



Compte rendu CLSSCT du 29 janvier 2025 à Dijon à 9h30

Administration : Lucile Lévêque (Directrice adj), Karine Simonnot (SG), Valérie Ravet (Dialogue Social), Thomas Sauvant (Dialogue Social)

ISST : Frédéric Garcia

CGT, Franck Senée (Secrétaire CLSSCT), Fabrice Charles, Jonathan Bouleau, Pascal Judée, Fabrice Brucker (expert)

CFDT : 5 **FO** : 1 **FSE** : 1

MSP : Romain Courbet (Assistant de Prevention)

Médecin : Secrétaire médicale Nevers

Lecture des déclarations CGT et CFDT

Les sujets évoqués étant en lien avec le point à l'ordre du jour, la Directrice informe que les réponses seront traitées au moment où le point sera abordé.

1. Approbation des CR

Approbation du PV de la CLSSCT du 17 mai 2024

Approbation du PV de la CLSSCT du 24 septembre 2024

Approbation du PV de la CLSSCT du 26 septembre 2024

La CGT informe la direction qu'elle est surprise de voir que les interventions de la CGT ne sont quasiment pas retranscrites dans les 3 PV soumis au vote et que dans ces conditions il était impossible pour notre OS de voter

La CGT demande un délai supplémentaire pour amender les PV car le délai de 15 jours où nous les avons eu en notre possession n'a pas été assez long pour effectuer des recherches dans nos notes. D'autant que certains remontent à plus de 6 mois

La direction s'excuse de la présentation tardive des PV, mais le manque d'effectifs au secrétariat général fait qu'il était difficile de faire mieux

L'arrivée de Thomas Sauvant en remplacement de Régine Giret va soulager les effectifs.

2. Point RPS

Avant d'aborder le point la CGT fait savoir que Mr Brucker a des contraintes d'horaire de train et qu'il fallait impérativement tenir les horaires. De plus la CGT, informe qu'elle demandera le vote d'une motion en adéquation avec l'article 21 de notre RI.

La CGT demande donc à garder 30 min en fin de séance pour échanger sur celle-ci

La direction accepte.

La Direction présente le rapport d'enquête effectué par le Cabinet SEMAPHORES

Pendant la présentation la CGT fait les remarques suivantes :

- A aucun moment les OS n'ont été concertées, ni associées à l'élaboration d'un cahier des charges pour définir la méthodologie
- Les effectifs globaux de la DT, tel qu'ils sont définis dans les unités de travail ne sont pas connus. Cela aurait permis d'avoir une visibilité plus claire. De plus le pourcentage affiché est faux car nous sommes plus de 500 à la DT
- Le temps de réponse par question est beaucoup trop restreint si un atelier est complet. 26 questions pour 12 personnes en 3 h cela laisse 57 secondes par question et par personne pour répondre sachant que les questions ne sont pas envoyées à l'avance
- Les questions sont formulées de manière à ce qu'elles appellent à une réponse binaire, il y a un manque de « *parole libre* »
- En groupe les personnes ne s'expriment pas librement
- La CGT estime que certaines unités de travail ont un nombre de participants largement sous représenté par rapport aux effectifs comme les agents d'exploitation, les CEEP, les barragistes ce qui ne permet pas de faire une synthèse de ces unités non contestable
- A l'inverse certaines unités comme le CODIR, les managers intermédiaires ont une forte participation et « fausse » la synthèse globale de l'étude
- Il est indiqué nulle part que des ateliers ont été annulés, faute de participants (2) et remplacés par des ateliers immersifs. La CGT s'étonne que l'on n'ait pas veillé à ce que les participants aux ateliers immersifs n'aient pas participer à d'autres ateliers. Plusieurs participations fausseraient le résultat de la démarche
- La méthodologie de groupe utilisé par SEMAPHORES est une méthodologie de groupe et ne permet pas de recenser les cas isolés et de leur apporter des réponses individuelles
- La réponse de groupe avec un consensus n'est pas entendable en termes d'analyses des RPS
- La CGT trouve surprenant que l'unité de travail des chefs d'équipe soit la seule à être au « jaune » pour l'insécurité de l'emploi et de travail alors que pour toutes les autres c'est au « rouge ». Ils seront pourtant bien impactés par les réorganisations, fermetures de centres et mobilités
- De même, il est surprenant de voir que pour toutes les unités, le critère « horaires de travail difficile » soient au vert, alors qu'en décembre 2024, le RSU présenté en instance centrale faisait état d'environ 109000 h écrêtées avec une augmentation de 40% en 2023 par rapport à 2022 et avec 69 ETP de moins. Cela doit avoir obligatoirement impacté la DTCB

A la fin de la présentation, la Direction explique qu'elle souhaite mettre en place une commission de suivi avec les OS, la composition est à définir.

La direction donne la parole à Fabrice (intervention en PJ).

La CGT explique que la démarche soulève une multitude de problèmes que notre organisation a signalé à de multiples reprises (manque de moyen, manque d'effectif, surcharge de travail, etc) mais qu'elle a besoin de plus de précisions pour avoir une analyse fine des RPS à la DTCB. Une expertise indépendante telle qu'elle a été effectuée à la DT Nord-Est peut être une solution.

La CGT demande que la motion proposant une expertise en application de l'article 66 du décret 2020- 1427 du 20 novembre 2020 soit soumise au vote.

La CFDT demande une suspension de séance pour clarification de suite de cette démarche

Vote de la motion :

Pour : CGT, CFDT, FO, FSE Abstention : 0 Contre : 0

La direction prend acte de la demande et apportera une réponse

Vote sur l'étude RPS SEMAPHORES :

Pour : 0 Abstention : CFDT, FSE Contre : CGT, FO

Fin de la séance 12h00