

[illegible]

	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 :
	onsable Relations Sociales
	ager HRBP
	igital

Réunion extraordinaire de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail de l'établissement Siège du mercredi 8 janvier 2025

Horaire début de réunion : 10h30

1 Enquête RPS au sein du département/ Service Technologie : restitution de l'enquête et plan

[redacted] sente les meilleurs vœux pour l'année 2025.

[redacted] our cette nouvelle année.

Je déplore que l'on commence cette année par une restitution d'une enquête tertiaire portant sur des facteurs de risques psychosociaux professionnels.

Je tiens à rappeler l'extrait suivant 3.1 page 4 de l'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux à travers la préservation des conditions de travail et de l'environnement de travail.

« La Direction générale s'assure notamment de l'appropriation par chacun des grandes orientations définies par le présent Accord, ainsi que de leur bonne application.

Les directeurs, en tant que délégués et responsables pénalement, sont quant à eux les garants de l'application concrète dans leur périmètre des orientations et de la politique de prévention des risques psychosociaux de l'entreprise comme définie dans l'accord. Ils doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité au travail et protéger la santé physique et mentale des salariés »

[redacted] cède à l'appel des membres de la CSSCT présents et présente les invités.

[redacted] ion extraordinaire, ça fait suite aux points présentés aux différentes réunions de la CSSCT de l'année dernière.

[redacted] et une mise en place du plan d'actions.

[redacted] rme du phasage de la présentation

[redacted] de cette direction

- Les résultats de l'enquête tertiaire (méthodologie)

[redacted] contexte des missions du département.

On gère les softwares, logiciels hormis les applications et le site web.

On focalise sur la stratégie, comment on va faire pour l'évolution de ces applications dans le futur, quels budgets, quelles approches stratégiques ?

On pilote de gros projets de transformations.

Le marché informatique a énormément changé.

Toutes les entreprises doivent impérativement s'inscrire dans ces changements.

On travaille sur une approche de la réduction de la dette technologique.

On gère des projets complexes.

On essaie de transformer l'équipe pour être prêts et parés pour ces grands enjeux.

Une équipe d'une soixantaine de personnes.

[redacted] 5 seniors managers et managers.

[redacted] uête.

On vous redonne de la méthodologie.

C'est une enquête qui s'est déroulée au mois novembre.

Il y a 10 salariés qui ont été reçus en entretien par deux consultants de Stimulus, selon une grille d'entretien normée pour aller chercher des éléments factuels et des ressentis, pour donner à la direction des grandes lignes directrices des mesures à prendre pour cesser ce qui ne va pas.

C'est une structure d'entretien pour comprendre les missions, l'ancienneté, le rattachement hiérarchique, pour avoir véritablement le contexte de chaque salarié, de les faire parler sur les situations problématiques du quotidien, de citer les problèmes et les impacts sur leur santé.

Connaître leurs préconisations pour ce plan d'actions.

ent ?

r, les 4 senior managers, les 5 managers.

Le périmètre de l'enquête a été définie et déclenchée par la médecine du travail.

rimaires en cours pour les non encadrants.

rmi les 4 seniors managers on a le nouveau nouvellement arrivé en milieu d'année, fait-il partie des 4 ?

Il était dans ces équipes depuis 2, 3 mois, l'enquête ayant eu lieu en novembre.

Pourquoi je pose la question, parce qu'il y a un historique, il y a eu plusieurs alertes de faites concernant la rencontrées par ces équipes.

montée par Stimulus sont à la fois factuels et sur des perceptions.

Il y a une notion de confidentialité.

Les résultats se déclinent en 2 axes :

- Des points de satisfaction (l'intérêt du travail, les projets, aspects techniques et finalités, attachement à DLP, l'engagement, leur investissement dans leur travail, intérêt pour les town halls, intérêt du télétravail...)
- Sur les difficultés relevées, c'est structuré sur 3 axes, le mode de management comme exigeant, la gestion de la charge complexe, conjoncturel depuis le rachat par la WDC

Sur le mode de management exigeant, on a des aspects positifs et en rouge les difficultés.

On a un directeur considéré comme efficace sur la mise en œuvre de la stratégie, une vision claire.

