

# Agir pour le bien être au travail

## L'absentéisme, un révélateur du mal-être au travail

La direction a présenté une étude fouillée de l'absentéisme au niveau national. Celle-ci a été réalisée sur 3 ans. Ce travail assez fouillé et très précis, donne un outil précieux pour comprendre les raisons du mal-être de certains salariés en fonction de leur âge, leur grade, leur sexe, et des métiers qu'ils exercent. La CFDT estime que ces indicateurs sont extrêmement intéressants en particulier quand on les compare et qu'on les affine jusqu'au service.

Cette étude sera reprise et adaptée dans les unités et les services. La prise en compte dans les CHSCT et les réunions de DS

devra améliorer les organisations et certains aménagements :

- Les tableaux montrent que l'absentéisme augmente quand la population vieillit, quand le niveau de fonction s'élève, dans les unités de relation client et techniques ;
- Cette étude permet aussi d'identifier les problématiques spécifiques engendrées par les Opens Spaces.

**La CFDT émet des réserves sur l'aménagement des Opens Spaces, lorsque leur seul objectif est de faire des gains de productivité sans aucune possibilité d'adaptation.**

## SMSST, auditions des Unités

Sur 110 unités et 38 rapports, 50% seulement sont en conformité avec les obligations légales sur leur système de management santé sécurité au travail (SMSST) notamment sur l'évaluation des risques.

Ce piètre résultat est néanmoins en amélioration par rapport à la précédente campagne, mais beaucoup de travail reste à faire. La campagne continue pour les unités non auditées. L'ensemble des audits doit être réalisé fin mars. Celles en dessous de la moyenne le seront à nouveau dans les douze mois qui suivent la publication des rapports.

Dès la fin de la campagne d'audit, une restitution est prévue en mettant en évidence : les points d'amélioration et les propositions d'actions ainsi que les bonnes pratiques et les points forts. Pour la CFDT, même si les progrès sur l'évaluation des risques sont à l'ordre du jour, **la Direction doit impulser d'autres pistes tout aussi importantes.** Le CHSCT est un des acteurs clairement identifié pour faire avancer le système. La ligne managériale doit prendre à bras le corps les plans d'actions pour que la santé au travail devienne réellement une priorité.

## VERS LE NOUVEAU CONTRAT SOCIAL ?

En prenant la décision d'instaurer un nouvel organe de médiation, France Télécom fait le constat que des situations individuelles ne peuvent trouver des solutions localement. La **mission nationale de soutien et de médiation** est donc l'ultime réponse aux situations individuelles.

C'est bien sûr positif, mais, il faudra **être vigilant** à ne pas aggraver la situation du salarié, en bout de course, et en évitant toute stigmatisation.



Mais, de quels pouvoirs réels disposera ce comité pour imposer ses solutions ? Pour la CFDT, si une décision est prise par le comité, il faudra qu'elle soit mise en œuvre au niveau local. Le problème de la **confiance** entre les salariés et leur hiérarchie est aussi posé et il n'est pas mince.

Mais, c'est au pied du mur que l'on voit le maçon ! **Aussi, la CFDT jugera à ce moment-là de l'utilité de cette mission, de son efficacité et surtout de ses résultats.**

# Mission nationale de soutien et de médiation (suite)

## Vers le nouveau contrat social ?

**[RESPECTÉS]**

Mais, certaines situations individuelles révèlent des dysfonctionnements collectifs. Il faudra là aussi trouver des solutions pour éviter la multiplication des dossiers liée à un dysfonctionnement du système. Enfin, comment va s'articuler ce comité avec les espaces d'écoutes et d'accompagnement ? Une coordination est nécessaire avec celles-ci afin de détecter et trouver les bonnes solutions.

Un bilan national sera présenté au comité national santé hygiène sécurité et conditions de travail.

### Son rôle

Cette mission – temporaire, est un dispositif complémentaire au « nouveau » contrat social, composé de DRH, juriste, médecin, assistant social, spécialistes de la réglementation. C'est une décision unilatérale.

Il a pour mission d'examiner les cas les plus difficiles à traiter (situations d'urgence supposant des réponses immédiates, d'écoute et de dialogue, avant même la recherche de solutions durables) sans pour autant porter atteinte aux instances de dialogue social et au fonctionnement normal de l'entreprise. Il peut aussi « dépayser » un dossier du fait d'une situation locale difficile. L'idée principale est de remettre la personne au cœur du dispositif.

### Sa saisine

La direction a toute latitude pour saisir cette commission. Cependant, les délégués syndicaux centraux le peuvent également.

La CFDT demande que les délégués syndicaux territoriaux puissent également saisir la mission. Bien évidemment, il faut que le salarié en difficulté le souhaite. Naturellement celui-ci peut se faire accompagner par un représentant du personnel. Une douzaine de dossiers est déjà à l'étude.

Une piqûre de rappel ne peut pas faire de mal...



## Infirmier(e), la CFDT intervient...

Par courrier, la CFDT a posé des revendications -en lien avec les infirmiers (ères)- afin que soient abordés les problèmes qu'ils vivent actuellement.

Dans un premier temps la CFDT demande la création d'un poste **d'infirmier coordinateur** pour que ces professionnels exercent correctement leur métier, au même titre que les médecins et les assistantes sociales. Ensuite, nous demandons aussi que chaque infirmier puisse remplir pleinement **sa part de « terrain »**. Pour ce faire, nous revendiquons l'embauche interne ou externe de postes de secrétaires médicales auprès des médecins afin d'alléger cette tâche qui pèse trop dans le volume de travail global des infirmiers. Enfin, une harmonisation de leur positionnement dans **la bande de classifications** doit être envisagée rapidement vers le Dbis.

La CFDT demande que, dans le cadre du nouveau système de santé, l'entreprise intègre ces demandes afin que ces personnels **se sentent pleinement [respectés]** dans leur rôle au service des salariés.