

PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION EXTRAORDINAIRE DU COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DU 20 décembre 2024

Le 20 décembre 2024 à 11h00 s'est réuni le Comité Social et Économique de la Caisse d'Allocations Familiales du Pas-de-Calais au siège, rue de Beaufort à ARRAS et en visioconférence via le logiciel TEAMS.

Étaient présents :

Monsieur Jean-Jacques PION, Directeur

Monsieur Nicolas ROUSSEAU, directeur adjoint

Monsieur Sébastien BRUNO, Secrétaire Général

Membres délibératifs :

Madame Lucie COPPEY, élue CFDT

Monsieur Mathieu SPRIET, élu CFDT

Madame Catherine TAVERNE, élue suppléante CFDT

Madame Chloé SION, élue suppléante CFDT

Monsieur Samuel TOMASI, élu CFTC

Madame Lætitia GOUJARD-LEDUC, élue CFTC

Madame Cindy LEGRAND, élue CFTC

Madame Sarah DUQUESNOY, élue CFTC

Madame Dorothée DOYEN, élue CFTC

Monsieur Nicolas PRZYBYLSKI, élu CFTC

Monsieur Cédric DELMAR, élu suppléant CFTC

Madame Sophie VEROVE, élue FO

Madame Stéphanie MAUBERT, élue FO

Monsieur Sacha LACOSTE, élu FO

Madame Sabrina CAUDRON, élue suppléante FO

Madame Julie GRILLON, élue CGT

Madame Gaëtane LENGLET, élue suppléante CGT

Assistaient également en qualité de suppléant du CSE :

Madame Céline LEU (CFTC)

Madame Annabelle MIELCZAREK (CFTC)

Monsieur Olivier HURTEAU (FO)

Assistaient également à la réunion en leur qualité de représentant syndical (R.S.) au CSE :

Madame Cindy DUBLEUMORTIER (CFTC)

Étaient excusés

Madame Nathalie SAUVAGE, élue CFDT

Monsieur Jean-David ROGEZ, élu CFTC

Madame Bénédicte CORDIER, élue CGT

Monsieur Gregory BAUDRY, élu CGT

I- Droit d'alerte

Monsieur Bruno indique que Madame Desauw n'est pas présente car elle s'occupe des rencontres avec les agents concernés qui ont été programmées aujourd'hui en présence des élus CGT.

Monsieur Pion indique que ce CSE extraordinaire a lieu pour refaire un point de situation et d'information suite au droit d'alerte et à un signalement de suspicion de harcèlement provenant du médecin du travail.

Le sujet a déjà été évoqué lors de la dernière réunion CSE avec la mise en œuvre, tout de suite, d'un certain nombre d'éléments de protection des salariés et de positionnement par rapport au cadre incriminé.

Monsieur Pion indique que depuis ces actions l'un des membres du CSE CGT a saisi la direction sur une alerte concernant un danger grave et imminent sur l'un des agents de la cellule ARIPA avec là aussi une demande d'investigation très rapide et un certain nombre de propositions de personnes participant à ces entretiens.

Il ajoute que le sujet est la question de l'utilisation de ce droit d'alerte et la façon dont sont mis en avant un certain nombre d'éléments d'enquête.

Cette réunion doit permettre d'en échanger et de recueillir le point de vue de chacun avec des vraies questions qui sont de l'ordre du juridique comme sur la gradation de ces alertes puisqu'en tant qu'employeur Monsieur Pion précise qu'il tient à celle du médecin du travail qui est étayée par 11 agents sur l'ensemble du service. Ces éléments ont paru suffisamment important pour qu'une enquête soit lancée.

Monsieur Pion indique que la démarche du droit d'alerte est différente. Elle positionne un agent plus particulièrement qui est mis en avant, sur la démarche d'un élu du CSE. Par contre, sur la façon d'aborder l'enquête qui suit, il faut savoir dans quelles conditions se positionner car un élu a une position syndicale contrairement au médecin du travail.

