



UN JOUR APRES L'AUTRE ...

Les chroniques de GG VIE



L'ESSENTIEL DU COMITE D'ETABLISSEMENT DU 05/09/2013



Finis le farniente et la dolce vita, place au travail, à la routine, aux heures passées dans les transports... La reprise du travail après les congés d'été est parfois difficile et s'accompagne souvent d'un petit coup de blues. Dans cette phase de rentrée, il est important de rechercher du soutien social : évoquer avec d'autres la difficulté que l'on peut avoir à reprendre fait du bien, car on s'aperçoit que l'on n'est pas le seul à avoir du vague à l'âme. Et puis on peut également commencer à penser aux vacances suivantes !

Quelle que soit votre recette pour passer ce cap, nous vous souhaitons une bonne rentrée. Pour notre part, la rentrée sociale a démarré sur

les chapeaux de roues avec un CE exceptionnel.

Notre Directeur général n'a pas présidé cette réunion, accaparé par ses nombreuses fonctions dont celle d'organisateur du Tigre « do brazil » 2014. Pourtant, un proverbe brésilien nous dit « Da discussão nasce a luz ». ce qui signifie : dans la discussion naît la lumière. A méditer à l'ombre !...

Nous vous rappelons que vous pouvez consulter cette information comme celle des mois précédents sur le site Internet de notre section syndicale à l'adresse suivante : <http://www.cfe-cgc-ues-groupama-gan.fr/>

PRE-INDFORMATION SUR LE PROJET D'EVOLUTION DE L'ORGANISATION DE LA DIRECTION INDIVIDUELLES



La dernière proposition d'évolution de l'organisation de la Direction Individuelle remontait au mois de... juillet 2013 avec les SRC et il nous tardait d'en connaître une nouvelle... Nos vœux sont exaucés !

Alors que le Déploiement de la nouvelle organisation du SRC n'est même pas réalisé, la Direction entend mettre rapidement en place une nouvelle organisation de la gestion des fonds et, au-delà, une modification importante de la répartition des activités des différents sites.

Première étape - Gestion des Fonds :

Rappel du périmètre et des activités gérées

L'activité concerne 3 processus (Émission, Gestion, Comptabilité), 2 réseaux (Gan Assurances, Gan Prévoyance) et 3 domaines produits (Épargne/Retraite, Prévoyance – Santé).

Les opérations sont gérées au travers de 5 systèmes informatiques : Rivage - CICS Gan Prévoyance - S2 - Saphir et Progrès

Ces opérations sont constituées de l'encaissement manuel des primes de souscription et des fonds reçus, du traitement des impayés, de la recherche de fonds, de la remise en vigueur des contrats. Au niveau comptable, les opérations consistent en l'ajustement des comptes et remise en banque des chèques GED.

Objectifs de la nouvelle organisation :

La direction souhaite que chaque métier soit désormais en capacité de traiter et maîtriser son activité de bout en bout afin de maîtriser les délais clients quel que soit le réseau en les pilotant par métier et en évitant les ruptures de traitement.

Principes généraux de la nouvelle organisation :

Les activités d'encaissement manuel sont transférées

- + aux services Émission et Gestion du Pôle Épargne / Retraite pour la partie encaissement des contrats d'Épargne ;
- + au RIP pour la partie encaissement retraite Gan Assurances ;
- + au service Émission du Pôle Prévoyance pour la partie encaissement des contrats de Prévoyance & santé

Les activités d'ajustements comptables sont transférées au sein de la Direction financière.

Seconde étape - Nouvelle organisation des Opérations Individuelles

Spécialisation des sites de gestion par métiers afin de tirer partie des compétences déjà présentes :

Lille : Epargne individuelle (Emission Multisupports et autre produits épargne + prestations épargne) avec suppression du service VIP mais maintien d'un traitement différencié pour certains clients VIP sur certains process.
Paris : Retraite Individuelle (Emission Multisupports + prestations) et SRC Épargne / Retraite (gestion par et hors téléphone)
Bordeaux : Prévoyance individuelle (Emission + prestations) et SRC Prévoyance / Santé (gestion par et hors téléphone).

