

Compte rendu de la réunion CSSCT Ordinaire Etablissement Siège du 31 mars 2023

De : Secrétaire de la CSSCT établissement Siège

A : Membres de la CSSCT

Cc : Président, secrétaire et membres du CSE

Date : 16 mai 2023

es légaux	Présent (P) Absent (A)
	A
	A
	P

perts	Présent (P) Absent (A)
	P
	P
	P
	P
	P
	P
	P
	P
	A

)	
)	

ités permanents	Présent (P) Absent (A)
decin du travail	A
cin du travail	A
édecin du travail	P
du travail	A
édecin du Travail	P
ecin du Travail	P
P	P
trice du Travail	A
nt services de prévention CRAMIF	A
Invité	Présent (P) Absent (A)
ée de projets Maintien dans l'Emploi	P
	P
nes	P
	P
re	P

REUNION ORDINAIRE DE LA CSSCT

ORDRE DU JOUR

1. Approbation du Procès-verbal de la séance CSSCT Ordinaire du 3 janvier 2023

ose de passer au vote :

Pour
Pour
Pour
Pour
Pour
Pour
Pour
Pour
Pour
Pour
Pour

2. Examen des statistiques accidents du Travail du 4^{ème} Trimestre civil année 2022

nte les AT

s AT.

que la réception d'un AT récent ou la date mentionnée était juillet 2022. Il s'est avéré après enquête qu'il y a eu transformation de l'AT. Il lit effectivement tous les AT et regarde ce qu'il s'est passé. Il reconnaît qu'il n'a pas vu la date.

emande si du fait qu'il y a beaucoup de télétravail, quelque chose a été mis en place pour que les déclarations d'AT en TT se fassent.

igne qu'il n'y a pas eu de communication pour demander de déclarer. Mais il y a eu une communication aux leaders.

Pour Houria BENZAIT tous les AT TT ne sont pas déclarés.

nd ce point.

se que cela dépend des cas. Il note des AT déclarés à la maison. Il en voit passer. Par ailleurs à la dernière CSSCT on avait dit qu'on évoquait les AT Télé travail.

se au listing pour justement évoquer les AT. A ce jour il n'y a pas d'AT TT

Pour Houria BENZAIT sa crainte est là. Elle ne sait pas si l'explication est facile à faire mais pour elle les gens ne déclarent pas quand ils sont à la maison.

3. Suivi du plan d'actions HST (DUER)

que le plan d'action soldée : on a clôturé une ligne. C'était l'enquête tertiaire presse com.

Puis elle passe au plan d'action en cours.

rvient sur ce point :

. Concernant les fenêtres, les devis étaient en cours. On est au printemps, le sujet présente une difficulté entre le propriétaire et le constructeur. On voit avec juridique pour faire avancer le dossier plus rapidement. Dans l'attente, les fenêtres sont sécurisées mais doivent être changées.

illi avoir un accident ce matin avec une des fenêtres. Elle a essayé d'ouvrir une fenêtre et elle a failli lui tomber dessus. C'était une des fenêtres sécurisées. A chaque fois qu'il y a du vent, la fenêtre sort de ses gonds.

ien pris le point en considération. Puis il poursuit :

. Sur Workday on a rajouté le point sur le DUER, et Guillaume va intervenir dans la CSSCT ;
. Sur le bruit de la climatisation, un point a été refait dernièrement, le sujet était réglé mais on va aller constater.

gne que dans le DUER ne figure pas qu'au 3^{ème} étage du bâtiment greenwich B, le sol est en train de s'effondrer. C'est au niveau de la breakroom.

des photos pour montrer à Matthias. Les machines sont enfoncées dans le sol de plus de 10 cm.

mande si l'endroit est condamné, balisé.

roit pas.

d le point

arque que, sauf erreur de sa part, quand il y a des points on fait des visites d'inspection commune. On n'a jamais été sur des situations comme cela.

ue normalement les membres sont conviés.

Pour Houria BENZAIT non, on ne les reçoit pas

remonter le point et régulariser la situation. Avant cela était envoyé à une adresse mail générique.

it toujours le point sur la climatisation, elle pense qu'on peut l'enlever. Il faut qu'on laisse les vrais « en cours ».