Il souhaite que cette démarche soit ouverte à d'autres membres du CSE et ce souhait a été partagé par certains élus comme Madame Verove de telle façon que nous ayons, lors de ces enquêtes, un rapport équilibré.

Monsieur Bruno précise que le motif à agir sur les 2 procédures n'est pas le même. Le médecin du travail a effectué un signalement à la suite de l'observation de 11 situations distinctes, en indiquant à l'employeur qu'il y

avait une présomption de faits de harcèlement. Il ajoute que, dans ce cas l'employeur alors qu'il est saisi a un certain nombre d'obligations.

La 1ere est d'informer tous les corps constitués de cet état de fait. Cela a été fait. Et le code du travail prévoit un certain nombre de responsabilités au rôle d'employeur soit de faire cesser, sans délai, le trouble et de mener toutes les investigations nécessaires.

Monsieur Bruno indique que c'est ce qui a été fait, dans l'enchaînement très court entre le 5 décembre et le 10 décembre, pour prendre les mesures de précautions décrites par le directeur et à mener 3 jours d'investigations et 29 rencontres autour de cette question de la lumière qui doit être faite sur ces supposés agissements.

Monsieur Bruno explique qu'il y a eu ensuite un enchaînement avec le DGI et le droit d'alerte qui sont 2 choses différentes.

Le DGI lui s'inscrivant plutôt dans la continuité du 1er acte qui est celui initié par le médecin du travail. En revanche, le droit d'alerte s'en distingue car il porte sur l'approche de l'évaluation des risques psycho-sociaux. Nous ne sommes plus sur une démarche qui porte sur du harcèlement mais bien sur une question d'évaluation de ces risques psycho-sociaux à l'occasion de laquelle, lorsque l'employeur est sollicité, le droit prévoit qu'il doive mener sans délais, avec l'organisation qui le saisit, une enquête qui débouchera sur un rapport conjoint permettant de livrer l'analyse de la situation.

Monsieur Bruno précise que cette enquête n'est pas un document conclusif puisque la responsabilité de l'employeur, ensuite, c'est d'y répondre par la mise en place d'un certain nombre d'actions.

Le débat qui a prospéré, dans l'intervalle, était de savoir si une seule organisation menait l'enquête. Cependant, la situation d'urgence dans laquelle la direction intervient et la période qui n'est pas opportune avec l'approche de vacances de Noël demande à ne pas laisser prospérer une situation.

Monsieur Bruno indique que l'urgence est aussi par rapport au cadre concerné puisque, pendant le temps qui sera pris par ces enquêtes, sa situation reste en suspens même si cette personne n'est pas éloignée du travail et continue à être rémunérée.

L'attachement de la direction à gérer cette situation dans des délais humain a déclenché cette procédure et ce CSE extraordinaire.

Monsieur Tomasi demande à Monsieur Pion s'il a été saisi par un seul élu ou plusieurs élus.

Monsieur Pion répond qu'il ne s'agit que d'un élu.

Monsieur Tomasi répond que s'il ne s'agit que d'un élu, les textes prévoient que ce ne soit que cet élu qui accompagne le directeur dans l'enquête et pas plusieurs élus qu'il aura choisis.

Il ajoute qu'à partir de ce moment, plusieurs élus, comme Madame Verove ou Madame Coppey ou lui-même ont partagé un souhait qui serait que le CSE soit intégré car il est là également pour traiter les conditions de travail. De plus, la CSSCT peut être intégrée au processus puisqu'elle a ces prérogatives.

Monsieur Tomasi souligne que rien n'est écrit sur le sujet dans le règlement intérieur. Il y a donc le droit qui fixe des règles car il y a urgence.

Dans un second temps il est, tout de même, possible d'associer les autres membres du CSE ou la CSSCT, dans un accord qui pourrait être pris et même écrit dans le RI ce qui éviterait qu'on parle en termes d'organisations syndicales car ce n'est pas du tout syndical dans ce cas. Il s'agit d'un élu qui fait une alerte et qui est associé en tant qu'élu.

