



Délégation Unique du Personnel Comité d'Entreprise - CHSCT Procès verbal de la réunion du 27 avril 2018

1 • Présent-e-s

2 **Président CE** : Saad ZIAN, Délégué général

3 Véronique PAULIN, Chargée de RH

4
5 **Membres de la DUP** : Nicolas GLORIAN (DS SEP-UNSA), Jean-Michel GREFFIN (SEP-UNSA), Marion JAFFREZIC
6 (EPA-FSU), Aziza KHODJA (CGT ÉCLÉ), Isabelle RIQUOIR (DS SNAPAC-CFDT), Pascale SOUSA (DS CGT ÉCLÉ),

7
8 • Excusé-e-s :

9 Marc DUTILLEUL (SEP-UNSA) Vincent MONTREUIL (SNAPAC-CFDT), Patrick PLUNIAN (DS EPA-FSU),

10
11 • Absent-e-s :

12 Delphine BASSO (CGT ECLE),

13
14 • Invité-es :

15 Julien BRUNO

16
17
18 Début de séance à 9h30

19 **Ordre du jour :**

20 **2 Attributions relatives à l'Hygiène, la Sécurité et aux Conditions de travail (le 27 avril à 9h30)**

21 2.1 Adoption du PV de la réunion du 14/12/2017

22 2.2 Point sur les accidents du travail et maladies professionnelles

23 2.3 Référence à la circulaire de 1993, droit d'alerte du CHSCT et nomination d'un expert

24 2.4 Mise à jour du document unique de prévention des risques : point d'avancement

25 2.5 Point sur les dernières visites réalisées par le CHSCT

26 2.6 Point d'avancement des travaux de Julien Bruno : compte rendu des 6 premiers mois de mission

27 2.7 Informations et questions diverses

28
29
30 **2.1 Adoption du PV de la réunion du 14/12/2017.**

31
32 Après relecture, le procès-verbal du 14 décembre 2017 est adopté à l'unanimité.

33
34 **2.2 Point sur les accidents du travail et maladies professionnelles**

35
36 Un premier accident de travail avec une salariée qui a glissé sur une plaque de verglas à Valloire

37
38 Une salariée basée à Morbecque aurait été piquée par une tique, cela a-t-il entraîné la maladie de Lyme ? Une
39 enquête sera ouverte afin de savoir si cela sera reconnu en maladie professionnelle.

40 Un dossier a été ouvert à la CPAM pour éventuellement établir la maladie professionnelle.

41
42 Est-il prévu de faire un traitement préventif pour les autres salariés de la base ainsi que pour les autres
43 animateurs « nature » ?

44 Non pas pour le moment.

45
46 Ne faudrait-il pas faire une note informative sur les risques des piqûres de tiques, etc. ?

47 Cela pose une autre question, peut-on continuer à retirer la tique nous-mêmes aux participants des activités ?

48
49 Il faut être vigilant. Oui si on sait faire et s'il n'y a pas de rougeur sinon il faut appeler un médecin.

50 On peut également se renseigner auprès des agences régionales de Santé sachant que le nombre de cas
51 augmente en France.

52 L'employeur devrait faire une information à ce sujet.

53

54 2.3 Référence à la circulaire de 1993, droit d'alerte du CHSCT et nomination d'un expert

55

56 IR : au vu des alertes, dans nos missions d'élus du CHSCT, un droit d'alerte a été porté (facteurs et état exposés
57 hier) et une alerte avait déjà été faite par les syndicats en 2016, restée sans réponse précise.

58 Demande de la nomination d'un expert neutre pour faire un sondage, relever les éléments qui ne vont pas
59 pour éviter cette succession, cet engrenage d'interpellations. Un expert extérieur pourrait étudier ce qui se
60 passe et proposer des solutions. Cette démarche est une démarche CFDT. Un audit sur la qualité de vie au
61 travail. Ceci est en raison de plusieurs interpellations par des personnes de l'association, et de bruits entendus,
62 mais personne n'osant faire une « demande ».