La Direction souhaite également que chaque équipe développe, outre son activité principale, une activité secondaire au travers d'une polyvalence sur les actes de gestion les plus fréquents et les plus sensibles pour les clients pour faire face aux pics ou à la gestion de crise

A la création de Groupama Gan Vie, si la Direction générale et ses consultants, avait été moins certains de détenir seuls la Vérité d'une organisation efficace et avait écouté un peu plus les organisations syndicales relayant l'opinion du personnel, elle nous aurait épargné toutes les vicissitudes que nous avons connues avec la mise en place d'une « usine de gestion » qui n'a jamais été vraiment opérationnelle. Aujourd'hui, la spécialisation des gestionnaires et de sites par processus est remise en cause au profit d'une spécialisation par métier, plus logique, qui va éviter les ruptures de traitement génératrice de délais inutiles pour l'assuré et va permettre une polyvalence accrue des salariés. Cette nouvelle modification de l'organisation devra s'accompagner de formations dont nous espérons que le volume et la pertinence seront plus adaptés que celles dispensées à la création de GG Vie.

L'investissement du personnel a ses limites et le manque de clarté, les ordres et contre-ordres successifs n'engendrent que désordre et lassitude pour des salariés qui sont soumis à des changements perpétuels. Une communication de qualité jouera un rôle décisif pour que les gestionnaires et leur encadrement adhèrent à ce nouveau projet et se mobilisent pour sa réussite.

Ce projet de réorganisation impacte sensiblement le site de Michelet avec un transfert sortant d'activité de 13 poste à la gestion des fonds et de 22 postes pour l'émission épargne qui ne seront pas « compensés » par le retour des prestations « retraite ».

Le site de Lille qui se voit affecter les émissions « épargne » va supporter une charge supplémentaire que la probable réaffectation des salariés du service VIP et le transfert sortant des prestations « retraite » ne suffira pas à compenser.

Notre organisation syndicale sera donc particulièrement vigilante sur l'adéquation charge de travail / effectif que le projet final comportera.

Enfin, compte tenu de la ré-internalisation de la gestion des fonds dans les processus métiers, nous seront attentifs à l'affectation de cette activité puisque des salariés qui l'ont pratiquée pendant des années avant leur transfert dans Groupama Gan Vie, se trouve actuellement concernés par l'évolution du périmètre « SRC / gestion et vie des contrats Prévoyance et notamment l'introduction d'une relation téléphonique « subie et forcée » avec réseaux et clients pour laquelle ils ne se sentent pas armés. Nous verrons à cette occasion si, comme elle l'affirme, la Direction souhaite vraiment tirer le meilleur parti des compétences existantes où s'il s'agit d'un « argument de vente » du projet.

Enfin, nous attendons également que ce projet comporte une vraie « conduite du changement » nécessaire à la prévention des risques psychosociaux que ces modifications sont susceptibles d'induire.

INFORMATION-CONSULTATION SUR LE PROJET DE DEVELOPPEMENT D'UNE NOUVELLE OFFRE « INVESTISSEMENT IMMOBILIER »

Vous trouverez ci-dessous l'avis exprimé par notre délégation :

Le Groupe réaffirme sa volonté d'orienter le développement des réseaux de distribution sur les activités les plus rentables, à savoir l'Assurance vie en UC, la Prévoyance, la Retraite et l'Immobilier d'investissement.

Dans ce contexte, le Groupe souhaite faire évoluer le dispositif actuel de distribution de l'offre de l'immobilier d'investissement physique.



Facteur clé permettant d'améliorer la rentabilité des réseaux de distribution et donc du Groupe, l'immobilier d'investissement physique présente par ailleurs l'atout non négligeable de répondre aux attentes et aux besoins clients.

La réalisation de transactions immobilières, excluant le concours d'agents commerciaux indépendants, oblige le Groupe à se conformer à la réglementation en la matière en créant une structure juridique dédiée porteuse d'une carte de transaction.

