

**PROCES-VERBAL DE LA REUNION EXCEPTIONNELLE DU CSE DE LA MLHG**

**Du 26 JUIN 2020**

Présents :

*Représentant de l'Employeur*

**Carrel Nadège Directrice**

*Délégués 1<sup>er</sup> Collège*

**Laurent OLIVIER**- Elu titulaire - trésorier

**Sabine DUBY** – Elue titulaire - secrétaire suppléante

**Catherine HERNANDEZ** – Elue Titulaire - Trésorière suppléante

**Florence VAYR** – Elue suppléante

*Délégué 2<sup>ème</sup> Collège*

**Frédéric ROLLET** Délégué titulaire

Invité(e)s

**Christine COMMINGES DELPECH** Responsable des ressources humaines

**Anne BOURNAZEL** - Médecin du travail – ASTIA

**Zohra FERET** – Responsable de territoire – antenne d'Aucamville

Excusé(e)s

**Lydie Clément** secrétaire titulaire

**Sophie Sanchez** suppléante

Excusé(e)s

**Sabine GEIL-GOMEZ**, Présidente MLHG

**Pierre Loubet** Inspecteur du travail

**ORDRE DU JOUR**

---

- **Situation de l'antenne d'Aucamville**
- **Questions diverses**

## SITUATION DE L'ANTENNE D'AUCAMVILLE

En préambule, le représentant de l'employeur nous informe que ce CSE extraordinaire fait suite au droit d'alerte exercé par les membres élus du collège salarié auprès de la présidente au sujet des difficultés rencontrées par l'équipe Nord-Est.

Nous avons invité Zohra FERET, responsable de territoire de l'antenne Nord-Est, qui interviendra pour nous présenter le plan d'action et nous laisser un temps au CSE en suivant sur la décision.

Rappel du contexte :

- CSE le 28 janvier 2020, la lecture de l'observatoire de l'absentéisme fait apparaître le nombre d'absences sur ce territoire :
- Des difficultés importantes sur les aspects relationnels et organisationnels.
- La Nouvelle responsable arrivée fin septembre, plusieurs interventions depuis son arrivée de la Direction. Il était donc question de laisser le temps à l'équipe de changer en terme d'habitudes et de s'adapter aux changements (mouvements en terme de mobilité interne)
- Lors du CSE du 13 mars 2020 : il a été convenu que la situation de l'antenne d'Aucamville serait abordée et réévaluée lors des prochains CHSCT. Les élus ont informé la direction qu'ils resteraient attentifs au plan d'action d'antenne proposé et à ses effets positifs attendus.
- 17 mars dernier, soit 4 jours après, et la réunion du 13 mars, la France a décidé d'un confinement généralisé. La MLHG l'a mis en œuvre.

Le confinement a obligé notre structure à recentrer nos efforts sur la continuité du lien auprès des jeunes et de l'offre de service en télétravail.

Pour l'antenne d'Aucamville, la situation a été particulièrement éprouvante, une salariée a été diagnostiquée COVID le 13 mars 2020.

La direction s'est rendue sur site pour informer l'ensemble des salariés (préalablement informés par mail) dès le lundi 16 mars au matin sur la situation et la conduite à tenir. Mise en place de protections et fourniture de gants. Chaque salarié-e-s a pu récupérer ses outils (préalablement désinfectés) et a pu partir un jour avant le reste de la MLHG en télétravail. Stress important sur ce début de confinement, avec une salariée qui a vécu une convalescence difficile.

Pour l'antenne d'Aucamville, tous les salariés étaient équipés d'ordinateurs portables. Certains salariés n'étaient pas équipés du wifi, la MLHG a fourni et livré le matériel nécessaire pour palier à ce manque.

Un CDD a été renouvelé au moment du confinement pour ne pas destabiliser l'équipe. Sur les interactions au sein de l'équipe, un travail a été mené au niveau du standard puisque les 2 assistantes de l'antenne étaient en arrêt maladie. Chaque membre de l'équipe a pu ainsi tenir le standard téléphonique à tour de rôle. La responsable a pu réaliser des visio d'équipe 2 à 3 fois par semaine ainsi que des entretiens individuels, des visios avec la Garantie Jeunes tous les 10 Jours. En l'absence de la responsable de territoire pour congés, l'intérim a été assuré par la directrice et la directrice adjointe en visio. Il n'y a pas eu de moment où les salariés ont été laissés sans management. Et un contact quasi-quotidien a été pris avec la personne malade du COVID.

