

**A**près de (trop) nombreux mois de dégradation des conditions de travail des salariés du plateau Orange de Colomiers (cf. Historique), **le CHSCT a voté le 29 mai 2017** le recours à une **expertise externe** confiée au cabinet **SECAFI**.

**Des experts en organisation du travail et en psychologie** ont réalisé, entre juillet et août 2017, des entretiens **auprès de plusieurs dizaines de salariés de l'entreprise**, et ont établi **un rapport de 48 pages** sur la situation rencontrée par nos collègues salariés du plateau Orange de Colomiers.

## Historique

**En 2016** : tensions, pressions du client, activité très chargée, manque de ressources et difficultés à redresser la situation. Ceci a provoqué des arrêts maladie et plusieurs démissions sur l'année.

**Entre janvier et juillet 2017** : succession d'arrêts maladie, quelques départs du plateau Orange et plusieurs démissions (chef de projet, sachants).

## Les ressentis de nos collègues

Ces ressentis concernent de multiples domaines : **le contenu du travail, l'autonomie, les rapports sociaux, les conflits de valeurs, l'insécurité de la situation de travail.**

**FO** a ainsi relevé les points suivants :

- Absence de soutien, de coopération ou d'entraide par manque de temps, de disponibilité ;
- Absence de visibilité des projets à venir pour pouvoir se projeter et s'impliquer, se motiver ;
- Activité ne correspondant pas à ce qui est annoncé lors de l'embauche ou l'affectation au projet ;
- Comportements agressifs et/ou irrespectueux de certains interlocuteurs clients ;
- Contrat négocié au niveau national ne laissant pas ou peu de marge d'adaptation au niveau local au regard de la réalité du terrain ;
- Manque de communication sur les projets, d'information sur les éléments de contractualisation pour faire face aux exigences du client ;
- Manque de reconnaissance financière ;
- Manque de reconnaissance et de valorisation, voire dévalorisation devant le client ;
- Moyens de travail insuffisants, notamment les réseaux informatiques et téléphoniques défectueux et/ou lents ;
- Objectifs parfois irréalistes ;
- Peu de confort de travail et de prise en compte du bien-être des salariés ;
- Relations conflictuelles liées à une forte pression ;
- Sentiment de ne pas développer ses compétences, de ne pas développer son employabilité ;
- Surcharge d'activités de nombreuses personnes ;
- Technologie peu enthousiasmante ;
- ...

## L'analyse globale de SECAFI

**SECAFI dresse** une **analyse plutôt sévère** de l'organisation du travail :

- Une **logique générale d'organisation du travail en réduction de coûts** s'inscrivant dans un contexte de forte pression concurrentielle ;
- Une **organisation de travail insuffisamment formalisée à tous les niveaux** ;
- Des **relations non soutenantes du management envers les salariés** ;
- Des **relations avec le client qui se sont dégradées**.

Ainsi, **les carences** de cette organisation du travail **ont provoqué** :

- Une **accumulation de contraintes** et un **affaiblissement des ressources** amenant à une situation de travail insoutenable ;
- Une **spirale des départs** qui s'auto-alimente et accentue le malaise.

## Les défauts du système de prévention des risques psychosociaux

SECAFI pointe **les manques** du document unique d'évaluation des risques (DUER)

