PV de la réunion CSE du jeudi 15 février 2024

PRÉSENTS : M. Jérôme BLOKKEEL, Chef d'établissement de l'institution St Jude et coordinateur de l'OGEC ECA Saint Jude, Président du CSE ; M. Marc ROUSSELLE, chef d'établissement de l'école Sainte Famille.
Mathilde LERNOULD, RH.

Pour le Pôle Santé Travail d'Armentières : Dr Juliette CAUDRELIER ; Mme Candice GRAU (psychologue du travail) ; Mme Hélène BATIGNY (infirmière).

Mmes et MM. Najim DARKAOUI (trésorier), Bernard DELEMOTTE, Sylvie DESCAMPS, Pascal DUCROCQ, Catherine EID, Caroline JÉRONIMO, Eugénie MATIP et Fabrice THUMEREL (secrétaire) ; Yasmine WILLERY (déléguée syndicale).

Heure de début : 17H45.

Après l'approbation à l'unanimité du PV de la réunion du 20 novembre 2023, l'Assemblée a entamé les trois points à l'ordre du jour lors d'une séance en présentiel qui a duré 1H30.

Risques psychosociaux

Mme Grau a tout d'abord rappelé que les RPS sont définis comme « les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi, les facteurs liés à l'organisation du travail et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental des individus » (rapport Gollac). Ces RPS peuvent entraîner des accidents du travail, ou plus souvent des pathologies professionnelles telles que : des dépressions, des maladies psychosomatiques ; des problèmes de sommeil ; des troubles musculo-squelettiques, des maladies cardio-vasculaires... On peut distinguer six facteurs de RPS : exigences au travail ; exigences émotionnelles ; autonomie et marges de manœuvre ; rapports sociaux et relations au travail ; conflits de valeur ; insécurité socio-économique. En matière de prévention, la situation idéale est d'agir sur les causes organisationnelles (prévention primaire) ; quand la situation à risques provoque divers symptômes et souffrances (dégradation de la santé des salariés et de leurs conditions de travail, conflits qui désorganisent un service), il devient urgent d'agir (prévention secondaire).

Pour ce qui est de la situation observée sur le campus de Saint Jude depuis la rentrée 2023, suite au départ de la directrice et l'arrivée de son remplaçant, nous sommes, précise la psychologue du travail, dans le cas d'une prévention secondaire. Et le secrétaire de rappeler qu'il y a une petite

FT JB

dizaine d'années (2015-2016), une campagne de prévention primaire avait été lancée.

Mme Grau a ensuite détaillé la méthodologie d'intervention, dont les différentes phases ont été les suivantes : état des lieux ; entretiens confidentiels avec les cinq salariés OGEC concernés ; compréhension des difficultés au sein du service ; première restitution à M. Blokkeel fin 2023 et devant l'équipe le 14 février dernier.

La psychologue du travail a poursuivi son exposé en montrant sous forme de tableau une approche des problèmes qui examine chacun des six facteurs de risques psychosociaux. La ligne directrice est que le mal-être observé est lié au changement de direction et de fiche de poste du nouveau directeur adjoint. Les analyses confidentielles ont débouché sur un bilan et des préconisations. Les leviers sur lesquels on peut s'appuyer sont la disponibilité du directeur, le soutien entre collègues, le partage de valeurs comme le souci de la qualité et la volonté de bien faire. Parmi les mesures à prendre dès que possible : revoir les fiches de poste ; mettre en place un outil pour la visibilité des échéances et une alerte en cas de blocage de tâche, mais aussi un coaching managérial ; déterminer les situations problématiques et les glissements de tâche ; sensibiliser l'ensemble du personnel aux risques psychosociaux comme aux violences sexistes.

Les élus les plus au fait de la situation ont insisté sur les points suivants : le malaise n'est pas seulement dû au changement, il y a eu des faits, propos et interactions problématiques ; le coaching managérial externe pourrait être efficace ; le secrétaire a déclaré faire confiance au directeur qui a très vite réagi, mais aussi qu'il faudrait appliquer toutes mesures utiles pour que nos collègues retrouvent une certaine sérénité sur leur lieu de travail, car il n'est pas tolérable que le travail rende malade.

Index EgaPro

M. Blokkeel a pour la deuxième année présenté les données concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (nombre de salariés pris en compte pour 2023 : 119), en commençant par rappeler que l'index de l'égalité professionnelle permet aux entreprises concernées d'évaluer sur 100 points le niveau d'égalité entre les femmes et les hommes en s'appuyant sur les critères suivants :

- Indicateur relatif à l'écart de rémunération femmes / hommes Nous obtenons un score de 38/40 (39/40 l'an dernier) avec un écart favorable envers les hommes.
- Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles Nous obtenons encore un score de 35/35 avec un écart favorable envers les femmes.
- Indicateur relatif au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité. Indice non calculable.

- Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : Nous obtenons un score de 10/10. Le sexe des salariés surreprésentés étant les hommes.

En fin de compte, le résultat est de 98/100 pour l'index 2024 au titre des données 2023.

Activités du C.S.E.

Le trésorier a dressé un bref bilan du dernier temps fort, Noël 2023. La somme globale dépensée à cette occasion : 15 807,42 €. Soit 10 642 € pour les cartes ILLICADO (salariés OGEC et enfants de l'ensemble du personnel âgés de 10 à 16 ans) ; 1 542 € pour les 71 cadeaux des enfants plus jeunes ; le reste concerne l'Arbre de Noël (cinéma, goûter et animations).

Avant la fin de cette mandature, il restera à distribuer les CV.

L'ordre du jour étant épuisé, la réunion est clôturée à 19H15.

À Armentières, le 28 mars 2024,

le secrétaire du CSE,

M. Fabrice THUMEREL



le président,

M. Jérôme BLOKKEEL