- Durant cette période difficile pour tout le monde, nous avons dû nous adapter et continuer à œuvrer avec la peur de la maladie et dans des situations de travail pas toujours égales. Le vécu a été différent selon les situations (logement, environnement, composition de la cellule familiale...).

- Des CSE dématérialisés ont été organisés depuis le début du confinement : les 29 avril, 6 mai et 8 juin 2020. Compte tenu du contexte, ils ont été consacrés confinement/plan de déconfinement phase 1 et phase 2 votés à l'unanimité. La situation d'Aucamville n'a pas pu être, de ce fait mise à l'ordre du jour.
- Le passage à la phase de déconfinement a également fait apparaître des difficultés, du fait des mesures restrictives à prendre en compte. La responsable et la directrice adjointe, ont organisé le site le 11 mai pour une reprise partielle le 12 mai : affichage / équipement en gel et masques / désinfection / plan et aménagement du site / réaffectation des bureaux en respect avec les distanciations physiques (matérialisées).
- Il est à préciser que des travaux d'embellissement avait été réalisés pendant le confinement avec un suivi des travaux par la Direction, sans que les salariés en aient été informés afin qu'ils en aient la surprise
- Dès la première semaine, pour la totalité de la structure 87 % des salariés étaient revenus. Pour l'antenne Nord-Est, 65 % alors qu'aucune personne ne bénéficiait d'un certificat d'isolement.
- Il y a eu 2 arrêts maladies sur la période et la salariée en CDD de remplacement n'a pas souhaité reconduire son CDD. Le remplacement a été assuré par l'ensemble de l'équipe sur la prise en charge des portefeuilles.
- Des Echanges approfondis ont eu lieu avec la médecine du travail les 17 et 19 juin derniers avec le Docteur BOURNAZEL (ASTIA) suite aux sollicitations des salariés auprès de la médecine du travail et à la demande d'enquête formulée par le docteur BOURNAZEL auprès de la direction.  
Pour rappel : avant le 13 mars, aucune sollicitation de salariés de l'antenne.
- Ce que la direction retient du diagnostic de la médecine du travail et qu'elle partage totalement ;
  - 1/ Une communication bloquée voire une rupture de communication au sein du collectif
  - 2/ Des affrontements sur la charge de travail et les chaînes d'organisation (le travail des uns impacte celui des autres)
  - 3/ Un mode de fonctionnement « clanique »
  - 4/ Une difficulté à partager une vision du « beau métier », un métier qu'on a tous envie de faire
 Ces difficultés ont toutes été posées préalablement au plan d'action et elles ont défini les axes de travail. Le Plan d'action a été élaboré avec le concours de l'ensemble du personnel de l'antenne, ce n'est en aucun cas un travail unilatéral qui a été réalisé mais au contraire co-construit avec l'ensemble de l'équipe qui sera présenté par la responsable d'antenne Aucamville. Le projet ayant été suspendu en raison de la période de confinement.
- Le 19 juin, la secrétaire du CSE de son départ en congés; la secrétaire suppléante assurera l'intérim pendant son absence. En fin de journée, la direction a reçu un mail mentionnant un droit d'alerte de l'ensemble du premier collège du CSE. Une rencontre a été organisée le mardi suivant entre la Direction et la secrétaire suppléante qui ont décidé de convoquer ce CSE extraordinaire.

La Direction précise que nous sommes tous réunis cet après-midi afin que chacun puisse s'exprimer dans un cadre de sérénité et de bienveillance. Il nous appartient de prendre de la hauteur pour résoudre ces difficultés tous ensemble.

La responsable de l'antenne est invitée aujourd'hui, pour présenter le plan d'action coconstruit par l'ensemble des effectifs de l'antenne. Il sera suivi d'un échange sur les attendus et les possibilités envisagées dont la mise en place d'un coaching d'équipe.

Tour de table:

Rappel de l'objectif par la secrétaire suppléante : il s'agit aujourd'hui de rechercher des solutions. Nous avons été alertés par un grand nombre de personnes sur des pleurs, des larmes, des incompréhensions... Des situations qui nous alarment en tant que membres élus du collège salariés.

On nous rapporte que la situation s'est aggravée. L'état des lieux ne cesse (selon les retours des salariés) de s'aggraver pour des personnes qui s'estiment déjà en souffrance. La semaine dernière, suite à un échange avec le Docteur BOURNAZEL, nous avons été informés de sa requête de déclencher une enquête sur la situation d'une des salariées de l'antenne.

