

# La Lettre de vos élus VMF

## Agir pour ne pas subir !

N°2 avril 2014

### Conditions de travail: Nouvelle alerte des élus CFE-CGC au Président du CE VMF

Le 14 février 2014, la CFE-CGC a officiellement alerté la direction sur le climat qui se tend, les RPS, et les derniers suicides.

Suite à cette alerte, le 18 février 2014, le CNSHSCT, à l'unanimité de ses représentants, interpellé par la recrudescence de suicides survenus depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, a émis un droit d'alerte en séance. Les membres du CNSHSCT demandaient des mesures immédiates et correctives pour répondre à ce droit d'alerte.

À la lecture de la réponse du DRH groupe dans son courrier du 11 mars 2014, que penser du dialogue social quand, en première intention la direction rappelle l'absence de légitimité juridique d'une instance qu'elle a mise en œuvre. Force est de constater que ce sur quoi la Direction se fonde pour justifier d'un climat social et de confiance amélioré n'a qu'un rapport lointain avec le ressenti véritable de certains de nos collègues.

L'entreprise se contente de l'avis de 57% des salariés et en tire des conclusions erronées en matière de prévention. La CFE-CGC quant à elle s'inquiète des 43% des salariés qui ne se sont pas exprimés. Nous considérons que c'est un signal d'alerte fort que l'entreprise néglige. Cette attitude reflète au moins le réel état d'esprit de notre Direction.

Nous réaffirons la légitimité de chaque élu, de chaque salarié à faire une alerte. Et nous attendons de la Direction qu'elle les prenne en compte. Devons nous rappeler qu'en matière de RPS, juridiquement, l'entreprise a une obligation de résultat ? Devons nous rappeler la mise en examen de certains de nos dirigeants qui ont ignoré les alertes précédentes ?

La direction n'adopte à aucun moment de sa réponse 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. À aucun moment elle ne s'interroge sur les causes qui ont conduit ses salariés à commettre un geste irréparable.

C'est d'ailleurs aussi ce qu'a relevé l'inspecteur du travail suite au suicide de notre collègue à Poncelet.

La prévention primaire n'est pas prise en charge par la Direction. La CFE-CGC le réaffirme.

**Depuis plus d'un an, nous n'avons cessé de vous alerter** en séance IRP sur la dégradation du climat social. Nous vous rappelons qu'il y a quasiment 1 an jour pour jour, dans notre déclaration préalable du CE VMF des 19 et 20 mars 2013 nous vous alertions déjà en ces termes:

*« (...) la CFE-CGC constate et met en garde la Direction face à une organisation qui tend à reproduire les schémas managériaux qui ont conduit à la crise sociale que nous avons traversée. »*

*« (...) Le dialogue social quant à lui se crispe de plus en plus et, sous prétexte d'un contexte économique difficile, il se réduit à sa plus simple expression. Le choix qu'on nous laisse en tant qu'élus revient à un « écrasez-vous ou attaquez-nous »*

Nous portions également à votre connaissance que « Le 25 juillet 2012, Stéphane Richard nous avait fait part de sa décision de mettre en place une Politique Santé Sécurité au Travail mais que nous attendons toujours la déclinaison sur le terrain de cette Politique, qui n'apparaît même pas en information SST sur le site web de chaque entité de VMF ».

Un an après nous pouvons reprendre cette déclaration mot pour mot, tant rien n'a évolué !

**Le contrat social est resté un affichage alors que l'accélération de conquête 2015 est une réalité. L'écart qui se creuse entre les 2, sans application d'un programme de prévention primaire adapté, a des conséquences directes sur la santé des salariés. La responsabilité de la Direction est donc encore un fois pleinement engagée.**

La direction mesure-t-elle réellement ce que représente l'absence de mise en œuvre de prévention primaire sur la gestion globale des risques et donc sur la pérennité de l'entreprise ? Il est aberrant de constater que la réaction de la direction face à une alerte légitime de ses élus se résume à une fin de non recevoir.

Tant que la Direction se retranchera derrière des dispositifs et « mesurette » inefficaces en expliquant qu'ils sont suffisants ; tant qu'elle ne mettra pas en place une réelle gestion prévisionnelle de l'emploi aujourd'hui gravement menacé dans certains secteurs par les départs en TPS ; tant que le contrat social ne sera pas concrètement décliné dans toutes les strates de l'entreprise, tant que les IRP ne seront pas impliquées en amont dans les réflexions de transformation du groupe, et considérées comme des interlocuteurs légitimes... la dégradation des conditions de travail des salariés, et les conséquences inacceptables qui en découlent perdureront.

