Délibération de sortie d'expertise Risque Grave
Réunion exceptionnelle du CHSCT ASTEK du 13 juillet 2017

Le CHSCT s'est réuni ce jour, le 13 juillet 2017 pour examiner le rapport du cabinet Cateis remis le 3 mars 2017 suite à la demande formulée par le CHSCT en date du 16 juin 2016. Rappelons ici que cette demande faisait suite à une première expertise menée en 2013 pour laquelle la Direction n'avait pas engagé de véritable plan d'action, comme avait pu le constater par ailleurs l'inspection du travail (injonction d'Avril 2016).

La demande d'expertise visait à évaluer les facteurs d'exposition auxquels sont actuellement soumis les salariés d'Astek Sud Est et leurs incidences en termes de santé et de sécurité du personnel. L'expertise avait également vocation à comprendre les évolutions organisationnelles actuellement menées par la Direction afin d'en évaluer les impacts sur le risque psychosocial.

Au regard des conclusions de l'expertise, auxquelles nous adhérons pleinement, le CHSCT constate que ses craintes étaient fondées et que le risque psychosocial perdure au sein de l'entreprise sans que les réorganisations ou le système de prévention ne soient en capacité de le supprimer ni même de le réduire de manière significative.

Le rapport d'expertise montre ainsi que :

- Les nouvelles organisations engagées par le groupe Astek ne se déclinent que partiellement sur Astek Sud Est qui ne bénéficie pas des ressources (moyens humains notamment) nécessaires aux objectifs et mettent les manageurs en situation de surcharge.
- Les organisations ne sont pas consolidées et les moyens mis en place ne permettent pas d'en avoir une vision partagée et homogène pour l'ensemble des salariés.
- Le pilotage des réorganisations n'apparait pas clairement structuré et se déploie sans réel dialogue social.
- Les pratiques dénoncées dans la presse en 2016 ont fortement dégradé l'image d'Astek et la confiance des salariés dans l'entreprise sans qu'une politique de communication réellement ambitieuse n'ait permis à ce jour de la réhabiliter.
- L'accompagnement, le suivi et le soutien des salariés en mission restent insuffisants et ne respectent ni les fréquences ni les méthodes prescrites.
- La politique mise en place par Astek n'apporte pas de garantie concernant l'abandon des pratiques dénoncées dans le premier rapport d'expertise, relatives aux pressions et affectations « forcées » suite à une fin de mission. De fait, des salariés ressentent encore des pressions fortes de la part de certains managers pour accepter certaines missions.
- La politique de rémunération et d'évolution professionnelle reste insuffisante.
- La politique de gestion des compétences et des parcours professionnels ne favorise pas les évolutions professionnelles et le développement personnel des salariés.

En outre, nous constatons à la lecture du rapport du cabinet d'expertise Catéis que le système de prévention de la santé des salariés n'est toujours pas suffisant pour traiter les enjeux de santé physique et mentale au travail :

- Absence de politique santé sécurité.
- Insuffisance de pilotage des outils de la prévention.
- Absence de système favorisant le repérage et le traitement des signaux d'alerte.
- Faible coopération des acteurs de la prévention entre eux.
- De fortes tensions au sein du CHSCT entre le président et les membres élus qui ont un impact sur la qualité du dialogue social et du système de prévention.

En conséquence le rapport d'expertise identifie clairement des facteurs d'exposition au risque psychosocial qui étaient pour une large majorité d'entre eux déjà repérés dans le rapport Catéis 2013, démontrant de fait l'incapacité de l'entreprise à les prévenir :

- Charge de travail inadaptée
- Absence de reconnaissance
- Sentiment d'injustice organisationnelle
- Insuffisance du management
- Faible sentiment d'appartenance
- Faible perspective d'évolution professionnelle et salariale
- Absence de fierté de travailler pour Astek
- …

Le rapport Catéis souligne par ailleurs qu'un certain nombre de salariés ont témoigné des troubles et/ou des mécanismes psychosociaux qui impactent leur santé physique et/ou psychologique et leur rapport au travail. Ces conséquences sont directement mises en lien avec les conditions de travail et l'exposition aux risques.

Dorénavant, chaque acteur du CHSCT est pleinement renseigné sur les facteurs d'exposition au risque psychosocial auxquels sont soumis les salariés, la traduction concrète de ces expositions dans le travail, et les troubles de la santé physique et mentale qui en résultent.

