



BONNE RENTRÉE ...?

Le SICTAME-UNSA espère que vous avez bien profité des vacances d'été pour recharger vos *batteries*. Vous en aurez bien besoin si l'on se réfère aux résultats de l'expertise sur la Politique Sociale de l'Unité Économique et Sociale (UES) AGSH présentée lors de la séance ordinaire du CSEC du 14 juin dernier. Cette expertise a relevé un certain nombre d'aspects négatifs de cette politique sociale, synonymes d'une dégradation continue des conditions de travail des salariés de l'UES AGSH.

Vous trouverez ci-dessous quelques extraits de cette expertise appuyant cette situation.

Concernant les effectifs :

« L'UES reste très déficitaire en nombre de postes sur les trois dernières années. Ça n'est qu'au prix des mouvements internes et notamment de One Tech que l'équilibre est fait.

... L'EP et le site de Pau sont dans les situations les plus critiques avec des déficits importants en nombre de postes. ... Les décalages entre les départs en RCC et les recrutements attendus sont très importants, notamment à l'EP. ... La proportion des métiers supports continue de croître fortement (elle représente en 2022 64 % de l'effectif). Ce sont les métiers de géosciences, de secrétariat, de maintenance et projets qui sont les plus touchés. »

Pourtant nombre de ces métiers sont encore indispensables à la génération de cash nécessaire pour accompagner la Compagnie dans sa transformation.

Concernant les réorganisations incessantes :

« Au total, en deux ans, toutes les directions ont été touchées. Parmi elles, 34 % l'ont été au moins deux fois et 13 % 3 fois ou plus. ... Le Total Survey montre que la branche One Tech s'est mise en place avec difficulté. ... Sur les données de charge de travail, de gestion du changement, ou de management, la branche est systématiquement moins bien notée que le reste de la Compagnie. Par conséquent, le niveau de fidélisation des salariés est plus faible qu'ailleurs dans le groupe. »

Ce n'est pas faute d'avoir alerté la direction sur ces réorganisations « à la chaîne », laissant souvent les salariés impactés dans l'expectative quant à leur avenir, source de mal être (stress, anxiété, ...).

Concernant les rémunérations :

« Une première analyse des rémunérations limitée par le peu d'informations reçues. ... Pour les cadres, l'échelle de salaire ne dépend pas du coefficient conventionnel puisqu'une autre classification prend le dessus sur le niveau des salaires (niveaux de poste NP issus de la méthode Hays). Il serait donc nécessaire de pouvoir disposer d'informations sur les niveaux des postes de cadres pour analyser plus en détail la politique de rémunération de cette population. »

Cette opacité relative aux données NP est d'autant plus problématique dans un contexte de pesée systématique des postes liée à la mise en place d'une nouvelle branche. Ces pesées sont source d'incertitudes pour les salariés lors de leur changement de poste, plus ou moins contraint.

Concernant le télétravail :

« *Un contexte qui encourage l'apparition de facteurs de risques professionnels ... Certains éléments saillants ressortent (...) des résultats de l'enquête IPSOS 2022 sur le télétravail :*

- *Déséquilibre entre les différents temps sociaux : les salariés peuvent utiliser le télétravail comme lieu de régulation, en faisant jouer le mode opératoire qu'est l'allongement du temps de travail (...) Il est donc fortement recommandé d'agir sur la charge de travail, qui à elle seule régule le temps de travail,*
- *Perte de cohésion d'équipe : l'entraide est rendue plus difficile et complique la réalisation du travail au quotidien les interactions sont plus restreintes et moins qualitatives (...) ce facteur de risque peut venir accentuer les tensions au travail,*
- *Isolement : l'exposition à l'isolement peut être renforcée en cas de dysfonctionnements des outils technologiques ou de difficultés à l'usage (...) et peut générer une absence d'assistance, potentiel facteur d'aggravation des dommages pour le salarié,*
- *Conditions de travail à domicile dégradées : des installations inadaptées entraînent les salariés à parfois subir des contraintes posturales ou articulaires (...) L'augmentation de la sédentarité couplée à une surcharge de travail accroît certains risques (troubles du sommeil, etc.) ou aggrave certaines maladies chroniques (diabète, hypertension artérielle, maladies cardio-vasculaires, etc.). »*

De plus, l'expert est « *dans l'attente des contenus des pilotes sur l'expérimentation de formes de télétravail* »

Le télétravail est devenu partie intégrante d'un mode de travail hybride souvent bénéfique mais aussi source de déséquilibres à l'origine de risques psychosociaux (RPS). N'hésitez pas à contacter les référents RPS ou tout élu CSE, mais surtout à vous déclarer en accident du travail ou à vous enregistrer sur le registre des accidents bénins lors de votre passage au Service médical. Cela permettra un suivi par les instances compétentes (Commission Santé Sécurité Conditions de Travail, référents RPS) dans le but d'éviter la répétition et la détérioration de situations à risques pour les salariés. Il est aussi important de déclarer son TTO (Télétravail occasionnel) dans PH7 avant de l'exercer.

« *Tout accord, quel que soit son contenu en termes de droit à la déconnexion, temps de travail, équilibre entre la vie professionnelle et privée, etc., ne sera efficace que si la charge de travail est bien régulée individuellement et collectivement.* »

Des négociations concernant le télétravail étaient initialement annoncées au début 2022, puis repoussées sans cesse jusqu'au cours du second semestre 2023. Espérons qu'elles ne seront pas encore repoussées, tout comme le furent les restitutions des pilotes télétravail.

En conclusion, cette expertise montre une dégradation continue des conditions de travail entraînant une perte de confiance des salariés dans la Compagnie et une démotivation pour une partie d'entre eux. Espérons que des vacances réparatrices ont effacé en partie ces problèmes mais n'hésitez pas à nous faire part de vos retours sur cette rentrée.