



Sommaire

Rapport annuel des médecins	1
Fusion LR-MP	1
Marché entreprise	2
Evolution de l'organisation des CA.....	2

Rapport annuel des médecins

Dans leur rapport annuel, les médecins du travail pointent différents dysfonctionnement les empêchant de mener à bien leurs missions comme par exemple l'éclatement géographique des cabinets de consultation et le fait que ceux-ci ne soient pas aux normes.

Ils pointent également des changements et réorganisations fréquents conduisant à une capacité adaptative en baisse et précisent que les liens techniciens CA semblent protecteurs

La charge de travail est, selon ce rapport, sous-estimée dans un grand nombre de métiers tant chez les cadres que les non cadres qui leur donne le sentiment de ne pas pouvoir mener leurs missions à bien :

- Manque d'accompagnement des salariés de la part des équipes d'encadrement (RH ou managers d'équipes) leur donnant un sentiment d'impuissance, de ne pas être en phase avec les problématiques du terrain et d'être une variable d'ajustement.
- Manque de disponibilité pour suivre des formations techniques en présentiel permettant une adaptation à l'évolution des métiers et technologies tout en gardant un contact humain.
- Manque de temps pour satisfaire au mieux le client lors de son passage en boutique où lors de l'intervention à son domicile etc ...
- Avec la diversification des tâches et la transformation dans chaque métier, ce sentiment de surcharge de travail s'accroît amenant des situations de stress se traduisant souvent par des arrêts maladie.

A cela vient s'ajouter une déshumanisation créée par la digitalisation de l'entreprise et le nomadisme rajoutant du mal-être et de l'isolement aux salariés avec une perte du lien social.

Pour prévenir ces impacts, les médecins souhaitent être plus présents sur le terrain et un nouveau questionnaire pour le stress, la pression temporelle et la satisfaction au poste est en cours d'élaboration afin de remplacer le test actuel.

3 résolutions ont été votées par le CHSCT demandant la mise en place de moyens humains afin de mener à bien la commission Handicap, de lutter contre l'absentéisme, l'analyse des accidents de travail et des reclassements professionnels. Elles demandent également la mise aux normes des locaux médicaux et la prise en compte de la pénibilité.

Fusion LR-MP

Délibération du CHSCT ORANGE UI Languedoc-Roussillon 13/06/18

Le CHSCT de l'Unité d'Intervention ORANGE Languedoc-Roussillon (UI LR) est réuni ce jour dans le cadre d'une procédure d'information-consultation engagée par la direction de l'établissement concernant le point à l'ordre du jour portant sur le « Projet de regroupement des Unités d'Intervention Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées en vue de la création de l'Unité Occitanie ». Ce projet de création d'une Unité d'Intervention Occitanie doit permettre de répondre à « l'émergence de nouveaux besoins de synergie sur les fonctions support/soutien » et « s'inscrit dans le cadre du modèle d'organisation cible UI 2019 » par « la mise en commun des ressources et compétences ».

Ce projet de fusion de l'UI LR avec l'Unité d'Intervention Midi-Pyrénées (UI MP) en vue de la création d'une seule Unité d'Intervention Occitanie concerne un effectif d'environ 897 salariés sur la seule UI LR et environ 1002 sur l'UI MP. Ce projet qui prévoit, entre autres, un recentrage des activités déjà amorcé, des modifications de la ligne hiérarchique et des périmètres d'activité, des changements de

métiers, des mutualisations des fonctions supports, ... est susceptible de modifier en, profondeur les conditions de travail, notamment en termes de tâches et de moyens mis à disposition des salariés.

Devant l'inquiétude grandissante des personnels impactés par ce projet qui craignent notamment la déstructuration de leurs collectifs de travail, les représentants du personnel au CHSCT de l'établissement ORANGE UI LR, eux-mêmes inquiets des conséquences que ce projet est susceptible d'avoir sur la santé physique et mentale des salariés, ainsi que sur leur sécurité, décident après en avoir longuement débattu en séance, de recourir à une expertise agréée, conformément aux dispositions de l'article L 4614-12 du Code du Travail.

Pour y procéder, le CHSCT désigne l'Institut agréé par le Ministère du Travail EMERGENCES – sis Immeuble Le Méliès - 261 rue de Paris - 93556 Montreuil Cedex

L'expert aura pour mission de :

1. Procéder à l'analyse des situations de travail actuelles des personnels concernés en les mettant en perspective avec l'organisation du travail cible afin de mesurer l'impact prévisible sur leurs conditions de travail ;
2. Déterminer l'existence et la nature des facteurs de risques éventuels de dégradation de la santé physique et mentale des personnels induits par le projet d'organisation du travail cible ;
3. Apporter l'aide nécessaire au CHSCT pour lui permettre d'avancer des propositions dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail ainsi que pour lui permettre de formuler d'éventuelles propositions alternatives relevant de son champ de compétence, dans la perspective de la mise en œuvre du projet de restructuration.

Le CHSCT sera en mesure de rendre un avis motivé sur le projet au vu notamment, du rapport du cabinet Emergences et des explications complémentaires et réponses éventuelles fournies par la direction.

Marché entreprise

Suite à l'inquiétude du CHSCT sur le marché entreprise, la direction nous a présenté un suivi des actions mises en place avec notamment la création d'un automate pour vérifier la complétude du dossier et renvoi vers les superviseurs si problème, une étude des GTR percutées par un délai trop long de passage de CSC vers CA (45min max en théorie) et la formation de 2 experts BL pour être à l'aise avec tous les produits Orange dont les problématiques spécifiques aux produits entreprise.

Ce plan d'action semble manquer de communication aux techniciens. C'est pourquoi le CHSCT a demandé qu'il soit présenté lors de réunions d'équipes puisque les managers ont reçu en parti la présentation.

Le CHSCT a voté 3 résolutions sur ce dossier concernant la demande d'analyse par la direction de la multiplicité des intervenants, la présentation du plan en réunion d'équipe et l'évaluation de la charge de travail des techniciens entreprise par l'accord national

Evolution de l'organisation des CA

La baisse des effectifs en CA amène l'entreprise à revoir l'organisation de celle-ci avec une demande de polyvalence sur des domaines différents.

Ce modèle serait actuellement en place à MP et il nous est précisé qu'il n'y aura pas d'embauche en CACER mais qu'il y aura des apprentis.

Il nous est aussi précisé par la direction que la polyvalence ne sera pas démesurée ce qui est une crainte pour les salariés.

Le CHSCT s'étonne de voir que le tableau d'effectif présenté montre une polyvalence de certains salariés alors que ceux-ci ne sont en poste que depuis peu, il craint une CA avec plusieurs niveaux de compétences.

Vos représentants
CFE-CGC Orange

Élue

- Laetitia Lebrun

Représentant syndical CE

- Valentin Désio



Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement :
<https://www.cfecgc-orange.org/do-sud/>

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !



www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

