



**Ordre du jour
Mars 2017**

La CFE-CGC a fait entendre la voix des salariés de Marignane..... 1
Médecine au travail : ce qui change avec la loi Travail 1

La CFE-CGC a fait entendre la voix des salariés de Marignane

✓ Information

Une réorganisation régionale silencieuse

■ A l'occasion d'une visite de site à Marignane, la direction du Secteur Distribution Services Transports Médias (DSTM) de la Direction des Grands Comptes (DGC) a présenté devant les 9 salariés de SCE des postes ouverts à l'Agence Entreprise. Il suggérait ainsi que l'activité actuelle de l'équipe pouvait permettre à certains d'envisager une évolution de carrière. Cette information prise comme une fermeture de service à moyen terme -ce que la direction s'empresse de contester devant les instances- a provoqué une forte émotion ! D'autant qu'elle venait après les récentes réorganisations Momentum et une reprise de certains clients parisiens qui devaient, du point de vue des salariés, assurer la pérennité du site.

■ Des délégués syndicaux CFE-CGC ont alerté vos élus CE qui ont sommé la direction de présenter le dossier aux instances, stoppant ainsi une série de présentation des postes ouverts à l'extérieur de la DSTM.

■ Lors de la présentation du dossier, la direction a précisé qu'il ne s'agissait pas d'une fermeture de site. Elle n'a pu justifier aucune logique économique et prône un futur déménagement des équipes (présentes depuis 10 ans) sur un site technique en raison d'un incident sur cette précédente localisation. L'équipe a toujours été performante et les clients, bien qu'ils souhaiteraient avoir une partie des rendez-vous sur Paris, continuent d'avoir une base d'acheteurs ou d'établissements sur la région PACA. La direction n'a pas su répondre à l'opportunité de démarcher

de nouveaux grands comptes pour agrandir notre présence en PACA et semble plutôt vouloir abandonner la Région au moins en terme de Grands Comptes. Les salariés se retrouvent pris en otage, continuant leur travail malgré une tempête d'origine exclusivement parisienne qu'ils n'ont jamais vu venir.

■ La direction s'est engagée à ne mettre aucune pression sur les départs individuels à Marignane et a répété ne pas avoir de calendrier. Les départs ne seront pas remplacés sur le site mais les équipes ont l'assurance que si l'engagement de la direction n'est pas tenu, nous serons toujours à leur écoute et nous les défendrons individuellement.

La CFE-CGC revendique

Toutes les localisations en Région de la Direction des Grands Comptes sont tributaires des clients locaux qui ont constitué le maillage historique de cette direction commerciale. La direction propose un accompagnement temporaire pour les personnes qui souhaiteraient évoluer à l'extérieur de cette entité sans négociation et sans pérennité du système. Cette démarche est une nouvelle fois un chantage au départ intolérable, alors que la mobilité potentielle des équipes DGC s'avère difficile en raison d'une structure de part variable très différente de toutes les autres directions. Ces équipes devraient donc bénéficier d'un accord global, négocié, durable. Rétablir la sérénité est une priorité. Cependant alors que la CFE-CGC réclame une négociation, la direction la refuse tout net. Cela nous semble relever d'un autoritarisme parisien délibéré afin de ne pas apaiser le débat.

Médecine au travail : ce qui change avec la loi Travail

✓ Information

Un suivi individuel modifié et du nouveau sur les avis et les recommandations des médecins du travail.

■ Après l'arrivée de deux médecins du travail et la nouvelle organisation des cabinets médicaux présentées lors du CE de février, la direction a introduit en mars les impacts des nouvelles lois applicables en 2017 sur la médecine au travail (en particulier la Loi Travail).

■ Les changements majeurs sont:

- le rôle de conseil du médecin du travail qui est explicité pour les cas de réorganisation importante de l'entreprise
- le suivi individuel évolue (à l'embauche, et en suivi périodique)
- les visites à la demande du médecin du travail sont de retour
- l'incapacité, qui n'est plus systématique, et comporte de nouvelles modalités de constatation et de recours. (nous vous proposerons une analyse spécifique de ce point dans un prochain numéro)

L'analyse de la CFE-CGC

La pénurie générale de médecins du travail en France amène le législateur à proposer des adaptations de suivi des salariés qui réduisent les prérogatives des médecins du travail. Leurs actions sont diluées en équipe pluridisciplinaire, et plutôt que de protéger le salarié au sein de l'entreprise en cas de maladie ou d'accident, la loi choisit l'exclusion.

Les postes présentant des risques physiques les plus « évidents* » continueront à être pris en compte, mais les Risques Psycho-Sociaux complexes à déterminer et évaluer continueront à être négligés ou oubliés alors qu'ils coexistent avec les risques physiques et sont également des risques majeurs touchant pratiquement tous les travailleurs.

Selon le conseil national de l'ordre des médecins et le syndicat des professionnels de santé au travail, **80% des employés n'auront plus la possibilité de contacter la médecine du travail** pour leur faire part de problèmes de harcèlement ou de burn-out ! La CFE-CGC est très active sur le sujet et une analyse approfondie des impacts est à l'étude par la commission RPS du CE, une information détaillée suivra rapidement.

**amiante, plomb, risques cancérigènes, pathogènes, hyperbare, agents biologiques, risque de chute de hauteur, électrification, etc. La liste devrait être complétée par l'employeur.*

■ **Focus sur le suivi individuel.** Il est désormais adapté en fonction du poste, selon qu'il présente ou non des risques. L'examen d'embauche est ainsi remplacé par une **Visite d'Information et de Prévention (VIP)** qui doit avoir lieu dans les 3 mois de la prise de poste. Un examen médical d'aptitude est requis uniquement pour les postes présentant des risques particuliers*, et doit avoir lieu avant l'embauche. La VIP donne lieu à une attestation ; il n'est délivré un avis d'aptitude ou inaptitude que dans le cadre des postes à risques. Des cas de dispenses de VIP ou d'examens sont aussi prévus et certains travailleurs peuvent bénéficier de VIP Adaptée (travail de nuit, - de 18 ans, travailleurs exposés à des risques précis, etc.)

■ Le suivi périodique est réalisé également en VIP et évolue vers une périodicité de 5 ans maximum, ou 3 ans pour les travailleurs handicapés, ou de nuit. Un examen médical est conservé au maximum tous les 4 ans pour les postes à risques, avec une visite intermédiaire 2 ans après la première visite avec le médecin du travail.

Comité éditorial et rédacteurs : Thierry CHATELIER, Michel DANA, Isabelle DURANT, Gil PROCUREUR, Amaud RESILLOT, Françoise VALLA

Contribution à ce numéro : Pierre GOJAT

CFE-CGC Orange au CE de SCE

Vos élus : les titulaires



Thierry CHATELIER
(Secrétaire)



Gil PROCUREUR



Christelle TANGUY-MÉRIADEC



Philippe PERRUT



Michel DANA
(Trésorier)



Patrice SEURIN



Amaud RÉSILLOT



Patrick AUGER



Lionel KUEVI
BEKU

les suppléants



Isabelle DURANT
(Secrétaire adjointe)



Bertrand GIFFARD
(Trésorier Adjoint)



Georges BEAUVAIS



Claude PLÔ



Vincent COINDE



Karinne REINLING



Corinne DUMONT-FAURE



Christian SAUGER



Votre représentant
syndical :
Sébastien CROZIER

Crédit photos : André Gloukhian

Un syndicat pour qui je compte et sur lequel je peux compter



Retrouvez nous sur <http://www.cfecgc-orange.org/sce/>
CFE-CGC Orange - 12, rue Saint Amand - 75015 Paris Cedex 15