Monsieur Tomasi a un peu l'impression, compte tenu de la façon dont cela se passe, que cela met en avant le côté syndical, alors que ce n'est même pas, peut-être, le souhait de l'organisation syndicale qui est concernée.

Il pense que cela permettrait d'enrichir le règlement intérieur du CSE et de pouvoir, à l'avenir, envisager ces cas car il semble, un peu se multiplier, puisqu'il y a déjà eu Etaples, il y a quelques mois.

A ce sujet, Monsieur Tomasi précise qu'il a été étonné de la manière dont le sujet a été géré et de la communication. Il pense donc qu'il serait possible d'améliorer la gestion du droit d'alerte.

Monsieur Tomasi souhaite ouvrir ce débat, sachant que ce souhait est partagé par d'autres organisations syndicales.

Madame Verove rejoint Monsieur Tomasi. Les élus Fo sont tout à fait d'accord avec ce qui vient d'être dit.

Madame Coppey et les élus CFDT sont également d'accord. Ils ont aussi été très surpris par la manière dont les choses se sont passées et auraient aimé être associés aux entretiens sur un sujet aussi important.

Monsieur Bruno répond que la direction a bien été saisie par un élu qui est d'ailleurs celui avec lequel la direction mène l'enquête dans un contexte dans lequel l'employeur n'a pas d'expérience quant à la méthode et à la démarche. Cependant, sur l'angle du droit, la direction a souhaité être le plus proche pour ne pas prendre le risque d'entacher cette procédure.

Pour ce qui est de l'avenir à plus longs termes mais aussi sur le sujet du suivi, de la restitution et du partage du dossier actuel, les travaux d'enquête sont destinés à être présentés au CSE et à la CSSCT afin d'être questionné par l'ensemble des élus. Cela deviendra donc une chose collective et chacun aura la possibilité de s'en saisir.

Monsieur Bruno est d'accord sur le fait, qu'à l'avenir, il y ait à réfléchir à une meilleure formulation au sein du RI. Il pense qu'il faudra mener une réflexion plus globale sur ces sujets afin d'améliorer le mode de réaction.

Il souligne que sur ce cas précis et sur le plan de l'action, la direction s'est attachée à respecter ce qui est le droit, accompagnée par un avocat conseil et a une grande volonté de partage sur le sujet.

Monsieur Pion ajoute qu'il est toujours en recherche d'éclairage de la situation avant de passer à des décisions. Il ajoute, que, sur le plan juridique, il y a des éléments différents en termes d'approche qui sont mis en avant par l' élu qui a saisi la direction et en liaison avec l'inspection du travail.

Il ajoute que cela permettra de faire la part des choses entre les processus différents et est d'accord avec Monsieur Tomasi sur le fait de laisser de côté toute accroche syndicale. Il faut se rapprocher d'une neutralité d'approche lorsque l'on est sur des sujets graves.

Madame Grillon rejoint Monsieur Bruno ; lorsqu'il y a droit d'alerte, il y a une enquête conjointe entre les élus qui ont déclenché le droit d'alerte et l'employeur mais pas tout le monde.

Monsieur Pion répond qu'il n'est pas interdit d'imaginer en commun avec l'intégralité du CSE un calibrage des approches sur ces sujets. Il faut se demander si les collègues concernés par le sujet souhaiteraient se retrouver face à plusieurs personnes tel que face à un jury.

Madame Grillon répond qu'elle ne pense effectivement pas que cela faciliterait la discussion pour les personnes reçues en entretien.

Monsieur Pion répond que, tout de même, pour une question de neutralité, il faut se poser cette question et déterminer quel est le procédé à avoir.

Monsieur Tomasi indique que, dans le CSE, il y a la CSSCT, dans laquelle, sans tenir compte du résultat des élections, chaque organisation syndicale a pu être représentée. Il y a donc eu l'idée de travailler tous ensemble sur ces sujets et cela se passe très bien.

