



# Délégation Unique du Personnel Comité d'Entreprise - CHSCT Procès verbal de la réunion du 21 juin 2017

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50

## •Présent-e-s

Président-e CE : Sarah Benazza, DRH  
Véronique Paulin, Chargée de RH

Membres de la DUP : Annette Dehouck (CGT ÉCLÉ), Fabienne Vanmerris (CGT ÉCLÉ), Jean-Michel Greffin (SEP-UNSA), Aziza Khodja (CGT ÉCLÉ), Mikaël Letertre (CGT ÉCLÉ), Vincent Montreuil (SNAPAC-CFDT), Isabelle Riquoir (SNAPAC-CFDT), Aziza Khodja (CGT ÉCLÉ)

Médecin du travail

Maurice Marais (du CD)

Sofiane Aïssou, étudiant, stagiaire en ressources humaines pour le document unique de prévention et la qualité de vie au travail.

## •Excusé-e-s :

Delphine BASSO (CGT ÉCLÉ), Nicolas Gloriant (SEP-UNSA), Marc Dutilleul (SEP-UNSA), Marion Jaffrezic (EPA-FSU), Karine Seguin (SEP-UNSA), Patrick PLUNIAN (EPA-FSU).

---

## Ordre du jour :

### Attributions relatives à l'Hygiène, la Sécurité et aux Conditions de travail

1.1 Adoption du PV de la réunion du 17/05/2017

1.2 Questionnaire Qualité de vie au travail : Analyse des retours

1.3 Document Unique d'évaluation des risques professionnels : présentation du document finalisé

1.4 Point d'information sur les visites d'établissements réalisées par les membres du CHSCT

1.5 Informations et questions diverses

---

Début de séance à 09h30

1.1 Adoption du PV de la réunion du 17/05/2017

Après relecture et corrections, le procès-verbal est adopté à l'unanimité.

1.2 Questionnaire Qualité de vie au travail : Analyse des retours

DRH : sur 116 salariés, nous avons reçu 70 réponses, ce qui est un très bon retour. 4 points d'analyse :

- Renseignements généraux ;
- Les atouts ;
- Les points de vigilance ;
- Analyse complémentaire, focus sur les CDI puis sur les animateurs développement.

Renseignements généraux :

Présentation générale. La situation générique et les spécificités apparaissent déjà.