Cette carte de transaction appelée carte « T » pourraient alors bénéficier aux collaborateurs habilités de chacun des réseaux de distribution.

L'évaluation effectuée à l'issue de la formation de 5 jours, effectuée par un prestataire externe, est une condition préalable à la demande d'habilitation par la SAS Expertisimo.

Après validation par la préfecture, le salarié concerné volontaire serait mis à disposition de SAS Expertisimo quelques jours par mois par son entreprise au travers d'un avenant à son contrat de travail.

La CFE-CGC note bien que cette nouvelle activité de négociateur n'engage en aucun cas la responsabilité personnelle du salarié.

La CFE-CGC regrette que la Direction Générale ne soit pas en capacité de donner, à ce stade, un cadre plus précis des conditions de rémunération du salarié mis à disposition en fonction de son implication dans le dossier de vente.

Considérant le besoin urgent de diversification de distribution de produits permettant de répondre aux besoins clients, aux attentes des salariés des réseaux et à l'impératif besoin de marge, la CFE-CGC se prononce favorablement sur ce projet.

A noter : La Direction envisage de faire bénéficier le personnel de nos établissements d'un tarif préférentiel sur une opération réalisée auprès d'EXPERTISIMO. Le principe consisterait à accorder une remise sur le prix de vente du bien immobilier qui se répercuterait sur l'ensemble des frais inhérents (montant du prêt, frais notariaux, etc.). Il faudra toutefois que cette offre préférentielle soit conforme aux règles URSAFF en la matière...

RAPPORT SUR L'EMPLOI 2013 : RECUEIL DES AVIS ET VOTE

Nous vous livrons notre déclaration qui se passe d'autre commentaire :

« Alors que la Direction mise sur une politique de réorientation des placements vers les UC qui passe par :

- + l'amélioration constante des process de gestion de la relation clients.
- + Une plus grande réactivité,
- + Un enrichissement des flux d'informations,
- + Une multiplication des systèmes d'alertes sur l'extranet,
- + Un perfectionnement de nos outils de dialogue,
- + Un accroissement de nos missions de contrôles sur la qualité du conseil,
- + une segmentation affinée des savoir-faire,

de quels moyens humains GG Vie se dote-t-elle pour atteindre ces objectifs ambitieux par rapport à l'existant ?

Le rapport fait état d'un effectif CDI en baisse (de 38 postes) en 2012 comme en 2011 tandis que le taux d'emplois précaires qui dépasse les 9% est presque deux fois supérieur à la moyenne des autres établissements du Groupe et plus de trois fois supérieur à celui de la profession.

Le rapport nous indique que la Direction espère réduire encore les effectifs de la famille de métiers « Gestion des contrats et services » d'environ 5% entre 2013 et 2015, notamment du fait des optimisations liées au déploiement des systèmes d'informations et à l'amélioration des processus.

De plus, d'après elle, les diminutions d'activité observées dans certains pôles ont, pour certaines, vocation à se pérenniser du fait du choix de l'entreprise de favoriser une souscription sélective et rentable plutôt que massive.

La Direction entend également réduire l'effectif « MOA » au travers des départs naturels et de réaffectation vers des activités assurancielles. Cette option ajoutée à la baisse des budgets informatiques et l'arrêt des développements « Rivage » nous font craindre que les hypothétiques optimisations informatiques restent marginales voire incantatoires.

Evoquons également, d'une part, les objectifs stratégiques ambitieux des sociétés de distribution et l'âge moyen particulièrement élevé des effectifs des gestionnaires en Prévoyance et retraite, d'autre part, qui risquent de déséquilibrer l'adéquation entre charge et effectifs.

Suite à la réorientation de la production, l'ensemble des réseaux commerciaux attend de l'assureur une mise à niveau de la gamme des produits proposés par l'assureur mais ceux-ci tardent à voir le jour. Parallèlement le rapport nous confirme que non seulement le turn-over des métiers actuariels est supérieur à celui observé pour les autres métiers mais aussi que les départs en retraite pourront atteindre 12% de l'effectif total, soit une baisse trop importante pour correspondre à l'effectif cible et donc à la charge de travail et notamment à l'augmentation des travaux de modélisation indispensables à une bonne anticipation des résultats techniques, une optimisation des risques et donc de la rentabilité des portefeuilles, sans même parler des exigences liées à Solvency 2.

