



L'essentiel du CHSCT de l'AE ISE

CHSCT DU 10 juin 2010

parce qu'un jour, vous serez concernés...

Examen du tableau de bord CHSCT

A propos des risques psycho-sociaux, des formations pilotes seront mises en place (3 types de formations avec 10 personnes). Des objectifs plus précis seront fixés au S2.

Ces formations qui s'adressent à tous les salariés sont indépendantes des formations managers qui ont déjà eu lieu.

Sur les accidents, un questionnaire à finaliser le 15 juin sera utilisé pour mener une enquête conjointe (membres CHSCT et Direction) Cette enquête est déclenchée et le résultat devra être présentée au prochain CHSCT.

Un travail complémentaire est à faire sur la fiche déclarative des agressions. On s'inspirera de la fiche existant dans les AD qui est plus complète.

La CFE-CGC/UNSA remarque que le premier risque reconnu est le risque psycho-social.

Rapport des médecins du travail

? Rapport du Docteur Linda Constans-Lesne

Le SST est fortement handicapé par l'absence d'une deuxième infirmière depuis 2007. Toute absence de l'infirmière en poste paralyse la réalisation des visites périodiques. Une deuxième collaboratrice serait justifiée compte tenu de l'effectif pris en charge. En 2010, une nouvelle infirmière sera intégrée au SST.

On constate un **absentéisme de 18%** qui porte essentiellement sur les visites périodiques (moyenne toutes unités : 24%). Les absences aux visites médicales perturbent le fonctionnement du SST et nuisent au bon suivi des salariés.

Les visites de reprises ne sont pas encore systématiquement demandées. Lorsqu'elles le sont, c'est souvent avec retard. **Les visites de pré-reprise sont toujours très insuffisantes.** Elles permettent de mieux préparer le retour en milieu de travail après un problème de santé important.

Concernant spécifiquement l'AEIFSE :

Nous avons pu obtenir un positionnement collectif de l'unité sur la mise à disposition de sac à dos pour la manutention des PC portables. Il est par ailleurs souhaitable que l'adjonction d'un clavier et d'un écran en position fixe soient systématisées.

Nous constatons, fin 2009, une forte attente, déjà teintée d'une certaine désillusion, dans les décisions qui seront prises à l'issue des négociations en cours. Au-delà des risques psycho sociaux « classiques » (injonctions paradoxales, standardisation des tâches, perte d'autonomie, management par la performance, ...), il est à noter que certains salariés (dont certains managers) évoquent une dissonance voire une souffrance éthique, ressentant un mal-être face à certaines pratiques professionnelles.

? Rapport du Docteur Jean-Louis DESAEGHER

Les consultations ont eu lieu aux cabinets médicaux de Créteil et Viry.

*** Au 31/12/2009, 208 personnels relevaient du périmètre. 88 % (soit 183 personnes) étaient à jour de la visite médicale réglementaire, ce qui est un progrès par rapport à la situation constatée au 31/12/2008.**

* L'état sanitaire du personnel est globalement satisfaisant. Des troubles musculo-squelettiques sont notés chez un certain nombre de collaborateurs, dont l'origine et/ou l'aggravation peuvent être rattachées à des pratiques professionnelles.

* L'environnement de travail est amélioré dans certains locaux. Des travaux importants ont été entrepris en ce sens au cours de cette année (site de Créteil).

* Il existe une très bonne collaboration entre le service de santé au travail et les différents acteurs de l'unité (préventeur, service RH,...) dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail et de l'accompagnement individuel des personnels ayant des problèmes de santé.

Les deux médecins ont bien relevé qu'il existe chez certains salariés des manifestations pathologiques qui peuvent être rattachées à l'organisation du travail. Pour certains, les objectifs de performance ne

semblent pouvoir être atteints qu'au prix d'un temps de travail allant très au-delà des plages horaires « normales » voire des jours travaillés « normaux ».

La CFE-CGC/UNSA a dénoncé dès la mise en place de MEF cet effet, sans être entendu par la Direction. Cela menace l'équilibre vie professionnelle vie privée. Des changements organisationnels ou la mise en place de nouveaux process informatiques ont généré des troubles psychosociaux chez certains personnels, et quelques-uns se sont retrouvés en état de grande souffrance.

Projet d'évolution des salariés du domaine publiphonie vers l'ADV standard ISE

Les grands objectifs

- ? Réussir le transfert de l'activité publiphonie vers Le Havre sans dégrader la satisfaction de nos clients
- ? Accompagner les collaborateurs de l'équipe publiphonie sur le nouveau métier de pilote de livraison adv standard
- ? Permettre une évolution des compétences progressive et durable
- ? Assurer les conditions matérielles pour une prise de poste réussie

Mise en place : 4 octobre 2010

Accompagnement des collaborateurs

? Chaque salarié bénéficiera d'une semaine d'immersion dans une équipe adv standard lui permettant de mieux appréhender le métier de pilote de livraison

? Doublure pilote, Découverte palette du métier, Participation aux réunions d'équipe, Rencontre avec le manager

? Bilan des compétences : juin 2010

- photo des compétences en vue d'adapter au mieux les compétences de chacun au métier de pilote adv standard

? Liste des applis utilisées ; des activités, cartographie des compétences

- passage d'un same (0.5j) au sein de l'équipe publiphonie → regard croisé entre les outils utilisés à la publiphonie et ceux de l'adv