Docteur Anne BOURNAZEL – Médecin du travail – ASTIA

Le Docteur BOURNAZEL reprend les éléments de chronologie:

- Conscience du taux d'absentéisme fort sur cette antenne lors de sa reprise du dossier le jour du CSE du mois de janvier. Pas de transmission particulière de la situation par le médecin précédent.
- En mars, ouverture de l'antenne Sud Garonne – interpellation de la direction par les membres du collège salariés, signalant les difficultés croissantes malgré la mise en place du plan d'action démarré en janvier. Nécessité d'un apport extérieur pour répondre aux besoins ? suggestion : solliciter l'ergonome d'Astia pour s'entretenir avec les membres de la direction pour savoir qu'est-ce qui peut être pertinent et mis en place : lancement d'un audit ? attendre que le plan se mette en place ?
- Arrivée du confinement : télétravail et changements des missions pour certains et ergonome plus disponible pour ce dossier spécifique (sollicité par d'autres instances sur des dossiers urgents).
- Le confinement a fait exploser des situations conflictuelles. Le médecin du travail tient à souligner le fait que l'ensemble des salariés (direction comprise) ont été remarquables de réactivité et de rapidité d'adaptation à la situation complexe. Réactivation de problématiques par la crise sanitaire. Il est donc normal que les choses s'enflamment du fait de la mise en acuité de ce qui dysfonctionne.
- Le docteur BOURNAZEL se dit très en difficulté pour parler de cette antenne, ne connaissant pas les locaux. A la lecture du plan d'action, elle comprend que les locaux étaient exigus et inconfortables et manquaient singulièrement de praticité. Elle n'a pas eu ce plan d'action entre les mains du fait qu'il n'était pas finalisé et donc pas communiqué.
- Le Docteur BOURNAZEL a commencé suite sa participation active aux différents CSE et aux plans de confinement / déconfinement successifs à être repérée comme interlocutrice par des salariés de la MLHG. Des salariés de cette antenne ont pu se rapprocher d'elle et solliciter ses services.
- A la suite d'un malentendu le Docteur BOURNAZEL a formalisé une fiche de visite médicale visant à solliciter une enquête. Cette enquête ne portait pas sur CETTE salariée mais sur la situation globale de l'antenne. La procédure aurait dû être de faire une fiche et ensuite un courrier avec copie aux membres pour la demande de réalisation d'une enquête. « *Dans tous les cas je souhaitais que « quelque chose » se déclenche* ». Que contient le vocable « enquête » : Ecoute, Mise à plat, Accompagnement, Recherche de solutions, Déploiement d'actions, Résolution d'une situation, Mise en place d'action de résolution. A ce stade la médecin du Travail précise qu'elle ne connaît pas le contenu du plan d'action.
- Sollicitée par les élus s'étonnant de sa demande d'enquête sans qu'ils en aient été informés. Le Docteur BOURNAZEL précise que la salariée n'est pas mise en cause. Il s'agit d'une problématique d'antenne. Cette fiche signifiait qu'il fallait que quelque chose soit fait sur l'antenne, car sans action de la part de la structure, l'état de santé de cette salariée présente le risque de se détériorer.

- Il est fait état de violences verbales que le médecin du travail qualifie d'irrecevables, elle s'interroge sur le fait qu'il n'y ait pas eu d'alerte écrite de la part des salariés de l'antenne pour tracer ces violences ? les gens qui sont dans la souffrance ont aussi la responsabilité d'alerter l'employeur, ce n'est pas du ressort unique des élus du CSE. En l'absence de traçabilité écrite, l'employeur ne peut pas intervenir en terme de sanctions. La réponse systématique a été que les salariés ont peur que la situation s'aggrave. Or, la situation est déjà de plus en plus grave.

Cette antenne doit être soutenue par rapport à un risque psycho-social avéré dont les signes et témoignages forts démontrent que quelque chose dysfonctionne. Le Docteur BOURNAZEL confirme que la situation est à un niveau total de blocage en terme de communication qui semble fort sur cette équipe.

La Secrétaire suppléante fait état de 2 choses qui l'ont marquée :

la crise actuelle fait ressortir des difficultés concernant la situation et précise que la situation d'Aucamville a été abordée plusieurs fois, et que le 1<sup>er</sup> collègue avait fait part à la direction de ses inquiétudes quant au mal être notable constaté chez certains de nos collègues. Par ailleurs, les salariés qui remontent des difficultés appréhendent des « représailles » ; Il ne s'agit pas de pointer une personne ou une fonction, nous pensons que ce qui se passe aujourd'hui couve depuis longtemps, avant même l'arrivée de la nouvelle responsable. Les situations conflictuelles existent depuis bien plus longtemps.