Nous constatons donc des incohérences voire des contradictions entre les objectifs des différents établissements pourtant interdépendants et dont la stratégie est définie par une même personne.



La volonté de réduire les effectifs de GGVié n'est pas une nouveauté et se poursuit inexorablement depuis 2009 : il faut coûte que coûte s'approcher des gains de productivité promis par les « cabinets conseils » accompagnant la Direction Groupe lors de la création de GGVié. Peu importe que ces gains se fassent au détriment de la qualité de service et de la santé du personnel, aucun de nos directeurs successifs n'a remis cet objectif en cause malgré ses effets dévastateurs.

Les réorganisations opérationnelles incessantes depuis cette date nous ont appris qu'en dessous d'un certain seuil d'effectif, aucune solution ne fonctionne car le travail ne peut plus être absorbé et la qualité de service s'en ressent tandis que la majorité du personnel s'épuise et finalement se démobilise car cela devient une simple question de survie.

Les mêmes causes produiront les mêmes effets et la CFE-CGC ne souhaite pas s'associer à cette façon de gérer l'établissement et son personnel. Nos Directeurs successifs ont affirmé que la vraie richesse d'une société d'assurance c'est avant tout son personnel mais l'analyse du rapport sur l'emploi laisse à penser que nos dirigeants sont tout disposés à la paupérisation.

La CFE-CGC émettra donc un avis défavorable tant sur le bilan que sur l'analyse prospective contenus dans ce rapport ».

SYNTHESE DES « FORUMS COLLABORATEURS » ORGANISES DANS LE PROLONGEMENT DU BAROMETRE D'OPINION 2012

Nous vous l'avons relaté dans notre compte rendu du CE du 25 octobre 2012, la Direction de l'époque, ébranlée dans ses certitudes par le douloureux résultat du baromètre Groupe avait décidé, tel Saint Thomas qui ne croyait qu'à ce qu'il voyait d'organiser 6 forums (1 cadres et 1 non cadres par site) sur les principaux sites géographiques (Paris le 30 novembre, Lille le 4 décembre et Bordeaux le 11 décembre).

Le but louable de ces forums était d'échanger directement avec cadres et non cadres sur les résultats de ce baromètre 2012 pour entendre leurs principales attentes et besoins et écouter leurs propositions d'améliorations.

La Direction, à l'époque, s'était engagée à procéder à la restitution/présentation des axes de travail retenus et pistes d'actions prioritaires dégagés notamment lors de ces forums dès la fin 2012.

Finalement, il aura fallu le mois de mai suivant pour que le document soit rédigé et encore quatre mois de plus pour qu'il sorte du placard et soit commenté auprès des élus du CE.

Tant et si bien que les options retenues dans cette synthèse ne sont déjà plus toutes d'actualité. Ce délai souligne bien le degré de préoccupation de nos dirigeants quant à la façon dont leurs collaborateurs vivent l'entreprise au quotidien.

Voici néanmoins le fruit de la réflexion du « top management » sur les trois thèmes abordés. Pour chacun de ces thèmes, la direction a retenu les principales attentes exprimées tant par les salariés non cadres que par les managers et en a dégagé les actions qu'elle souhaitait mettre en place prioritairement :

I. Accompagnement et Management,

1) Donner du sens

Mise en place d'un parcours managérial dans l'entreprise qui permet d'avoir les bons réflexes et des échanges de bonnes pratiques :

Mise en place d'atelier de pratiques managériales sur des sujets opérationnels (ex : préparation des entretiens annuels d'évaluation, communication,...), mise en place d'un accompagnement dédié dans la mise en oeuvre des méthodes de management (ex : expert, coach interne), • Mise en place de deux points annuels avec la RH pour faire un bilan des compétences et ressources de son équipe.