4. Présentation aux membres de la CSSCT du rapport annuel CSSCT 2022 de l'Etablissement Siège

ente le point qui n'amène pas de question particulière.

rvient sur les maladies professionnelles. En 2022, il y a une coquille.

a conscience et va corriger. Puis elle passe sur le bilan des actions 2022.

lait revenir sur le rapport

5. Présentation aux membres de la CSSCT du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail de l'Etablissement Siège 2023

ente le point

re que pour les fenêtres ce sera fait très rapidement

t sur le point. Il faut que cela soit traité

se qu'il faut que cela soit sécurisé d'urgence

se qu'on ne peut pas demander aux salariés de ne pas ouvrir la fenêtre, il faut traiter.

ute qu'on a un souci aussi avec les stores intérieurs.

end, il faut voir et faire un OT

cise que cela était déjà fait ce matin à Yassine à l'accueil

nt sur l'urgence et la gestion des priorités du DUERP, est-ce adapté ?

'accord.

cise que l'évaluation est fonction de la probabilité et la gravité. La probabilité est normalement minime. Comme il y a les deux, la couleur est dépendante de ces deux éléments.

nd et il est en total désaccord avec cela. On doit changer le point en rouge

elle que Matthias est propriétaire du document et on peut faire un point ensemble

st pas du genre à s'inquiéter mais quelqu'un qui arrive peut ouvrir cette fenêtre. Le risque est élevé, il faut faire quelque chose.

nd et est d'accord.

ute qu'on a 3 shifts et chacun des shifts peut toucher cette fenêtre. Même si on scotche toutes les fenêtres ce n'est pas une solution car on a besoin d'air.

ce point.

Pour Alberto FIALHO au-delà du niveau de gravité, la priorité est d'avertir la Direction de la zone concernée pour qu'il fasse une communication dans les staff. Il partage ce que dit Sophie, n'importe qui ouvre la fenêtre peut se prendre la fenêtre. Il faut urgemment faire un mail. Il faut que le directeur de la zone soit au courant.

'en occuper ce jour

ute que les équipes avaient déjà remonté ce point.

d le point.

Pour Samantha BENCHIHA, si la fenêtre dont on parle n'a pas été identifiée à chaque fois qu'il y a bourrasque elles peuvent tomber. Il faudrait refaire un contrôle.

'accord.

it juste savoir si on ne peut pas appeler de suite un duty manager pour sécuriser.

cise que c'est ce qu'il va faire

ande si une signalétique a été faite

firmes. Ce qu'on entend ce matin c'est qu'il y a une autre fenêtre depuis ce matin

qu'il y a déjà une action en cours.

nse qu'il faut envoyer un mail et elle se demande s'il sait que c'est Clara SADOUNE en charge des bâtiments du Val d'Europe maintenant.

6. Information des membres de la CSSCT sur les salariés déclarés inaptes au sein de l'Etablissement Siège

te un nouveau dossier.

ande quand s'arrête la mission. Pour Ana c'est une personne qui mérite et elle espère qu'elle va y arriver.

ond fin mai.

7. Information des membres de la CSSCT sur le recrutement des salariés en situation de handicap au sein de l'Etablissement

ente ce point

8. Information des membres de la CSSCT sur le projet des aménagements au Bâtiment Timon ;

lique l'information concernant les enquêteurs. Leur lieu de travail est le terrain et ils ont une salle de briefing le matin à Timon. Il n'y a aucun autre changement

9. Point d'information des membres de la CSSCT relatif à Workday ;

Interventio

nt sur la mise à l'écart des membres CSSCT concernant les enquêtes globales / les enquêtes RPS / les plans d'action...Il a le sentiment d'être tenu à l'écart.

essayer d'être rassurant sur plusieurs points. L'enquête globale date de près de 15 mois maintenant, il y a presque 4000 répondants. Les médecins du travail, la psychologue et Stimulus travaillent sur le meilleur moyen de communication des résultats. Ils travaillent sur le meilleur format de restitution. C'est en cours de finalisation, il n'y a aucune volonté de cacher les résultats. La restitution est pour bientôt. Il a eu la primeur et les indicateurs sont en nettes progression. Certains sont toujours en vigilance mais sur le reste les indicateurs sont positifs.

Concernant l'enquête Télé Travail, c'est extrêmement positif. La restitution est prévue dans les prochaines semaines.

