



Le CHSCT ne s'use pas, même quand on s'en sert

Depuis plus d'un an, Sud Aérien n'a plus d'élus au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail DGSI Toulouse. Nous n'avons qu'une représentation syndicale sans droit de vote, mais nous nous attachons à ce que le CHSCT joue effectivement son rôle, c'est-à-dire :

- sa contribution à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement (internes et externes), ainsi que la prévention en la matière.
- sa contribution à l'amélioration des conditions de travail.
- qu'il veille sur l'observation des prescriptions légales prises en ces matières par l'employeur.

Le CHSCT est l'instance, légalement chargée d'examiner ce qui, dans l'organisation du travail est générateur de risque pour les salariés, notamment les risques de souffrance au travail aussi appelés RPS (risques psycho sociaux).

Le CHSCT dispose d'un pouvoir important, pouvoir d'alerte, d'enquête éventuellement avec l'assistance d'experts extérieurs. Il a notamment le devoir d'enquêter suite à un Accident de Travail (AT). C'est la raison pour laquelle nous vous enjoignons à déclarer tout accident du travail, d'abord pour vous qui serez mieux protégé et mieux indemnisé (voire dans les cas les plus dramatiques, permettra de protéger aussi les proches) mais aussi pour vos collègues car vous permettez ainsi d'enclencher une action de prévention. Une personne en souffrance au travail est souvent dans un processus de culpabilisation sur ses capacités d'adaptation ou sa faculté à accepter le changement. Elle a tendance à se replier sur elle-même et si une solution provisoire d'éloignement est trouvée par la hiérarchie (c'est souvent le chef d'établissement qui intervient car il a la capacité de déplacer au moins provisoirement, physiquement les agents), elle ne souhaite pas forcément ensuite revenir sur ses problèmes. Pourtant ce travail de compréhension des causes d'une souffrance au travail est essentiel car si chaque cas est unique, leur étude permet de mettre en évidence un dysfonctionnement dans l'organisation ou un besoin de prévention. Que ce soit l'intensification du travail, l'impression de devoir toujours tout bâcler donc de faire du mauvais boulot, l'impression de ne pas avoir d'avenir, d'être coincé dans son poste, l'impression de ne pas pouvoir y arriver avec les nouvelles méthodes : Agile, le lean, l'anglais de plus en plus présent, de plus en plus pressant. Ajouter à cela une courbe des âges vieillissante, des salariés dont les besoins et le temps d'adaptation doivent être considérés. Nous sommes tous plus ou moins concernés, potentiellement n'importe qui peut se retrouver un jour dans cette situation et risquer un burn-out ou un pétage de plombs..

Il est donc indispensable que chacun prenne conscience de l'importance d'une déclaration d'AT quand celle-ci est justifiée c'est à dire :

- quand elle survient sur le lieu du travail
- quand elle survient du fait du travail

L'employeur a l'obligation d'accepter votre déclaration et de la transmettre à la Carsat qui fera elle, son propre travail d'enquête et déterminera la suite à donner.

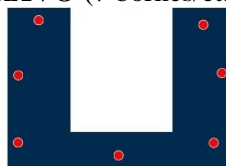
Le WIFI s'installe à tous les étages

La direction a décidé, l'an passé, de généraliser le wifi en couvrant l'ensemble des bâtiments OSCAR et BRAVO + les salles de réunion de ROMEO de bornes WIFI (type Aruba AP205 / PIRE - Puissance Isotrope Rayonnée Équivalente = 100mW). Pour votre information, voici l'implantation des bornes :

OSCAR (3 bornes/étage)



BRAVO (7 bornes/étage)



Open space et densification

Depuis quelques mois, un processus de dégradation des conditions de travail est à l'œuvre à la Barigoude : les nouveaux aménagements de bureaux auront des conséquences néfastes sur notre santé, mais aussi sur notre productivité.

Densification

De nouveaux projets arrivent sur Toulouse (nous ne pouvons que nous en féliciter), le niveau de sous-traitance explose mais la direction n'a pas anticipé ... Donc densification ! La nouvelle norme, qui malgré nos remarques, passe sans sourciller en CHSCT : 4 personnes dans 3 travées, 8 personnes dans 6 travées, ... Autant dire que de tels bureaux occupés à leur maximum seront vite invivables (ce ne sont pas les « cloisonnettes » acoustiques proposées qui limiteront le niveau sonore). En quelques années les conditions ont bien évolué : en juillet 2013 étaient présentées en CHSCT de nouvelles normes d'aménagement de nos bureaux : 2 personnes dans 3 travées, 4 personnes dans 5, ... Entre temps, Air France a abandonné le projet de bâtiment ECHO ; et faute de ce projet, Air France a restitué le terrain à la mairie de Toulouse ; depuis nous sommes devenus locataires des bâtiments de la Barigoude. Une belle vision d'avenir ! Décider une densification est d'autant plus facile que ceux qui décident ne la subiront pas !

