



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

FLASH INFO CFDT CE FONCTIONS SUPPORT

Du 25 mars 2014

ASC

Vos élus CFDT ont soutenu et voté ces deux résolutions :

Aide médiathèque : Pour une plus grande équité entre tous les salariés, les élus de votre CE ont décidé la mise en place d'une aide médiathèque. Elle est limitée à une aide par an par salarié ou ayant droit sur production d'une facture ou justificatif de paiement dans la limite de 40 € par foyer et par an.

Aide vacances pour un salarié porteur d'un handicap : Cette aide a pour objectif de faciliter les vacances des personnes porteuses d'un handicap. Elle permet une prise en charge partielle du voyage ou séjour d'une personne l'accompagnant. Le montant de l'aide de l'accompagnateur est de 400 euros sur remboursement de facture sous réserve de remplir les conditions d'attributions suivantes :

- un certificat médical attestant de la nécessité d'un accompagnateur pour le voyage ou séjour.
- l'accompagnateur ne doit pas être un ayant droit du salarié mais un tiers (un enfant majeur non à charge, un ami, un aidant professionnel, etc...).
- l'accompagnateur doit disposer d'une facture originale acquittée à son nom, du prestataire du séjour.

Vos élus CFDT restent à votre disposition pour tous renseignements complémentaires.

Convergence entre la DTF et la DTSI France

Un remaniement hiérarchique « interne » a été soumis au CHSCT-formation le 18 décembre dernier. Sa présentation a donc astucieusement été décorrélée de la présentation d'évolution d'organisation de la DRH de DTSI.

Ce remaniement de l'EMT (Ecole Métier Technique) a rassemblé tous les ingénieurs de formation dans un département de pilotage des projets, et a créé deux départements géographiquement distincts pour que les acteurs y administrent et distribuent les conceptions/créations de formations avec les formateurs localisés en établissements (régulièrement animés d'autre part sur les enjeux métier).

C'est en place depuis février, mais cela n'a rien réglé des problèmes d'insuffisances d'effectifs sur quelques expertises.

Ni le dossier EMT passé en CHSCT décembre 2013, ni ce dossier Projet d'organisation DTSI/DRH 2014, nous renseignent clairement sur des options de création d'emplois, ou de recrutement interne pour porter les ré-internalisations dont on peut entendre parler sur les formations sécurité, par exemple...

Le dossier de réorganisation de la RH soumis ce 25 mars rappelle la réalité d'âges avancés de « certaines équipes », mais ne dit rien de la lenteur des recrutements pratiqués pour renouveler l'expertise et la jeunesse des acteurs EMT dont on attend désormais qu'ils pilotent et animent les conceptions de ressources nouvelles pour l'ensemble des métiers techniques...

La CFDT est présente à l'EMT et elle est solidaire des inquiétudes du personnel EMT qui voit pour certains cas la charge de travail s'amplifier sans cesse et qui n'a pas toujours le sentiment d'être assez associé aux aventures des défis techniques et humains auxquels la formation contribue.

Les élus du CE ne se sont pas prononcés sur ce dossier, ils demandent l'avis préalable des CHSCT et des autres CE concernés.

Rapport annuel du Service Santé au Travail des fonctions support

La synthèse n'est pas exhaustive car les médecins de province n'ont pas tous envoyé leur rapport.

La présentation bien qu'incomplète est toutefois alarmante, en rupture avec les années précédentes. En effet, si le mode de fonctionnement pluridisciplinaire (en application de la loi de juillet 2011) est plutôt positif (malgré la surcharge de travail des préventeurs et le besoin de clarification du rôle de chacun des acteurs de la prévention), il reste de nombreux points d'inquiétude ***pour la CFDT : mal-être lié aux très nombreuses réorganisations, augmentation de la charge de travail liée notamment aux départs en TPS non remplacés, risque de détérioration de l'ambiance générale, insuffisance de la prévention primaire (la CFDT préférerait une prévention des risques à priori plutôt que des mesures prises dans l'urgence à posteriori) et précarité des stagiaires.***

Il est nécessaire notamment de favoriser l'approche collective des RPS (trop souvent une approche individuelle ne permet pas de solution organisationnelle par exemple) et de rappeler que la responsabilité du maintien de la santé des salariés incombe à l'employeur.

Rapport annuel activité des médecins du travail

58 % des effectifs des Fonctions Support sont suivis par les 3 Médecins installés à ODS, les 42 % restant sont suivis par environ 40 Médecins répartis sur le reste du territoire.

Les principaux risques identifiés et domaines d'intervention aux Fonctions support sont :

- Travail sur écran
- Bruit
- Risque routier
- Risques liés aux déplacements à l'étranger
- Risques liés au travail sur structures de grande hauteur
- Risques Psycho Sociaux :

Les Médecins du travail, interviennent pour la constitution des dossiers de demande de reconnaissance en qualité de Travailleur Handicapé et organisent les visites de pré-reprise pour les arrêts de travail supérieurs à 3 mois.

Les Médecins alertent le CE sur les points de vigilance suivants :

- Mal être des salariés et des managers liés aux différents projets organisationnels (augmentation de la charge de travail, développement de la poly-compétence, perte des savoirs, pression sur l'obtention des résultats)
- La nécessité d'une prise en charge individuelle des Salariés en difficulté
- Les mobilités professionnelles deviennent difficiles sur certaines fonctions ce qui peut provoquer une crispation des relations et une cristallisation des situations délicates.
- Défiance des Salariés dans le contexte actuel
- Situation sociale précaire de certains stagiaires
- Lorsque le Pôle Enquête intervient sur les problèmes relationnels entre Salariés, l'interaction des Médecins doit être précisée.

Les Médecins proposent les axes de progrès suivants :

- Poursuivre l'accompagnement des projets après leur déploiement
- Développer, à côté des situations individuelles, une approche collective lorsqu'il existe des dysfonctionnements relationnels, organisationnels et managériaux.
- Rappeler, aux différents échelons de la ligne managériale leur responsabilité dans le domaine de la santé et de la sécurité de leurs Collaborateurs.

Les élus CFDT du CE ont alerté l'entreprise et le médecin coordinateur sur la dégradation du climat social. Ils ont demandé de bien vouloir prendre les mesures qui s'imposent pour rétablir plus de confiance et de sérénité au sein de chaque service.

Projet de déménagement de la Gestion & Administration des Achats (G2A) Metz

Le bâtiment situé au 150 avenue Malraux à Metz doit être libéré en décembre 2015. Le propriétaire a en effet décidé de ne pas renouveler le bail en cours. (Ce dernier se termine en juin 2016, mais des travaux préparatoires à la libération sont prévus).

L'objectif de ce projet est donc de libérer des surfaces sur 3 autres bâtiments Orange de l'agglomération (Arsenal, Porte des Allemands, Sablon) où 1500m² sont déjà libres. Seul Arsenal dispose d'un RIE.

Le lancement est prévu au T2 2014 ; un groupe de travail au sein de chaque service impacté travaillera en lien avec les CHSCT et les acteurs SST (Service Santé au Travail).

La CFDT demande à la direction de prévoir un accompagnement pour les salariés impactés et la communication d'un plan d'ensemble des déménagements programmés au fur et à mesure des disponibilités de locaux d'accueil.

Avec la CFDT, Engagé(e)s pour vous représenter.