Paris, 6 novembre 2015

SGDJ : après les débats, l'action

Le Secrétariat Général Direction Juridique (SGDJ) a fait l'objet d'un rapport de l'inspecteur du travail auquel ont répondu l'employeur et le médecin du travail. En fonction de tous ces éléments, le CHSCT a rendu son avis le 5 novembre, approuvé par les seuls élus UNSA.

AVIS DU CHSCT RENDU LE 5 NOVEMBRE

Synthèse

Au travers des documents remis, le diagnostic porté sur le SGDJ est suffisamment clair et précis pour que le CHSCT puisse se prononcer en faveur de la solution préconisée par le médecin du travail (intervention de l'ARACT, organisme paritaire et neutre) afin d'apporter rapidement des solutions concrètes et de restaurer au plus vite au sein du SGDJ un climat serein.

Le rapport de l'inspecteur du travail remis lors de la réunion du CHSCT du 28 septembre 2015 a soulevé différents problèmes, de natures très différentes, au sein du SGDJ.

La réponse de l'employeur, qui conteste point par point ce rapport, tout en admettant qu'il est nécessaire de « reconstruire un vivre ensemble auquel chacun aspire » et de « mettre en place des mesures concrètes », n'est pas satisfaisante mais jette le trouble. Il en va de même du message envoyé le 27 octobre par la direction du SGDJ à ses équipes.

Les mesures demandées ci-après par le CHSCT visent à restaurer des relations de travail apaisées, à rebâtir des liens et une confiance qui sont aujourd'hui rompus. Pour réussir cette reconstruction, la direction du SGDJ ne doit pas rester dans le non-dit et doit à tout le moins reconnaître qu'elle a pu commettre des erreurs de management.

Les demandes du CHSCT

La priorité doit être accordée aux risques psychosociaux et notamment aux risques encourus par trois salarié(e)s de cette direction et qualifiés de graves par le médecin du travail. Il ne s'agit donc pas de traiter à ce stade de manière exhaustive et détaillée les différents points relevés par l'inspecteur du travail, auxquels l'employeur a apporté des réponses qui nécessitent des approfondissements. Par exemple, les éléments apportés par l'employeur sur les quatre enquêtes évoqués en matière de gestion des RPS ne nous semblent pas refléter la réalité, le CHSCT ayant souvent déploré le manque de plans d'action et de suivi de ces plans d'action, suite à ces enquêtes. Autre exemple, les réponses apportées sur le sujet de la discrimination syndicale devraient être complétées d'un zoom sur la période couvrant exclusivement les mandats (et non pas depuis l'embauche des personnes concernées).

La proposition de l'intervention d'un tiers pour permettre d'évaluer précisément la marche du service, les charges de travail et faire le point sur les modalités managériales, nous semble très insuffisante. Il ne s'agit pas de réaliser une nouvelle enquête, un nouveau diagnostic, un nouvel état des lieux, il y en a déjà eu suffisamment.

Le CHSCT demande que soit mise en œuvre dans les plus brefs délais la proposition du Dr DOMERGUE de l'intervention d'un tiers « accompagnant la ligne hiérarchique dans la gestion de la situation de crise et dans l'élaboration d'un plan d'action, de sa mise en place et de son suivi ». Afin que l'intervention de ce tiers soit indiscutable, le CHSCT recommande de faire appel (comme le préconisait le Dr DOMERGUE, proposition reprise par l'employeur) à l'ARACT (Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) d'Ile de France, organisme paritaire donc indépendant et neutre.

Le CHSCT attend de l'intervention extérieure des propositions visant à améliorer les fonctionnements individuels et collectifs

Le CHSCT attend de la ligne hiérarchique des décisions et des moyens qui démontrent sa volonté d'appliquer ces propositions.

Le CHSCT avait réfléchi à donner à une personne interne à l'entreprise un rôle de médiateur entre des collaborateurs et des managers pour démêler des situations interpersonnelles d'incompréhension et de peur génératrices de souffrances, de perte de confiance et de mal être au travail.

Sans effacer le passé, cela permettrait à chacun de partir d'une situation plus sereine pour envisager son avenir professionnel.

Compte tenu des difficultés d'organisation des 2 missions, le CHSCT demande que cette proposition soit étudiée pour qu'elle fasse partie de la mission confiée à l'ARACT.

Les propositions de former l'ensemble des collaborateurs et des managers à la problématique des RPS, et de favoriser de façon pro-active le développement des mobilités sont prématurées dans l'état actuel de la situation du SGDJ. L'annonce de mobilités à venir pourrait être très mal interprétée dans le contexte actuel, certains collaborateurs pouvant considérer cela comme une menace, une manœuvre visant à provoquer leur départ de l'entreprise.

Ces propositions seront toutefois examinées par l'ARACT et pourront faire partie du plan d'action qui sera mis en œuvre par l'ARACT.

Le CHSCT mandate la secrétaire pour participer à la réunion de lancement avec l'ARACT.

Le CHSCT sera informé du cahier des charges de la mission et de son suivi selon un calendrier et des modalités à définir.

De plus, le CHSCT demande à être informé avant toute communication de la direction du SGDJ portant sur le lancement de la mission de l'ARACT, et ensuite sur ses résultats.

Enfin les propositions faites « « Au niveau de BPCE SA » semblent intéressantes et pourraient, après consultation du CHSCT, être mises en œuvre rapidement.

La recommandation du médecin du travail d'agir dans les meilleurs délais pour apaiser le climat de travail du SGDJ ne peut qu'être soutenu par le CHSCT.

DECLARATION DES ELUS UNSA DU CHSCT

Les élus UNSA du CHSCT regrettent qu'un consensus n'ait pas pu être réuni autour du présent avis, mais considèrent que la mise en œuvre d'une action concrète ne doit pas être retardée.

La situation au sein du SGDJ est clairement établie et les raisons de cette situation ont été identifiées.

Il importe désormais d'y remédier rapidement.

www.unsabpcesa.org

Le bureau UNSA BPCE

UNSA BPCE – 50 av Pierre Mendes France 75013 PARIS
Délégués syndicaux : Hervé BARRET tél : 4 45 34 / Jean-Luc DÉBARRE tél : 4 42 61 / Didier GIRAUD tél : 3 66 08 / Florence PREVOSTEAU tél 4 45 42