Les représentants du personnel au CHSCT tiennent ici à rappeler solennellement que pèse sur l'employeur une obligation de sécurité de résultat et qu'il lui appartient de mettre en place des actions pour pallier les facteurs de risques observés, les difficultés rencontrées dans la réalisation du travail, et les troubles vécus et avérés des salariés.

Compte tenu de la gravité des faits, et du caractère répétitif des problématiques évoquées, **les représentants du personnel au CHSCT sollicitent une réponse écrite et circonstanciée de la part de la Présidente du CHSCT** sur ce qu'elle compte mettre en œuvre et ce qu'elle entend faire très concrètement des préconisations établies dans le rapport d'expertise, soit la présentation d'un plan d'action et de prévention de la santé au travail qui tienne compte des trois niveaux de prévention primaire, secondaire et tertiaire, **au plus tard d'ici le vendredi 18 août 2017**, en intégrant les points suivants :

- Les définitions des actions de prévention et objectifs associés (éradication du risque ou à défaut réduction du risque …), conformément aux principes généraux de prévention tels que stipulés dans le Code du travail
- Les moyens octroyés matériels, budgétaires et humains
- Les délais de mise en oeuvre
- Le(s) responsable(s) de chacune des actions
- L'échéance d'évaluation de chacune des actions
- Les indicateurs de réalisation
- Le suivi des actions et les modalités correctives le cas échéant
- …/…

Ce plan d'action et de prévention de la santé au travail devra être présenté lors d'une réunion extraordinaire du CHSCT et discuté avec l'ensemble des membres du CHSCT afin qu'ils puissent y intégrer des propositions complémentaires.

Compte tenu des prérogatives des représentants du personnel au CHSCT, il sera nécessaire que nous soyons pleinement associés à la mise en œuvre du plan d'actions une fois celui-ci présenté. En effet, c'est dans la concertation de l'ensemble des acteurs et la confiance mutuelle entre membres de la direction, représentants du personnel et salariés que la mise en œuvre d'un plan d'action permettra d'assurer la mise en œuvre réelle d'une politique de prévention de la santé au travail.

C'est dans la mise en œuvre du plan d'action discuté avec les représentants du personnel au CHSCT que nous évaluerons la volonté de la direction d'Astek Sud Est de faire avancer socialement l'entreprise dans le respect de la réglementation en vigueur.

Nous rappelons que comme toute motion votée à l'unanimité des participants en séance, la présente a force exécutoire.

Nous donnons mandat à Monsieur Frédéric Blanc, secrétaire du CHSCT, pour prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution de cette résolution et éventuellement d'engager, pour défendre les intérêts du CHSCT, toutes les procédures administratives ou judiciaires requises.

Une copie de la présente délibération sera transmise aux Inspecteurs du travail et de la CARSAT, aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et au Comité d'Entreprise. Enfin cette délibération sera communiquée sur le tableau d'affichage au sein de chaque établissement d'Astek Sud-Est, à l'adresse de l'ensemble des salariés d'Astek Sud Est et, de fait, annexée au PV de la présente réunion.

Cette délibération est soumise au vote.

Nombre de votants : 3

Résultats du vote :

- POUR : 3
- CONTRE : 0
- ABSTENTION : 0

Frédéric Blanc, secrétaire du CHSCT

Pascal Tadddei, représentant du personnel au CHSCT

Smriti Sonam, représentante du personnel au CHSCT

Sophia, le 13 juillet 2017.

The CHSCT met today on July 13th 2017, to review the CATEIS report submitted on March 3rd 2017 in response to the CHSCT's request of June 16th 2016. It should be recalled here that this request followed an initial assessment carried out in 2013 for which the ASTEK Management had not undertaken a real action plan, as also noted by the Labour Inspectorate (Inspecteur du Travail) (April 2016 injunction).

The request for an expert opinion was intended to assess the exposure factors currently faced by ASTEK Sud-Est employees and their impact on the health and safety. The expertise was also intended to understand the organizational changes currently being carried out by the Directorate in order to assess their impact on psychosocial risk that can be faced by the employees and staffs.

In the light of the conclusions of the assessment, which we fully endorse, the CHSCT notes:

- That it's fears were well founded and that the psychosocial risk persists within the company

- The reorganizational changes and the s or the prevention system installed inside the company were unable being able to eliminate it or even significantly reduce it.