

Déclaration Préalable

CSEE 18 sept 2024

Madame La Présidente par intérim,
Mesdames et Messieurs les élus, et représentants de la direction.

La période estivale touche à sa fin et malgré l'interruption des CSE notre inquiétude ne diminue pas sur le sujet de reclassements et d'inaptitudes.

La preuve, nous nous retrouvons aujourd'hui en séance pour traiter 2 inaptitudes totales prononcées par le même médecin sur la même boutique et à la même période.

Tout d'abord inquiétude sur les reclassements. Lors du CSE du mois de mars, nous avons travaillé et rendu un avis sur le reclassement d'une technicienne d'Alès. Nous venons d'apprendre par hasard qu'elle a quitté l'entreprise. Pas plus d'explication de l'UCI OC quand nous la sollicitons. Réponse de l'entreprise ; « Vous avez rendu un avis sur les postes, elle les a refusés et elle a quitté l'entreprise ! » Démission ou licenciement ? **Circulez, il n'y a rien à voir !**

Nous avons aujourd'hui un manque de lisibilité sur le suivi de ces reclassements et nous redemandons un suivi régulier en séance de CSE DO GSO de tous ces dossiers.

Notre deuxième inquiétude vient des dossiers d'inaptitude totale avec licenciement. En dehors des dossiers d'élus protégés (comme aujourd'hui), nous n'avons dans aucune instance la possibilité d'obtenir des informations. En effet si nous ne mettons pas en cause l'inaptitude prononcée par le médecin du travail salarié d'Orange, nous avons besoin de comprendre. Y aurait-il un lien avec les conditions de travail ? Là encore, silence de l'entreprise qui se réfugie derrière la décision du médecin. Encore une fois, circulez, il n'y a rien à voir.

Illustrons par un exemple précis. En 2021 un technicien de Cahors est victime d'une altercation verbale avec sa manager et son soutien métier chez un client. S'en suit une longue période d'arrêt pour le technicien et sa manager. Pas d'enquête interne et deux versions qui s'opposent. Pas de reconnaissance en accident de travail ! Le technicien saisit la justice et obtient gain de cause en 2022 et l'accident de travail est reconnu. La CSSCT finit par obtenir l'analyse de l'accident malgré les résistances de la direction ! En juillet 2023, le technicien qui a changé d'activité (Chaff) à sa demande, subit à nouveau une forme de pression locale et alerte la direction de l'UCI. Nous relayons cette alerte en CSSCT et là encore circulez il n'y a rien à voir !

Rechute du salarié ! En juillet 2024 le verdict du médecin tombe : il prononce l'inaptitude totale et conséquence funeste, le licenciement est en cours ! Là encore pas de dialogue avec la direction qui se cache derrière la décision du médecin. Pouvons-nous analyser les causes et faire de la prévention en amont pour éviter d'autres victimes ? Trop tard, la CFE-CGC accompagne une autre salariée du même site pour les mêmes raisons !

Sur les deux exemples cités, l'origine de l'inaptitude est liée aux conditions de travail et à la gestion de l'entreprise qui n'associe aucune partie prenante autre que la médecine du travail.

Nous ne pouvons-nous résoudre à un tel constat d'échec silencieux, si douloureux pour les salariés concernés.

Depuis des mois la CFE-CGC alerte dans toutes les instances et sur tous ces dossiers et en particulier sur les situations de harcèlement au travail. Même la médecine du travail lors de son rapport annuel au CSE du mois d'avril a tiré la sonnette d'alarme.

Nous avons même proposé de créer un groupe de travail !

Nous, élus CFE-CGC ne pouvons plus nous satisfaire du silence de l'entreprise et de son refus de communiquer. Attendons-nous un drame pour prendre conscience de ces sujets ?

Nous réitérons ici nos propositions et attendons des actes forts de l'entreprise. Nous demandons également un suivi en CSE de tous les dossiers de reclassement et souhaitons être informés de tous les licenciements pour inaptitude prononcés à la DO GSO.

Merci de votre écoute



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