Il lui paraît donc assez logique que, dans ce genre de cas, la commission qui est chargée d'étudier ces sujets, puisse se voir confier par le CSE la mission d'être associée.

Il pense également qu'il faut revenir vers le CSE avec les éléments de l'enquête car l'important est d'identifier les risques.

Monsieur Tomasi souligne qu'il est surpris que ce soit le médecin du travail qui, d'un coup, signale 11 cas. Il apprécie qu'on avance sur le sujet aujourd'hui avec ce CSE extraordinaire mais précise qu'il y a 17 élus au CSE et qu'il faut partager ce genre de sujet grave car il y a un cadre global qui doit être mis en place. Il pense que Madame Cordier a sûrement cet avis-là aussi, l'important en tant qu'élu est de faire correctement les choses pour les agents.

Monsieur Bruno indique qu'il apprécie la transparence et pense qu'il y aura de toute façon à prévoir ce qu'est la manière dont on articule la communication et l'intervention de chacun en pareil situation. Néanmoins, il souligne que pour répondre à l'appréhension de Monsieur Tomasi de voir un certain déséquilibre ou un risque d'objectivité qui serait interrogé, il souhaite assurer qu'il veille avec Madame Desauw à ce que le processus garantisse une prise de parole totalement libre, qu'elle se fasse dans un contexte rassurant et bienveillant et qu'elle soit équitable et décorrélée d'une appartenance syndicale.

Madame Verove rejoint à nouveau tout ce qui vient d'être dit que ce soit par Monsieur Tomasi ou par Monsieur Bruno. Les élus FO espèrent que les choses iront bien en ce sens. Elle souligne tout de même qu'ils s'interrogent sur cette procédure qui a été mise en place alors qu'il n'y avait aucune information, aucune action demandée à la CSSCT ni aucune remontée au N+1 ou N+2.

Monsieur Bruno répond que le travail d'enquête concernant le droit d'alerte n'est pas bouclé. En revanche, le travail sur l'analyse de la saisine du médecin du travail l'est. Étant donné que les 2 travaux sont liés, il ne peut se livrer, aujourd'hui, à une présentation des choses. Mais il pense que le fait qu'il y ait émergence de faits que personne n'a pu avoir avant vient d'abord du fait que les personnes qui ont saisi le médecin du travail ont souhaité le faire dans un contexte particulier à l'endroit seul de ce médecin car c'était peut-être pour eux le seul interlocuteur « safe » pour pouvoir évoquer à la fois un problème de santé et le fait qu'ils estimaient que ce problème de santé était lié au travail.

De plus, il y a possiblement un autre fait c'est que parmi les 11 situations, il n'est pas interdit de faire le lien avec le fait que certains d'entre eux ne sont plus dans le service parce qu'absents et sans doute pour maladie.

Monsieur Bruno pense que l'effet conjoint de ces 2 phénomènes a pu mener à une forme de méconnaissance de ce qui pouvait se jouer au sein de cette équipe mais que de toute façon l'ensemble étant placé sous la responsabilité de l'employeur, la conclusion paraît évidente sauf si ce sont

des agissements personnels qui vont conduire à déterminer que ces difficultés découlant d'agissements personnels n'étaient pas demandées par la direction.

Il ajoute que le sujet est plutôt, maintenant, de faire face et d'accueillir la parole qui se libère.

Pour répondre à Madame Verove, Monsieur Pion indique que la direction a suivi la démarche qui est celle du traitement du droit d'alerte en liaison avec l'élu qui en est à l'origine. La question, maintenant, est de l'intégration d'un collectif au travers de ce processus et au travers des instances qui existent sur le sujet et pour mieux partager cette procédure.

Madame Coppey demande si, selon les propos de Monsieur Bruno, elle a bien compris que des conclusions ont déjà été apportées. Elle demande si, à la vue des entretiens qui ont été menés, il a été conclu qu'il ne s'agirait pas de harcèlement.

