



Déclaration préalable

CE Extraordinaire du jeudi 4 avril 2013

■ DECLARATION PREALABLE DES ELUS CFE-CGC / UNSA

Cette déclaration de la CFE-CGC/UNSA, fait suite à la prise en compte des différentes alertes sur la sécurité, la gestion et le retour des expatriés (Alertes et résolutions faites en CHSCT, en CE, ainsi que la lettre de l'inspectrice du travail du 21/11/12).

Une première constatation :

- Il est mentionné que les alertes par le CHSCT et le CE ont démarré fin 2011. Si nous tenons compte des alertes de la part de certains salariés expatriés ou missionnaires, cela est bien antérieur (nous pouvons rajouter que des alertes existaient bien avant, puisque différentes personnes ont relaté des situations d'insécurité dont certaines découlaient de la conduite de managers locaux).

Un exemple : La réflexion (fin 2010) d'un cercle de plusieurs CEO, a emmené un projet de « base arrière » pour la sécurité des personnes, de la protection des données et des sites sensibles qui à priori n'a eu aucune suite.

En regroupant ces diverses informations, nous constatons un manque de volonté de la Direction de l'international à réagir « positivement » pour la protection des salariés en mission..

Nous ne pouvons que nous interroger sur les motivations de ces attitudes.

Pour revenir sur l'analyse des documents transmis par la Direction concernant le CE extraordinaire du jeudi 4 avril 2013 :

La gestion du personnel en mission à l'international peut être analysée en 3 étapes

=> AVANT la mission / => PENDANT la mission / => APRÈS la mission

■ 1. AVANT la mission :

La CFE-CGC/UNSA est très surprise que le dossier médical ne soit pas mis en priorité avant toute décision de permettre à un salarié de partir en mission d'expatriation (courte ou longue durée).

Nous aimerions que la visite médicale devienne obligatoire avant tout départ en mission d'expatriation (courte ou longue). La direction doit s'assurer que le salarié est entre autres tous les vaccins à jour suivant le pays de destination. Comment la DRH peut valider un départ sans une validation médicale ?

1.1. Analyse du guide du voyageur en mission:

a. L'analyse globale du document remis par AMEA:

Il s'agit d'un outil de communication qui consiste à énumérer les consignes à tenir pour le voyageur. C'est alimenté déjà avec les différents sites internes ou externes, relatant les conduites à tenir sur tel ou tel pays, l'énumération des interdits.

Cela existe maintenant, c'est un bien pour tous.

b. L'analyse détaillée du guide:

=> Page 3, on parle de nouvelle version complétée. Nous n'en connaissons pas d'autres.

=> Page 4 : les filiales ont « travel » pour commander les billets, sinon process avec mail DRH. et coordonnateur AMEA. Nous avons des doutes sur le respect à 100% de la procédure surtout en cas de commande de vols intermédiaires en cours de mission.

=> Page 6 : le salarié doit rester joignable 24H/24H. C'est bien, mais quand il y a du réseau disponible.. Que comptez-vous faire pour pallier à cela ?

=> Page 10 : le groupe décide du niveau de risque : sur quelles appréciations ?

=> Page 11 : Ariane, pourquoi est-ce facultatif et à l'appréciation du salarié ?

=> Page 13 : contact par le responsable sécurité dans les 24H ; c'est déjà long, mais pour la réalité, on doute : si on arrive un samedi, comment faire ?

=> Page 18 : en cas d'accident prévenir, déjà si on peut physiquement, et puis s'il n'y a pas de réseau ?

=> Page 19 : fin de contrat, le missionnaire rentre, tout va. Mais en cas de coup dur, de rapatriement ?

1.2. Formation:

Il manque la formation (ou information) des lois et obligations légales du pays visité.

1.3. L'éthique:

Il y a des comportements de manager qui caractérise l'irresponsabilité de ces derniers. Être totalement désintéressé de leurs collaborateurs en mission n'est pas acceptable. Ce qui saute aux yeux dans le guide est l'accent mis sur la déontologie, l'éthique. Cela veut-il dire que les gens choisis ont tous un profil confirmé de personne respectueux de ces valeurs ? Nous supposons que le casting est lié à ce respect des valeurs ?