On a exécuté quasiment à 90% le premier tiers de l'enquête RPS. Cela va donner beaucoup de matière et une belle vue d'ensemble des équipes. Il faut aller chercher les 15% de leader qui

n'ont pas lancé leur enquête. D'ici fin d'été il y aura une présentation de 100% du tiers d'entreprise qui est passé sous le cosoc

Les équipes de prévention travaillent sur un plan de bien être au travail. C'est un moyen de continuer à occuper le terrain. Il est important de faire vivre au quotidien la politique de bien-être au travail.

ervient concernant Workday. Il souhaite donner des visibilitées pour rassurer :

- . Le système a été implémenté l'été dernier. La solution impacte 4 grandes organisations : GHRO / HRIS / Org management et Paie en bout de chaine
- . L'écosystème une fois en place, on avait une arborescence : SAP (saisie données admin) qui se dessert dans HR Access pour la paie
- . Depuis arrivée de Workday : c'est le point d'entrée pour la saisie de la donnée administrative puis déversement sur SAP paie.
- . La mise en place a été faite sur 110 pays, le même jour à la même heure.
- . On a dû s'aligner, et dans la précipitation quand on a lancé en juin on n'était pas pleinement près à 100%.
- . On s'est retrouvé avec une configuration où les échanges entre les solutions n'étaient pas finalisés. Donc échec des rédactions et il fallait re traiter en manuel => surcharge des équipes. Mais cela a été réduit de plus de 80%
- . Les 3 systèmes ne se parlent pas pour tous les processus. Parfois il y a des saisies manuelles en plus à faire, soit dans un processus, soit dans deux, soit dans les trois. Cela génère une surcharge d'activité forcément. Cela rallonge le processus de saisie et mécaniquement le temps de traitement des dossiers.
- . Il y avait une autre dimension, celle de la perte de jours de travail sur le mois => on a deux tours de paie chaque mois. Vers le 10 du mois on ferme le système de paie pour assurer qu'on fasse tourner la paie et que le bulletin édité soit le plus valide et réussi possible. Avec le lancement de Workday, on ne nous autorisait plus une seule saisie entre les deux roulements. Le travail s'est accumulé donc et cela a généré un excédent de traitement le 22. Le travail d'un mois il fallait le faire en dix jours ouvrés au lieu de 22.
- . Autre point difficile : l'absence d'intégration en masse. Jusqu'à il y a peu de temps, il fallait tout saisir à la main. On ne peut pas intégrer 300 lignes en même temps.
- . Autre point difficile : assimilation entre les changements de situation versus changement de salaire. Par exemple aujourd'hui on recrute pour le DLH, on sait qui intègrera le 1/07. Si une situation change entre maintenant et le 1/07, il faut refaire les écritures. Cela entraine des conséquences en termes de charge de travail. On a cumulé les difficultés qui ont ajouté de la charge de travail.

re de cela au passé car depuis il y a des évolutions significatives :

- . On a investi presque 1,6 millions d'euros en masse salariale supplémentaire => recrutement supplémentaire en priorité en mobilité interne. Il faut on boarder les personnes en mobilité interne, donc cela demande du temps. Pour autant on commence à sentir les montées en puissance

. On a pu développer avec les équipes US une ouverture de saisie entre les deux run de paie. On a gagné 8 jours de travail supplémentaires.
. On a obtenu la capacité d'intégrer en masse les lignes. Sera livrée semaine prochaine la possibilité d'intégrer en masse les embauches.
. On a enfin trouvé une solution technique sur les changements anticipés dans le futur versus les changements de salaire. Désormais on peut saisir les changements pour l'avenir. C'est un gage de rassurance.

Sur la question des triples saisie pour la même donnée, les équipes US sont en train de travailler les interfaces. Le livrable devrait arriver l'été prochain.
La tendance actuelle de la file d'attente est de 614 à fin mars (au lieu de 1700 en novembre). On traite de manière beaucoup plus rapide.
Sur la file d'attente de plus de trois mois, on est passé d'un retard de 650 à 150 sur la fin du mois de mars. On est passé d'un état très difficile à un état plus ouvert, moins nuageux.