51  
52 Les atouts :  
53 Première évaluation avant que chacun réalise le questionnaire. En général c'est plutôt positif. La première  
54 approche est plutôt positive, même s'il y a parfois quelques contradictions.  
55 La première contradiction : malgré le positif, 42% estiment que la QVT s'est dégradée depuis 3 ans.  
56 Quelques exemples dans le domaine positif :  
57 Satisfaction des conditions de travail : 63,8 % satisfaits (les OUI et OUI PLUTOT)  
58 Satisfaction missions actuelles : 79,70% satisfaits  
59 Matériel adapté : oui à 84%  
60 Equilibre vie pro/vie perso : oui à 63%  
61 Ambiance de travail : très positif  
62 La direction s'estime plutôt satisfaite des différents atouts.  
63  
64 VM : Cependant, il y a 1/3 des personnes dans le négatif concernant la QVT, et ceci ne doit pas être négligé.  
65  
66 DRH :  
67 Les points de vigilance :  
68 Situés à deux niveaux : la charge de travail et l'encadrement, la réorganisation.  
69 QVT sur les 3 dernières années : 42% précisent que la situation s'est dégradée  
70 Possibilités d'expression sur l'organisation de l'association : 60,9% non satisfaits  
71 Participer à l'élaboration du projet : 46% de non  
72 Réception des informations nécessaires pour bien faire son travail : 40% de non  
73 Activités interrompues souvent par une autre activité non prévue : 72% de personnes concernées  
74  
75 MT : quelles sont ces activités non prévues, et selon quelle fréquence ? Soit les tâches sont mal réparties,  
76 mal estimées au niveau durées, etc ? Points à définir... Le « souvent » est un élément trop fréquent !  
77  
78 DRH : est-ce lié à des périodes de « suractivité » ou est-ce permanent quelle que soit la période ? Ceci est à  
79 estimer.  
80  
81 ML : il arrive régulièrement de recevoir des demandes avec une échéance très courte, alors que ce n'était  
82 pas prévu, quel que soit l'intervenant ou le quémendeur. Parmi les éléments perturbateurs, il peut y avoir  
83 les appels téléphoniques.  
84  
85 MT : tout dépend de l'objet de l'appel : une demande exigeant une recherche pour fournir la réponse est  
86 aussi un élément perturbateur.  
87  
88 ML : si une mission est donnée sans prendre les « imprévus » en considération, le temps quantifié à  
89 l'origine ne peut pas être respecté, car dans le principe, 30% du temps de travail est un « imprévu »  
90  
91 MT : une hiérarchisation doit être claire et le « donneur d'ordre » se doit de connaître la charge de travail  
92 de chacun avec une réelle connaissance et priorisation des tâches. Ceci doit être clair et défini. Ceci peut  
93 avoir une influence négative en cas de « non estimation » ou de mauvaise estimation du temps  
94 correspondant aux tâches.  
95  
96 AK : lorsqu'il y a plusieurs intervenants, il est difficile, pour chacun, de comprendre ou d'estimer, qui est  
97 prioritaire.  
98  
99 MT : le salarié ne doit pas hésiter à en informer sa hiérarchie en cas de surcharge, ceci doit être effectué  
100 par mail afin d'éviter tout problème et d'en conserver les traces.  
101  
102 DRH : notre encadrement bénévoles/salariés est spécifique à l'association, ce qui donne une grande  
103 autonomie aux salariés, cependant, lors de surcharge, n'existe pas forcément de réaction à l'information,  
104 mais aussi un problème de la part du supérieur qui ne sait plus trop comment gérer et identifier le « réel ».  
105 Certains encadrants ne sont pas formés (bénévoles ou salariés – N+1 ou RLE) ou n'appliquent pas les  
106 formations qu'ils ont reçus.  
107

108 VP : le travail d'un « manager » est de manager, mais aussi de gérer ses tâches.... De ce fait, il ne priorise  
109 pas forcément le management.  
110  
111 DRH : les N+1/RLE ont un rôle tampon et se doivent de juger ce qui se fait réellement sur le terrain, en  
112 effectuant des points réguliers. Le manager est sensé savoir réellement ce que fait chacun.  
113  
114 MT : former les managers est bien, mais il faut contrôler cette activité de manager. Manager implique de  
115 prendre du temps avec chacun, évaluer la réalité de la charge de travail et en tirer les conséquences.  
116  
117 DRH :  
118 1/3 des salariés ayant répondu à l'enquête estime que le responsable de répartit pas le travail de façon  
119 équitable.  
120 Suivi et soutien des tâches de chacun : non à 41 %  
121 Il y a un point important à gérer avec l'encadrement concernant charge de travail et répartition.  
122 Mon métier a évolué : oui à 48%  
123 58% estiment que la charge de travail a augmenté.  
124 Concernant les pôles ressources, 35% estiment ne pas avoir été informés et 84% estiment ne pas se  
125 projeter dans ce projet.  
126  
127 MT : on ressent bien l'incertitude sur l'avenir... le « vais-je rester », le « que vais-je devenir ». Ce n'est pas  
128 un PSE mais... le résultat est le même !  
129  
130 DRH : les personnes qui appréhendent et cela crée un état anxieux...  
131  
132 ML : en 1 an et demi, on est au même résultat que si nous avions eu un PSE !  
133  
134 DRH : nous sommes dans un système démocratique, avec propositions, études et réflexions. Cette  
135 méthode, évidemment, dans la culture de l'association a des conséquences puisque ceci nécessite du  
136 temps et laisse des personnes dans l'expectative.  
137  
138 MT : la direction communique étape par étape pour informer les salariés ?  
139  
140 DRH : oui, mais avant une finalisation, il y a de nombreuses études et concertations. On ne peut pas  
141 informer avec des éléments qui ne sont que des suppositions. Seule une information certifiée peut être  
142 transmise et ceci prend du temps en raison des différents intervenants (consultés et décideurs).  
143 Concernant le CE, les informations sont données régulièrement. Concernant le salarié, pouvons nous mieux  
144 faire ?  
145  
146 Maurice : cette réorganisation est « entre guillemets » en raison du peu de personnes concernées, ceci ne  
147 concerne que les pôles ressources. Des informations ont été faites sur des secteurs géographiques  
148 différents, au niveau du CD. Ce n'est pas « tout le monde » qui décide.  
149  
150 DRH :  
151 Focus sur les CDI :  
152 QVT depuis 3 ans : 53% s'est dégradé, 35% est resté inchangé  
153 Dans la globalité, les résultats ne se distinguent pas du reste.  
154  
155 Focus sur personnel pédagogique :  
156 Peu de différences avec les autres personnels  
157 Se projeter dans le projet : 88% de non  
158 QVT depuis 3 ans : 58 s'est dégradé  
159 Dans la globalité, les résultats ne se distinguent pas du reste.  
160  
161 Il est encore possible d'affiner et d'interpréter. Nous pouvons encore nous interroger sur certains points.  
162  
163 VM : et concernant les réponses aux questions ouvertes ?  
164