Des difficultés sont remontées, un niveau d'exigence élevé, de la pression et de l'urgence élevées, qui vont avoir un impact négatif.

Les collaborateurs font remonter une culture du conflit comme moteur, on fait de la confrontation comme

x régner, du challenge ?

ça.

Il y a un point sur la communication, un relationnel déstabilisant avec le sentiment qu'il y a peu de contacts, une attitude peu empathique.

La gestion de la charge de travail qui est complexe, il y a une augmentation de la charge de travail (plus de projets), beaucoup de réunions (urgences constantes).

Les demandes contradictoires, fait référence à parfois du travail peu identifié.

Perception de répondre immédiatement, d'où des difficultés sur la déconnexion perçue par les salariés

Visibilité plus portée sur les projets avec un gros budget

Le rachat de la WDC apporte plus de budget, plus de travail, perception positive.

L'envergure des gros projets cela veut dire plus de pression.

Il a été évoqué les réunions tardives avec les USA, perçu comme une contrainte, plus de control.

La mise en production des projets est plus rapide (sentiments de contraintes).

Des points spécifiques sur des formations, souhaits exprimés pour demander une montée en compétences, et avoir plus de temps.

s faites par les salariés interrogés.

cotation par rapport aux sujets prioritaires.

s, il y a des sujets prioritaires.

la restitution faite, je ne vois pas les problématiques hiérarchisées.

S'agit-il d'une problématique de la charge de travail, de culture d'entreprise changeante de par la techno ?
Sur quoi on doit travailler immédiatement.

o 1 ?

harge, le rachat, les 3 sujets sont à traiter.

r le recours des consultants, est-ce pour de la compétence supplémentaire ou
ffing, ou est-ce une problématique de management ?

pour les projets, ils apportent une expertise.

de senior managers.

clusion de leur verbatim dans la synthèse.

rai rapport, est-ce une synthèse du rapport Stimulus ?

valuation de vie au travail ?

Je n'ai pas vu d'éléments significatifs.

On est en train de construire des pyramides et que pour construire des pyramides, potentiellement il y a des
morts, voilà ce que je comprends.

Est-ce que les salariés sont heureux ou pas à Disney ?

Vous expliquez que les exigences sont fortes, on fait beaucoup de choses, mais à quel prix ?
de vie au travail.

quête entreprise, on remarque une dégradation des critères de la qualité

tie de l'entreprise, y a-t-il des mi-temps thérapeutiques, des arrêts ?

ecine du travail, sont-ils ceux de l'enquête Stimulus ?

nagers et les managers.

négatif.

On a des points graves sur les conditions de travail des salariés.

Je ne suis pas surpris.

Il y a eu des alertes.

J'ai fait un courrier à la vice-présidente le 13 juillet 2023.

Ça fait un an et demi, qu'il y a une absence totale au niveau de la direction, de la vice-présidente, sur des alertes motivées sur l'aspect du directeur.

Sur la restitution il apparaît un management toxique vis-à-vis des salariés.

J'ai vu des salariés détruits au niveau de leur santé.

Une autre salariée partie, complètement détruite au niveau de sa santé.

Ce sujet n'a jamais été traité, malgré que ce fût remonté.

Un autre aspect, sur la charge du travail et l'organisation de travail.

On a alerté sur la charge de travail.

On a une direction défaillante au niveau de cette direction jusqu'au plus haut niveau.

Il est quand même grand temps que la direction agisse.

Là, on a des responsables qui ne prennent pas leurs responsabilités et qui ne mettent rien en place pour t connue depuis au moins un an et demi.

on pour répondre à ces points.

érée, puisqu'elle provient du management.

En tant que représentant de proximité, il est rare que le management vienne se plaindre.

J'ai vu des salariés pleurer, on se dit que quelques gens vont très très mal.

On en a vu quitter l'entreprise.

D'un point de vue humain, en tant que représentant rdp, c'est compliqué, les gens vont mal, et il y a de la p d'appels au secours.

ture à l'accord collectif relatif à la prévention des risques psychosociaux à travers la préservation des conditions de travail et de l'environnement de travail.

On est dans un contexte du travail.

