

On vous en parle...

Information adhérents SU-UNSA CEGEE

Réunions CSE & CSSCT Septembre 2019

En moins de 48h et deux réunions d'instances, la question des conditions de travail et de la santé des salariés est revenue sur le devant de la scène en CEGEE. Les faits montrent une entreprise qui considère ses salariés comme une simple variable d'ajustement comptable. Mais le directoire s'en moque et continue de nier l'évidence. Pire, il propose de mettre en œuvre des organisations qui vont dégrader plus encore les conditions de travail... Au point que Médecine et Inspection du travail s'en émeuvent... Voici le récit des réunions de CSE du 12 septembre et du CSSCT du 13 septembre.

Conditions de travail et santé des salariés : des dossiers accablants !



CSE extraordinaire du 12 septembre 2019

➔ Rapport Stimulus suite au suicide de Bruno Masson : entre banalités et lieux communs...

Suite au suicide de notre collègue Bruno Masson, les élus du CSE ont décidé de confier une mission d'expertise au cabinet SECAFI pour tenter de faire la lumière sur la possible responsabilité de l'employeur en la matière ; ce rapport sera présenté prochainement. Comme pour faire « contrepoids » à ce rapport voulu par les représentants du personnel, la direction a décidé de faire également appel à un cabinet spécialisé (Stimulus) pour produire son propre rapport... C'est ce dernier qui a été présenté au CSE ce 12 septembre. Nous n'en attendions pas grand-chose, nous n'avons pas été déçus !

En début de réunion et pendant de longues minutes, la direction, par la voix d'Éric Saltiel, puis les représentants du cabinet Stimulus, ont exigé la confidentialité totale sur le rapport qui allait être présenté, comme si les représentants du personnel pouvaient manquer de discernement et divulguer à la terre entière des informations confidentielles concernant notre collègue décédé.

Mais cette confidentialité demandée fut bien inutile. Non seulement l'ensemble des informations présentées par le cabinet *Stimulus* sont connues des représentants du personnel avec le goût amer d'un rapport visant surtout à dédouaner la direction de toute responsabilité. Quant aux quelques préconisations avancées par *Stimulus*, elles ressemblent bigrement à celles entendues lors des enquêtes qui ont suivies les deux précédents suicides que l'entreprise a connu ces dernières années (en ex CELCA). Seule vérité que la direction

aurait dû entendre depuis des mois : « *un changement aussi profond qu'une fusion doit obligatoirement s'accompagner d'un dispositif important de véritable accompagnement des salariés* » et stimulus de préciser que « *dans cette fusion, le rôle de la direction n'est pas seulement de parler de la nouvelle organisation aux salariés, mais d'échanger très régulièrement sur leur ressenti et veiller à ce qu'ils se sentent bien dans des fonctions qui leur conviennent* ». Ça n'a pas été le cas, loin s'en faut !

Les élus du Syndicat Unifié-Unsa ont tenu à rappeler que ce sont les directions des ex CEA et CELCA, et elles seules, qui ont fait le choix d'une fusion à marche forcée en 9 mois seulement. Et c'est la direction de la CEGEE, et elle seule, qui a décidé moins de 6 mois après la fusion de supprimer dans la foulée 550 postes pour augmenter les résultats... Comment dans de telles conditions trouver encore du sens dans son travail au quotidien et dans la stratégie de l'entreprise ?

Nous avons aussi dénoncé le fait que les préconisations issues de l'enquête sur le précédent suicide dans l'entreprise n'ont jamais été communiquées aux salariés, ni même mises en place, malgré les relances répétées des élus SU-UNSA. Comme si la direction souhaitait dissimuler ses carences en matière de santé au travail et que le temps ferait oublier ces manquements. Combien faudra-t-il encore de *burn-out* ou de drames pour que notre entreprise comprenne que sa stratégie et sa politique managériale sont néfastes pour le personnel de la CEGEE ?

Et le fait que la direction décide d'organiser des activités « bien-être » dans l'entreprise, à la pause méridienne dans les centres administratifs, ne change rien, c'est de la cosmétique pure. C'est bien toute sa relation au salarié et sa stratégie d'entreprise qui peut permettre au personnel de se sentir bien au travail et donner du sens à son quotidien professionnel...

Le lendemain, en Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail, ces sujets allaient cependant resurgir à la face de nos dirigeants d'une manière inattendue...

CSSCT du 13 septembre

➔ **Les fruits de la rencontre sollicitée par le Syndicat Unifié-Unsa auprès de l'inspectrice du travail...**

Comme nous l'avions annoncé dans une précédente communication, une délégation d'élus du Syndicat Unifié-Unsa a rencontré début juillet l'inspectrice du travail à Strasbourg. Préalablement, nous lui avons fait parvenir des éléments accablant sur les pratiques de la direction vis-à-vis des salariés.

