

# CHSCT du 21 Février 2019 dans les locaux de Villeurbanne

# Approbation du PV

Les membres CFDT déplorent le fait que les comptes rendus soient trop « résumé » et « politiquement corrects ».

Les débats du mois de décembre ont été très riches et tendus, cela ne se lit pas dans le compte rendu. Il a fallu insister énormément pour que soit retranscrit l'accusation grave et sans fondement dont l'une de nos membres a été victime de la part de la direction.

Si les salarié(e)s ne peuvent pas compter sur la transparence de leurs IRP, sur qui pourront-ils compter ?

# Réflexion sur l'évolution du Document Unique

Dans le DU de GBS Services, il n'est pas du tout fait mention des risques de harcèlement moral et/ou sexuel.

Il est primordial que nous traitions le sujet.

Il faut bien entendu procéder à une évaluation des risques afin de créer les « solutions » adaptées.

Nous avons bon espoir que cette fois-ci nous arriverons à coconstruire les actions ou à minima dans le pire des cas être correctement informés.

Des actions simples et rapides sont dès à présent possible :

- Afficher les communications du groupe sur le sujet
- Afficher les communications sur le dispositif d'alerte (nous avons fait la demande en local de cette action : elle a été refusée)

Une revue complète de tous les panneaux d'affichage direction nous semble nécessaire.

# Gestion de la formation Cofely

## Par les équipes de Nantes

# Délit d'entrave

Le projet d'intégration de la formation de Cofely a débuté au premier trimestre 2018.

Il a fallu presque 1 an à la direction avant d'en faire part au IRP.

Bien entendu ce projet est venu aux oreilles des IRP locaux de Nantes et Toulouse dès le dernier trimestre 2018 puisque les salarié(e)s des services formations étaient au courant.

Maintenant, le CHSCT est informé, encore une fois après le CE... Mais dans quelles conditions ???

La futur manager est formée dans les locaux de Toulouse par les salarié(e)s Toulousains depuis 2 mois. Les impacts de cette action sur le personnel Toulousain n'ont pas du tout été mesuré par la direction à notre connaissance.

Des intérimaires doivent être embauchés dès février 2019...

Dans le document transmis par la direction, il n'est nullement fait mention de Toulouse ni de ses salarié(e)s, à croire que le site n'existe plus pour GBS...

Dans le document transmis par la direction, le graphique de pilotage du projet fait apparaître le dialogue social en dernier ! Après que la direction ait pris toutes les décisions seules et sans aucune information ni consultation des instances et des OS, quel dialogue peut-il exister ? Sur quels sujets les IRP auront-ils leur mot à dire ? La couleur des murs, des chaises ou l'orientation du mobilier ?

Ce projet et la façon dont il a été mené sont significatifs des méthodes utilisées depuis 2017 par la direction.



## Equipes Formation de nantes

Les équipes Formation de Nantes sont complètement à l'écart des équipes RH du site INSULA.

Cette situation est un point très négatif plusieurs fois remontée par les salarié(e)s et les IRP.

Dans le document donné par la direction, nous n'avons ni plan, ni perspective sur l'installation des 12 nouvelles personnes qui seront bientôt dans le service.

Dans l'organigramme de la future organisation, nous n'avons ni positionnement, ni site géographique !

Si la direction souhaite organiser une réunion extraordinaire du CHSCT (comme annoncé en CE) pour avoir vite fait bien fait un avis, il serait bon qu'elle organise cette réunion sur Toulouse afin de se confronter aux salarié(e)s abandonné(e)s et dans des conditions décentes (planning, délai de prévenances, prise en compte des vacances scolaires etc...).



# Taux d'absentéisme Accidents du travail et de Trajet

Nous avons maintenant assez de recul pour analyser et surtout mettre en place un plan d'action pour minorer les accidents du travail mais aussi de trajets.

Nous souhaiterions donc avoir :

- Un récapitulatif/ comparatif des accidents du travail 2017 et 2018
- Un récapitulatif/ comparatif des accidents du trajet 2017 et 2018
- Une analyse par site géographique bien entendu

Nous souhaiterions la création d'un listing des référents maladie/ handicap et son affichage sur chaque site.

Nous souhaiterions la mise en place d'atelier de travail entre ces référents et les IRP locaux afin d'avoir une politique santé sécurité locale et donc adaptée à chaque site.

# Barème social

Nous pouvons difficilement « juger » du barème social mis en place depuis le 31 janvier 2019.

Encore une fois la direction a agit seule, sans information ni co-construction, ni avec le CHSCT ni avec d'autres IRP.

Nous ne connaissons pas STIMULUS, nous ne sommes toujours pas dans le plan de formation des Risques Psycho Sociaux...

Nous sommes surpris que le site de Dijon ait été le site test du barème social, ce moyen n'est pas adapté à la problématique rencontrée par certains salarié(e)s.

La présentation de l'outil utilisé pour le interroger les salarié(e)s nous a « un peu » détendu sur le sujet car la confidentialité a l'air d'être tenue.

Néanmoins, il faudra à notre sens travailler avec la médecine du travail et les managers de proximité pour trouver les questions adéquats mais surtout pointé du doigts les problématiques rencontrées par les salarié(e)s et trouver des solutions.

# Evolution des effectifs

Dans le document fourni par la direction, nous pouvons voir apparaitre plusieurs faits marquants :

- Sur les sites de Nanterre et Dijon, les sorties sont bien supérieures aux entrées,
- Sur la ligne de finance Ouest, 100% des entrées ont été affectées au site de Nantes,
- Les départs en retraite ne sont visiblement pas remplacés.

Nous avons été très surpris et assez « agacé » par les pourcentages femme/homme chez les cadres car les chiffres étaient favorable aux femmes, choses que nous savons fausse. En effet, même si notre société compte 78% de femmes, chez les cadres elles ne sont que 48%...

Le président du CHSCT nous a tout de suite dit que le document allait être refait car certaines données étaient erronées.

Il est rare que les documents que le président nous fournisse aient des coquilles. Nous avons donc fait preuve de bienveillance et étudierons attentivement les chiffres lors de la prochaine réunion.

Nous en avons profité pour demander des chiffres un peu plus précis par site géographique mais aussi par service. En effet, nous souhaitons pouvoir analyser l'impact en termes de nombres de salarié(e)s des transferts d'activités mais aussi de la digitalisation.