La représentante de la direction précise qu'elle n'a jamais eu aucune remontée de salariés.

La secrétaire suppléante fait état d'une communication de manière informelle, à la suite d'un CSE. Un salarié élu vous a fait part de difficultés rencontrés sur cette antenne.

Le médecin du travail précise qu'elle parlait de traçabilité écrite, en aucun cas de remontées orales.

Un élu du collège salarié précise que le changement de manager a aussi entraîné un changement de discours et de pratiques qui ne sont pas forcément bien vécus par les salariés. Le fait qu'on exige d'eux une chose qui n'a jamais été exigée peut être mal perçu et mal vécu.

Une élue collègue salarié indique que le fait d'analyser la situation au cas par cas ne peut être pertinent qu'en fonction de l'historique. Avoir un regard extérieur me semblerait plus juste et plus impartial.

La représentante de la direction répond que l'on ne peut faire régler des problématiques en lien avec le management par quelqu'un d'extérieur.

Une élue collègue salarié fait état de n'avoir eu aucune remontée, elle ne connaît pas les salariés. elle peut comprendre que les salariés aient du mal à exprimer les difficultés rencontrées à la direction sans avoir peur des représailles auxquelles ils s'exposent. Un regard extérieur amènerait des éléments plus objectifs. Elle s'interroge sur le fait que des salariés n'aient pas un lieu où ils puissent exprimer leurs difficultés.

Le médecin du travail répond que ce lieu existe, la médecine du travail a ses attributions. Lorsque cela s'avère nécessaire elle peut exprimer des demandes à la direction : par exemple elle peut demander une mutation lorsqu'elle estime que l'environnement présente un risque pour le salarié. Les salarié-es peuvent aussi avoir accès à une psychologue pour 3 consultations.

La représentante de la direction précise qu'il est de la responsabilité de chacun-e d'entre nous d'exprimer que ça va mal et d'un autre côté contradictoire de ne pas dire de quoi on parle précisément. C'est peut-être

difficile, ça demande du courage mais d'un autre côté comment sortir d'une situation difficile si on ne l'exprime pas dans sa globalité ? Sans ces éléments la direction ne peut pas prendre les mesures qui s'imposent.

Un élu collègue salarié précise que les élus que les salariés cherchaient une écoute de la part d'une personne neutre, c'est aussi une situation difficile. Donc le fait que la médecine du travail ait été beaucoup sollicitée depuis quelques temps s'explique par le fait que nous avons aussi informé les salariés de cette possibilité. Il est question d'une mise en danger des salariés, plus précisément avec un risque RPS que nous qualifions de très fort.

L'élu collègue cadres précise n'avoir pas eu connaissance de cette alerte, c'est la direction qui l'en a informé. Cette situation a été évoquée sur le CSE du mois de mars et qu'une situation d'alerte était pressentie à ce moment. En reprenant le l'historique avec ce début de processus de régulation interrompu par le confinement puis le déconfinement. La situation relatée a servi de révélateur. Il est d'avis de reprendre le processus là où il s'est interrompu. Ce que nous avons commencé collectivement, nous devons le finir collectivement. Il propose de laisser la parole à la responsable d'antenne afin qu'elle nous présente le plan d'action co-construit avec l'équipe.

### **Présentation du plan d'action par la responsable de territoire : Zohra FERET. (cf.annexe)**

La responsable de territoire

Elements de contexte :

« Lors de mon arrivée sur l'équipe en septembre, j'ai informé l'ensemble des salariés en réunion d'équipe que je recevrai chacun d'entre eux afin de faire un point individuel. Que dès que tous les salariés auraient été entendus sur le rôle de chacun, sa vision du métier, ses attendus et les attendus du responsable... un diagnostic serait établi d'où découlerait un plan d'action. Ce plan d'action sera co-construit ce qui permettra d'avoir une vision globale, une vision d'équipe sur ce projet qui a été présenté à partir du mois de janvier. »

Questions des élus :

Elu du collègue salarié : Concernant la disparité de la répartition de la charge de travail, il est question de portefeuilles à 140 et d'autres à 80 jeunes actifs pour un même poste et donc une même fiche de poste. Qu'est ce qui a été fait à ce niveau là ?

REPONSE : les Premiers accueils sont prioritairement adressés au portefeuilles les plus bas de façon à remonter le niveau moyen de portefeuille. Il s'agissait aussi que le maximum de ces personnes en deça arrivent, de manière progressive, à un portefeuille moyen équivalent. A ce jour 2 personnes sur les 6 concernées sont encore en dessous du fait de la situation de confinement et du manque de plage d'accueil physique et des difficultés rencontrées (une salariée en difficulté du fait de son organisation familiale , souplesse accordée puisque compliqué d'être au même niveau).