Il y a par ailleurs 10 intérimaires qui arrivent la semaine prochaine

Dernier point : le plus dur est derrière nous :

. On avait commencé des études pour changer et passer sur SAP payroll => pas de changement pour l'instant. Cela va libérer de la bande passante. Cela va rendre la vie meilleure à tous.
. Côté équipe traitement GHRO : on a deux chefs de groupe qui ont été nommés et pourront apporter de la proximité et du support aux équipes + recrutement d'un nouveau manager.

emende, par rapport aux avenants, combien il y en a en retard. Cela impacte les congés et les primes d'affectation et les entretiens professionnels.

cise qu'on est passé en dessous de la barre des 100 avenants à traiter. Les équipes sont en train de tout traiter pour que fin avril tout soit ok

un constat : selon l'explication de Guillaume les downloads ne sont pas correctement effectués. Donc les salariés doivent saisir manuellement. Cela demande une gymnastique assez lourde. Certes il y a une volonté de renforcer les équipes mais les nouveaux ne sont pas si à l'aise pour faire ce type de travail. Donc cela tombe toujours sur les anciens. Il y a quand même un stress assez présent des anciens qui se trouvent chargés. Même si on renforce les équipes ce n'est pas suffisant, car ils n'ont pas le recul des anciens. Il y a une petite population de salariés RH qui se sont surchargés

ligne qu'on a décidé de réorganiser par tâche et non plus par processus. Cela permet de mieux savoir ce que l'on doit faire. Les données sont extrêmement précises. Le fait de fonctionner par tâche vient séquencer les données. Cela permet d'être plus serein de son activité.

C'est une réalité, quand on investit dans des ressources en plus, il faut les former ce qui prend du temps. Cela paie dans l'avenir. C'était dur hier, cela l'est moins aujourd'hui. Il faut laisser le temps de la montée en puissance.

Par ailleurs le manager est vigilant de faire tourner le personnel et que ce ne soit pas toujours les mêmes.

Pour Houria BENZAIT il y a beaucoup de problématiques. Elle pense que les salariés en longue maladie rencontrent énormément de problématiques. Il y a beaucoup de manquement à ce niveau-là. Peut-on faire quelque chose rapidement.

_____ cise que ce n'est pas connecté à Wordkay. Le point le plus difficile ce n'est pas le traitement des AM mais les longues maladies, car ils ne sont pas payés directement par l'entreprise. On a un rôle à jouer, on a renforcé l'équipe et retravailler les deux équipes pour avoir des personnes plus dédiées. La difficulté aujourd'hui est liée aussi à la CPAM.

_____ nd mais la sécurité sociale dit « votre employeur n'a pas envoyé le bon document ». Elle ne sait pas comment c'est géré mais il faut faire les liens entre les acteurs. Pour elle le système est défaillant

_____ te qu'on a deux collègues récemment qui ont eu des retenues sur salaires.

_____ te que l'envoi des documents n'est pas fait.

_____ st pas d'accord. Il rappelle qu'on est 19 000 salariés avec un taux d'absentéisme de 5%, cela génère des centaines et des centaines de traitement. On a quelques situations isolées mais le traitement est fluide sur les arrêts de petite durée. La télétransmission fonctionne bien.

_____ elle que les membres avaient mis un point dans plusieurs séances pour accompagner les salariés quand il y a retenue sur salaire. Il ne faut pas oublier que les salariés doivent être informés.

_____ nse qu'on est sur trois sujets différents :

- . Longue maladie : oui la gestion est difficile il faut les traiter car il y a trois acteurs.
- . Traitement des arrêts de courte durée : que cela soit fait le plus rapidement possible.
- . Parfois il y a des trop perçus, dans ce cas cette somme doit être rendue à l'entreprise. Cette gestion existe sur différents processus. Toute reprise ne peut pas se faire avant une discussion préalable avec le salarié, et la mise en place d'un échancier. C'est très souvent bien respecté, même s'il y a des loupés.

_____ mande si pour rendre le du, le manager peut négocier.

_____ pelle de mémoire que le taux de reprise est à 10%.

_____ vient sur ce point et s'interroge en termes d'avenir court terme. On constate qu'avec Workday il y a souffrance au travail car alignement avec les systèmes US.

Force est de constater qu'il y a eu de la souffrance. A chaque alignement majeur, il y a dégradation des conditions de travail des salariés. L'alignement n'est pas finalisé, donc il y aura encore des dégradations. Comment la Direction peut nous assurer qu'il n'y aura pas de dégradation.

écise que Travel a été l'implémentation la plus difficile qu'on a connu. Entre 2019 et 2023, on a changé environ 5 à 6 systèmes d'information dans l'entreprise. Cela s'est très bien passé. On devient meilleur sur l'anticipation au fur et à mesure, et aussi dans le traitement du projet.