165 DRH : oui les commentaires individuels ont été analysés et des fortes tendances ressortent pas thème, mais  
166 peuvent correspondre aux interprétations des graphiques.  
167

168 ML : ce questionnaire a été mis en place suite à l'interpellation des délégués syndicaux. Quels sont les  
169 moyens à mettre en œuvre pour traiter les différentes pistes d'amélioration. Il nous faut agir pour que ceci  
170 amène quelque chose, c'est une attente du salarié qui a pris le temps de répondre.  
171

172 DRH : ceci nous a permis de faire un premier état des lieux et de positionner les choses. Quelques sujets à  
173 développer ont été identifiés, notamment les points de vigilance. L'étape suivante sera de commencer à  
174 prévoir quelques actions, voir comment agir. Il est impératif d'y réfléchir puisque ceci ne semble pas être  
175 simple, mais ce sont des actions à étudier et travailler. Nous sommes actuellement à l'étape de la  
176 consultation. Il nous faut confronter nos analyses afin de vérifier si nous sommes sur le même constat.  
177

178 ML : beaucoup de commentaires sont axés sur la charge de travail, la reconnaissance (manque de  
179 reconnaissance), et globalement des problèmes de « management » (non connaissance du travail, non  
180 reconnaissance du travail).  
181

182 MT : le management à « l'affectif » est lié à une incompétence de management, avec les discriminations qui  
183 en découlent, et qui parfois est redondante malgré les formations ! Un manager incapable de ça n'est pas  
184 en mesure de juger !  
185

186 DRH : certains ne veulent pas sanctionner, parfois par affectif, certains sont capables de remercier et  
187 féliciter pour le travail, d'autres ne savent pas remercier mais juste reprocher ! Certains encadrants ne font  
188 pas ce qu'ils doivent faire lorsqu'ils le doivent (sanctions et/ou remerciements)  
189

190 AK : trop souvent, le service rendu de la part du salarié devient un « acquis », puis une tâche attribuée, avec  
191 les reproches qui parfois sont faits.  
192

193 MT : le CHSCT a vocation à gérer les problèmes des salariés, et pas des bénévoles.  
194

195 Maurice : cependant, parfois ce sont des bénévoles qui gèrent les salariés. D'où le coté complexe.  
196

197 MT : l'organisation générale de la structure implique des missions, et ceci doit être structuré, y compris  
198 pour les bénévoles dans le rôle pyramidal, avec la difficulté de ne pas pouvoir imposer aux bénévoles ce  
199 que l'on peut imposer à un salarié.  
200

