



CE DO IDF du 16 avril 2015

L'essentiel de ce que nous avons retenu...

avril 2015

■ Présentation des rapports d'activité des médecins de la DO IDF et du rapport administratif et financier du service de santé au travail pour l'année 2014

La CFE CGC rappelle en préambule à la DO IDF les obligations légales (après la réforme de 2012) en matière d'information du comité d'entreprise sur l'ensemble des informations concernant le service de santé au travail, qui doivent comprendre obligatoirement toutes les informations concernant les activités des médecins du travail, des préventeurs mais également des assistantes sociales. Malgré des engagements pris, à la suite de nos déclarations préalables, nous constatons que nous n'avons ce jour qu'une information partielle.

L'analyse des conclusions des médecins en IDF années après années dresse un constat extrêmement inquiétant :

- Il ressort de la plupart de ces rapports un accroissement des risques psycho sociaux compte tenu des exigences du travail (liée à la complexité croissante des activités, de la pression temporelle pour mener à bien son travail, du manque de ressources et de visibilité professionnelle), des changements d'activités et des réorganisations qui sont menées avec un rythme soutenu.
- Les médecins constatent et alertent sur la méconnaissance de procédures administratives par certains services RH et le CSRH (exemple : traitement des congés maladie longue durée, reclassement après inaptitude) qui ne peuvent qu'aggraver les difficultés des salariés concernés.
- Les médecins en nombre insuffisant n'ont plus le temps de prendre part aux réunions sur les périmètres qu'ils couvrent et donc de faire des préconisations pour ajuster les projets d'entreprise dans le sens de meilleures conditions de travail pour les salariés.
- Ils notent que les nouveaux modes de formation mis en place pour accompagner la polyvalence ne sont pas adaptés à tous les salariés et peuvent générer des difficultés croissantes pour certaines populations de salariés.
- Ils notent de plus en plus de salariés en difficulté pour faire face à la charge de travail dans un contexte de baisse d'effectifs et de réorganisation récurrentes (il faut noter que le groupe s'est engagé à ouvrir une négociation sur ce thème en 2015, mais les engagements pris lors des négociations sur l'organisation du travail en 2011 n'avaient pas abouties à des mesures concrètes pour les salariés, nous espérons vraiment qu'un changement d'attitude s'opérera côté direction, lors de ces prochains échanges).
- Les visites occasionnelles et à la demande des salariés sont en très forte hausse signe du mal être qui ne semble pas avoir quitté les salariés.
- Les managers de premier niveau sont de plus en plus associés à des actions liées à la gestion des risques psycho sociaux, alors qu'ils sont déjà investis de nombreuses missions et peuvent souffrir eux-mêmes des réorganisations incessantes des activités.

Les décisions de redécoupages des zones d'activités des assistantes sociales sont prises sans concertation avec les intéressé(e)s, ni information auprès des élus du comité d'entreprise et ne peuvent qu'accentuer leurs difficultés pour suivre au mieux les salariés. Il serait nécessaire là encore de recruter plutôt que de sous-traiter ce type d'activité où la confiance établie avec les salariés et le suivi sont des éléments prépondérants.

Les élus du comité d'entreprise inquiets des conditions d'activités des médecins du travail et des infirmières qui deviennent de plus en plus difficiles avec de plus en plus de salariés à suivre au quotidien, de la faiblesse des actions de remplacements ou de recrutements engagées (nous n'aurons plus que 5 médecins pour la DO IDF en 2018 si rien n'est fait) votent à l'unanimité, une résolution d'alerte à la direction de la DO IDF pour qu'une politique volontariste soit engagée en la matière.

