

**Réunion extraordinaire du 19 avril 2022**  
**Comité Social et Economique d'Établissement Appli de l'UES CAPGEMINI**  
**Via TEAMS**

**Participation**

Nom	Rôle	Présence
Stephane MISTRAL BERNARD	Elu titulaire	X
Lygie PORCHET DE KERPOISSON	Elue titulaire	X
Alain JAMMES	Elu titulaire	X
Christine CHOVET	Elue suppléante	
Frederic TRIOU	Elu suppléant	
Léna SALAUN	Elue suppléante	
Eric RICARD	Représentant Syndical titulaire	
Elsa SITBON	Représentante Syndical suppléante	X

**Ordre du jour**

1. Information sur la clôture de l'enquête paritaire mise en place conformément aux dispositions de l'article L2312-13 dans le cadre de l'arrêt maladie d'un salarié



Linked in



## Compte Rendu

### **1. Information sur la clôture de l'enquête paritaire mise en place conformément aux dispositions de l'article L2312-13 dans le cadre de l'arrêt maladie d'un salarié**

Invités : Stéphanie Coulnecheff (RH AMS) et Marion Pilliard

En juillet 2019 un salarié protégé a été affecté sur le projet TOTEM et en octobre 2019 présentation et fixation des objectifs projet lui ont été transmis.

Ce salarié a fait des alertes sur sa surcharge de travail qui a abouti à un arrêt maladie de longue durée.

Il a subi une surcharge de travail entre les tâches sur projet, les effets des tâches liées à l'exercice de ses mandats et l'organisation et le mode de fonctionnement propre à ce salarié.

Lors du CSE du 19 novembre 2020 il a été décidé de réaliser une enquête paritaire à la suite de cette alerte.

Les élus s'étonnent que le CSSCT ait été contraint sur les prérogatives d'objectif.

La direction met un point important sur les ordres de mission et les objectifs présents dans Perform.

Pour les élus les ordres de mission ne sont pas les reflets des engagements que doivent avoir les salariés.

Pour les élus toutes les missions doivent être encadrées par un ordre de mission. Dans notre cas l'ensemble des intervenants sur cette mission n'avait pas d'ordre de mission.

Pour la direction pour les ex-Sogeti c'est un débat qui avait été ouvert. Lors d'une mission cumulée les objectifs et les caractéristiques de la mission. Cet ordre de mission prenant en compte ces 2 prérogatives. C'est un vrai sujet à débattre en CSSCT. Lorsqu'il y a une mission chez un client et non dans les locaux il doit y avoir un ordre de mission. Pour les personnes n'ayant pas d'ordre de mission sur cette mission c'est un manquement. Les ordres de mission comportent la partie administrative mais également les objectifs.

Pour les élus la chronologie des événements ne reprend pas les différentes étapes comme les nombreuses alertes faites par le salarié.

Pour la direction tous les éléments ont été repris.

En conclusion de l'enquête il apparaît que les membres élus de la commission et les membres de la direction ne partagent pas intégralement les conclusions relatives à la situation tirées des différentes interviews et de l'analyse de celles-ci.



LinkedIn



Les élus ne comprennent pas que l'accident de travail n'a pas été déclaré en temps. Il faudrait mettre en œuvre un suivi plus vigilant sur les accidents de travail.

La direction indique qu'elle peut émettre des réserves et donc ne peut les déclarer systématiquement mais mettre des points de vigilance et ce depuis ce cas.

Les élus CFE-CGC demande quel document a été transmis à l'inspection du travail et à la Carsat ?

Pour la direction aucun document ne leur a été transmis. C'est une enquête interne.

Pour les élus de la CFE-CGC ce sont l'inspection du travail et la Carsat qui tracent ce genre d'enquête et d'accident du travail. Les institutions doivent déterminer de la décision.

La direction rappelle qu'il n'y a pas eu d'expertise mais enquête où étaient présent un représentant du CSE Appli, un représentant CSSCT, un représentant ICRP et un représentant de la direction.

Pour la direction le rapport d'enquête a été transmis à tous les membres invités et notamment au secrétaire du CSE Appli.

Il y a divergence de point de vue entre les élus et la direction entre il faut faire intervenir la Carsat

La direction a invité le médecin du travail à cet échange qui n'est pas présent. Comme il y a eu alerte cela part à la commission paritaire mise en place mais il n'y a pas eu proposition de transmettre le dossier à la Carsat et à l'inspection du travail.