2) Responsabiliser les managers

Organisation de réunions d'encadrements inter sites portées par la Direction Générale afin de donner de la visibilité sur l'activité et les plans d'actions (en favoriser si possible le travail en atelier sur un ou plusieurs thèmes définis)

3) Redonner de la proximité

Organisation de 3 à 4 réunions de services par an / par grands pôles au sein des différentes directions de l'entreprise, portées et préparées par l'ensemble de la ligne managériale afin notamment de :



Décliner la stratégie de façon opérationnelle, partager les résultats obtenus dans l'atteinte des objectifs (retour sur les travaux pour donner du sens), échanger sur les difficultés.

Est-ce un aveu implicite du désintérêt patent de nos Directions successives pour l'opinion et l'adhésion du middle management et des cadres de proximités quant à la politique et aux objectifs poursuivis ???

Autres retours des collaborateurs :

Stabiliser la ligne managériale - S'appuyer sur l'expertise des Managers avant de prendre des décisions structurantes et d'optimiser le potentiel d'appropriation et d'adhésion. - Mettre en place un planning hebdomadaire des managers afin de pouvoir connaître les plages de disponibilités pour échanger avec eux.

II. Équilibre entre enjeux de l'entreprise et bien-être au travail,

1) Redonner de la convivialité et un esprit d'équipe

Mise en place d'un budget par an / collaborateur à disposition de chaque Responsable de service proportionnellement aux nombres de collaborateurs afin d'organiser des «temps off» et moments de convivialité.

2) Valoriser

Création d'un « vivier des compétences » ou « référents » à l'échelle de l'entreprise (fichier global intégrant l'ensemble des compétences des collaborateurs) pour faire appel en priorité aux compétences internes pour des besoins : de tutorat, de formation et éviter si possible de faire appel à des prestataires externes lorsque l'on dispose des mêmes profils en interne.

3) Favoriser la reconnaissance

Regroupement de l'entretien annuel d'évaluation et de l'entretien de formation et mettre en place 2 ou 3 autres points de rencontres entre collaborateurs et managers afin de faire des bilans intermédiaires sur les objectifs fixés, prioriser les actions restantes et capitaliser sur les réussites.

La pratique nous apprend que de nombreux managers ne peuvent plus dire ce qu'ils pensent et porter de jugement personnel sur le travail de leurs collaborateurs car leur appréciation est suspendue à des contraintes budgétaires et/ou organisationnelles mouvantes. Finalement, ce n'est plus tant la question de la reconnaissance qui se pose, mais plutôt celle de la confiance : celui qui est en face de nous ne peut plus exprimer vraiment ce qu'il pense et son point de vue n'est pas stable car il peut varier en fonction des budgets qui lui sont alloués.

Pourtant, la reconnaissance professionnelle offre au salarié une appartenance à un groupe, lui permet de valoriser sa singularité, et l'aide à donner corps et sens à des activités de plus en plus dématérialisées.

Combien attendent fébrilement ce fameux entretien de fin d'année ? Combien sont ceux qui guettent cette rare occasion d'entendre enfin leur manager souligner ce qui a été accompli de positif, dire « merci », voire proposer une augmentation individuelle, qui sait ? Bref, les assurer de sa confiance ?

Au fond, pourquoi y accorder autant d'importance ? Après tout, qui mieux que nous-mêmes peut juger du soin que nous avons pris à accomplir nos tâches quotidiennes ? Toute la question est là : nous avons tous un besoin viscéral et intemporel de reconnaissance.

Autres retours des collaborateurs :

Créer des espaces de détente / un service de conciergerie par site - Disposer d'un interlocuteur RH sur place et dédié au site (Lille) - Bénéficier d'un espace de travail (bureau, etc.) adapté et propre.