63

64 JB : demander un audit pour la qualité de vie au travail nécessite d'identifier ce qu'on a à analyser. Des
65 salariés sont venus me voir, mais je peux probablement faire quelque chose si on les envoie vers moi. Je peux
66 faire des sondages, mais on ne m'a pas ressollicité. Je refuse d'imposer des choses aux salariés. Si vous me
67 sollicitez, on fait une analyse de la commande, j'étudie et je vous fais une proposition de retour... Si ce n'est
68 pas possible, on peut ensuite faire appel à un extérieur.

69

70 IR : J'ai la sensation que ce sujet-là, on le met de côté, pour certains ça va, pour d'autres ça ne va pas. Il me
71 semble nécessaire de se mettre au travail. Il peut être bon de faire de nouveau un rappel sur tes missions afin
72 que les salariés aient l'information.

73

74 PS : on a fait un audit il y a quelques années, plus ciblé vers le siège national, j'avoue que les suites ont été
75 partiellement abandonnées. Ensuite on a subi le PSE et certains ne s'en sont pas encore remis. Il y a aussi la
76 situation de l'association. Lors de cet audit, certains avaient peur de parler, notamment aux instances, mais
77 devant le cabinet extérieur, certains ont pu se libérer et s'exprimer. Même si leurs problèmes n'ont pas disparu,
78 le fait de pouvoir parler leur a permis de se sentir bien mieux.... Notamment de par le fait que tout était noté
79 et anonyme. Sans remettre ton rôle en question, je sais que tu es là, mais je ne sais pas comment t'aborder
80 réellement, dans quelles conditions, comment ? Ceci semble vague, pas réellement mis en place, mais je
81 n'aurais pas cette envie de venir vers toi en raison de ton « inclusion » au sein de l'association. Du coup chacun
82 « reste dans son coin »....

83

84 AK : je suis ok avec ce qui est dit, cependant il était prévu de travailler ensemble, notamment concernant les
85 visites de sites à effectuer avec le psychologue. Je ne vois pas de sens de faire appel à un cabinet extérieur,
86 puisque nous avons la ressource Psy « sous la main ».

87

88 JMG : ceci est déjà prévu pour les visites de Chalon et Orléans d'avoir sa présence.

89

90 JB : il faut réfléchir sur la méthode à mettre en place.

91

92 MJ : tant que l'association ira mal, les salariés iront mal.

93

94 **SZ : se pose la question : les causes, qu'est-ce que le mal être**

95 **3 raisons :**

96 **La raison organisationnelle (on est parfois mal organisé...)**

97 **Les opérations : mise en œuvre et moyens d'agir, peuvent être confortables ou générer du stress**

98 **Le psychologique : du relationnel intra ou extra pro**

99 **Dans cette logique, je ne suis pas compétent pour résoudre ni diagnostiquer le problème. Julien est qualifié dans
100 ce domaine.**

101 **Cependant, vous, en tant qu'élus, vous pouvez identifier les problèmes organisationnels et/ou fonctionnels.**

102 **Donc nous n'avons pas besoin à cet instant de dépenser de l'argent pour ça.**

103 **Ma préconisation est la suivante : un audit diagnostique, puis identifie les problèmes, puis préconise des
104 solutions.**

105 **Si on estime que le travail du psychologue ne semble pas convenir, pour des raisons claires et identifiées, dans
106 ce cas on peut envisager le recours à un expert.**

107 **La situation de l'association est hyper-anxiogène, et même en mettant en place des mesures, tant que ceci**

108 n'est pas réglé, rien ne sera en mesure de changer.
109 Il y a aussi des problèmes dans le management qui sont à régler, c'est indéniable.
110 Concernant le siège, je confirme avoir vu un changement radical concernant l'ambiance, mais tout n'est pas
111 réglé. Ceci s'est amélioré en domaine interrelationnel.
112 Donc je propose d'abord la « solution maison » puis voir ensuite.
113 Il nous faut gérer cette frustration.
114 JB : on devrait se planifier ensemble des réunions pour étudier nos moyens d'action et d'analyse. Instaurer
115 cette confiance permettra à chacun de s'exprimer.

117 2.4 Mise à jour du document unique de prévention des risques : point d'avancement

118 A la demande d'un salarié, il y a eu une visite de l'inspecteur du travail et du médecin du travail en décembre
119 2017 au service vacances d'Orléans.