Au niveau de la direction informatique, je vous renvoie au bas de la page 4, point 3.2 les responsables hiérarchiques (encadrement) qu'ils s'imprègnent des différents paragraphes qui sont à la page 5 avant le 3.3 Quelles sont leurs missions, leurs obligations en termes de la préservation de la santé et des conditions de travail des salariés.

C'est lorsqu'ils ont des projets.

Quels sont les éléments qu'ils doivent mettre en place, comment les projets doivent être abordés ? les dimensions sociales, les moyens...

J'ai entendu que la Walt Disney investit et que finalement il serait acceptable de se retrouver avec des salariés subissant des charges de travail excessives.

C'est dommage que vous ne nous ayez pas envoyé l'enquête au préalable.

Il est souhaitable et nécessaire de nous envoyer les documents avant.

Dans ce rapport, on a un management exigeant.

Il est écrit un haut niveau d'exigence et un sentiment de pressions élevées.

Une culture du conflit comme moteur, ce n'est pas serein en termes de bien-être et de conditions de travail.

Un relationnel déstabilisant pour une majorité des salariés, peu de contacts, manque d'empathie.

La rubrique gestion de la charge de travail complexe, on a un ressenti de l'augmentation de la charge de travail, trop de réunions, des sentiments d'urgences, des demandes contradictoires.

On a aussi des difficultés à déconnecter.

On a aussi une augmentation de l'envergure des projets.

Ce ne sont pas des conditions normales.

La charge de travail doit être raisonnable.

Ce n'est pas parce qu'ils sont cadres au forfait jours annuels, qu'ils doivent travailler 13 h tous les jours.

Il y a des salariés en souffrance.

Le soutien, les mesures préventives qui doivent être prises, elles relèvent bien, aussi selon l'accord et les obligations de l'employeur, du rôle des responsables hiérarchiques.

Le manque d'empathie, il s'agit d'une personne, d'un nom.

C'est la deuxième fois, que nous avons une restitution d'enquête tertiaire sur l'IT.

Sur la première enquête, des salariés ont répondu au cabinet Stimulus avoir peur de représailles.

Personne n'a pris la mesure, s'il y a une peur de représailles, de prendre des mesures pour ne plus qu'il y ait cette peur, et que cela ne se répète pas.

Il faut avoir de l'empathie.

Il y a eu plusieurs alertes.

Je tiens à rappeler que la réunion extraordinaire de la CSSCT du 15 octobre a été faite suite à un courrier fait par 4 membres de la CSSCT pour cette enquête tertiaire, d'où une position de la direction et de la partur que nous puissions avoir cette enquête tertiaire.

(présentation du plan d'actions)

impliquée, c'est difficile, on s'est impliqué à construire ce plan d'actions.

Il s'agit d'actions que nous comptons sincèrement mettre en place.

On recrute un coach externe.

Il y a du changement technologique et organisationnel, on souhaite aider au changement en passant par des formations.

Francesca s'est proposée de participer aux meetings.

Sur la proximité, sans doute défailante, on mettra en place des petits déjeuners, des moments de rencontres.
30 ans.

difficile de les laisser plus de TT.

c'est plutôt l'espace de travail.

un cabinet externe ou la RH ?

cela va combien de temps ?

des retours à la CSSCT.

Sur mon accompagnement, Francesca, les RH m'aident, c'est un moment difficile.

On va organiser des town halls (organisation).

La charge de travail, on a des priorités, trouver la capacité à faire et la priorité de l'entreprise, (gestion portfolio), on ne peut pas tout gérer (aux équipes), réduire la charge de travail, c'est de faire moins, et faire plus tard.

On a du recrutement de seniors managers et des experts (difficile).

On va répartir la charge de travail (selon domaine).

Sur la déconnexion, de savoir pourquoi il faut se connecter, assister ou pas aux réunions, envoyer qu'une personne.

On a 2 managers qui arrivent.

réunions mensuelles, des enquêtes primaires en Q2, et suivi à la CSSCT.

la durée pour le directeur et l'équipe ?

(avec le coach).

la direction veut mettre en place un coaching, vu les dégâts, il y a des salariés qui n'ont plus confiance, de la peur de leur direction.