Nous ne relèverons que la dernière proposition non retenue, à l'aune des déménagements de Michelet qui institue la « densification des postes de travail » réalisée à moindre coût, une course au mètre carré faisant fi du bien-être des salariés. Comme le chante le grand poète français : « Ah ce qu'on est serré, au fond de cette boîte, Chantent les sardines, chantent les sardines, Ha ! Qu'est-ce qu'on est serré, au fond de cette boîte, Chantent les sardines entre l'huile et les aromates. ».

III. Communication et identité d'entreprise.

1) Renforcer le sentiment d'appartenance et l'interconnaissance

Création d'un organigramme électronique Groupama Gan Vie par équipes avec : Trombinoscope (identification des individus), description des métiers et missions par Pôles/Directions (meilleure connaissance de l'entreprise).

2) Renforcer l'identité d'entreprise / Stabiliser les organisations

Mise en place d'un parcours d'intégration pour les nouveaux collaborateurs (+ mobilités) : Présentation par la RH de l'ensemble des règles et avantages sociaux / refonte du « Welcome Pack », Présentation par le Responsable de service des différentes équipes du site et des processus gérés dans son service.

3) Avoir des valeurs communes

Faire émerger un socle de valeurs communes pour Groupama Gan Vie.

Autres retours des collaborateurs :

Développer la présence visuelle de Groupama Gan Vie sur les différents sites géographiques de l'entreprise, les courriers, les systèmes d'affichages - Faire évoluer le graphisme du logo de Groupama gan Vie pour le rendre plus dynamique, plus coloré, lui ajouter un slogan. - Mettre en place une communication sur les mouvements de personnel (Arrivées, départs, mobilités) dans l'Intranet. - Organiser à nouveau des échanges inter sites entre salariés

du type Forum / Rencontre (afin de susciter les échanges et renforcer les liens). - Valoriser Groupama Gan Vie à l'extérieur en tant qu'entreprise d'assurance à part entière (Médias, journaux,...). - Développer la proximité entre la Direction et les collaborateurs via des petits déjeuners, réunions d'échanges, ...

Aller plus loin dans la communication autour des réseaux de distribution afin de mieux connaître leurs actualités, leurs contraintes et ainsi mieux les comprendre (Interviews croisées de responsables et collaborateurs des réseaux à mettre en place)



Pour notre organisation syndicale, un sentiment d'appartenance ne se décrète pas ; il se construit autour de valeur commune et d'objectifs partagés mais sur le long terme, dans le cadre d'un collectif de travail stable, réuni dans un projet d'entreprise suffisamment clair et lisible pour que chacun se l'approprie à son niveau et puisse y adhérer. Cela suppose que chacun soit reconnu comme un être humain à part entière et non seulement comme une, variable d'ajustement ou une « ressource » que l'on peut optimiser au gré des restructurations.

Or, la majorité des salariés a ressenti, avec son intégration dans GGvie, l'entrée dans un nouveau statut qui est celui d'être interchangeables, d'être fondus dans des flux qui les dépassent. Dans cette « usine de gestion » où tout est systématisé, où tout fonctionne par procédures, leur place en tant qu'êtres singuliers disparaît.

INFORMATION-CONSULTATION SUR LE PROJET D'EXTERNALISATION DE L'ACTIVITE DES INFIRMIERES DE SANTE AU TRAVAIL SUR LE SITE DE MICHELET

Nous sommes aujourd'hui appelés à nous prononcer sur le projet d'externalisation de l'activité des infirmières de santé au travail sur le site de Michelet.

Nous notons que cette option est retenue suite aux difficultés rencontrées pour trouver des candidat(e)s diplômé(e)s d'état et spécialisées en santé au travail malgré le recours à des cabinets de recrutement.



Cette spécialisation n'est détenue que par 10% des infirmières et les services de médecine inter établissement comme les services médicaux internes recherchent ces compétences ce qui rend difficile leur fidélisation.

Ainsi depuis mars 2009, le service médicosocial de Michelet a subi la démission de 4 infirmières.

Nous avons entendu que la RH de GGvie avait essuyé le refus de plusieurs candidates suite à propositions d'embauche/stabilisation en CDI et notamment les actuelles infirmières qui bénéficient d'un contrat intérimaire qu'elles ne souhaitent pas abandonner.