Elu du collègue salarié : donc on alimente les portefeuilles en dessous de la moyenne avec les PA. Ensuite vous nous avez exposé la mise en place de demi journées d'accueil (8 pour une semaine complète 6 pour une semaine avec RTT). Une demi-journée d'accueil correspond à combien d'entretiens ?

REPONSE

Tout dépend aussi des permanences extérieures : une demi journée de permanence c'est 4 entretiens. Certains ont 1 permanence d'autres en ont 3 et d'autres 4... l'objectif c'était d'homogénéiser l'ensemble des accueils, tous les conseillers reçoivent le matin, une demi-journée est consacrée à la référence et sur les après-midi un accueil était mis en place, d'autres en avaient 2 voire 4.

Le nouveau schéma est : des temps d'accueil le matin pour tout le monde, des temps dédiés pour les références thématiques, et 2 entretiens l'après-midi. Avec toujours une plage d'accueil sans rendez-vous pour chaque conseiller chaque semaine.

L'élu du collège cadres rappelle que le CSE a travaillé sur le sujet de la répartition de la charge de travail. Le plan d'action semble correspondre à ce qui a été acté sur ces groupes de travail.

Elue du collège salariés : le plan d'action a été rédigé et mis en place à votre arrivée. Bien entendu, suite au bilan, et aux entretiens individuels. Des retours ont-ils été formulés par les salariés ? en individuel ? comment cela a-t-il été perçu par l'équipe ? les retours des salariées font état du fait qu'on leur rappelle qu'elles étaient à l'objectif mais se sont vu rappeler les objectifs malgré tout ?

La représentante de la direction se montre étonnée de ce retour, cela a été abordé sur un CSE précédent, cela figure sur le compte-rendu, la réponse aussi.

Docteur Anne BOURNAZEL : c'est un panorama des métiers, de ce qu'on attend... ça centre du coup sur 2 thématiques, l'exercice du « beau métier » et l'équité. Un point cependant semble ne pas avoir été abordé : un retour sur les fragilités des uns et des autres, leur besoin de formation, de montée en compétences. Ce qui aiderait à désamorcer des agressivités.

Il y a beaucoup de transversalités. Du travail de l'un va dépendre le travail de l'autre. De la compétence de l'un va déboucher l'accessibilité à avancer le travail de l'autre. Il faut que chacun des acteurs soit au même niveau de compétences. Cette notion de transversalité ne m'apparaît pas clairement dans le plan d'action.

Je vois un poste qui semble plutôt proche d'un poste de coordination qui se voit confier des tâches de délégations ; il y a des délégations multiples qui pourraient être une façon de ne pas prendre ses responsabilités.

Il semble que les fiches de postes n'existent pas... mais elles ne semblent pas refléter les façons d'exercer les missions. Ça va au-delà de cette antenne, les façons d'exercer au sein des missions locales sont laissées au talent de chacun. Quels sont ces postes sur lesquels il n'y a pas de cadre et où les attendus ne sont pas clairs ?

La représentante de la direction indique que la création de fiches de poste a été un énorme travail. Sur la question de la formation elle rejoint le Docteur BOURNAZEL. Dans ce plan d'action, nous n'avons pas voulu tout pointer et tout mettre en question. La question de la formation est une question extrêmement sensible, donc elle est traitée lors des entretiens annuels. Charge à chacun d'exprimer ses besoins individuels.

Sur la question des fiches de postes, vous parlez de la question de l'emploi ?

Le médecin du travail : Je pense que c'est bien de ce poste dont il s'agit, c'est un poste qui est assez sensible, puisque de là découle l'accessibilité à l'emploi.

La représentante de la direction : On avance aussi sur ce point, nous sommes conscients que tout n'est pas parfait. Ce sont des postes qu'on a mis du temps à construire et qui sont très liés à la conjoncture. Le même poste au mois de mars, n'a plus rien à voir avec celui d'aujourd'hui. Nous n'en sommes plus au même point, la politique actuelle nous oblige à nous orienter et à favoriser l'apprentissage. Nous venons de recruter une chargée de projet qui travaille sur la mise en place de contenus.

De plus, notre convention collective est en train d'évoluer, nous ne souhaitons pas faire une fiche de poste puisque la nouvelle convention risquait de la modifier.

