



CT

SCCT

	it
	édecin du Travail
	n du Travail
	édecin du Travail
	cin du Travail
	decin du Travail
	édecin du Travail
	trice Prévention
	pecteur du Travail
	trôleur Cramif

sentants synd	
T	T
	C
	A

	ités :
	dinatrice stratégie sociale
	ior manager HRBP

Réunion extraordinaire de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail de l'établissement Siège du mardi 15 octobre

Horaire début de réunion : 9h

1 Point de situation avec les membres de la CSSCT sur le département / service Technologie

On est pour donner plusieurs éléments suite à un email que je vous ai fait suivre dans lequel on évoque le déclenchement d'une enquête tertiaire dans les équipes Technologie, avec plusieurs membres on s'est dit de mettre un point ensemble pour pouvoir partager cette information largement.

Pour rappel On a eu plusieurs alertes d'élus concernant les équipes Technologie sous la direction de Vincent Nicolas.

Je laisserai Thibaut de la médecine du travail compléter au besoin.

Il y a eu plusieurs rencontres de collaborateurs avec la médecine du travail. Avec une proportion qui s'est accélérée par rapport aux précédentes remontées.

Suites à ces différentes remontées et aux autres alertes, nous avons pris la décision de déclencher une enquête tertiaire dans les équipes managers et seniors managers.

Nous avons pris la décision d'actions qui étaient prévues plus tard, pour cette année et l'année prochaine des équipes c'est la possibilité selon les résultats de ces enquêtes primaires de reprendre la main sur les équipes managers et inquiétants.

Pour cette enquête tertiaire, nous avons déjà des jalons mis en place par la médecine du travail, les rh, Pour permettre d'avancer rapidement sur cette enquête tertiaire, l'enquête sera organisée par un organisme tiers, indépendant pour garantir un anonymat.

Des briefs d'équipes et les entretiens individuels sont prévus pendant le mois d'octobre.

On veut vraiment que l'on puisse y voir clair dans ces équipes, Tech et Digital.

Le déclenchement de l'enquête tertiaire devrait nous permettre de comprendre ce qui se passe.

Il y a eu une problématique de connexion au début

résumé du début de réunion.

Il y a eu un résumé, évoquant le pourquoi de cette réunion, avec une volonté d'avoir les équipes managers, début novembre et propose à Thibaut de la médecine du travail de prendre la parole

Il y a eu sur une longue période, j'attendais d'avoir suffisamment de remontées avant de déclencher cette enquête.

J'ai eu les derniers éléments la semaine dernière.

Il y a eu une nécessité d'organiser cette enquête tertiaire et nous avons donné suite.

Il y a eu le sujet dès le départ : Quels sont les faits et les détails exacts ?

On a des situations de stress, de burn-out, de difficultés à venir au travail, de contexte de surcharges de travail.

Il n'y a pas forcément de harcèlement pour moi, plutôt un contexte de grand stress.

stress, d'où le départ de certaines personnes ?

autre n'a pas souhaité continuer à travailler à DLP à la suite du projet en cours sur Supply chain.
Pour moi ce sont des éléments d'alerte aussi.

attention une situation préoccupante concernant le comportement du directeur Mr i, selon plusieurs témoignages et observations, a un impact négatif sur la santé des salariés, a pérennité de leur contrat de travail.

Constats :

Depuis plusieurs mois, nous avons pu observer c [redacted] mportements pouvant être qualifiés de toxiques, tels que :

- **Pressions excessives et injonctions contradictoires** : Les salariés sont soumis à une pression constante, avec des objectifs irréalistes, des changements fréquents de directives, et un manque de clarté dans les attentes.
- **Manque de respect et communication agressive** : Des propos dégradants, des remarques déplacées, voire des humiliations publiques, sont régulièrement rapportés. Cette attitude crée un climat de peur et de méfiance.
- **Impact sur la santé des salariés** : le médecin du travail l'a évoqué, plusieurs salariés ont dû se mettre en arrêt maladie, souffrant de troubles liés au stress, tels que l'anxiété, la fatigue chronique, et des symptômes de burn-out.

Risques identifiés :

Santé et sécurité des salariés : Le climat de travail actuel, généré par ce comportement toxique, met en danger la santé mentale et physique des salariés. Le stress élevé, l'épuisement, et les arrêts maladies en sont des signes

au bien-être au travail : Les pratiques managériales actuelles du Directeur Mr t à l'encontre du respect des droits fondamentaux des salariés à évoluer dans un milieu sain et respectueux.

J'en terminerai pour rappeler

Le bien-être des salariés doit être une priorité. Il est impératif de réagir face à cette situation afin de restaurer un climat de travail serein, garantir la santé des salariés.

ce contexte, aussi comme l'a indiqué Matthias et la direction, il y a une nécessité de faire au plus vite cette enquête tertiaire en y incluant la médecine du travail, les membres de la CSSCT Siège.

C'est important d'identifier les problématiques qui sont liées et subies par ces collègues-là.

Il s'agit de leur santé.

C'est important que ça avance, que la direction ait pris en compte afin d'avoir les bonnes mesures mises en place.

Réunion extraordinaire de la CSSCT du mardi 15 octobre

au médecin du travail, nous avons déjà eu une enquête dans ce périmètre-là.
Était-ce une enquête primaire ou tertiaire ?

e autre direction, c'était sur le Back, une équipe Réseaux, rien n'avait été remontée au niveau direction.

irecti [redacted] e enquête tertiaire avec un plan d'actions.

ire évoquée, ce n'est pas tout à fait ça.
J'ajoute que l'enquête tertiaire a été présentée au mois d'octobre, elle n'est pas notifiée sur le DUERP et on n'a pas le plan d'actions non plus pour ce qui a été mis en place.

ire, c'est un oubli.

orama, de mémoire, c'était fait par Stimulus, des salariés n'ont pas répondu par peur de représailles.

Al [redacted] rrivé sur le Run, sur ces équipes-là, je ne dis pas que e responsabilité légale.

Q [redacted] esponsabilité sur ces sujets là, sur les conditions de travail, sur tout ce qui atteint la santé physique mentale et physique des collaborateurs.

Il doit mettre en place des moyens pour éviter ces situations, on parle de salariés qui ont été en très longs arrêts maladie.

Je souhaiterai si possible que dans le cadre de la restitution de cette enquête tertiaire, que l'on puisse avoir les indicateurs sociaux, au niveau des rh, ils les ont, c'est les arrêts maladies, les démissions et tout ce qui est indicateurs sociaux.

RPS on a besoin des indicateurs sociaux, c'est la base.

Ma deuxième question pour Thibaut, si tu peux nous préciser le process utilisé par Stimulus.

Est-ce que ce sera sur la base du volontariat, toute la ligne managériale qui va être entendue, j'ai besoin de précision de cet ordre-là.

-présidente, 10 entretiens individuels, analyse et rédaction du rapport, restitution Rh, cela va être piloté par la vice-présidente, qui va recevoir les conclusions.

de restitution ?

t en train de caler la réunion de restitution

Fin de réunion