La solution SAP est une des solutions les plus faciles à implémenter qui offre le plus de flexibilité dans son paramétrage et dans son système. Ce système pourrait arriver côté finances dans les années à venir.

On a créé un PMO (process management office) et investi sur une équipe de 4/6 personnes pour l'élaboration de tous les plans de changements des acteurs qui pourraient être impactés. Cette équipe va apporter de la structure, de la pensée, de la disponibilité pour s'assurer que tous nos projets soient bien accompagnés.

pas rassuré. Il demande à être inclus en amont des process en qualité de membre CSSCT. On pourrait apporter des éléments, des expertises, des idées.

a changé le système de gestion des entrepôts étaient SAP, car vieillot. Et là on parle d'intégrer SAP.

ute qu'il y a des upgrade chaque année des solutions.

ève le fait que pour faire des économies on a mis en place un système non finalisé, donc problème de paie, et les salariés trinquent. Les salariés ont des fins de mois compliquées car la direction n'a pas anticipé. Il ne faut pas oublier l'aspect humain.

Matthias rem son intervention.

10. Point d'information des membres de la CSSCT relatif à l'évolution du CRO en CRC

lait faire un point sur la transformation. En janvier 2022, on avait acté la transformation. Un point avait été fait en mai dernier. Maintenant l'objectif est d'échanger. Il fait un rappel sur ce qui a été fait :

. Constat que le CRO n'avait pas évolué pendant 15 ans. On avait souhaité remettre à plat avec un parcours de reconstruction avec les élus, les salariés de ce que pourrait être le CRC de demain. Dans ce cadre tout un ensemble de changement

. Organisation : revoir le parcours professionnel, les fiches emploi, les horaires, les shifts, le parcours de formation ;

. Outils qui pouvaient être dépassés ;

On a la chance d'avoir des salariés motivés qui ont réfléchi. L'idée était la simplicité. On a changé les outils, revu les parcours, simplifié les horaires, fermé le dimanche, changé les shifts (2 au lieu de 3)

En janvier on a accompagné les salariés : + 30 000 heures de formation. 85% des salariés ont eu l'emploi qu'ils souhaitaient obtenir. On a pu donner l'opportunité de pouvoir évoluer en interne : environ 160 promotions. On a créé des positions d'experts.

On avait lancé cette transformation en janvier dernier car c'était la période la plus calme. On a eu une activité très soutenue les premiers mois, liées au contexte Covid. C'est maintenant derrière nous. Depuis on revient dans un mode de croisière :

- . Promotions de leader en interne, évolution de salariés ;
- . On voit les bénéfices sur l'activité, le stress au travail. On répond à 90% au téléphone. Il y a beaucoup moins de tensions que l'ancien modèle ;
- . On n'a pas de backlog
- . Cela permet d'organiser des formations.

Pour Houria BENZAIT, on connaît le CRC, mais il faudrait dire aux gens que si l'évolution a été possible c'est bien mais qu'est-ce que cela a apporté aux guests et aux salariés.

ise que d'un point de vue client, notre activité peut être directe (appeler pour faire une réservation), indirecte (tour opérateur).

On est de tous les côtés, et le fait d'avoir des salariés qui se spécialisent sur certains domaines cela permet de couvrir toutes les demandes des guests. On répond beaucoup mieux. On a pu procéder à de nombreux recrutements aussi, donc on est dans une phase de croissance.

ve la description est intéressante. Est-ce qu'il y a des points moins positifs qui toucheraient les conditions de travail. Est-ce qu'il y a des réclamations qui permettraient d'améliorer les choses. Et concernant le backlog ?

épond qu'on a des réunions tous les 15 jours avec l'ensemble des élus. Il y a des points qui ont pu être compliqués : collision entre plusieurs outils (omnicron). L'année dernière, cela a été tendu car cela tenait à l'activité plus qu'à la transformation. Depuis, on a pu rajouter une centaine de personnes dans l'organisation qui nous a donné de l'air frais, mais aussi les nouveaux process. On a écouté les différentes équipes pour que tout se passe dans un bon environnement. La pression qui pouvait exister à un moment donné n'est plus.