Monsieur Pion répond qu'il ne donnera pas d'éléments de fond là-dessus.

Monsieur Bruno ajoute que ce qu'il a dit est que le sujet n'est pas, aujourd'hui, de livrer un rapport conclusif puisqu'il n'est pas finalisé. Il n'y aura pas non plus d'analyse de ces rencontres qu'elles soient dans le processus initié par le médecin du travail ou dans celui du droit d'alerte.

Ce qu'il voulait dire c'est qu'il y a bien 2 processus distincts dont les effets et le calendrier ne sont pas forcément les mêmes. Celui soulevé par le médecin du travail a une nécessité à trouver des réponses propres et un traitement dans ses actions qui est spécifique à la réponse à apporter au médecin du travail car il soulève des situations de santé qui seraient ou qui auraient été créées par des agissements de harcèlement. La réponse que l'employeur doit apporter est sur ce sujet-là.

Celui du droit d'alerte est un sujet qui lui aussi est spécifique. Il a sa procédure, son calendrier et il a lui aussi son propre mode d'instruction et de réponse.

Monsieur Bruno souligne que c'est complexe car ces 2 mécanismes sont proches mais distincts et superposent 2 procédures qui concernent le même service, potentiellement les mêmes personnes et des faits qui se rencontrent et se confondent.

Madame Coppey demande comment ce cadre gère le management du service en étant en télétravail et sans possibilité de contact avec ses agents.

Monsieur Bruno répond que c'est Madame Kieken qui assure la reprise des fonctions en sa qualité de N+1. Elle est épaulée par Madame Marmin qui

est, traditionnellement, référent expert technique et qui assure la partie supervision.

Madame Verove demande si les élus peuvent s'attendre à une résolution assez rapide car l'attente peut paraître longue pour les 2 parties.

Monsieur Bruno répond que ce genre de sujet mérite toute l'analyse nécessaire. Même s'il y a urgence il ne faut pas prendre de décisions hâtives. Il ajoute que la direction a l'intention, en tout cas pour ce qui est de la réponse de l'employeur à la saisine de la médecine du travail, de traiter ça dans un délai qui soit le plus raisonnable possible avec un point important posé par le droit qui est le traitement de la situation du manager. Les suites potentielles peuvent mener l'employeur à envisager une procédure disciplinaire et celle-ci est encadrée dans une prescription de 2 mois à partir de la connaissance des faits.

Monsieur Bruno ajoute qu'il s'agit d'un délai court et dans lequel l'employeur n'a pas l'intention de jouer la montre car tout le monde a le droit à de la bienveillance et à un traitement humain de sa situation.

Pour ce qui est du calendrier lié au droit d'alerte, il est spécifique puisque la sphère d'action et de réponse est différente. Il devra par exemple y avoir le retour vers le CSE du rapport d'enquête et la mise en place d'un plan d'action si nécessaire.

Monsieur Bruno souligne que, pour ce cas, le droit ne décrit pas de calendrier spécifique mais indique juste la notion de délai raisonnable avec la nécessité que l'employeur fasse preuve de diligence pour apporter un certain nombre de solutions au fond de ce qui aura été constaté dans le rapport d'enquête. Mais, parallèlement, les 2 calendriers ne sont pas liés et concernant le droit d'alerte il n'y a pas de calendrier défini.

Monsieur Tomasi demande si l'agent à l'origine du danger grave et imminent est en arrêt maladie.

Monsieur Bruno répond que cette personne est en arrêt.

Monsieur Tomasi demande si le fait d'avoir été saisi par ce droit d'alerte met fin à ce danger grave et imminent et quelles sont les actions mises en place pour faire en sorte que la situation ne dégénère pas.

Monsieur Bruno répond que malgré l'absence pour maladie cet agent a souhaité venir à la rencontre de l'employeur. Cette personne a donc eu l'occasion de s'exprimer dans le processus initié suite à la saisine du médecin du travail. Cependant, il ne sait pas encore si cette personne reviendra s'exprimer dans le cadre du droit d'alerte.

