



L'alerte des médecins !

Juillet 2024– DOGSE

Les Rapports Annuels d'Activité des médecins du travail (RAA) deviennent de plus en plus alarmants pour le personnel et accablants pour la direction. En 2022, les bilans révélaient une "médicalisation des situations de travail" sans traitement des problématiques organisationnelles ou managériales.

La CFE-CGC souligne systématiquement l'absence de prévention primaire, présente ses analyses et propositions, laissées lettre morte par la direction. Comment espérer un meilleur résultat l'année suivante ?

Les MOTS FORTS des médecins

- ◆ « L'habitude de la médiocrité »
- ◆ « L'enfer des règles » « fissure sociale »
- ◆ « Le management entre le marteau et l'enclume »
- ◆ « Une multitude de personnes à qui remonter les dysfonctionnements et personne pour les régler »

Sans surprise, les résultats cette année sur les RAA de 2023 se sont aggravés en termes d'impacts sur la santé des salariés.

Les médecins dans leur rapport annuel mettent en exergue de nouveaux risques notamment la confusion entre agressivité et stress augmentant les signalements HSVT (harcèlement sexuel et violence au travail). En effet, les violences internes s'accroissent avec les multiples dysfonctionnements organisationnels non traités allant en s'aggravant.

Les médecins rappellent à l'entreprise le code du travail, notamment l'article L4121-1 à L4121-9 spécifiant les obligations employeurs sur les mesures à prendre pour assurer la santé physique et mentale des travailleurs.

Les médecins adressent une demande à l'employeur qu'il est seul à pouvoir honorer : FAIRE DE LA PREVENTION. Ils précisent qu'il y a URGENCE en la matière.

Une alerte lancée par les élus du CSE

Les élus du CSE, en réponse à cette missive claire et criante de la médecine et forts de leurs prérogatives, décident de lancer une alerte pour risque graves de RPS (risques psycho-sociaux) à l'unanimité.

Face à l'inefficacité des dispositifs de traitement d'alerte interne, les élus du CSE ont voté une demande d'expertise adoptée à l'unanimité.

La direction a décidé de contester en justice cette expertise pour 2 motifs :

- ◆ La direction considère que l'enquête triennale SECAFI prévue par nos accords de 2010 sur les RPS et programmée pour cette fin d'année, fait doublon avec la demande.
- ◆ L'alerte est trop « généraliste » et ne cible pas de périmètre en particulier. « Tous les services ne sont pas en difficulté ». Ce dernier grief est contradictoire avec le premier.

Des avis divergents

Selon la direction, nous arriverions en URGENCE à réaliser en interne, ce qui n'a pas été fait entre 2021 et 2023 lors de la restitution du rapport triennal SECAFI qui identifiait des risques RPS sur tous les indicateurs GOLLAC et qui dans ses conclusions pointait le contenu et l'organisation du travail en principale cause de la dégradation des conditions de travail.

Pour la CFE CGC, il s'agit d'une utopie. S'il est permis d'espérer, il est surtout obligatoire de prendre des mesures efficaces et urgentes afin de déterminer et de combattre les causes racines de la désorganisation du travail et de la dégradation de ses contenus.

Analyse de la CFE CGC

La CFE-CGC depuis la restitution du rapport triennal couvrant la période 2019 à 2021 a fourni des analyses circonstanciées et des préconisations d'actions non honorées à date. **Or, comme le martèle la médecine du travail, les représentants du personnel ne peuvent pas réaliser les actions en lieu et place de la direction.**

Ces actions reprennent simplement les articles du code du travail cités par les médecins et étaient destinées à identifier au plus près des métiers, les points de blocage et d'amélioration.

Il s'agissait essentiellement d'observer l'organisation du travail sous toutes ses latitudes et d'identifier les besoins de chaque service en termes de ressources, outils, processus, formation... Ce qui devrait être « naturel » pour une gestion responsable de l'entreprise. **Car, non seulement, cela réduirait les risques RPS mais cela participerait à améliorer les résultats opérationnels du groupe qui, par symétrie aux conditions de travail, se dégradent dangereusement.**

Causes identifiées :

- ♦ L'absence de régulation de la charge de travail
- ♦ Processus non opérant
- ♦ Outils peu ergonomiques
- ♦ Objectifs ou injonctions contradictoires

Attitude de la direction

Afin d'échapper aux frais d'une expertise la direction a fait le choix de faire des dépenses judiciaires et d'attendre l'enquête triennale sur les RPS...

La CFE-CGC ne peut que déplorer ce choix et dénoncer le fait que ces 2 enquêtes ne sont pas similaires mais complémentaires.

En effet, dès lors que **le cahier des charges** de cette expertise portera sur la recherche de causes racines sur le périmètre d'une DO (Direction Orange) peut renseigner l'ensemble des DO et amener à des solutions rapides pour redonner du sens au travail et des leviers pour rendre l'opérationnel plus opérant, les 2 étant intrinsèquement liés.

La CFE-CGC a porté le sujet à la commission santé du CSEC lors du rapport sur les RAA de la médecine du travail pour lesquelles elle était mandatée. L'expertise a été soutenue et légitimée par l'unanimité des OS.



Position de la CFE-CGC

Pour la CFE-CGC, l'amélioration des conditions de travail passe de manière incontournable par l'organisation de groupes d'expression libres des salariés, dispositif prévu par nos accords RPS de 2010.

Ces groupes d'expression doivent collecter tous les dysfonctionnements métiers générant du stress et du mal-être.

Des analyses de ces remontées doivent être effectuées. L'avis des salariés y est précieux et central car ces derniers connaissent souvent les causes et disposent parfois de solutions.

Enfin, les enseignements de ces travaux doivent être portés à la connaissance des instances représentatives en toute transparence pour que les décisions de l'entreprise soient prises en fonction des besoins et attentes de chaque service et non sur des orientations déclinées de manière verticale dont les personnels, à tous les niveaux de hiérarchie, ne comprennent ni le sens ni la faisabilité opérationnelle.

LA CFE-CGC ORANGE REVENDIQUE

- ▶ Une régulation anticipative de la charge de travail
- ▶ Une observation du travail proche des activités de chacun
- ▶ Une écoute active des salariés et de leurs représentants
- ▶ Une reconnaissance des compétences équitable et valorisante

A blue footer banner with a red lighthouse icon on the left. It contains the CFE-CGC logo with the text "Ensemble groupe Orange". In the center, it says "CHOISISSEZ CEUX QUI AGISSENT!". On the right, it lists contact numbers: Valérie Grange : 06 77 33 02 59, Audrey Daoud : 06 07 89 37 91 28, Elodie Odin : 06 73 43 92 10. Below this is the text "Abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC" and "Tous vos contacts : bit.ly/annuaire CFECGC". A QR code is on the far right, with the website "cfecgc-orange.org" and social media icons for LinkedIn, Twitter, Instagram, and Facebook below it.