Ces postes ne sont pas en « freelance », il y a quand même des objectifs, Zohra FERET l'a présenté sur la partie emploi : les objectifs et les attendus sont précis. Effectivement, une seule personne est soit à mi-temps soit à temps plein sur ce poste. Des réunions régulières sont organisées sur l'emploi. Il y a peut-être un peu moins de cadre que sur d'autres postes compte-tenu du contexte, mais nos plans d'action sont aussi et surtout départementaux.

Le médecin du travail : l'angle mort de ce plan d'action est qu'il est à visée de redynamisation d'une équipe et il est construit et travaillé en ce sens. Il ne s'agit en aucun cas d'un plan d'action qui vise à la résolution du risque psychosocial. Le plan d'actions doit pouvoir résoudre le blocage total de la communication. On remet de l'équité, du sens, du cadre mais il y a autre chose par rapport à la souffrance exprimée. Je ne vois pas de déploiement à ce sujet.

La représentante de la direction : quand vous m'avez fait état de ce que vous avez vu, ce plan d'action répondait à un certain nombre de points : pour être plus précis les 4 points abordés en préambule. Ces points ont été la base du travail et de la rédaction du plan d'action. Le pré-supposé était qu'à partir du moment où tout le monde est dans le cadre et qu'on rappelle à chacun sa place et son rôle et qu'une fois que tout le monde l'a assimilé, ça va fonctionner car il y a une envie de faire. Ce plan d'action ne permet pas de travailler sur la question de la rupture de la communication. J'ai pensé que de tout remettre à plat et d'y aller par le travail allait recréer de la communication, supposé qu'il y avait une envie de tous.

Elu Collège cadres : Le plan d'action que je qualifierais plutôt de projet d'antenne n'est qu'une étape, une première étape et qui permet de redonner sens au travail. La question du relationnel, des rapports entre collègues nous dépassent parfois complètement. Et réclame une distanciation. Savoir de quoi on parle est important. On a le même langage, un langage métier. Il faut parfois être aidé et laisser du temps au temps pour régler ces difficultés.

Elue collège salariés : le plan présenté au niveau professionnel je pense que tout le monde s'y retrouve. Ce dont il s'agit aujourd'hui, c'est vraiment la communication. Ce n'est même pas une question de distanciation mais il faut avoir recours à un cabinet externe. Sur ce l'intermédiation, pour casser les conflits, que les gens puissent s'exprimer librement pour repartir sur des bases saines. Nous avons pointé ce point depuis un moment.. Ce que nous souhaitons c'est que chaque salarié puisse s'exprimer, qu'il se sente entendu afin que chacun puisse collaborer sur des bases saines et communes. Mais je ne vois pas comment coacher une équipe dont certains individus refusent de se parler. Nous demandons le recours à un cabinet externe.

Représentant de la direction : J'ai écouté ce que les représentants des salariés et vous-même venez d'indiquer : je me range à l'avis général et je suis d'accord pour que nous mettions en place un travail avec un intervenant extérieur neutre qui travaillera cet aspect de communication au sein de l'équipe. Les questions d'organisation restent réglées par ce document qui sont précisées et fixées. Que l'on soit d'accord ou pas, ça reste le ressenti de chacun.

Nous sommes tous d'accord sur ce point. Je vais préparer un pré cahier des charges et lancer un appel d'offre à ce sujet. Nous verrons avec Zohra FERET pour présenter le cahier des charges à l'équipe. Le timing est serré avant la fermeture, mais nous pouvons commencer à rédiger le cahier des charges et être aidé par la médecine du travail en ce sens. Je commence à travailler sur une trame et nous validons rapidement un premier jet afin de recueillir des devis.

Médecine du travail : recours au Dispositif Local d'Accompagnement ?

Représentant de la direction : le DLA s'adresse plutôt à des plus petites structures que nous et vise à définir un plan d'action tel que présenté ce jour donc cela ne semble pas pertinent dans la situation. Ils sont débordés par les demandes d'associations qui cherchent plutôt à survivre. Nous pensons plutôt faire appel à un cabinet privé.

Médecine du travail : vous avez parlé de 2 métiers : psychologue et coach. Vous demandez quoi ?

Représentant de la direction : là, en l'état actuel des choses, je ne peux pas vous répondre. Il faut qu'on se penche plus sérieusement et moins dans l'urgence sur la question. Compte tenu de la situation, ce ne sera pas

les compétences mais la capacité à démêler la situation. La supervision ne fonctionnera que si les gens sont volontaires.

Médecin du travail : ce qu'a signalé l' élu du collège salariés, c'est que nous n'en sommes pas encore au coaching. Mais plutôt sur l'accueil de la parole pour renouer la communication. Et la mise à plat des dysfonctionnements sur le métier.