Il ajoute que l'employeur estime avoir répondu à la nécessité de faire cesser le trouble en plaçant le manager dans un éloignement physique.

Monsieur Bruno souligne qu'il ne peut pas dire, aujourd'hui, si c'est suffisant par rapport à toutes les difficultés de ce groupe, notamment au niveau relationnel. Cela supportera sans doute une autre série d'actions pour apporter des réponses de fond concernant le fonctionnement de ce groupe.

Mais concernant ce qui est le motif de saisie, l'employeur a apporté les réponses de manière adaptée et calibrée au risque qui avait été soulevé par le médecin du travail.

Madame Verove demande depuis quand la personne à l'origine du droit d'alerte est en arrêt.

Monsieur Bruno répond qu'il ne faut pas inverser les choses. Il y a un droit d'alerte qui a été porté à la connaissance de la direction par un élu sur une situation et cette situation ne fait pas mention ou référence à la notion de harcèlement.

Il n'a pas connaissance de la date exacte d'absentéisme mais cela fait plusieurs mois.

Madame Taverne, qui est affectée à ce service, précise que cette personne est en arrêt depuis moins de 3 mois.

Madame Verove demande si le droit d'alerte concerne, dans ce cas, une situation très ancienne.

Monsieur Bruno répond que le droit ne décrit pas de corrélation obligée dans le temps. Le droit d'alerte peut être porté à la connaissance de l'employeur sur les conséquences d'un fait qui s'est produit dans le passé mais dont les effets se transportent à aujourd'hui.

Effectivement des éléments liés à la vie de ce salarié à l'occasion de son travail ont eu un impact sur sa santé et continue de se produire aujourd'hui.

Monsieur Bruno souligne que dans pareil situation, le droit d'alerte est totalement fondé.

Monsieur Tomasi demande si, par rapport à cette situation et à tous les entretiens qui ont été menés, d'autres agents se sont révélés également être en situation de détresse et si un accompagnement a pu leur être proposé via pro-consult par exemple.

Monsieur Bruno répond qu'il a constaté au travers des entretiens des situations très variables et au moins une situation où l'agent était dans un état de forte émotion et pour lequel l'équilibre personnel était interrogé par la situation actuelle au sein de l'équipe elle-même ou dans le relationnel avec le manager.

En parallèle de la reprise par Madame Kieken de ce service, la RH a refait une mise en avant de l'offre pro-consult et a rappelé que les services de santé au travail étaient équipés d'un psychologue du travail qui pouvait être saisi.

Monsieur Pion ajoute que cette offre est toujours mobilisable quel que soit le moment ou le service.

Madame Taverne demande s'il est possible pour les agents de ce service de s'exprimer par écrit car certains ont des choses à dire mais n'oseront pas rencontrer Monsieur Pion, Monsieur Bruno ou Madame Cordier.

Monsieur Bruno répond que, dans la mesure où le droit ne prévoit pas de forme, la réponse est oui. Il souhaite cependant réaffirmer que ces collègues n'ont pas de craintes à avoir.

Madame Taverne répond qu'il y a beaucoup de personnalités différentes et que cela peut être difficile pour certains.

Monsieur Bruno comprend et rappelle qu'il est possible de s'exprimer par écrit. Néanmoins, il a bien affirmé lors du passage dans le service la nécessité de s'exprimer. Même s'il respecte le volontariat, il constate que cela peut faire du bien d'être écouté.

Monsieur Tomasi demande si les agents qui auraient quitté le service depuis 1,2,3 ans ont aussi été questionnés car il y a peut-être un lien entre ces départs et la situation du service.

Monsieur Bruno répond que les agents qui sont partis ou qui ont connu des difficultés ne se sont pas exprimés dans ce cadre-là. Cependant l'approche a été assez large en qui concerne les anciens managers par exemple mais moins pour les anciens agents. Cependant, certains qui y sont à l'heure actuelle ont pu émettre le souhait de quitter le service.