? Plan de formation métier

- Plan de formation proposé à l'ensemble des personnes → à partir du 4 octobre
- Contenu de la formation phase 1 : 1,5 semaine (Le Marché Entreprise, nos clients, nos produits, la facturation)

? Le Système d'information E

? Les Produits (domaine analogique : étape par étape, modification, résiliation, création + internet)

Un bilan manager, same, salarié sera fait au T4/T1 2011 : mettre en place les actions correctives avant début de formation phase 2 (domaine numéris)

? Plan d'accompagnement au changement

Pour répondre à la prise en compte des risques psycho-sociaux dans le cadre de ce changement d'activités, des modules de formation seront mis en œuvre, avec au choix

? Atelier interne d'accompagnement au changement (atelier organisé par Orange Avenir)

? Description : Intégrer les évolutions et changements de l'environnement de travail et construire un projet personnel d'évolution (Intégration du personnel publiphonie à l'adv standard)

? Postes proposés via performance : septembre 2010

- 7 postes pilote de livraison
- 1 poste de SAME

? Les différentes étapes : septembre 2010

- chaque salarié sera reçu en entretien d'intégration par le directeur du service et un manager
- lors de l'entretien, le salarié se verra notifier son affectation (équipe, manager, localisation du poste de travail)
- ce sera l'occasion de répondre à des questions ou d'apporter des précisions si besoin

? Accompagnement de la mobilité : 4 octobre 2010

- Logistique : cartons, SI, téléphone sera pris en charge par équipe logistique de l'agence
- Intégration : répartition des personnes au sein de l'ensemble des équipes du centre de service en fonction du nombre de pilote par manager
- Tutorat : Chaque nouvel arrivant bénéficiera d'un tuteur personnel au sein de chaque équipe pour l'aider à montée en compétence ; permet aussi de reconnaître le pilote dans son rôle de tuteur

Pour la CFE-CGC/UNSA, le projet est bien mené en amont des dates avec une bonne information des salariés et un engagement pour eux de rester sur leur site. Nous veillerons à ce que le process soit bien respecté.

Programme immobiliers S1 et S2 2010 sur l'AE ISE

- Bâtiment Créteil
 - Bilan déménagement des équipes 2ème phase au 2nd étage Créteil Bat C
 - Bilan déménagement des équipes Marketing, Ecoute Client/Qualité au 3ème étage Bâtiment C
 - Point d'étape sur projet aménagement du 1er étage Créteil Bat C
 - Projet déménagement DRH/MG au 3ème étage Créteil Bat C
- Bâtiment Viry
 - Point sur nouveau projet implantation
- Bâtiment Montreuil
 - Présentation sur projet implantation

La sécurité au volant (note du 25 mars 2010)

La CFE-CGC a été alertée par de nombreux salariés sur l'existence d'un nouveau protocole d'utilisation des téléphones mobiles au volant. Dans ce document, France Télécom entend interdire l'utilisation du kit main libre à ses salariés, utilisant un véhicule fourni par l'entreprise.

Ces nouvelles mesures modifient l'organisation du travail.

Cette décision est plus contraignante que le code de la route. Elle ne prend pas en compte les effets induits, qui vont obliger nos salariés nomades à traiter leurs appels en fin de journée ou à rallonger leur durée de parcours. **Ce sont donc des journées plus longues ou des week-ends de travail qui sont à prévoir Avec des répercussions sur la vie privée et des risques psychosociaux plus élevés.**

Malgré des récents discours de l'entreprise visant à développer un nouveau dialogue social, et à respecter l'équilibre vie privée-vie professionnelle; nous constatons une décision unilatérale de la Direction de France Télécom sans analyse des répercussions.

Il apparait flagrant que cette décision n'a pour unique but que de désengager la responsabilité juridique de France Télécom et en aucun cas d'accompagner les salariés conducteurs de France Télécom.

La CFE-CGC/UNSA demande de geler cette décision dans l'attente de la procédure de consultation des représentants des personnels et des analyses sur les risques psycho-sociaux induits

Point sur la situation des travailleurs handicapés

Aujourd'hui, l'effectif sur l'AE ISE est de 8 salariés handicapés.

• Les actions réalisées en 2009

- 8 formations démystifions le handicap (managers, CHSCT)
- Participation à la semaine de l'Handagement le 20 novembre 2009 sur Viry
- Dotation de 2 fauteuils d'évacuation sur le bâtiment Vilette
- Sur Viry
 - Création d'une place de stationnement handicapé sur Viry et demande de sanitaires adaptés.

• Nos actions prévues en 2010

- 3 formations démystifions le handicap : proposées à ligne managériale, aux membres CHSCT et aux collaborateurs du salarié
- Création d'un sanitaire handicapé (UGI) sur Viry et accessibilité
- Aménagement des accès bâtiment A de Montreuil et adaptation du bâtiment C dans le cadre des travaux
- Pose de mains courantes sur circulation pour aide à la marche(UGI) 4ième étage Vilette
- Participation au permis de conduire d'un salarié de Vilette

Contact

Elue CHSCT : Elisabeth RIVIER

RS CHSCT : Ginette RIVIERE

Site : <http://www.cfecgc-uns-ft-orange.org>

Prochain CHSCT le 10 juin 2010

Plus d'informations sur notre site <http://www.cfecgc-uns-ft-orange.org/>