Quand on est venu vous voir l'année dernière on était 470, maintenant on est presque 600.

nd. Il pense à un autre aspect qui est la rémunération. Avec l'organisation comment garantir de conserver des objectifs atteignables.

se que sur le modèle de rémunération variable, les équipes du CRC contribuent à ramener l'activité. Avant il n'y avait que les équipes force de vente qui étaient confrontées au client qui avaient une rémunération variable. On a revu le modèle, qui maintenant fonctionne sur une base de collectif et d'équipe. On a monté une fusée à plusieurs étages, toutes les équipes du CRC ont une rémunération variable :

- . Un premier niveau commun à toutes les équipes basées sur les objectifs globaux de la société. On a sur performé depuis 18 mois
- . Un 2^{ème} niveau aux niveau des équipes ou l'on peut fixer des challenges
- . Un 3^{ème} niveau dédié aux équipes plus dédiées à la vente.

On a constaté sur les 18 derniers mois que l'on a explosé les objectifs de rémunération variable. Les objectifs avaient été fixés sur un objectif smart, à savoir atteignable. Est-ce que cela va continuer comme cela, c'est une autre question. La rémunération variable est liée à une activité, à une performance. On souhaite que cela continue comme ça.

que c'est un modèle évolutif dans le temps, et sur la feuille. Peut-on les faire évoluer selon l'activité ?

se que si le forecast est revu à la baisse, les objectifs seront revus à la baisse. L'avantage d'utiliser cela et non les historiques est de nous permettre de nous adapter en permanence et d'être cohérent par rapport à l'activité réelle.

11. Point d'information global des membres CSSCT relatif aux modalités pratiques de mise en place et suivi des QT /QC ;

que que c'était une demande des membres. Il rappelle que les QT et QC sont des temps de rencontres entre les leaders et salariés. Les QT son mis en place pour discuter du travail au quotidien. Les QC sont mis en place dans le cadre de la démarche the Achieve, d'échange entre le leader et son CM. Les QC sont moins fréquents que les QT, ils peuvent être formels ou informels. Dans ces moments-là, les leader et CM échangent. C'est une co responsabilité des deux parties.

Il est à l'écoute des commentaires et questions

mande comment on s'assure que localement les managers suivent cela. Certains départements n'appliquent pas par manque de temps.

pas de suivi et ne peut répondre tout de suite à cette demande. Faire un suivi est la responsabilité du leader de la mettre en place. Il est aussi possible d'échanger entre les élus les managers pour savoir si cela est réalisé. Il n'y a pas de tracking réalisé.

prend donc qu'il n'y a pas de suivi global entreprise. Cela reste une lettre d'intention et après en local c'est la volonté ou non du leader de le mettre en place

ique que ce sont aux managers de suivre. Il y a également les entretiens professionnels qui ont lieu tous les deux ans, ou il y a un tracking. Et puis il y a ces niveaux qui ne sont pas réglementaires. Il n'y a pas de contrôle stricto sensus.

nse que ce que dit Alberto est très juste. On constate que depuis la mise en place de cela, il y a des départements ou des équipes qui n'ont plus d'échange

notamment celles qui sont en surcharge de travail. C'est une philosophie certes mais on autorise certains leaders du coup à être dans l'évitement.

Comment faire de la prévention dans ce cadre. Il faudrait que l'on puisse s'assurer que les leaders instaurent un dialogue. On a constaté également que sur certains documents on est revenu sur un système d'évaluation, pas de document co construit, avec des chiffres. Il y a un certain nombre de choses à voir et instaurer un dialogue.

[redacted] intéressé sur la notation. Il aimerait mieux comprendre et souhaite en discuter avec Samantha hors CSSCT.

[redacted] ant qu'encadrant s'est retrouvé à devoir faire des QC. Il n'y aucun suivi fait au niveau de la RH pour elle. Cette partie d'échange qui est faite reste au niveau des encadrants, rien n'est envoyé à la RH. Personne n'est au courant de ce qu'on s'est dit au niveau de l'encadrement. Donc pour désamorcer les difficultés qu'il peut y avoir, ces dialogues sont inexistants. Rien n'est remonté à la direction pour montrer qu'il y a des difficultés.

C'est un vrai échange certes mais il n'y a pas un département extérieur qui tranche. Personne ne vérifie quoi que ce soit. Elle trouve que c'est mal géré.