■ Information / Consultation sur le Bilan Social 2014

Le bilan social regroupe un ensemble de données chiffrées (effectifs, emploi, rémunération ; conditions de travail, formation, promotions, ...) permettant d'avoir un état de la situation sociale de la DO IDF comparée sur trois ans, d'analyser les conditions sociales des salariés et d'avoir une vue d'ensemble sur les modifications qui se sont produites. A l'origine le bilan social, comme instrument d'évaluation, devait permettre de dégager des pistes d'améliorations et définir les actions à mener à l'avenir. Nous constatons, à regrets, que cet outil tourne désormais plus à la compilation de chiffres pour les entités du groupe, qu'à un réel exercice de projection vers l'avenir. Ce bilan présente quelques très rares points d'améliorations mais reste globalement très préoccupant :

- L'âge moyen de l'effectif avance vers les 48,4 ans (+de la moitié des effectifs à + de 51 ans).
- Les effectifs baissent et dégringolent de 3,55% en 2014 (-1,43% en 2013) ce qui représente 548 ETP (emploi temps plein) sur les trois dernières années.
- Dans le même temps les recrutements externes chutent de 53% en 3 ans dont une baisse importante sur le recrutement des jeunes de moins de 25 ans.
- Les difficultés sur les effectifs et l'emploi s'accroîtront avec des départs naturels et des passages en TPS qui seront en hausses et non compensés par les trop faibles recrutements. Les salariés vont devoir se serrer les coudes pour maintenir l'activité et nous émettons de grandes réserves sur certains périmètres notamment sur les UI et les AD.
- Le recours à la sous-traitance est globalement en baisse mais reste difficile à suivre dans les choix d'activités ainsi que sur le « bénéfice » qu'il apporte à l'entreprise (ainsi qu'aux clients).
- Le système de promotion reste grippé, malgré quelques avancées, et mal vécu par les salariés (qui le trouvent opaque, injuste et inéquitable). Malgré les engagements de la DO IDF dans ce domaine, nous attendons toujours les plans d'actions et que le sujet soit vraiment mis à la table des négociations.
- Malgré une communication dans les médias d'une entreprise modèle, la situation des recrutements et l'insertion des personnes handicapées reste difficile.
- L'absentéisme global semble en baisse mais il faut relier ces diminutions à la baisse des effectifs. Il y a du mieux sur l'absentéisme de courte durée mais on note une hausse sensible sur les absences longues. S'agissant de la santé des collègues, il serait temps qu'une réelle analyse puisse être lancée sur le sujet.
- Même remarque sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (en augmentation de 26% sur 3 ans et qui touchent majoritairement les non cadres) et où les difficultés de traitement sont nombreuses notamment dans le cas des inaptitudes.
- Dans le domaine de la rémunération, les écarts se creusent entre les plus gros salaires et les plus bas dans l'entreprise, et malgré quelques ajustements çà et là, les inégalités persistent également entre femmes et hommes. Ce n'est pas avec l'accord sur les salaires « au ras des pâquerettes » signé par FO et la CFDT que la situation va changer en 2015.
- Une nouvelle fois, nous alertons la direction sur la formation qui ne semble pas à la hauteur des ambitions affirmées par l'entreprise pour accompagner les salariés dans les évolutions des activités. Ce ne sont pas tant les montants qui sont en cause que les nouveaux modes d'acquisition qui sont proposés (à distance, boucle apprenante, réseaux sociaux...), et qui parfois se substituent complètement à de réelles formations, sans prise en compte dans l'activité des salariés.
- Enfin pour le télétravail, malgré quelques avancées sur certains périmètres, nous sommes loin des objectifs qu'avait fixés notre directeur général.

Vote

Contre 21 à l'unanimité

Employés, maîtrises et cadres, toutes vos infos sur www.cfecgc-orange.org

Vos élu(e)s CFE-CGC

Guillaume Diakité : 0680138511

Franck Legras : 0673694723

Elisabeth Rivier : 0674243926

Bernard Chatard : 0682856944

Martine Bonnet : 0685762465

**Tous vos contacts CFE-CGC
dans l'annuaire du syndicat**

bit.ly/annuaireCFE-CGC1234

Version électronique avec liens actifs

www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/

Vous abonner gratuitement à nos publications

bit.ly/abtCFE-CGC

Nous suivre



facebook.com/cfecgc.orange



twitter.com/CFE-CGCOrange