La mode est à l'Open space

Sous couvert d'« agilité », de « transformation », la direction présente l'open space comme horizon indépassable, le signe suprême de la modernité d'entreprise. Au siège, à l'Astrolab, c'est partout pareil. Pourtant ce mode d'organisation n'est pas nouveau et a fait l'objet de nombreuses critiques sur le niveau sonore élevé (claviers, téléphones), mouvements dérangement dus aux passages dans les allées, sur une organisation où tout le monde surveille tout le monde avec une logique de compétition entre les salariés. Quoi qu'il en soit, la méthode Agile n'a pas de prérequis en ce qui concerne les aménagements de bureau, et regrouper dans un bureau des salariés avec un casque sur la tête n'a aucun effet sur la communication, voire même un effet plutôt négatif. Les internes sont un peu mieux lotis que les prestataires.

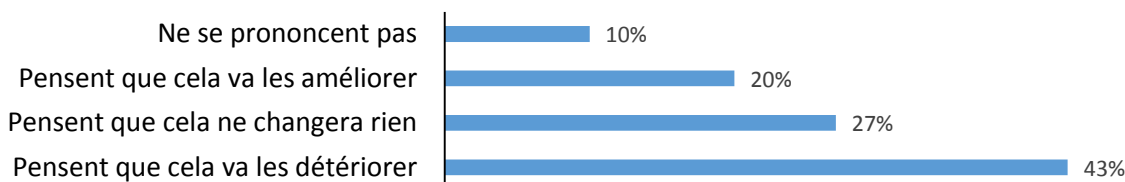
A l'informatique, les open space sont plus petits, parfois en partis cloisonnés. A la compta, les dimensions sont plus grandes, avec un grand espace aux rez-de-chaussée de Charlie, mais la densification est identique à un aménagement avec un couloir central et des cloisons.

Les pires conditions sont réservées aux sous-traitants, parqués dans un open space dans l'aile RDC de BRAVO et qui sont passés de 76 à 98 positions ! Déjà que les conditions n'étaient pas terribles, ça va devenir insupportable mais là encore ... le CHSCT n'y voit rien à redire, cela ne le dérange pas d'avoir près de 100 personnes possibles en open space ! Peut-être parce que ce sont des sous-traitants ?

Sondage

A en croire la direction, cette évolution ne serait pas perçue comme négative par tout le monde et met dos à dos les opposants et les favorables. Afin de percevoir la tendance, nous avons effectué un sondage sur 2 services qui vont subir un réaménagement de leur bureaux ; parmi les 30 personnes consultées certaines allaient se retrouver dans des bureaux de 4 pour 3 travées, d'autres dans des zones semi-cloisonnés, d'autres ne changeraient pas de configuration.

Pensez-vous que le projet de nouvel aménagement de bureaux va améliorer ou détériorer votre qualité de vie au travail ?



Malgré cela le CHSCT s'est prononcé en faveur du projet. Peut-être certains élus pensent-ils que l'on va s'adapter, et qu'il y a pire : c'est fort possible. Mais quelles conséquences à long terme sur notre santé, combien de personnes va-t-on laisser souffrir en silence, incapable d'exprimer leur malaise par peur de passer pour un faible ?

Nous avons demandé à effectuer un nouveau sondage dans 6 mois. En attendant, n'hésitez pas en cas de problème à saisir le CHSCT, voir vos délégués Sud Aérien, faire appel au service médical ... surtout ne laissez pas les malaises s'installer !

SUD Aérien Informatique Toulouse :

Sophie Hubert-Rigon (DP) – Christophe Pesard (DP)

Pascal Duvert (DP) – Ivan Jacquemard (DP - Représentant au CHSCT)

SUD Aérien – E-mail : sudaf@wanadoo.fr Site web : sud-aerien.org

Ce tract vous est offert grâce aux cotisations de nos adhérents

Pour recevoir nos tracts par mail, merci d'écrire à ecotract@gmail.com