Les élus regrettent que le document n'a pas été envoyé à l'instant donc à tous les membres du CSE. Il faut mettre en place le processus si une personne se dit blessée moralement c'est un accident du travail et il faut réagir assez vite. Il y a un déficit chez Cap de bien repérer les signaux Alerte santé. Il y a trop de retard sur les prises en compte des alertes et qui de surcroît prend des proportions importantes.

Les élus regrettent que dans la convocation il n'est pas mentionné que l'inspection du travail et Carsat ont été invités.

La direction indique qu'un mail spécifique a été envoyé à la médecine du travail, à la Carsat et à l'inspection du travail dont dépend le salarié protégé. Pour les prochaines enquêtes ce sera fait.

Les membres de la commission paritaire s'insurgent sur le fait que plusieurs alertes sur sa charge de travail avaient été transmises mais pas prises en compte par sa hiérarchie. Malgré cela il a continué à travailler pour satisfaire le client. Le rapport d'enquête dans un premier temps ne convenait pas aux membres de la commission qui refusaient de signer. La direction a fait intervenir Marion pour mettre un consensus sur cette affaire. Le rapport a été revu et finalement signé par les membres de la commission.

La direction rappelle qu'un rapport avait été proposé mais qui n'est pas resté.

Les élus de la CFE-CGC rappelle que lorsqu'une enquête paritaire est mise en place elle doit être tracée. Le règlement intérieur doit être revu pour qu'une procédure soit mise en place pour que



LinkedIn



cela soit tracée et partagée avec toutes les instances. Un droit d'alerte du CSE doit être lancé et discuté avec tous les élus.

Les élus demandent que soit tiré un bilan pour que la durée des enquêtes et que la divergence d'opinion soit respectée.

La direction propose un plan d'actions :

- Un coaching avec
- Sur la partie reskilling mise en place d'une plateforme de formation en cours actuellement. Repositionnement du salarié
- Prise en charge suite hospitalisé
- Changement de Carrer Manager. Point régulier fait mensuellement.
- Poursuivre l'accélération de la formation Santé au travail / QVT auprès des managers de proximité
- Rassurer les personnes interviewées
- Former les engagements managers à la sensibilisation
- En cas d'alerte, systématiser la mise en place d'un suivi rapproché avec le RRH et CM
- Fixer un délai de principe de réalisation des enquêtes à leur ouverture (par exemple 3 mois, à revoir si besoin).

Les élus pensent que pour les sujets RPS (santé au travail) il faut des formations plus vivantes et non en Elearning.

La direction indique que cette formation sera en présentiel avec une sensibilisation importante avec des jeux de rôle...

Les élus demandent le contenu de ces formations ?

La direction rappelle que la formation est disponible sur Next. Cette formation va être mise en place dans le parcours de formation des RRH et des managers.

Les élus de la CFE-CGC demande que soit rajouter : définir un processus de traitement de l'enquête.

Les élus pensent que cette enquête n'est pas suffisante car elle ne reflète pas la raison pour laquelle le salarié s'est retrouvé vraiment dans cette situation.

La direction confirme par les axes d'amélioration définis qui doivent être mis en place. A travers Pulse on cherche à identifier les capteurs d'alertes. On demande l'engagement des peuples afin de mener à bien les projets ce qui parfois pose un problème.

Les élus demandent que lors de désaccord le médecin du travail doit être alertée et faire venir un médiateur pour débloquer les désaccords.

Les élus malgré les alertes regrettent que nous arrivions à ce type de situation. Les propositions d'amélioration ne sont pas suffisantes sur le manque de confiance avec le salarié pour ne pas briser cette ligne qui permet au salarié d'aller mieux et de ne pas arriver à cet état.



LinkedIn



Pour la direction le suivi de coaching, le reskilling vont permettre au salarié de reprendre confiance.

La direction va enrichir les axes d'amélioration qui seront transmis aux membres de la commission paritaire et aux élus pour validation en même temps que le rapport d'enquête ainsi que le rapport d'expertise.

Les élus demandent des retours sur la mise en place des axes d'amélioration.

Les élus de la CFE-CGC propose qu'un psychologue du travail soit contacté dans ce type de situation ou de la médiation collective afin de prendre au plus vite les alertes de santé au travail.

**Pour plus d'informations, contactez la CFE-CGC !**

**Syndicat des Cadres et de l'Encadrement**



LinkedIn

