



CHANGEMENTS ?

QUELS CHANGEMENTS ?

Pour tenter de sortir de la grave crise sociale (et suicidaire) que nous traversons depuis 2009, la direction générale a lancé des négociations tous azimuts. Elle a finalement signé ses fameux « accords stress » avec les organisations syndicales CGT, SUD, CFDT, CFTC et CFE-CGC. Toutes ont signé au moins un accord, Force Ouvrière Communication n'en a signé aucun !

2 ans après, que reste-t-il des accords « stress » ?

Au regard des drames ayant secoué l'entreprise, FOcom revendiquait que la direction réagisse et prenne ses responsabilités en impulsant un Plan de Prévention National des risques. Il n'en a rien été... En d'autres termes, la direction générale n'a pris aucune mesure d'ensemble (ou par métier) pour s'assurer de la santé au travail de ses salariés. Dans les services, le constat d'échec est sur toutes les lèvres : « rien n'a changé ! », « la situation a même empiré ! », « c'est une mascarade ! », « c'est du marketing social et rien d'autre », « on nous prend pour des c... ! ».

La direction ne prend toujours pas ses responsabilités !

L'article L. 4121-1 du Code du travail est clair : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : 1/ des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ; 2/ des actions d'information et de formation ; 3/ la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement de circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

La jurisprudence impose de surcroît à la direction une obligation de résultat qui limite son pouvoir de direction : « L'employeur est tenu, à l'égard de son personnel d'une obligation de résultat [...] ; il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des travailleurs » [Cass. Soc. 5 mars 2008].

Que fait la direction générale pour répondre à ses obligations ? Pourquoi les salariés ne voient-ils rien évoluer en la matière ?

À quand un Plan National de Prévention des Risques Professionnels ? À quand un Président de CHSCT NATIONAL responsable ?

Voilà les questions qui nous intéressent !

Les raisons cachées de la Direction Générale

La direction n'a dédié aucune compétence sur ces questions au niveau national et n'a apporté aucun pouvoir de faire aux managers. Les accords fourre-tout, signés par certaines organisations syndicales, traitent de tout mais pas de l'essentiel. La principale négociation, sur les conditions de travail, est même un échec total. Pourquoi ?

Si la direction de l'entreprise s'est limitée à changer le ton de son discours sans s'attaquer au fond du problème, c'est pour deux raisons principales : ●●●



- Certains dirigeants (Messieurs Lombard, Wenes et Barberot) sont encore aujourd'hui au cœur d'une procédure judiciaire pour laquelle FOcom s'est d'ailleurs portée partie civile. Pour la direction, traiter le fond du problème trop vite reviendrait à alimenter le dossier à charge contre ces dirigeants.
- Par ailleurs, poser globalement la question de la prévention des risques psychosociaux mettrait en accusation des éléments de la stratégie de l'entreprise que la direction souhaite poursuivre : l'externalisation massive des activités, la concentration des services sur les grandes métropoles régionales, la concentration des décisions de volumes de recrutements, la centralisation totale des achats, etc.

Des accords « stress » empoisonnés

Qui peut prétendre défendre les salariés et valider de tels textes ?

On lit dans l'accord stress « Vie professionnelle/Vie privée » signé par la CGT, CFTC et CFE-CGC : « Pour les déménagements importants à venir, créant une concentration de salariés sur un même lieu, notamment avec des métiers de la relation clients, les directions territoriales concernées intégreront, sans attendre le bilan, l'étude, pour le bassin d'emploi concerné, d'une crèche en concertation avec les partenaires sociaux ». En d'autres termes, on pérennise la politique de concentration des salariés sur un nombre restreint de sites géographiques en échange de crèches que l'on compte aujourd'hui sur les doigts d'une demi-main.

On lit dans l'accord « Mobilité » signé par la CGT, CFTD et CFE-CGC : « Suite à une mobilité fonctionnelle ou géographique réalisée à l'initiative de l'entreprise, le Groupe garantit une durée minimale si possible de 5 ans et au minimum de 3 ans de présence sur un nouveau poste, si le (la) salarié(e) le souhaite ». En d'autres termes, on ne peut pas garantir plus de 3 ans de stabilité sur un poste... Quelle est la différence

LES ACCORDS "STRESS"



avec le « Time To Move » ? Le Code du travail interdit les déplacements de salariés sans motif raisonnable. Cet accord ne rend pas service aux salariés et notamment aux cadres !

On lit dans l'accord « Fonctionnement des IRP » signé par SUD, CFTD, CFTC et CFE-CGC : « En cas de présomption de harcèlement moral : éloignement de la victime de son agresseur présumé [...], et dans tous les cas de harcèlement : proposition d'une nouvelle affectation transitoire pour le salarié victime ». En d'autres termes, on déplace la victime ! C'est la double peine. Et c'est en contradiction totale avec le Code du travail qui prévoit de déplacer le harceleur.

Aucun changement dans les services : les raisons profondes et factuelles...

Des exemples comme ceux-ci, il y en a encore beaucoup. Ces accords sont souvent qualifiés par les managers et les DRH chargés de les mettre en œuvre d'« inapplicables », d'« irréalistes », d'« inadaptés », d'« inutiles », d'« usines à gaz »... C'est pour cela que les choses ne changent pas. C'est pour cela que FOcom ne les a pas signés.

Pour de vraies solutions, FOcom revendique encore et toujours :

1. Un Plan National de Prévention des Risques Psychosociaux et Pénibilité.
2. La désignation d'un Président de CHSCT NATIONAL responsable devant le personnel, devant les cadres et devant la loi du respect des obligations imposées à l'employeur.
3. Un plan d'évolution de l'organisation du travail centré sur la prévention primaire des risques professionnels, reposant sur des responsabilités claires et des moyens appropriés.
4. L'adoption d'un principe de protection des victimes qui mette fin à la double peine en cas de harcèlement.

Avec FOcom, pas de bla-bla, des résultats !

FOCOM, DES IDÉES CLAIRES

LE 22 NOVEMBRE 2011,

VOTONS FO COM !