201 Maurice : le bénévole a des droits et des devoirs et on se doit d'avoir des exigences des deux cotés.  
202

203 DRH : dans notre prochaine réunion, nous ferons des premières propositions concernant les actions à  
204 mener.  
205

206 ML : il faudra prendre en considération des actions liées à la future réorganisation, afin de ne pas « frapper  
207 dans le vide »  
208  
209

210 1.3 Document Unique d'évaluation des risques professionnels : présentation du document finalisé  
211

212 DRH : remercie le travail important de Sofiane ainsi que le résultat. Il nous a apporté ce que nous ne  
213 pouvions pas faire.  
214

215 SA : Rappel de la démarche entreprise en amont.  
216 Les risques :

217 Locaux : intérieur et extérieur  
218 Administratif : posture de travail, charge de travail, fatigue  
219 Pédagogiques : charge, intensité, peu de repos, beaucoup de pression  
220 Techniques : isolement, manipulation, fatigue  
221 Autres risques : psycho-sociaux, tensions, manque de valorisation, baisse de motivation.  
222

223 Risques élevés : fatigue, épuisement, psycho-sociaux, environnement  
224 Risques moyens : entretien des locaux, isolement  
225 Risques faibles : environnement, manipulation des outils  
226  
227 Une présentation détaillée en fonction des structures analysées sert d'appui concernant les éléments  
228 présentés, avec des préconisations en fonction de chaque risque présenté.  
229  
230 DRH : ce travail a été finalisé, et ce travail importé ne nécessite plus qu'une simple mise en forme. Ce  
231 travail de qualité est une énorme avancée.  
232  
233 ML : on retrouve des points similaires qui renforcent les moyens à mettre en œuvre suite au questionnaire  
234 QVT.  
235  
236 MT : le document unique est un très beau travail et je vous en félicite.  
237  
238  
239 1.4 Point d'information sur les visites d'établissements réalisées par les membres du CHSCT  
240  
241 AK : j'ai visité Grenoble et Lyon.  
242 Concernant Grenoble : permanence située dans une cité, le problème est évident, le quartier est un lieu de  
243 « revente ». Pas d'agression, mais de l'intimidation en permanence ..... De nombreuses craintes de la part  
244 de la salariée qui s'enferme. Sa crainte est de dire ce qui ne va pas, et d'en arriver à la suppression de son  
245 poste... elle préfère composer avec les « jeunes » plutôt que de dire que ça ne va pas. L'équipe régionale a  
246 constaté la situation « in vivo » et a fait un courrier à la ville (local gratuit mis à disposition par la ville) qui  
247 est en attente de réponse.  
248 Concernant Lyon : des directives auraient été données à Lyon pour gérer en deux mois la fermeture de  
249 Grenoble. La permanence est en centre ville et a eu un cambriolage dernièrement. Cependant, les locaux  
250 sont grands, fonctionnels et bien situés.  
251  
252 DRH : cette fermeture n'est pas décidée, ni proposée.  
253  
254 AK : il est rappelé qu'en cas d'évènement grave, ceci sera de la responsabilité de l'employeur.  
255  
256 ML : Rennes, Caen, Brest, Lorient ont été visités avec Marion.  
257 Rennes : isolement du lieu de travail, travaille seule, environnement correct. Problème d'entretien par les  
258 bénévoles. Endroit frais l'hiver car peu de chauffage et « bridé ».  
259 Caen : locaux impeccables, risque de l'isolement de l'agent technique, escalier vers l'étage dangereux,  
260 besoin d'un système de protection individuel.  
261 Lorient : locaux en rez-de jardin (semi-enterrés), salles disponibles, environnement calme. Difficultés  
262 d'accès au bâtiment (marches bois) ainsi que pour transport de matériel. Lieux très froids en hiver  
263 (mauvaise isolation et peu de chauffage)  
264 Brest : en cours  
265  
266 1.5 Informations et questions diverses  
267  
268  
269 Fin de séance à 12h40  
270  
271  
272  
273  
274

Jean-Michel Greffin  
Secrétaire CHSCT

