



	ités :
	ble relations sociales
	gr HRBP
	ss partner
	maintenance dans l'emploi
	mation systems
	real estate

**Réunion ordinaire de la
Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail
de l'établissement Siège du 18 mars 2025**

Horaire début de réunion : 9h30

s-verbal de la réunion ordinaire du 4 décembre 2024 (*)

r

r

r

r

r

s-verbal de la réunion extraordinaire du 8 janvier 2025 (*)

r

(sous réserve)

r

r

r

ur (sous réserve)

s-verbal de la réunion extraordinaire du 6 février 2025 (*)

r

sous réserve)
tion (absence lors de cette réunion)

r

stention (absence lors de cette réunion), alerte sur l'espace de travail dédié pour

r

(absence lors de cette réunion)

ur (sous réserve)

4 Information des membres de la CSSCT sur le recrutement des salariés en situation de handicap au

0 embauches, 60 embauches par mois.

n de l'organisation Technology Onstage & Backstage*

ion (missions)

Plan d'amélioration et objectifs

s documents reçus avec la

c update.

tage des employés, 2 recrutements en cours, sans savoir les postes.

lors de l'envoi du document.

On vérifiera.

On a mis en place des ateliers pour définir les besoins d'améliorations (communication, charge de travail, définir les rôles, organisation par applications...).

Capacité à recruter est très limitée, les titres et les noms de postes ne sont pas connus par le marché.

Regroupement des applications par domaine

rôles sur la technology, réaligner par rapport au digital.

va avoir le suivi budgétaire à suivre, plus de charge de travail.

pproche au cas par cas, il y aura moins à faire sur certains aspects et plus sur

SSCT, en amont du lancement du projet avec les premières pistes d'orientations.

ments d'intitulés de postes, est ce que le salaire sera aligné par rapport au salaire

, on étudiera au cas par cas.

n a des salariés qui sont inquiets.

Il y a des équipes en souffrance. On l'a vu par rapport aux enquêtes tertiaires.

Ça fait plus d'un an que j'ai fait une alerte sociale, par rapport aux difficultés que rencontre le service vis-à-vis de leur direction.

Il y a de l'inquiétude

Sur le rôle de responsable de portefeuille applicatif, on voit des salariés qui passent product owner, il est rôles en français, soit chef de groupe technology.

era au cas par cas.

nt perdre en intérêt sur leur poste actuel.

Sur la stratégie, des salariés vont subir et leur nouveau rôle sera imposé, ou bien la direction leur permettra le choix ?

J'attends des réponses sur cette stratégie.

x.

est le résultat de la concertation avec l'équipe.

Sur le marché, le développement est fait par des éditeurs.

Des salariés qui ne se reconnaissent pas dans le projet, on les aidera, il y a d'autres opportunités.

.

ariés le vivent bien, et ne perdent pas l'intérêt de leur métier, pour ne pas aller sur
létères.

la que l'on passe en amont ce projet.

nous envoyer des documents au préalable et nous présenter d'autres documents en
instance posent des difficultés d'approche pour la bonne compréhension de la présentation.

Ce n'est pas confortable.

On n'est pas sans ignorer sur cette CSSCT, les salariés dont parle le direc [redacted]
concernés par une enquête tertiaire sur les facteurs de risques psycho
particulièrement les managers et seniors managers, ores pour ces changements à venir, il est préférable
que des bonnes conditions soient réunies, de bien-être et de bienveillance.

Il faudrait qu'il y ait le même niveau sur la performance sociale et business.

Sur le changement de métier, passez vous par des avenants de contrat ?

e pas signer qu'est-ce qu'il se passe ?

les mots que tu as utilisé bienveillance et bien être, ce sont aussi des mots que l'on
applique.

Les managers seront impliqués.

S'il y a un changement de métier on fera une modification contractuelle

Un accompagnement individualisé sera mis en place au cas par cas.

rspectives d'évolution professionnelle.

s y a-t-il sur cette organisation ? (Document 4)

taires extérieurs.

L'information concerne les cm de Disneyland.

On a un titre de consultant dans l'organisation.

On veut changer ce titre, c'est confusant.

pour aider, sur certaines expertises.

t ?

e recrutement.

Les recrutements sont longs.

es plans d'accompagnements avec des formations qualifiantes, avec de l'expertise et pour faire progresser, et pour d'autres cadres, il y a des plans d'accompagnement pour dire après plusieurs mois qu'ils ne correspondent pas au rôle, on procède à des mesures. Est-ce un vrai plan d'accompagnement pour faire progresser ou est-ce pour ouvrir à la sous-traitance, à des

évoluer et d'élever l'organisation.

Le métier exercé parfois n'existe plus sur le marché, n'est plus en relation avec le marché.

On souhaite vraiment les accompagner.