Elue collège salariés : Ce qui nous semble pertinent c'est de faire appel à un organisme indépendant qui travaille surtout sur la gestion de conflits et leur résolution. Quand on va aller sur l'individu, ça risque de revenir sur l'organisation et l'organisation sur l'individu. Nous avons une piste à vous proposer et un interlocuteur qui travaille en ce sens.

Représentant de la direction : je propose une deuxième solution. Si nous décidons de la mise en place d'une enquête, elle peut prendre 2 formes en individuel ou en collectif. Elle sera menée par moi-même, l' élu du collège cadres et 2 élus du collège salariés. Si nous la faisons de manière individuelle (et je ne suis vraiment pas pour) on va être sûr du dénigrement, on va réentendre ce qu'on a déjà entendu... il faut passer à une autre étape : du collectif en présence de toute l'équipe. On écoute ce qui se passe et on trouve des solutions.

Elu du collège cadres : Nous étions sur des éléments factuels qui faisaient état d'une cristallisation. Il est important qu'on reste sur cette ligne de résolution raisonnée de la situation. Je comprends la charge émotionnelle quand on reçoit les appels et les demandes. La responsabilité du CSE c'est que c'est bien eux et eux seuls qui mènent l'enquête. Je suis membre du CHSCT, et je n'ai aucun écrit à ce jour. Il faut que l'équipe soit informée que nous sommes sur le pont et que nous visons, nous aussi à résoudre ce problème. Nous en avons parlé en mars et sensibilisé sur le sujet et aujourd'hui nous sommes face à une situation d'urgence.

Représentante du collège salariés : je propose que nous libérons Zohra FERET.

Elue du collège salariés : l' élu du collège cadres peut-il préciser son discours ? .

Elu du collège cadres : je dois avoir des éléments concrets et établis avant de me faire mon opinion. Là où on avait une préoccupation partagée et que nous étions en voie de résolution, nous arrivons à une situation de conflits. En outre si un salarié se sent en danger, il va voir son médecin, le médecin du travail, il se protège.

Elue du collège salariés : nous devons tous nous préoccuper de la situation. Nous devons statuer sur ce que nous mettons en place. Aujourd'hui, pour protéger les salariés : est-ce qu'on maintient le droit d'alerte ?

Représentante du collège salariés : L'alerte qui a été donnée sera sur le compte-rendu du CSE. La prise en compte du besoin d'être entendu est présente aujourd'hui et forte. Le fait qu'on ait tous trouvé le temps de se réunir aujourd'hui en est la preuve.

Elu du collège salariés : Je rappelle aussi que le registre des dangers graves et imminents peut être saisi par n'importe quel salarié. Je ne rejette pas ma responsabilité mais en appelle à celle de chacun. Qui mieux que le salarié victime d'un danger grave et imminent peut saisir le registre ? C'est nominatif, il exprime clairement la situation et le danger. Nous sommes tous sur des situations rapportées à travers le prisme des salariés. Je suis plutôt partant pour un plan en 2 étapes. Le plan d'action rappelle le cœur de notre métier. En ce sens il est bien construit. Mais ce plan d'action ne peut fonctionner sur une équipe dysfonctionnelle. Il se doit de recueillir l'adhésion de tous. J'entends qu'on puisse subir un plan d'action et qu'on sente que des décisions managériales sont discutables. Nous ne résoudrons rien en imposant quoi que ce soit. L'action doit démarrer par un déblocage de la situation de rupture de communication.

Elu du collège cadres : le contexte est complètement bloqué. Nous n'avons jamais connu de telle situation. Le confinement a eu un effet dévastateur sur l'ensemble des entreprises. Sur la question de danger grave et

imminent, il faut se référer à la jurisprudence. Pour la méthode, le collège des salariés remontent les questions des salariés. Sur la résolution du problème, mon rôle et notre rôle est d'être en état de veille et d'alerte sur des situations qui vous semblent être un danger grave et imminent. Nous venons d'exposer la situation à l'employeur. Notre responsabilité est de mettre en place un dispositif qui permet de déterminer qu'il n'y a plus de communication. Nous sommes dans notre rôle dans la notion d'alerte, ce que nous avons fait. A l'issue de de l'analyse, nous allons ~~rentrer~~ entrer dans un autre champ qui va provoquer des échanges. A ce jour, nous avons fait notre devoir d'élus.