121 **Le document déjà établi va encore évoluer avec l'accueil d'une stagiaire RH.**

123 Point sur les visites des structures par les membres du CHSCT :

- 124 • AK a une demande du centre de VALLOIRE afin que le CHSCT et Julien BRUNO viennent effectuer une
125 visite.
- 126 • ORLEANS, NG et MD doivent s'y rendre

127 En ce qui concerne les risques Psychosociaux, JB va envoyer un support à IR pour transfert aux autres
128 membres du CHSCT.

- 129 • MJ et PP sont allés à BREST, le compte-rendu sera envoyé aux membres du CHSCT dès que les salariés
130 l'auront consulté. La salariée sur place est tutrice de deux services civiques dont les missions ont été
131 décidées par le Responsable Régional Bretagne sans concertation avec la tutrice.
132 La salariée accompagne ces deux jeunes qui n'ont pas de bureaux. A priori, l'association a
133 l'agrément, ce qui veut dire que ces jeunes ne devraient pas se trouver dans cette situation.

135 **Il y a pourtant un contrôle des demandes faites**

136 Il faudra donc veiller à ce que les missions des SC relèvent d'un « besoin projet » et non d'une
137 habitude..

138 Autre information : le bâti va être refait.

140 2.6 Point d'avancement des travaux de Julien Bruno : compte rendu des 6 premiers mois de mission

141 JB : Une première mission très délicate cet été suite à la gestion d'un décès sur un camp avec
142 l'accompagnement du directeur du séjour.

143 J'ai effectué 2 visites, la première sur une demi-journée à Morbecque, suite à des changements de postes, de
144 locaux. Je n'ai pas eu l'occasion de revenir à Morbecque.

145 Ensuite, je me suis rendu aux SV de CAEN.

146 Une première impression « cool » mais des tensions qui viennent de la surcharge de travail pendant l'été et
147 les heures supplémentaires effectuées. Certains salariés effectuent jusqu'à 46 heures par semaine.

148 Lors de ma venue, tous les salariés n'étaient pas présents, ce qui n'a pas été facilitant.

149 Il existe un souci managérial qui créé des tensions et la surcharge de travail pause également souci.

150 Lors de ma visite à Caen, la directrice était malade.

151 La préconisation est d'aller plus loin dans la démarche, peut-être de faire une médiation ?

153 Depuis ces six premiers mois, j'ai été en contact avec 19 salariés, ai effectué 51 entretiens, avec une moyenne
154 de 57 minutes par entretien, ce qui représente 50 heures d'entretien.

155 83% de ces entretiens ont été effectués par skype, 15% par téléphone et 2% physiquement.

156 22% concernent des conflits institutionnels

157 47% concernent la méthode de travail

158 31% sont de type personne et impact sur la vie personnelle.

160 SZ : Le management pose problème, il faut faire attention à ne pas dépasser la ligne rouge.

161 Il faut certainement aller plus loin dans la démarche entamée par le CHSCT.

162 Je précise que je ferai mon travail sans état d'âme si un cadre dirigeant a dépassé cette ligne rouge.

163 Il faudrait mieux requalifier les choses pour pouvoir agir.

164 Il faut être vigilant sur l'identification du problème.

165

166 **2.7 Informations et questions diverses**

167

168 *NG : j'ai relu les comptes rendus de visite, quelles sont les préconisations suite aux constatations des membres*

169 *du CHSCT ?*

170 *Lors du nouveau travail du document unique, les urgences seront à traiter*

171

172 *MJ : A Morbecque, il faudrait aussi être vigilant sur l'accompagnement d'un salarié en particulier.*

173

174 *CAEN : un salarié a effectué 3 jours de formation notamment en rapport avec le port du casque, des*

175 *chaussures de sécurité, etc.*

176 *Il a été très satisfait du contenu de sa formation.*

177 *Le dispositif de sécurité en cas de malaise ou d'accident pour le salarié « matériel » a-t'il été acheté ?*

178

179 *AK : Je souhaiterais vous faire un retour au sujet de la salariée de Grenoble.*

180 *Elle est très contente d'avoir changé de local, est ravie d'aller travailler le matin quand elle se lève dans des*

181 *bureaux partagés à Grenoble.*

182

183

184 *Fin de la séance à 11h50*

185

186

187

188

189

190

191

192

193

194

195

Saad ZIAN
Délégué général



Jean Michel GREFFIN
Secrétaire de la DUP

196

197