Sur la prestation, nous ne sommes pas une entreprise qui fait du code, du développement. qui ont plus de 15 ans, à faire évoluer.

tendu, de product owner ou de responsable d'équipe ?

On a changé de rôle, il n'y a pas si longtemps.

Aussi, de savoir sur les profils de techniciens développeur, ceux sur les cartes bancaires qui vont être ire ?

s salariés en tenant en compte leur appétence.

18 mois pour avoir l'accompagnement pour tous les salariés afin qu'ils se positionnent.

Il n'y a pas de pression.

Les échanges vont se déployer pour permettre les meilleures conditions. changer tous les métiers.

ur un point d'étape du suivi.

r que nous allions ouvrir des discussions avec les salariés.

ration d'un salarié sur un slide.

nt et procurent

de rattachement hiérarchique.

Nous avons l'arrivée de deux nouveaux senior managers.

iveau, procurent c'est avec la supply chain.

collègues, un prisme de directions de penser que tant que ces collègues faisaient ce qui était attend d'eux on faisait avec.

Aujourd'hui, on a des situations de changements de métiers, plutôt de collègues cadres, plus spécifiquement sur Siège, qui savent faire leur métier depuis 20 ans, 30 ans, qui ont répondu aux besoins de l'entreprise, se retrouvent à entendre dire sur des transformations collectives « votre métier a changé », la direction, l'entreprise ne les a pas formés aux besoins de l'évolution de leur métier.

Je rappelle, qu'il y a un droit du travail en France, des obligations de chaque Direction.

La formation des salariés par l'employeur est obligatoire dans le cadre des principes suivants.

Permettre au salarié de s'adapter à leur poste de travail et veiller au maintien de leurs capacités à occuper un emploi au regard de l'évolution des technologies et des organisations.

On a un constat du fait des transformations, on dit ' ils font bien leur emploi, mais aujourd'hui on dit 'leur emploi, métier, ont évolué et ils n'ont plus la capacité de... » et donc pour ne pas arriver à cette situation, l'employeur a l'obligation de mettre en place et d'anticiper les formations pour maintenir leur employabilité et non de le reprocher aux salariés.

Avec ces 18 mois, il y a le temps de bien les accompagner, de mettre en place les formations.

un organigramme pour voir l'organisation ?

'adaptation au poste de travail, l'employeur a des obligations à l'article L6321-1 du code du travail, l'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste, lié au maintien à leur capacité d'occuper leur emploi, avec la mise en place de formations face à l'évolution des technologies, là, c'est le cas de figure, et la prévention de l'obsolescence des salariés.

L'article L4121-1 du code du travail, on est sûr de la protection de la santé mentale des salariés.

Il faudra nous présenter les plans de formations, avec le nombre de salariés et les moyens budgétaires.

Qu'est-ce que la direction projette en termes de formations, combien de salariés et avoir une vraie information

lus de visibilité on vous le présentera.
rmation à vous présenter.

unions avec la hiérarchie, RH, j'insiste sur l'aspect formations.
le présenter à l'instance.

tte présentation ?

Présenter un plan qui pourra être adapté au marché, mais ce serait complètement déconnecter à la restitution de l'enquête tertiaire présentée en janvier.

On entend qu'être par rapport au marché, pour moi au cœur de nos discussions ce sont les salariés qui
u sujet et non le marché.

s présente une organisation globale, j'entends que depuis 15 ans que rien n'est fait
iveau du marché.

Au mois de janvier, on a eu une restitution par rapport à tout le mal-être multifactoriel évoqué lors de l'enquête tertiaire, une quête de sens.

Il y avait des problèmes de communication, de personnes.

Là, je me demande si cette présentation répond aux attentes de l'enquête tertiaire.

Ce qui est présenté est générateur de RPS, sur un temps long 18 à 20 mois.

Plusieurs salariés sont allés voir la médecine du travail.

Des personnes ont été exclues de l'enquête tertiaire, il y a des personnes qui souffrent au travail.

Où sont les réponses par rapport à ces situations ?

ent pas compte.

ion.

projet de l'évolution de l'organisation pour objectif de l'évolution de marché, en
tenant en compte ce qui a été remonté lors de l'enquête du mois de janvier.

On avance sur 2 sujets en parallèle.

L'enquête RPS reste une priorité pour Vincent, on viendra vous faire des retours.

ce qui est prioritaire une organisation sur le temps long ou par rapport à la situation

r l'avancement de l'enquête RPS.

on des salariés qui ne se voient proposer aucune évolution ?
tion qui est déjà humainement compliquée.

, qui ne sont pas que des positions de management.

Il faudra repenser la logique de la division.