Et les sujets sont nombreux : l'absence de référentiels métiers, le travail dissimulé, les RPS liés à la charge de travail, les objectifs croissants et inadaptés, la multiplication anarchique des campagnes commerciales, le benchmark, la polyvalence à outrance, l'absence de politique de remplacement, l'absentéisme, la détresse des collègues et des élus, etc...

Nous avons eu l'agréable surprise de constater que l'inspectrice du travail était présente à cette réunion de CSSCT, tout comme le médecin du travail... Un signe encourageant de la prise de conscience collective que la CEGEE ne tourne pas rond du tout.

Dès le début de la réunion, suite à une intervention du Syndicat Unifié-Unsa sur la façon dont la direction évaluait la santé des salariés de l'entreprise, le médecin du travail et l'inspectrice du travail ont clairement confirmé des cas de burn-out avérés et de salariés en grande difficulté. Cette dernière va même jusqu'à demander la tenue de d'une réunion entre syndicats et direction, en sa présence, sur le sujet spécifique des conditions de travail. Elle propose d'inviter la CARSAT pour analyser les Risques Psycho-sociaux en CEGEE pour que l'entreprise se conforme au code du travail.

Rappelons que toutes les précédentes analyses et préconisations sont restées lettre morte, engendrant même une aggravation des conditions de travail au fil du temps.

Le médecin du travail reconnaît, quant à elle, la difficulté de faire remonter un rapport général sur la santé des salariés de la CEGEE. En effet, la médecine du travail est territorialisée et ce sont des dizaines de médecins qui interviennent sur ce grand territoire. Cela dilue les alertes, il n'y a pas de chiffres consolidés. Pourtant, au-delà de 200 alertes, l'établissement d'un rapport de la médecine du travail est obligatoire, mais difficile voire impossible à mettre en œuvre avec cette organisation, ce qui cache la vérité de la situation globale de l'entreprise. De plus, depuis la fusion, beaucoup de salariés ne se rendent pas aux convocations de la médecine du travail...

➔ **Travail isolé en agence : un retour en arrière inquiétant... et inacceptable.**

Depuis de nombreuses années, la situation est claire en matière de conditions d'effectifs pour ouvrir une agence :

- ex CELCA, l'ouverture en présence d'un seul salarié est interdite.
- ex CEA, seules 5 agences peuvent ouvrir en présence d'un effectif d'une seule personne.

Or la forte baisse du nombre de salariés, induite par la suppression programmée de 550 emplois en CEGEE, entraîne de nombreuses fermetures d'agence au quotidien, ce qui provoque la colère de nombreux clients, mais s'accompagne aussi d'une baisse des ventes sur ces points de vente...

Face à une telle situation, la direction semble avoir trouvé une idée simple pour y remédier et ainsi autoriser que 152 agences puissent ouvrir avec seulement un salarié !

Et ce, sans faire aucune étude sur la charge de travail que cela représente, ni sur les dangers liés aux incivilités croissantes...

Nous avons bien la preuve ici que les salariés ne sont que les variables d'ajustement budgétaire de la direction...

Nous avons rappelé à nos dirigeants que, suite à des interpellation répétées du SU-UNSA, celle-ci répondait, encore le 22 septembre 2017 en Délégués du personnel CELCA : « **Une agence peut rester ouverte à la seule et unique condition qu'elle soit tenue par un minimum de 2 collaborateurs (un collaborateur en CDI peut être accompagné d'un CDD ou d'un apprenti). Le niveau de responsabilité, et donc la compétence des personnes concernées, doit au préalable avoir été validé par le DG qui décide seul de la fermeture ou de l'ouverture de l'agence.** ». - La Direction met tout en œuvre afin d'assurer l'ouverture des agences dans les meilleurs conditions et dans les conditions de l'article L. 4121-1 du Code du travail. - La CELCA prend toutes les mesures pour assurer la santé et la sécurité de ses collaborateurs. Les collaborateurs disposent par ailleurs de différents leviers (REC, managers, ligne hiérarchique) pour signaler une telle situation si jamais elle venait à se présenter. »

Bref, c'est limpide comme de l'eau de roche : un salarié ne peut travailler seul en agence !

➔ **Modalités de mise en œuvre des plages conseil en agence : point reporté...**

Nous ne connaissons pas les raisons du report de ce point de l'ordre du jour. Nous avons cependant beaucoup de choses à en dire. La polyvalence dans les agences, liée à la baisse drastique des effectifs, la disparition des CC... Autant de sujets qui méritent d'être débattu avec la direction.

De plus, l'étude SECAFI présentée en mars 2019 montre bien tous les risques des nouvelles formes d'organisation dans les agences, y compris dans l'atteinte des objectifs exigés par la direction... De beaux débats en perspectives !

Notre intervention auprès de l'inspection du travail en juillet n'était que le début d'une action visant à faire cesser les pressions au quotidien et le harcèlement moral insidieux dont sont victimes de plus en plus de salariés... D'autres suivront si l'électrochoc ne s'opère pas au sein du directoire !

*Les élus Syndicat Unifié-Unsa au CSE & à la CSSCT
Le représentant syndical SU-UNSA au CSE*