Il faudra regarder ce sujet sur les semaines à venir.

Pouvez-vous inscrire dans le plan d'actions le nombre d'ingénieurs, vous allez recruter, des ingénieurs, des ingénieurs prévus ?

Recrutements de 3 ingénieurs

e plus que dans le code.

n 1 ½ an d'absence de la direction sur les problèmes de l'IT, on suivra les points, n interne ou en externe, si cela ne s'améliore pas.

e la direction générale, du Comex.

Sur FY25, on doit regarder la charge de travail.

nscience mesurée sur la charge de travail.

début de la présentation, la synthèse et analyse sur les éléments recueillis ne se fondent pas que sur des perceptions.

D'après les points remontés, cela se fonde sur des moments vécus, le mot perception n'est pas assez complet.

e de l'enquête ?

cent, il y a A.G partie aussi.

Sur des projets environnementaux, il y a des prestataires partis, on a passé du temps avec, et in fine aucun retour de ce prestataire, il y a un coût, c'est dommage.

Lorsque vous recruterez ces managers, communiquez-leur la réalité et le contexte, plutôt que la perception. Pour le plan d'actions, les clients internes devraient être consultés, informés.

Sur le coach externe, le directeur devrait avoir un coach pour permettre un apaisement et voir des améliorations.

Autour de la table, ces entretiens se sont faits sur la strate seniors et managers, je pensais à plus de visibilité. ½, il faudra un bilan pour voir les améliorations.

it une précaution de langage.

recrutements à être dans le réel et non la perception.

'impression que l'on veut faire des équipes de chefs qui encadrent.
rdre notre identité Disney ?

dites que le mot perceptions est un mot de précaution de Stimulus, on n'est pas que sur de la perception, on est sur des fait réels qui ont impacté la santé mentale et physique des collègues.

Il a été rappelé les alertes faites depuis 1 ½ an.

Un mode de management exigeant, on utilise le mot exigeant, on aurait pu mettre un autre mot plutôt que cet adjectif.

Sur la charge de travail, il y a un postulat.

J'ai une question qui a la responsabilité de la prévisibilité de la charge de travail, des changements importants depuis le rachat de la WDC ? afin que nos collègues ne soient pas impactés sur leur santé par les effets de cette charge ?

Il me semble que c'est la direction de faire de la prévisibilité et des moyens pour éviter ces situations ?

La prévisibilité est un facteur de rps professionnels.

Je le fais le constat, sur le plan d'actions, il y a une nécessité de recruter, c'est une conséquence de cette charge de travail excessive.

Il y a un besoin de coaching.

Matthias, pourras-tu nous envoyer les documents, et que cela soit inscrit au DUERP et au plan d'actions.
ts depuis 18 mois, d'équipes concernés par des enquêtes tertiaires.

itale, la réponse à la question est la direction Sterco de l'activité digitale.

matique, il y a une responsabilité selon l'accord et la loi, sur la prévisibilité de la prévention de la préservation de la santé des salariés, de mettre en place les bonnes mesures, les bons moyens.

Il y a UN FAIT pas UNE PERCEPTION, il y a de la souffrance, on doit avoir une éthique d'humain.

L'organisation n'est pas que de faire du cash, les gains se font aussi par le bien-être et la qualité de vie au travail.

Il y a des acteurs et des actrices au niveau de la DG qui font attention au bien être, à la qualité de vie au travail et à la prévention des facteurs de risques psychosociaux professionnels.

portants.

ciété, exposées, communiquées en interne et en externe, c'est cette considération à avoir sur nos équipes, il faut développer de la considération et de l'accompagnement, de prendre en compte auprès du management.

vec ces salariés ?

mal, c'est important de le savoir.

ns et mettre en place l'enquête primaire.

de sur ces salariés qui ne sont pas écoutés.

es causes racines ne sont pas prises en compte.

Il y a d'autres salariés en souffrance, cela ne relève pas de l'enquête primaire.

Il n'y a pas de cotation sur le risque sur cette restitution.

La restitution est diluée.

parole, il y a des salariés qui ont peur, cela a été dit sur la peur de représailles.

urn-out.

On a fait une restitution telle que fournie par Stimulus.