



REUNION CHSCT DU 28 SEPTEMBRE 2017

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Le GPS de mai 2017 est venu conforter notre enquête réalisée en janvier 2017. Ces constats doivent appeler à une prise de conscience de la part de notre Direction. Cette dernière avait demandé aux membres des Organisations Syndicales de faire des propositions sur les différents sujets abordés dans l'enquête, nous vous les listons ici.

VIE AU QUOTIDIEN - ORGANISATION

Proposition : Un rappel devait être fait auprès des RD pour une meilleure planification des permanences.

FORMATION - EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Proposition 1 : Ne serait-il pas envisageable de détacher les futurs retraités bien en amont comme tuteurs pour transmettre le savoir. Le fichier RH donne des pistes de dates de départ, ce qui doit permettre d'anticiper les événements. Pourquoi ne pas avoir des entretiens au niveau RH ou RD avec les personnes concernées pour évoquer leur date de départ et proposer un statut tuteur.

Proposition 2 :

Nous vous proposons une formation plus professionnelle, qui améliorera la connaissance du collaborateur, lui permettra d'être plus à l'aise dans son poste et de mieux comprendre tous les enjeux. Il s'agit de consacrer quelques heures de formation en amont et en aval du poste. Bien connaître les circuits rassure le collaborateur et lui permet de se repérer dans les filières tout en enrichissant les compétences.

Ne pourrions-nous pas rétablir une commission formation par Apac au sein du GPAC BRETAGNE qui, sous la présidence de la RH, regrouperait l'animateur de formation, le DAPAC, des RD, des référents, des collaborateurs volontaires et des représentants des OS. Cette commission pourrait bâtir des projets qui collent plus à la réalité du terrain et aux besoins de chacun.

Il conviendrait de réfléchir à la mise en place de supports factuels de poste, une sorte de pas à pas du poste permettant aux personnes d'intégrer petit à petit le déroulement des tâches.

Proposition 3 : Prévoir une formation sous la forme e.learning sur les 2 premières années, puis lors de la 3ème année une formation avec un animateur qui serait un bon complément pour approfondir les sujets.

Prévoir des locaux pour isoler les personnes qui le souhaitent afin de faire leur formation dans le calme.

EQUIPEMENT ET OUTILS DE TRAVAIL

Proposition 1 : Nous avons dans chaque domaine des référents et des sachants dans les postes, pourquoi ne pas les associer aux créations ou modifications des outils de production. Le DPO pourrait, par exemple, présenter un prototype pour validation par les référents, les sachants et les RD tout en prenant en compte les remarques pertinentes ou suggestions qui leur auront été soumises par les collaborateurs.

Eviter de mettre en service des outils nouveaux ou modifiés en pleine période estivale, alors que l'effectif est moindre.

Proposition 2 : Nous demandons d'établir des espaces florales/plantes vertes dans les domaines comme préconisé par la Médecine du Travail. Il convient d'avoir plus de souplesse sur la personnalisation des postes de travail des collaborateurs. Les open space sont reconnus pour être bruyants, un moyen de surveillance des allées et venues contrairement à ce qu'ils devaient être. Il faut envisager les implantations ou cloisonnements des domaines sachant que ce ne sont pas les mètres carrés qui manquent.

RECONNAISSANCE

Proposition 1 : Si la reconnaissance passe aussi par un aspect "finances", l'aspect encouragements tout simplement est bien souvent absent ou oublié. La ligne managériale doit en être consciente et faire des efforts en ce sens.

Evitons aussi les propos souvent maladroits mais aussi malveillants, blessants, culpabilisants pour justifier un refus de part variable ou d'augmentation. Ne serait-il pas plus constructif de mieux expliquer aux salariés ce que l'on attend d'eux lors des entretiens individuels qui ont lieu tout au long de l'année. L'absence pour maladie n'est pas un motif de non distribution de part variable. Le salarié est pénalisé par son état de santé, il est donc inutile de lui donner une double peine et raviver sa souffrance.

RELATIONS DE TRAVAIL/COMMUNICATION

Proposition : Si la communication a plutôt tendance à s'améliorer au niveau global GPAC BRETAGNE, il conviendrait peut-être de donner la parole aux salariés au travers du journal du GPAC par exemple, de sensibiliser les DAPAC/RD à un management plus proche pour éviter l'isolement de certains collaborateurs. Nous suggérons que les PEQ soient moins nombreux mais plus constructifs.

La communication et la solidarité inter-Apacs est un sujet qu'il convient d'aborder.

Nous attendons un retour concret sur nos propositions. Nous resterons vigilants à l'égard des actions visant à l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail au sein de notre GPAC.