■ 2. PENDANT la mission :

Constat :

Nous pouvons mentionner que ce guide du voyageur répond en partie aux demandes de mise en place d'une réflexion sur la gestion du personnel partant en mission, mais ne répond pas aux points des résolutions des élus :

=> Point 6 - Mettre en place un véritable système d'accueil et d'assistance,

=> Point 10 - Mettre en place un système d'inventaire et de suivi des incidents santé et sécurité des salariés en déplacement.

2. 1. Son arrivée doit être ANTICIPEE :

Nous avons vu les consignes, les interdits, mais, quelle est la boîte à outils mise à disposition des salariés en mission ?

Le guide ne doit pas être uniquement un ensemble d'interdits, mais aussi être un ensemble de faisabilité. Quel est le service SÉCURITAIRE réellement mis en place ? Il doit être VISIBLE et ACTIF.

Le nouvel arrivant doit être accueilli, reconnu, à l'aéroport et guidé vers son lieu de travail et son logement en toute sécurité.

Il a des nécessités auxquelles il faut répondre :

2.2. Les besoins d'information : en cas de crise ?

=> Quelles sont donc les mesures pratiques en place ? => Comment gère-t-on les incidents ? => Comment l'entreprise s'informe ?

=> Quels plans de sécurité en place dans le pays ?

En fait les tentatives de démonstration d'une pseudo sécurité en filiale sont loin d'être convaincantes à ce jour, malgré une première volonté très tardive d'une mise en place dans toutes les filiales.

■ 3. APRÈS la mission :

ON doit ANTICIPER le retour du missionnaire ou de l'expatrié, en respectant les termes de l'avenant qu'il a signé, et en préparant son retour :

- LA SÉCURITÉ du missionnaire qui repart,
- DEVOIR d'accompagnement, lors d'un rapatriement compliqué : si besoin, déclenchez la cellule psycho pour mesurer de possibles traumatismes
- DEBRIEFING du manager, de la situation,
- VISIBILITER sur les prochaines semaines (missions, affectation, propositions, etc.)

Rien n'est fait à ce jour, d'après les dires de nos divers contacts sur le terrain.

La CFE-CGC/UNSA est très surprise qu'une visite médicale complète avec bilan sanguin ne soit pas obligatoire au retour d'une mission d'expatriation (courte ou longue durée).

■ CONCLUSION

La sécurité se manifeste par une véritable volonté de la Direction, par des actions efficaces et professionnelles.

À la lecture de cet ensemble de documents, il y a en fait orientation de la Direction **de responsabiliser le salarié dans tous les aspects des risques encourus dans sa mission.**

On peut s'interroger sur la volonté de choisir des candidats acceptant tous les risques, sans se soucier de la candidature professionnelle. Une dernière information reçue ces derniers jours :

- Pouvez-vous nous parler du véhicule au Kenya qui a causé un accident mortel d'un enfant (ce véhicule de la filiale Orange était conduit par un employé ne détenant pas de permis de conduire, et surtout ce véhicule n'était pas assuré) ?

Pourquoi, contrairement aux autres groupes du CAC40, nous n'avons pas les services de SÉCURITÉ, en filiales, d'agences spécialisées ? Quelques exemples :

- TOTAL utilise novacom pour la géo localisation et Ker-meur pour la gestion sécuritaire (de même que le CNES ou l'ONU), AREVA utilise des trackeurs satellites et un prestataire sécuritaire EPEE.

N'ayant pas eu toutes les réponses en séance, la CFE-CGC/UNSA vous prie de bien vouloir nous répondre.

Si vous avez des questions sur les dossiers abordés, n'hésitez pas à contactez vos élus. Nous sommes à votre disposition:

Vos Élus CFE-CGC/UNSA: Serge CLEMENT, Jean Claude MINET, Catherine REYDY, Jean Marc DARTAGNAN

Représentant Syndical au CE : Patrick BRIVOT

Mieux comprendre l'entreprise pour agir ensemble

Plus d'informations sur notre site : <http://www.cfecgc-uns-ft-orange.org>