L'Essentiel du CSEC

COMMISSION

SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

DES 8 ET 9 JUIN

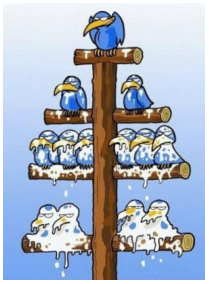
SOMMAIRE

- **Baromètre employeur**
- **Comportements inappropriés**



BAROMETRE EMPLOYEUR : En dessous des attentes !

Participation en baisse et Stress en augmentation, enfin pas pour tous ….



Moins de participants 59% en 2021 contre 73% en 2019, et concernant les niveaux de stress et de bien-être mieux vaut être manager de managers.
Une seule image à retenir

La Direction justifie la baisse de participation au seul fait qu'il y ait eu 2 semaines au lieu de 3 habituellement pour répondre. Nous pensons que des restitutions parcellaires incomplètes et en manque de transparence ainsi que l'absence évidente de mesures correctrices concrètes et visibles contribuent à ce désinvestissement et désintérêt des salariés pour le baromètre. Nous avons demandé à ce que le prochain baromètre tienne compte des moyens et ressources techniques et humaines indispensables à toute bonne réalisation. La direction prend bonne note nous y veillerons.
Le Stress, comme le stress élevé sont en augmentation dans toutes les entités ! Plus d'1 salarié sur 2 est en stress, et 1 sur 4 en stress élevé, les plans d'action et de prévention mis en place par la Direction au sein du groupe SG sont-ils les bons ??? Chaque direction locale est responsable de son plan d'action et de prévention, a-t-elle vraiment les moyens humains et financiers pour leur réalisation et application ? …
Nous attendons toujours la définition SG du bien-être au travail
(Sachant que la rémunération est exclue de l'équation…….selon la Direction).

COMPORTEMENTS INAPPROPRIES , Kézako ?!

Un outil, des alertes, mais surtout ATTENTION aux paroles prononcées par les temps qui cou-

On entend par comportement inappropriés les violences verbales et physiques, discriminations, harcèlement moral, harcèlement sexuel, agissement sexiste, dans le cadre du travail. L'outil mis en place par SG « Whistleblowing » est un moyen de remontée anonyme de ce type de faits. En 2021, 42 alertes lancées via cet outil, et 109 via les lignes managériales.
Aussi, faites très attention aux paroles que vous pourriez prononcer (même sur le ton de l'humour et hors plages de travail officielles entre collègues) car les managers et lignes RH remontent elles-mêmes et hors outil la majeure partie des alertes.
Une interprétation sortie de son contexte peut malheureusement amener à des sanctions.
Un référent Harcèlement parmi vos élus a dû être désigné, son nom doit clairement être affiché sur les panneaux de la direction, n'hésitez pas à les solliciter.

SPECIAL ADHERENTS= assurez vous de disposer d'un référent Harcèlement dans votre entité. Sinon faites mettre ce point à l'ordre du jour du prochain CSE par le/la Secrétaire.