



Déclaration préalable

CE Fonctions Support du 25 mars 2014

■ Climat social...

la CFE-CGC alerte régulièrement la direction sur le climat social qui se tend, les risques psycho-sociaux, et les derniers suicides.

En date du 18 février, Le CNSHSCT, interpellé par la recrudescence de suicides (10) survenus depuis le 1er janvier 2014 a alerté l'entreprise en séance. Les représentants du personnel demandent des mesures immédiates et correctives pour répondre à ce droit d'alerte.

Le DRH Groupe par son courrier du 11 mars 2014 apporte une première réponse : force est de constater que ce sur quoi il se fonde pour justifier d'un climat social et de confiance amélioré n'a qu'un rapport lointain avec le ressenti véritable de nombreux de nos collègues.

L'entreprise se contente de l'avis de 57% de ses salariés pour tirer des conclusions erronées en matière de prévention. A aucun moment l'avis des 43% des salariés qui n'ont pas répondu à l'audit ne l'interpelle en termes de signaux d'alerte.

Que penser du dialogue social quand, en préambule de sa réponse, la direction rappelle l'absence de légitimité juridique d'une instance qu'elle a elle-même mise en place. Faut-il lui rappeler que le droit d'alerte appartient à chaque membre du CHSCT et que les membres du CNSHSCT sont élus et siègent eux-mêmes en CHSCT .

Il n'est donc pas acceptable que cette alerte ne soit pas considérée comme légitime même si un CHSCT ne s'en est pas encore saisi. Nous nous interrogeons sur le fait que la direction n'adresse pas cette alerte aux CHSCT . Où se situe la démarche préventive de la direction ?

A aucun moment de sa réponse la direction n'adopte une attitude préventive - elle dit ne pas vouloir être dans le déni, elle décline sa politique de l'emploi mais ne se préoccupe pas des conditions d'emploi de ses salariés. A aucun moment elle ne s'interroge sur les causes qui ont conduit ses salariés à commettre un geste irréparable.

Elle se contente d'afficher la dite bonne santé de l'entreprise via des statistiques orientées, parce que sans questionnement sur les parcours des salariés et leurs difficultés lors des nombreuses réorganisations.

Comment la direction peut-elle oublier le durcissement du contexte économique et des impacts sur les salariés, ainsi que l'accélération du programme Conquête 2015.

Le 25 juillet 2012 Stéphane Richard nous avait fait part de sa décision de mettre en place une Politique Santé Sécurité au Travail mais dont nous attendons toujours la déclinaison concrète sur le terrain.

Si le choix de la direction est de ne se positionner que juridiquement par rapport aux mesures préventives sur les conditions de travail, peut-elle nous indiquer les incidences des conclusions de l'inspection du travail qui démontre l'absence de prévention primaire (cf. courrier de l'inspection du travail du 24/2/14 à la directrice de l'AGPRO d'Orange suite au suicide de NF qui demande de suspendre la réorganisation en cours) ?

Extrait de ce courrier : « Dans un tel contexte, tout nouveau suicide dont les circonstances permettraient de penser qu'il est en lien avec les conditions de travail pèserait lourdement dans l'appréciation des faits ».

Ce qui nous amène aux questions suivantes :

- Quelles recommandations ont été communiquées à tous les CHSCT d'Orange ?
- Quels délais pour une réelle évaluation des RPS ?
- Pourquoi face au constat évoqué épisodiquement devant le CNPS, aucun plan d'actions daté et responsabilisé n'a été établi par la direction ?
- La direction pèse-t-elle réellement le poids de l'absence de mise en œuvre de prévention primaire sur la gestion globale des risques et donc sur la pérennité de l'entreprise ?

La CFE CGC exige qu'une véritable démarche de prévention primaire soit mise en place dès à présent dans l'organisation du travail et veillera à ce qu'en l'absence de mesures réelles, toute la responsabilité d'un nouveau drame social, s'il devait advenir, soit recherchée au niveau des décideurs de la conduite du changement en cours.

Mieux comprendre l'entreprise pour agir ensemble

Activités Sociales et Culturelles des CE www.lemelleurdesce.com