Ces dernières, compte tenu de leur statut, ne peuvent être maintenu légalement à long terme dans ces emplois.

C'est donc par dépit que la Direction envisage de recourir à l'externalisation de ce service infirmier pour répondre à son obligation de disposer de la présence de deux infirmiers spécialisés.

Si nous pouvons regretter la disparition de deux postes CDI, l'externalisation permet d'obtenir par contrat l'assurance d'une prestation infirmière pérenne, dégageant le service médicosocial des différents aléas diminuant la présence infirmière (maladie, démission, congés, etc) relevant désormais de la responsabilité du prestataire.

Confrontés à ce genre de dossier, il nous semble que le pragmatisme doit prendre le pas sur l'idéologie et cette solution nous paraît la plus à même de satisfaire non seulement aux obligations de l'employeur mais aussi à la protection des salariés du site de Michelet.

La seule réserve que nous émettrons concerne la capacité du prestataire à conserver son personnel et donc sa capacité à maintenir les mêmes personnes sur le site car la présence permanente des mêmes personnes est un des éléments nécessaires pour créer un climat de confiance entre le service médical et les salariés des différents établissements travaillant sur le site.

Nous souhaitons donc à ce titre qu'un constat puisse être régulièrement partagé entre les organisations syndicales et la Direction sur la pertinence du maintien d'un tel contrat d'externalisation (à l'occasion par exemple du rapport annuel du médecin du travail).

Sous réserve de cette disposition, la CFE-CGC vous délivre un avis favorable sur ce projet.

SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL : PRESENTATION DES RAPPORTS ANNUELS DES MEDECINS DU TRAVAIL

Souvent vécue comme une simple formalité, la présentation du rapport annuel du médecin du travail aux CHSCT et au comité d'établissement est au contraire un rendez-vous à ne pas manquer. Les élus peuvent non seulement vérifier que l'intervention du médecin est bien conforme au droit, mais aussi commenter les données du rapport à la lumière de leur connaissance du terrain. Un enjeu pour une meilleure évaluation des risques et pour une meilleure prévention.

Pour ce qui concerne la CFE-CGC nous nous sommes attachés à la partie de ce rapport régie par l'Article R 241-47 du code travail qui stipule que : " Le chef d'entreprise ou le président du service interentreprises doivent prendre toutes mesures pour que le médecin du travail consacre à sa mission en milieu de travail le tiers de son temps de travail"

Le périmètre du 1/3 temps recouvre l'ensemble des missions du médecin en milieu de travail.

Le médecin pendant ce tiers temps participe en principe à :

- + l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;
- + l'hygiène générale des locaux ;
- + l'adaptation des postes, des techniques, des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
- + la protection des personnels contre les risques de toute nature ;
- + l'information sanitaire,
- + l'hygiène nutritionnelle.

au travers d'études des postes de travail, des projets de construction ou d'aménagements d'études sur de nouvelles techniques de production, des Modifications apportées aux équipements il doit également participer aux enquêtes après accidents du travail , enquêtes après maladies professionnelles et enfin à la constitution de groupes de sécurité



Pour le docteur BOURBIGOT ce tiers temps est théoriquement de 80,30 heures par an.

Pour le docteur GOUSSU ce tiers temps représente 30H00 par mois soit 330H00 par an mais il déclare que « **sa présence dans les locaux de travail permet une grande disponibilité et une souplesse dans l'organisation du tiers temps** ». Nous en concluons qu'en réalité le temps passé hors consultation n'est pas vraiment mesuré et objectivé.