Il souligne que lorsque 29 personnes sont rencontrées spontanément il n'est pas difficile de se faire une idée de la réalité des rapports avec le manager dans ce service. Il ne ressent donc pas le manque d'informations.

Monsieur Pion propose à Monsieur Tomasi, concernant l'exercice du droit d'alerte, de travailler dans le cadre du CSE à une évolution du règlement intérieur afin d'avoir une méthode.

Monsieur Tomasi est d'accord pour que les élus travaillent ensemble sur le sujet mais il faudra convenir d'un calendrier car il y a déjà d'autres sujets à retravailler dans le RI notamment sur les œuvres sociales. Il propose de profiter de ce travail déjà prévu pour réfléchir à ce sujet.

Il ajoute qu'il y a déjà plusieurs élus qui souhaitent une évolution, il suffira de se mettre d'accord sur le fait qu'il faut accompagner les textes législatifs qui sont clairs.

Madame Coppey demande si une suite a déjà été envisagée si le harcèlement n'est pas justifié car il sera tout de même difficile aussi bien pour le manager que pour les agents de revenir dans ce groupe.

Monsieur Pion répond qu'il ne peut partager, à l'heure actuelle, aucune information sur l'état de la réflexion. Il rappelle que nous sommes encore en cours d'enquête et aucune décision n'a encore été prise. Il faudra pour cela avoir les éléments définitifs. Pour le moment c'est prématuré.

Madame Coppey répond que, pendant les entretiens, les agents ont été questionnés pour revoir les conditions de travail. Elle rappelle que l'alerte a déjà été donnée à plusieurs reprises, en réunion CSE, sur la situation de ce service. Elle précise que le manager doit gérer un groupe de 47 agents.

Monsieur Pion répond qu'il intégrera dans la réflexion et dans les décisions à venir l'ensemble de ce qui a pu être dit ou écrit.

Monsieur Bruno ajoute le questionnement des agents sur leur point de vue de ce qui serait à améliorer est réel et normal sur le plan des différents constats qui ont pu être fait. Cependant, il insiste sur la différence de traitement entre la procédure initiée par le médecin du travail, pour laquelle la réponse sera oui ou non y a-t-il des faits de harcèlement. Si ce n'est pas le cas, il relève de la responsabilité de la direction d'en tirer toutes les conclusions.

Concernant l'organisation et l'amélioration des conditions du service, il s'agit d'un plan d'action qu'on retrouvera dans l'approche nourrie par les 1ers entretiens et par le rapport d'enquête rendu par l'élu qui a saisi la direction et qui sera présenté et débattu en CSE.

La situation personnelle et l'avenir du manager ne sera pas mis en débat en réunion du CSE car ce n'est pas l'objet.

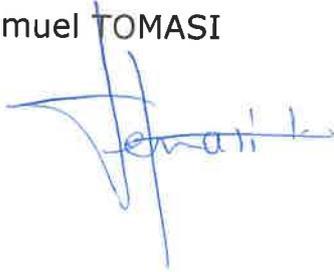
Le sujet du plan d'amélioration qui découlera des analyses faites n'est pas sur le même calendrier car il y a des réflexions qui mène à agir rapidement et d'autres qui demanderont plus d'organisations.

Monsieur Pion propose à nouveau à Monsieur Tomasi d'organiser la réflexion autour de l'évolution du règlement intérieur du CSE pour trouver une articulation plus claire qui pourra être affichée et connue.

A 12h15 l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

Le secrétaire du CSE

Samuel TOMASI

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Samuel Tomasi', written over the printed name.

PV approuvé à la majorité lors de la réunion CSE du 23/01/2025 :

- 12 votes favorables
- 2 abstentions (Grégory Baudry et Bénédicte Cordier car absents à cette réunion le 20/12/2024)

Madame CORDIER souhaite voir figurer qu'elle considère que le PV ne reflète pas la réalité de ce qui a été vécu.