[redacted] se que depuis la mise en place, comme il n'y a pas d'archivage au dossier, c'est incompris. Il n'y a pas de relecture, on ne vérifie pas. Les salariés sont dans l'interrogation. Quand il y a transfert, ces échanges peuvent être partagés entre les leaders. Il y a un trou dans la raquette.

[redacted] d le point pour faire un point avec les HRBP.

Pour Ileana BARBULESCU on a des soucis avec le service RH, elle aimerait pouvoir intégrer ce point à la prochaine séance. Le service RH ne répond pas.

Pour Matthias LECOMTE, il faut que l'on parle de cela hors CSSCT. Il faut que l'on cadre tout ceci

[redacted] nclut que pour résumer la demande d'Ileana, on rencontre une distance entre les salariés et le service paie. On arrive plus à communiquer avec le service paie, on arrive plus à les joindre. Il faut travailler sur cet aspect.

12. Etat des lieux relatifs aux périodes d'activités partielles (APLD)

[redacted] lique qu'à ce jour il n'y a plus aucun salarié en situation de chômage partiel.

13. Point d'information sur la prévention des RPS

[redacted] que le suivi sur ce thème :

- . digital / guest xp a fait les questionnaires et finalise les restitutions
- . ER a terminé les questionnaires et sessions participatives

. IT ont leur copil le 7 avril prochain pour restitution en comité de pilotage

_____ ande un écrit sur ce point.

_____ grera les éléments dans le compte rendu

_____ étonné que certains départements ne seront pas évalués. Il cite en exemple le CRC

_____ ute qu'on lui a signalé que l'année dernière, côté compta, tout a été fait et il n'y a pas eu de comité de pilotage.

_____ e renseigner.

_____ se qu'il n'y a aucune volonté de la direction de donner de l'information en CSSCT.

_____ t pas d'accord car deux membres CSSCT sont au comité de pilotage

_____ te que les plans d'action sont annexés au DUERP dans la BDESE et tous les membres peuvent le consulter.

_____ igne qu'il y a eu des plans d'action et à aujourd'hui il se demande si certaines des actions ont été réalisées. Il rejoint Antonio sur le fait que les membres CSSCT n'ont aucune vision sur le plan d'action. Il faut un rendu et que cela lui-ci soit travaillé. Pour lui les membres sont tenus à l'écart des processus, donc il rejoint ce que dit Antonio.

_____ t pas d'accord.

_____ 'accord RPS

_____ nt les deux collègues. On est déçu de ne pas savoir ce qui se passe dans les enquêtes.

_____ cise que dès lors ou il y a une situation de RPS avérée avec la médecine du travail, les membres CSSCT sont informés. Il ne faut pas confondre enquête primaire et tertiaire.

_____ lle qu'en amont du déroulé des instances, on avait évoqué le questionnaire copsoc. On nous avait dit qu'on nous ferait un retour, et on n'a rien. On aurait dû avoir une synthèse.

Anh thu NGUYEN intervient sur ce point :

. Pour les évaluations locales, il y a le programme des prochaines années qui est présenté dans chaque établissement. Dès qu'il y a une situation dégradée on intervient.

ait la formation avec Aurélie et elle n'a pas eu cette liste. On est dans le flou total. Par ailleurs la restitution de finances est-ce que cela va être rajouté à la CSSCT.

cise qu'il est bien prévu d'annexer le plan d'action dans le DUERP.

. Pour l'évaluation globale, les résultats sont communiqués en CSE et il y a eu une communication sur le Hub. On ne cherche pas à cacher ces résultats. Peut être que cela n'a pas été assez mis en lumière mais on ne cache rien.

te que celles de 2022 n'ont pas encore communiquées.

elle qu'à la dernière séance CSSCT, elle avait demandé un planning des réunions des prochains comité de pilotage

uligne qu'il n'y a pas de planning en tant que tel. Il sait quelles équipes vont arriver mais il n'a pas encore les dates.

14. Programmation d'une visite ultérieure de site.

pose la bâtiment Citalys / Génie et il aimerait faire cela sur le mois d'avril.

rait également le bâtiment Baloo – IT

Avant de terminer la sé avec Arianna le fait que les travaux de la breakroom sont en cours et pour les fenêtres une visite est prévue.

as eu le temps de parler du manque d'interlocuteur sur GHRO

ulait juste remercier Alberto et Ana sur le fait de bien avoir parler de Siège et non de l'ensemble de l'entreprise.

Fin de séance à 12h30