On engage toutes les équipes pour le futur de demain.

rché, il y a des besoins de refresh de formation.

es compétences des salariés présents dans l'entreprise depuis 30 ans, je trouve
dommage de ne pas valoriser les compétences des salariés présents depuis des années.

Maintenant il faut parler anglais, il y a 30 ans, ce n'était pas demandé, les salariés n'ont pas a été formés.

Je pense qu'il faut faire monter en compétences en interne, plutôt que de les faire partir.

ent social.

entreprise de faire intervenir des gens de l'extérieur

janvier concernant la restitution de l'enquête tertiaire, nous avons évoqué l'évaluation
primaire sur la prévention des facteurs de risques psychosociaux professionnels pour les autres collègues
que cette évaluation est en cours ?

rs volontaires.

après-midi avec le médecin du travail et après ce seront les tables rondes.

ertiaire, il doit y avoir un suivi.

J'ai été alerté par rapport au plan d'actions, il y a eu des pressions par le directeur, par rapport à la venue
de la VP de l'IT.

J'ai informé la direction des ressources humaines.

Je remonte les alertes.

art de responsabilité.

a rencontré les leaders pour l'avancement du plan d'actions.

le plan d'actions de l'enquête tertiaire, on fait un suivi régulier.

appliqué par rapport à une enquête tertiaire lourde, on voit que ça continue.

uiques technologies et rh.

CSSCT sur les salariés déclarés inaptes au sein de l'établissement*

4^{ème} trimestre civil 2024*

e qui a été électrisée, c'est à adresser au chef d'établissement Food

n est fait des deux côtés.

même.

e le détail de l'analyse ce qui a été fait par le coordinateur en prévention sur Food.

es salariés de déploiement rattachés à SIEGE, c'est une décision faite lors du découpage des établissements pour les élections.

On a des salariés des hôtels, des parcs, de la restauration, des boutiques avec des métiers différents. Pour revenir aux deux accidents significatifs, de CRUSH et de FOOD, on a informé nos collègues des CSSCT de ces accidents, les collègues avaient aussi été informés par les présidents de la CSSCT concernée. éthode.

r.

ne analyse s'il y a une différence d'accidentologie entre SIEGE et les autres établissements.

s de la réunion de juin (Xavier B).

od, 3 Parcs Ops, 2 Boutiques.

Sur l'AT concernant la coupure avec un gant communiqué par Katia, on ne retrouve pas l'accident au 4^{ème} trimestre. (Présentation en juin de l'AT)

e avec les taux de fréquence et de gravité.

aillées est anormal.

8 Suivi des

'enquête tertiaire de la direction immobilière.

Christophe.

resse au président de la CSSCT.

r au DUERP et de le mentionner au plan d'actions en cours.

Ce n'est pas normal.

C'est une enquête tertiaire.

Sur ce DUERP on n'a pas l'intégration de l'enquête RPS sein de l'informatique, réunion extraordinaire de la CSSCT du 9 octobre 2023 et rien sur le plan d'actions.

Ce n'est pas acceptable.

On a deux enquêtes tertiaires et aucune intégration au DUERP et au plan d'actions.

S'il y a une volonté de la direction de faire passer les enquêtes tertiaires, et les membres de la CSSCT vont les oublier, ce n'est pas acceptable. Cette stratégie est dénonçable.

On ne va pas passer quatre années à répéter les mêmes choses.

Vu que tu es président de la CSSCT, est ce que tu as un engagement en tant que président et représentant de la direction, qui doit garantir que le DUERP intègre les différentes situations de l'établissement qui impactent la santé des salariés.

On a Christophe qui intervient sur le suivi du plan d'actions de la direction immobilière.

Mais les documents ne sont pas conformes, il convient d'intégrer les enquêtes tertiaires.

Pour la réunion ordinaire du mois de juin, prends-tu l'engagement d'intégrer ces deux enquêtes tertiaires sur ychosociaux professionnels dont on a fait mention.

Il n'y a pas de volonté de la direction de ne pas mettre au DUERP les enquêtes.

Je vais contacter les services concernés pour que l'on règle ce sujet.

PV CSSCT réunion ordinaire du 18 mars

ualisé doit être toujours à disposition.

le plan d'actions sur les huit facteurs de RPS mis en place avec le management

et les équipes

Clarté des rôles

Prévisibilité de la charge de travail et des dossiers

Rythme de travail

La confiance entre les collègues

Les conflits de rôles

Le soutien du management

La charge de travail

La reconnaissance

Evolution sur un rôle d'une assistante

Attribution des deux formations sur la conduite des projets

On a eu 2 départs, on a pourvu au remplacement de la personne partie en Australie.

Le poste de senior manager est ouvert au recrutement.

L'assistante de département en longue maladie, on a une ouverture de poste pour une affectation temporaire.

On a défini une liste d'une priorisation des projets, avec un nouveau processus de validation.