**Jusqu'où faudra-t-il aller pour que l'entreprise prenne enfin la juste mesure de la situation ?**

La CFE-CGC exige notamment et dès à présent, la mise en place d'une véritable démarche de prévention primaire dans l'organisation du travail et veillera à ce qu'en l'absence de mesures concrètes et efficaces, toute la responsabilité d'un nouveau drame social, s'il devait advenir, soit recherchée à tous les niveaux de l'entreprise.

Le 20 mars 2014, les membres de la délégation CFE-CGC au CE VMF.

Pendant ce temps là ...

### **Augmentation Annuelle 2014 : le grand bond en arrière !**

En ce moment se tient la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO.), et les premières propositions de la Direction sont clairement de nature à frustrer l'ensemble des personnels. En voici un exemple :

- une proposition à 0,5%
- retour à l'individualisation massive des augmentations
- rien sur l'égalité pro
- aucun engagement de résultat sur l'utilisation de la totalité du budget de promotion .....

#### **Les principales revendications de la CFE-CGC :**

- **revoir les budgets à la hausse et trouver un meilleur équilibre entre individuel/managérial et collectif**
- **mise en œuvre des mesures d'augmentation au 1er janvier**
- **accorder le bénéfice d'une mutuelle à tous les salariés du groupe**
- **accorder un % d'augmentation individuel et collectif à tous**
- **relancer une politique dynamique de la promotion en s'assurant que tous les budgets accordés soient consommés et que les augmentations accordées à ce titre soient significatives : arrêtons le saupoudrage !**

Plus d'info sur la négociation en cours sur notre site :  
[www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)

(Rubrique : Thème/ argent /rémunération)

### **N'attendez plus rejoignez-nous !**

Se syndiquer, c'est se dire que l'on peut construire le futur, et commencer d'agir pour ne pas subir.  
En adhérent vous devenez acteur du changement  
Je me connecte au site [www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org) et je clique sur la rubrique « vos services »



### **Activités Sociales et Culturelles 2014**

#### **Déjà un gros succès!**

Désormais la totalité des prestations ASC de votre compte intégral est disponible sur le site du CE.

Vous pouvez dorénavant, en plus des prestations qui étaient déjà en ligne depuis février :

- Commander à nouveau vos chèques lire, disque et culture ainsi que des cartes scènes et sortie
- Demander le tiers payant sur vos commandes de billetterie,
- Demander le tiers payant sur la réservation de vos vacances.

Le tout à concurrence du montant qui vous a été alloué dans votre compte intégral, et ce dès le premier centime dépensé.

Vous avez des questions sur les finances du CE et son budget ? Tous les documents financiers et comptables ainsi que la situation des comptes bancaires sont désormais disponibles sur le site du CE.

*Transparence, simplicité, liberté et équité, sont les maîtres mots de la CFE-CGC et de son programme ASC.*

**Téléchargez la nouvelle plaquette des activités sociales et culturelles 2014** [www.cevmf.org](http://www.cevmf.org)

### **Faites valoir vos droits au DIF !**

Chaque salarié à une enveloppe de 20h par an et peut bénéficier de formations dans le cadre des DIF (Droits Individuels à la Formation)

Il est possible de cumuler jusqu'à 120h, au-delà les droits sont perdus. La CFE-CGC s'est inquiétée de ce risque, auprès de la direction. La solution serait de pouvoir bénéficier de la totalité de son compteur DIF. **La Direction nous a confirmé lors du dernier CE de mars qu'un salarié pouvait utiliser la totalité de son compteur DIF en une seule fois.**

Toutefois, les modalités de validation sont obscures et différentes d'un service à l'autre. Les refus ne sont pas suffisamment motivés, et le process complexe fini par décourager.

Vos élus CFE-CGC peuvent vous aider à faire valoir vos droits. N'hésitez pas à les solliciter

### **Vos correspondants CFE-CGC**

Franca Lostys - 06 70 40 82 24  
Jean Louis Castelli - 06 84 36 62 93  
Laurence Cloix - 01 55 22 86 21  
André Lecouble - 06 32 95 87 13  
Fatima Hamadi - 06 73 71 94 33  
Patrick Jocquel - 06 73 77 56 20

Cadres et non cadres, plus d'infos sur :

[www.cfecgc-orange.org/vmf](http://www.cfecgc-orange.org/vmf)

**pour vous abonner : [info@cfecgc-orange.org](mailto:info@cfecgc-orange.org)**