Médecin du travail : je voulais juste alerter les salariés sur les conséquences de la saisie du registre. Si sa volonté est juste d'être entendu. Il faut le rassurer sur ce sujet. Nous vous avons entendu : élus / direction / médecine du travail. Le plan d'action est une belle vitrine du métier mais ne résoudra pas la situation particulière de souffrance sur l'antenne d'Aucamville. Nous sommes conscients de cette souffrance et nous l'avons rapportée à la Direction. TOUT A ETE ENTENDU, les salariés veulent et doivent être rassurés à ce sujet.

Représentante de la direction : je partage ce point de vue.

Elue du collège salariés : dès lundi les salariés vont revenir vers nous pour savoir ce qu'il en est. Quel discours devons nous tenir aux salariés ? Est-ce qu'on peut recenser et solliciter des cabinets ? quelle démarches pouvons nous entamer.

Représentante de la direction : le compte-rendu en fera état. Lundi le plan de déconfinement sera validé et diffusé. Rien ne nous empêche de travailler sur un écrit qui ne sera pas le compte rendu mais qui dirait les décisions prises ce jour et leur chronologie. Lancer un appel à projet sur l'intervention d'un cabinet extérieur pour une résolution. Insister sur le fait que l'appel d'offre sera lancé avant la fermeture.

Elue du collège salariés : Est-ce qu'on peut s'engager sur un délai ?

Représentante de la direction : Je ne maîtrise pas les agendas des intervenants envisagées. Nous n'allons pas sélectionner le premier disponible pour faire vite les choses. S'engager sur un délai dont nous n'avons pas la maîtrise me paraît dangereux au vue de la situation. La qualité découle de la personnalité et des actions déjà menées en ce sens.

Elu du collège salariés : L'engagement pourrait ne pas porter sur des dates mais sur le déroulé je pense.

Médecin du travail : il manque, à mon avis, une chose dans le mail. Vous devez indiquer le fait que la prise en charge et la prise de conscience est là. Vous devez insister et exprimer de manière très claire la souffrance et l'impact sur l'équipe. Il faut le parler en terme d'accueil de leur souffrance.

Représentante de la direction : Ce sera fait, merci de ce retour.

Elue du collège salariés : Je pense que nous devons rappeler la possibilité qu'ont les salariés de saisir le registre des dangers graves et imminents.

Médecin du travail : je rappelle qu'à tout moment un salarié peut demander à nous rencontrer.

Elue du collège salariés : Je propose que l'élus du collège Cadres se joignent à la rédaction du message lundi.

Représentante de la direction : je propose qu'on rédige ensemble le message et que l'on rappelle aux salariés qu'ils peuvent se rapprocher des élus et de la médecine du travail. Une saisie du registre des dangers graves et imminents n'est pas dénuée de conséquence.

Elue du collège salariés : il semble que la direction a commencé un travail sur une nouvelle organisation du travail. Est-il prévu que les élus soient sollicités ?

Représentante de la direction : Nous rappelons qu'effectivement le CSE sera sollicité sur ce point, l'ergonome interviendra lors d'une prochaine réunion. Nous avons commencé la rédaction d'un document sur lequel nous allons travailler « comment le distanciel a impacté notre mode de travail ». il y aura des groupes de travail sur chaque territoire et même départemental. Faire en sorte que tout monde soit associé dans le cadre de groupes de travail. La question est comment continuer à proposer une qualité de service et comment cette mutation peut être transformée en force et ne pas le subir. Je souhaite que les métiers non présents dans les élus du CSE soient aussi sollicités (fonctions support + assistantes). Nous sortons de la situation d'Aucamville pour laquelle cette réunion a été mise en place.

Médecin du travail : aucune action ne peut impliquer que l'employeur. Toutes les parties prenantes doivent adhérer à la démarches et nous l'avons signalé dès le début.

Responsable des Ressources humaines : nous proposons une réunion du CSE le 22 juillet prochain – matin points CHSCT et après-midi Points CE sur le travail sur le support de la prime d'intéressement.

Représentante de la direction : Le document déconfinement V3 vous a été transmis et je propose que lundi matin nous passions au vote afin de rapidement le mettre en place. 3 axes forts : la reprise en présenciel, nommer un référent COVID et assouplissement des critères en terme de distance (1 mètre entre chaque salarié) et quelques points à la marge. Je vous propose de valider lundi dans l'après-midi afin de vous laisser le temps de recueillir le vote des autres membres présents ce jour. (point sur la procédure à suivre).

Rendez-vous est pris lundi 29 juin après-midi, pour validation du plan de déconfinement , ainsi que de la rédaction commune d'un communiqué à l'attention des salariés l'antenne d'Aucamville.

Fin de la réunion 17h30