On a redéfini les missions du scope.

On a travaillé sur la hiérarchisation des priorités sur des projets.

On a reformaté nos réunions d'équipes avec des intervenants internes et externes.

Des efforts faits sur la communication.

Mise en place une nomenclature de priorités des mails.

Arbitrage sur l'attribution des projets

Priorisation des projets et information sur l'aspect stratégique

ôles

is en œuvre, est-ce prévu de faire une évaluation primaire sur la prévention des

é le plan avec les équipes, de trouver des actions complémentaires, de créer du

te est en long arrêt maladie.

ens frustrés.

ées, et leurs besoins pris en compte ?

ace des outils, pour rendre plus pratique pour les équipes.

manager.

ck ?

tions, on met en place des outils, des process, on veut avoir le ressenti des cm.

nêtres à Greenwich.

cement, début fin mars.

anning des travaux ?

s généraux.

tre mars en juin, zone par zone, sur 2 à 3 jours.

nt prévues ?

Pendant la période des changements des fenêtres, les salariés peuvent-ils avoir exceptionnellement plus de

s places sur flex-O pendant les travaux, on autorise au-delà des jours de TT par

ncernant BELLINI ?

nores aux étages, coups de marteau, aux étages au-dessus ou en dessous ?

nêtre, il n'y a pas d'impact aux étages au-dessus ou en dessous.

ICH, on a fait une étude avec l'ergonome, une identification de solutions.
u'il y aura du vent

er la porte, pour que le vent glisse.

uêtes en comité de pilotage, on recontacte les directions pour avoir les enquêtes.

s :

Défaute d'étanchéité sur le toit du bâtiment à GREENWICH

Les actions chez B. FOURNET

Workforce insights

BALOO

nt de fortes chaleurs, c beaucoup de temps pour régler cette problématique.

et du DUERP, sur le DUERP il n'est pas annexé les restitutions et plans d'actions
des évaluations primaires et ce conformément à l'accord portant sur la prévention des facteurs de RPS,
également il manque les codes couleurs du rapport fréquence/gravité, de la page 15 en 2024 on avait les
couleurs jaune, vert, rouge, sur le DUERP 2025 on n'a pas ces codes couleurs.

Sur le plan d'actions en cours, on n'a pas les plans d'actions de restitutions déjà effectuées au comité RPS,
par exemple pour Broadcast, ce n'est pas intégré.

A 5, 6 mois après les restitutions, il en manque, comptabilité, immobilier, marketing, une partie du CRC...
pourquoi ce n'est pas intégré ?

L'accord n'est pas respecté.

On va se retrouver à 2 ans entre l'évaluation primaire et l'inscription au plan d'actions (DUERP) !

Il en manque 6 ou 7, c'est le no man's land.

Le sujet est important, on parle beaucoup de la qualité de vie au travail, de performance sociale.

Il y a un problème de routage.

ue ça bloque.

Il y a quelque chose qui ne marche dans les remontées.
On reviendra sur ce point.

Port annuel CSSCT 2024*

ail.

Nombre d'AT des salariés des entreprises extérieures, on passe de 1 en 2023 à 29 en 2024, quelle explication y a-t-il à tous ces accidents, y a-t-il une cause commune ?

3.1.2 rappels des situations des dangers graves et imminents

Date inscription sur le bas il est indiqué déclenchement d'une enquête primaire, il faut corriger, c'est une enquête tertiaire.

a demandé la porte de GREENWICH, et ce n'est pas en annexe du rapport.

de travail des salariés des entreprises extérieures, il s'agit du rattachement des on extérieure.

ion, concernant l'inconfort thermique et l'impact sur les conditions de travail, on a eu des températures à 13, 14.

Il y a des dysfonctionnements sur les équipements pour le confort thermique pour avoir une température de confort de 20 à 21°.

Les équipements doivent être efficaces.

viter ces problématiques cet hiver.

biances thermiques.

10 Présenta Présentation

CT du programme de l'établissement Siège 2025*

s des fenêtres à GREENWICH

ELLINI.

11 Point d'i

e RPS

n'a pas eu la première présentation en Comité de Pilotage.

de la comptabilité de V.R, on a eu la présentation il y a de ça 5 à 6 mois, et ce n'est pas intégrer au DUERP.

déterminer

Nous recevons par mail les plans de prévention de Plancile, il y est indiqué de cliquer pour le détail du plan, or les membres de la CSSCT n'ont pas accès, un membre de la CSSCT a fait aussi cette remarque, que l'établissement pour l'accès des membres de la CSSCT à Plancile.

tous les membres de la CSSCT puissent avoir le plan par Plancile.

Les membres de la CSSCT évoquent **les difficultés rencontrées par les salariés par rapport au déploiement de DTIME**, outil d'enregistrement du temps de travail