT** du **CSE DOGSO** expriment le souhait de veiller à distinguer les violences externes des violences internes notamment pour prévenir en amont et minimiser les risques psycho-sociaux ; plus particulièrement les conflits interpersonnels et les tensions entre manager-managé.

La réponse de la Direction :

Les violences externes et violences internes sont bien distinguées dans la nomenclature des risques professionnels chez Orange. Les violences externes et internes font parties des risques liés à des facteurs psychosociaux et organisationnels. Leurs évaluations sont donc retranscrites dans la partie **RPS** des **DUERP**. Les violences externes sont évaluées dans les facteurs de risque **Exigences émotionnelles** et les violences internes évaluées dans le facteur de risque **Rapports sociaux et relations de travail**. Une des mesures de prévention repose notamment sur la formation déployée dans le **PAPRIPACT « Prévenir et Gérer les Situations Difficiles »**.

Vœu 3 : Les élus **CFDT** du **CSE DOGSO** émettent le vœu que les risques climatiques soient inclus dans le **DUERP**, en se concentrant particulièrement sur les dommages causés par les phénomènes météorologiques et climatiques de plus en plus fréquents.



Point sur les DUERP

La réponse de la Direction :

Les risques naturels (et industriels) sont intégrés dans les process de Gestions de crise de l'entreprise, même si ce sont les crises réseaux qui sont les plus connues avec un pilotage par les unités de l'intervention. Pour toute crise sur notre territoire, c'est le PGC (Plan de Gestion de Crise) de la DOGSO qui intègre un système de veille, d'alerte, de coordination, adaptés à chaque type et niveaux de crise.

Des cellules de crise locales ou de niveau DO peuvent être mises en place, pour coordination et décisions des moyens à mettre en œuvre. La gestion et la prise en charge des salariés est incluse à ce dispositif avec accompagnement des managers par les fonctions RH selon les thématiques (RH, prévention, SPST, AS) en plus des fonctions DSG pour la sécurité des bâtiments. Ce process évolue régulièrement avec un REX des crises précédentes pour amélioration continue.

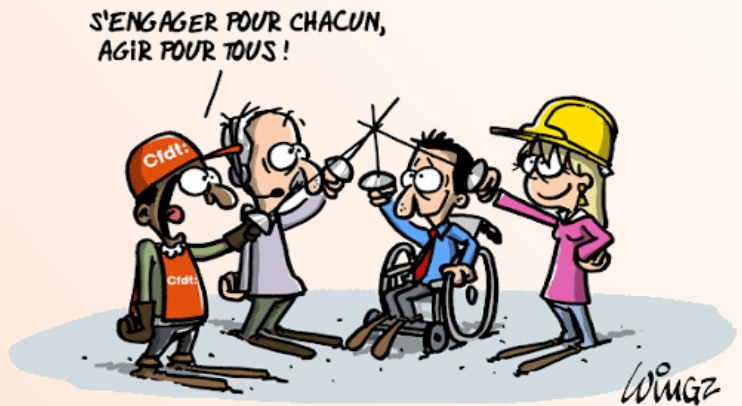
Vœu 4 : Les élus CFDT du CSE DOGSO demandent que des indicateurs spécifiques et mesurables soient établis pour évaluer la charge de travail.

La réponse de la Direction :

La charge de travail repose sur un équilibre entre les ressources dont disposent les salarié-e-s et les contraintes qui se posent à eux pour réaliser une activité. La charge de travail se dit régulée lorsque les contraintes et les ressources à disposition s'équilibrent dans le temps. Pour évaluer la charge de travail, il est nécessaire de mener une approche globale du travail, de son organisation et des conditions de travail, par les trois voies complémentaires qui sont la charge de travail prescrite, la charge de travail réelle et la charge vécue conformément à l'Accord de méthodologie sur l'évaluation et l'adaptation de la charge de travail.

Concernant la charge ressentie par les salariés, un des principaux indicateurs est le retour des salariés sur leur perception de leur charge de travail dans les différentes écoutes salariés qu'elles soient périodiques tel que l'Enquête Stress et Conditions de Travail/Baromètre ou ponctuelles dans le cadre des études d'impact humain travail des projets de transformation. En parallèle, la charge de travail fait l'objet d'un suivi effectif et individualisé dans le cadre des entretiens individuels. Les verbatims peuvent également faire l'objet d'une analyse globale pour identifier des collectifs en déséquilibre de charge.

Défendre vos droits: une nécessité, vous accompagner: notre volonté.



Nadia Jali



Nicolas Faure



Marianne Herrando



Lionel Fossard



Dominique Parrini



Elise Grange



Kevin Audo



Rémi Estel



Philippe Balavoine