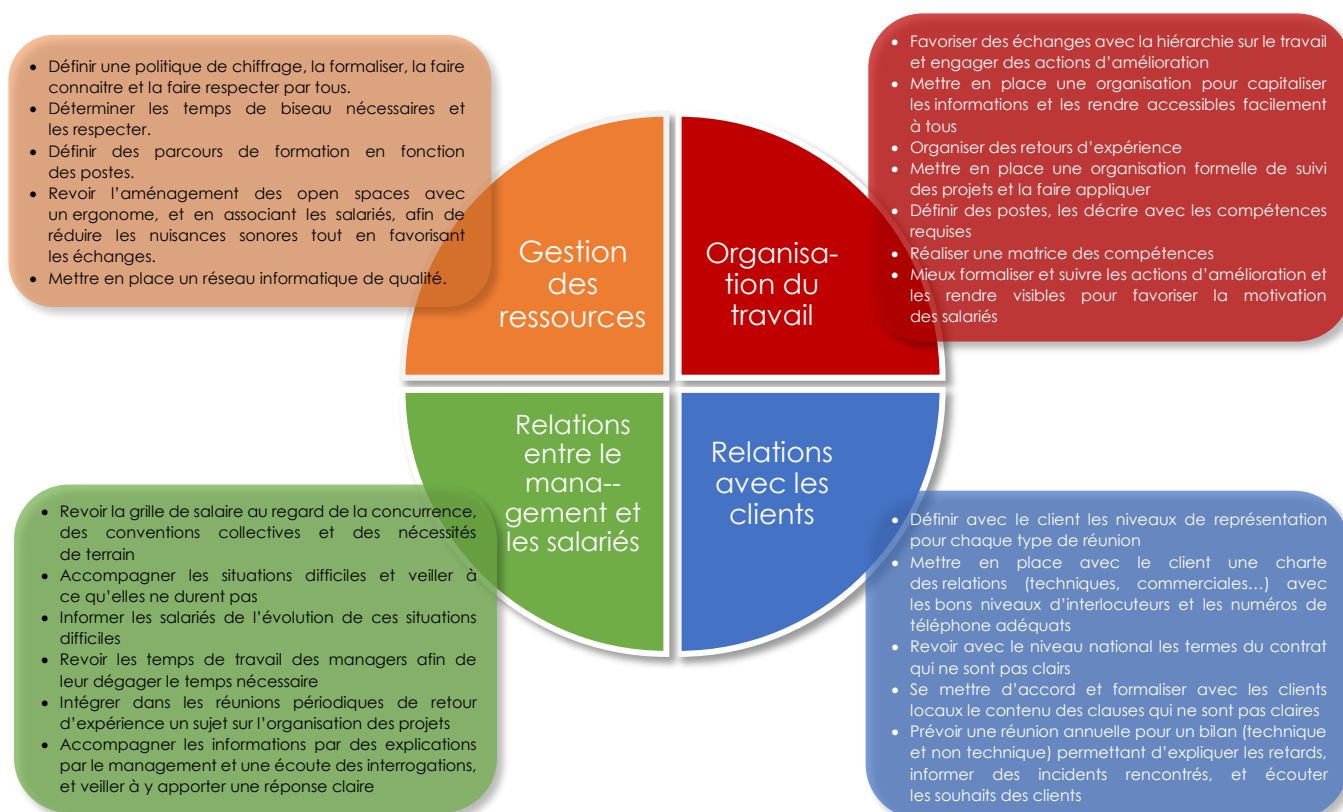
- Une **absence d'analyse spécifique du site de Colomiers**
- Des **risques psychosociaux** identifiés **ne couvrant pas tous les facteurs de risques relevés sur le terrain, ni ne reprenant les risques pointés par le Médecin du travail**
- Une **absence d'analyse de la gravité des risques psychosociaux identifiés**, les fréquences sont toutes « *très rare, exposition une fois par an* », sauf le risque de charge de travail excessive qui est cotée « *une fois par mois* » !
- La **maîtrise du risque** est « *à améliorer* » pour tous les risques des **actions indiquées comme mises en place**
- Des **actions prévues d'être mises en place mais trop floue pour pouvoir évaluer leur application.**

Le **système de prévention des risques psychosociaux** mis en place n'est **pas encore assez mature pour être efficace** :

- **Pas de réflexion approfondie** sur les RPS pour les identifier d'une façon exhaustive,
- **Manque de cotation** des risques identifiés,
- **Défaut de réalisation** des actions prévues,
- **Pas de suivi** des actions prévues,
- **Pas de démarche effective d'amélioration** du DUER,
- **Manque de coordination** entre la Médecine du travail, le RH et le CHSCT pour réfléchir sur les risques identifiés ou les cas rencontrés et pour mettre en place des actions de prévention
- **Niveau superficiel** des modes opératoires face à une problématique santé au travail (retirer la personne de la situation de travail et/ou les cadres perçus comme « facteur de risque »)

**SECAFI conclut que l'entreprise n'est pas encore entrée dans une logique de prévention.**

## Les préconisations du cabinet SECAFI



## La position de FO

A la lecture des situations constatées par le cabinet d'expertise indépendant SECAFI, **FO en conclut qu'au regard des manquements de l'employeur ce qui est arrivé à nos collègues** (et anciens collègues) du plateau Orange de Colomiers **était malheureusement inévitable.**

**FO est surpris** que, face à la souffrance de nombreux salariés (mal-être, tensions, arrêts maladies, démissions ...), le CHSCT ait autant tardé (un an) avant de se décider à déclencher une expertise. Pourtant, le **principal rôle** du CHSCT est **de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, à l'amélioration de leurs conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières** ([art. L. 4612-1 du Code du travail](#)).



Après le rapport sévère rendu par SECAFI, **FO espère vivement une prise de conscience de l'employeur et la mise en œuvre rapide de réelles actions correctrices / mesures curatives dans l'intérêt de la santé des salariés** afin d'éviter que ces situations ne se reproduisent **au sein d'Astek région Sud-Ouest.**

De plus, constatant **l'accumulation** ces dernières années **de rapports d'expertise sur les risques psychosociaux** au sein du groupe (Rhône-Alpes, Sud-Est ...), **FO recommande** fortement à l'employeur **la fin des effets d'annonce et la mise en place d'un véritable système de prévention des risques notamment psychosociaux dans tout le groupe.**

Enfin, **FO demande** que le rapport SECAFI :

- soit **présenté et expliqué aux salariés** par SECAFI lors d'une journée de restitution dédiée aux risques psychosociaux dans l'entreprise ;
- soit **transmis à l'ensemble des salariés de la région Sud-Ouest** ainsi qu'à tous les élus du groupe.

Si vous souhaitez en savoir plus sur ce rapport, n'hésitez pas à contacter vos élus **FO.**

**FO des élus qui s'engagent !**

**Bruno**

Représentant Syndical FO au CHSCT Astek région Sud-Ouest (Juin 2017)

[bruno@foastek.fr](mailto:bruno@foastek.fr)

**Christophe**

Délégué Syndical Central FO UES (groupe) Astek

[christophe@foastek.fr](mailto:christophe@foastek.fr)