Parmi ces missions, la visite de l'établissement constitue un élément indispensable et fondamental ; ces visites sont au nombre de 2 pour le docteur GOUSSU et indéterminées pour le docteur BOURBIGOT

Au cours de ses 330H00, nous notons qu'à Michelet le docteur GOUSSU :

- + a été sollicité par l'employeur par deux fois lors de modifications organisationnelles, mais sans que cela vienne jusqu'aux oreilles des élus du CE
- + a réalisé deux interventions relatives à l'ergonomie pour le travail sur double écran
- + a participé à l'aménagement de 9 postes de salariés reconnus en qualité de travailleurs handicapés,
- + a assisté à 4 réunions de CHSCT soit environ la moitié des réunions de cette instance à Paris (21 réunions se sont tenues à GGVIIE en 2012 selon le bilan social)

Nous notons également qu'à Bordeaux, pour sa part, le docteur BOURBIGOT. :

- + n'a jamais été sollicité par l'employeur en 2012 à l'occasion de modifications organisationnelles,
- + a été associé à une étude du niveau de bruit ambiant sur 2 plateaux des SRC.
- + A participé à l'étude de 15 postes de « questionnaires de contrats, mais nous en ignorons les aboutissants
- + a assisté comme en 2011 à 3 réunions de CHSCT soit environ la moitié des réunions de cette instance sur le site concerné.

Nous constatons donc sans vraie surprise que les conseils de nos médecins du travail ne sont que très peu sollicités par l'employeur pour prévenir les risques éventuels des réorganisations pourtant incessantes sur la santé des salariés.

Pourtant, au travers de l'analyse des examens cliniques, les deux rapports des médecins du travail attirent l'attention des lecteurs sur la nécessité de mettre en place de mesures « globales » ou « collectives » de prévention des risques psychosociaux et soulignent l'augmentation des examens cliniques à leur demande pour réaliser un suivi de salariés déjà victimes de troubles physiques et/psychiques liés aux RPS.

Au niveau des RPS, le constat est indiscutable : les relations entre médecins du travail et représentants de l'employeur sont dominées par la gestion des cas individuels et, en



particulier, des situations d'inaptitudes qui malgré son efficacité intervient trop tardivement puisque le mal est déjà fait.

Voilà une des raisons pour lesquelles la CFE-CGC s'est opposée à l'accord QVT et prévention des RPS de GG Vie car nous n'y trouvons pas la volonté d'une amélioration suffisante de la prévention primaire collective et organisationnelle dans des délais raisonnables.

Pour la CFE-CGC, la recherche de nouvelles collaborations entre les médecins du travail et l'employeur doit viser à remonter le curseur :

- + vers plus d'anticipation : il s'agit de repérer et gérer les problèmes plus en amont, avant les absences maladie ou les restrictions d'aptitudes ;*
- + vers plus de prévention : il s'agit d'améliorer les conditions de travail de tous pour limiter le risque de voir apparaître des problèmes de santé.*

Dans ce domaine aussi, comme le veut la sagesse populaire, la peur n'écarte pas le danger. Fermer les yeux, c'est prendre le risque de les ouvrir plus tard sur une situation d'autant plus inextricable que chacun aura constitué son stock d'animosités et de rancœurs.

Les relations humaines ne dérogent pas à la règle : Il est plus facile (et profitable !!!) de solutionner un problème par anticipation que lorsqu'il est effectivement posé au tableau noir des préoccupations. L'anticipation ne crée pas le problème, il n'existera pas si les données de l'équation ne sont pas réunies, encore faut-il s'en assurer....

---00000000---

NOTRE COMPTE RENDU VOUS INTERESSE ?

VOUS SOUHAITEZ EN SAVOIR PLUS... !



Nos Elus et mandatés au CE de GG Vie seront les porte-parole de vos questions et de vos préoccupations !



Collège Cadres et Inspecteurs :

Ludovic MALLET (Paris)

Christian DUMESNIL (Bordeaux) Représentant Syndical



Marie-Ange TIXIER (Bordeaux)



Collège Non Cadres :

Patrick DELBECQUE (Lille)

Philippe REFFAY (Bordeaux)



CFE-CGC Section GROUPAMA-GAN-VIE
Paris : 01 70 94 20 91 Bordeaux : 05 56 43 33 17
Lille : 03 20 63 32 33

<http://www.cfe-cgc-ues-groupama-gan.fr>

Des femmes et des hommes au service de leurs collègues