

ÉDITO

DANS L'ADVERSITÉ, FO À VOS CÔTÉS

Alors que nous soupçonnions cette situation depuis longtemps, lorsque nous rencontrons des cas isolés de collègues en souffrance, l'expertise commandée par le CHSCT permet de démontrer que **la souffrance** chez DALKIA IDF est un **phénomène collectif** qui existe à **grande échelle**.

Plutôt que d'essayer de résoudre ce problème (ce qui améliorerait la productivité des salariés), **la Direction se refuse pour le moment à toute action** d'ampleur, essayant au contraire de profiter d'une situation lui permettant « **d'éliminer les plus faibles** ».

Dans ce contexte, Force Ouvrière reste **à vos côtés toute l'année**, y compris cet été, pour vous aider face à toute situation difficile.

N'hésitez pas à nous contacter.



Hafid Tagnaouti

Délégué syndical national DALKIA.

DOSSIER ENTREPRISE

EXPERTISE SUR LES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

Les salariés en danger!



Suite aux réorganisations successives et à la dégradation des conditions de travail chez DALKIA, le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) a demandé une expertise sur les risques encourus par les salariés. Les résultats sont édifiants...

Même si **la dégradation des conditions de travail touche une écrasante majorité des salariés** (qui reconnaissent que « travailler chez DALKIA, ce n'est plus comme avant »), le cabinet d'expertise a identifié six groupes de collègues susceptibles de souffrir davantage des risques psycho-sociaux :

- ▶ les salariés en Ressources Disponible (RD),
- ▶ les salariés en RD sur missions courtes,
- ▶ les personnels isolés sur site,
- ▶ les salariés cantonnés au domicile,
- ▶ les salariés à l'international réaffectés au siège,
- ▶ les seniors.



**Salaires, emploi, formation, carrière...
Vous avez une question ? Vous avez
besoin d'aide ?**

Contactez Force Ouvrière

DES RISQUES GRAVES AUX CONSÉQUENCES PARFOIS DRAMATIQUES

Alors que la population des ressources disponibles a doublé ces dernières années chez DALKIA IDF, ces **salariés particulièrement fragilisés** connaissent des **situations inacceptables** :

- ▶ **placardisation** (aller au bureau sans avoir d'autre travail que de faire des photocopies ou scanner des contrats)
- ▶ **stress** (succession, sur une longue période, de missions à très courtes durées),
- ▶ **sous-emploi** (se retrouver seul dans un bâtiment quasi-vide, parfois dans un local minuscule),
- ▶ **bore-out** (dépression par l'ennui, sur un poste où il n'y a rien à faire),
- ▶ **inadéquation des missions aux compétences**,
- ▶ **négation du travail**,
- ▶ **conflictualité**.

Ces salariés, qui vivent ces situations parfois durant des années, connaissent la honte, la colère, la tristesse, les « idées noires »... jusqu'à la **dépression** et parfois « **l'envie d'en finir** ». Face à ces situations inacceptables, le cabinet d'expertise et Force Ouvrière ont des propositions concrètes (voire au dos).



Pour en finir avec la souffrance au travail



A lors que la Direction ne met que peu d'effort et de moyens à trouver de vraies solutions pour les salariés en souffrance (sauf à les faire sortir de l'entreprise), le cabinet d'expertise mandaté par le CHSCT a proposé des solutions concrètes.

« De quelques mois à plusieurs années ». C'est le temps que peuvent passer des salariés mis en « ressources disponibles », généralement suite à la perte d'un contrat. Condamnés à enchaîner les **missions précaires**, les **temps de trajets interminables** (jusqu'à 4 heures par jour) ou à rester **cantonnés à leur domicile**, une grande partie de ces salariés ne se voient plus proposer d'emplois pérennes par la Direction. Pourtant, **des solutions existent**.

LA MISE EN « RESSOURCE DISPONIBLE » N'EST PAS UNE FATALITÉ

Alors que les effectifs en Ressources Disponibles (RD) ont doublé ces dernières années, le cabinet d'expertise propose des solutions concrètes pour en finir avec cette situation :

- Créer une **cellule RH dédiée**, chargée du suivi et du reclassement des salariés en RD.
- Définir de **vrais critères de reclassement** sur postes pérennes, pour en finir avec le sentiment d'inéquité.
- **Limiter à 6 mois** le classement en RD. Après cette période, considérer le reclassement du salarié comme prioritaire.
- Réaliser un **bilan de compétence** dès l'entrée en RD.
- Organiser un **suivi renforcé** par la cellule RH dédiée.
- Renforcer la **formation** des salariés en RD.

- **Limiter à 1 mois le cantonnement au domicile**, et proposer des **contreparties financières** en cas d'utilisation du domicile pour le travail.
- **Informier régulièrement les instances du personnel** sur les RD et les associer à la mise en place d'outils internes, par exemple un **système interne de candidatures** sur la base de postes à pourvoir.
- Créer une **équipe mobile** constituée de RD, affectée à des missions courtes en échanges de contreparties en termes de salaires, de congés, de carrière. En bref, favoriser l'**interim interne**.

ENGAGER UNE VISION À LONG TERME

Au-delà des solutions visant à gérer l'existant, DALKIA ne pourra pas faire l'économie d'une vraie réflexion sur la **Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences**. La Direction devra également négocier avec les instances du personnel et le CHSCT pour la mise en place d'un vrai **plan de prévention des Risques Psycho-Sociaux**.



FACE À LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL, DES SOLUTIONS EXISTENT

Fort des propositions du cabinet d'experts, Force Ouvrière demande l'ouverture immédiate de négociations avec la Direction visant à faciliter le maintien dans l'emploi des salariés et en finir avec la souffrance au travail.

CONTACTEZ-NOUS :



SYNDICAT FO DALKIA IDF

Tour Europe
33 Place des Corolles – La Défense
92400 COURBEVOIE



info@fodalkiaidf.com



Kader LEB CIR : 06 13 54 69 78
Dominique CURUTCHET : 06 10 76 33 87