

F3SCT EP du 15 02 24

Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail
Etablissement Public

Points d'information :

1- Présentation des mesures d'organisation liées aux Jeux Olympiques de Paris 2024

La DRH a communiqué des informations concernant l'IDF. Il n'y a pas d'information à ce jour sur les autres sites en province

Ce point est à l'ODJ du prochain F3SCT local -IDF du 7 mars, mais avec le même document !
Espérons que nous aurons des informations complémentaires

<https://cdc.cfe-cgc.fr/2024/02/29/essentiel-f3sct-du-15-fevrier-2024/>

2- Présentation du dispositif de médiation interne ;

Il s'agit de la mise en place de l'Accord QVT de septembre 2020 -Axe 2 et Action 8 « Favoriser par la médiation la construction de relations interpersonnelles sereines et Responsables » qui prévoyait une expérimentation avec 2 ou 3 médiateurs internes.

A la suite de cette expérimentation, la CDC va mettre en place un dispositif de médiation interne à l'EP.
Le dispositif offre à **tous les collaborateurs** la possibilité d'en bénéficier, à titre individuel ou collectif.

Le dispositif de médiation peut être sollicité par toute personne au sein de l'EP

La saisine est réalisée via une boîte fonctionnelle dédiée : [Médiation-QualitéDeVie@caissedesdespots.fr](mailto:Mediation-QualiteDeVie@caissedesdespots.fr)

Les médiateurs consacrent 20% de leur temps de travail à la réalisation des médiations. Ils ont une formation diplômante ou certifiante.

- La médiation est un mode de prévention et de résolution des conflits à l'amiable qui repose sur un processus structuré
- Réalisée sur la base du volontariat et peut être suspendue ou interrompue à tout moment
- Le médiateur est impartial, indépendant et ne dispose d'aucun pouvoir décisionnel ou consultatif
- Respect des principes de déontologie.
- Règles du processus de médiation : indépendance – neutralité – loyauté – impartialité – consentement – confidentialité



- Respect des 5 principes déontologiques (cf. directive n°2008/52 du 21 mai 2008 se rapportant au Code de conduite européen pour les médiateurs de 2004)

Il y aura un appel à candidature via le référent médiation interne (information Next) - Référencement de l'équipe de médiation qui sera valable 5 ans.

Demandes **CFE-CGC**

- Alerte sur le temps à consacrer avec la charge de travail de son activité et le besoin d'avoir une décharge de travail effective
- Besoin que ce soit pris en compte et quantifié dans l'EOP avec une rémunération supplémentaire
- Quel est le parcours de formation : Plan de Formation, CPF
- A qui sont rattachés les médiateurs compte tenu de leur indépendance hiérarchique
- Situation de conflit actuellement dans un service à Bordeaux. Les dispositifs de prévention se multiplient. Avez-vous des indicateurs sur leur efficacité
- De manière générale, quelle est la coordination de tous les dispositifs de prévention

3. Présentation du bilan du coaching interne ;

Le coaching est un accompagnement du changement qui respecte l'autonomie du client et qui s'exerce dans un cadre contractuel confidentiel

Le coaching n'est pas du conseil, ni de la formation, ni de la médiation

L'équipe de coaching est composée de 9 coachs internes qui déploient une offre individuelle et collective depuis mi-2020 pour **tous les managers y compris CADIR et ouverte au Groupe**. Ils consacrent 20% de leur temps d'activité au coaching. Les retours depuis 2020 sont très positifs.

Dans le respect de la confidentialité et neutralité : charte de déontologie du coaching interne

En cas de conflits, tensions avec l'organisation, santé au travail, préférence de coaché...: coaching externe

Mise en place du « Speed Coaching » qui a été proposé aux managers pour préparer et conduire les EOP

Bilan à date :

- Coaching individuel : plus de 230 coachings pour près de 260 demandes
- Coaching collectif : 16 demandes dont 5 réalisées

Demandes **CFE-CGC**

- Une partie des demandes regroupent celles concernant la médiation
- Alerte sur le temps à consacrer avec la charge de travail de son activité et le besoin d'avoir une décharge de travail effective
- Besoin que ce soit pris en compte et quantifié dans l'EOP avec une rémunération supplémentaire
- Ouverture du coaching à tous les agents et pas uniquement pour les managers – CADIR et Groupe
- On rappelle que les collaborateurs sont eux aussi invités à faire des feedbacks si on en croit les sessions feedback à hiérarchie déployées en 2021 et 2022.



- Pourrions-nous avoir un retour des coachs internes sur ce dispositif
- En termes de parcours professionnel, comment accompagne t'on le développement de ce nouveau métier et comment les formations sont-elles financées

4. Présentation des résultats de l'audit de déplacement inter-sites à la Direction des politiques sociales ;

Cela concerne les Déplacements inter-sites (Angers/Bordeaux) au sein de la DPS

Constat :

La DPS a des équipes réparties sur 5 sites (Paris, Bordeaux, Angers, Cholet, Metz). Les principaux déplacements ont lieu entre Angers, Bordeaux et Paris.

De Paris vers Angers ou Bordeaux, le train est le moyen de transport principalement utilisé. Le trajet est direct et s'effectue en 1h30 à 2h.

Entre Angers et Bordeaux, les trajets s'avèrent plus complexes pour plusieurs raisons :

- Pas de trains directs (changement soit à Saint-Pierre-des-Corps, soit à Paris)
- Trajets longs (entre 3 et 4h en moyenne) et horaires peu adaptés

Projet : Optimiser les déplacements des collaborateurs DPS entre les sites d'Angers et de Bordeaux

- Dans le respect des règles de la politique voyage CDC
- Faciliter l'utilisation des véhicules de service : Utilisation d'une prestation de chauffeur ou bien utilisation des véhicules de service
Le chauffeur peut notamment assurer la liaison Saint Pierre des Corps Angers
- Développement et adaptation d'un outil interne de covoiturage
- Utilisation des véhicules personnels ou de location

Les informations sont disponibles dans Next.

La **CFE-CGC** indique que c'est une bonne initiative et demande que tous les chauffeurs et collaborateurs amenés à faire le trajet en voiture suivent la formation routière.

Nous demandons également que tous les agents de Bordeaux et Angers en soient informés avec les procédures d'utilisation.



Questions diverses

PUPA en P0 avec l'obligation de prendre son PC portable quotidiennement

La **CFE-CGC** demande que les collaborateurs puissent disposer de 2 PC : fixe au bureau et portable à Domicile compte tenu des TMS, mal de dos, fatigue

La DRH va voir et recommuniquera les règles sur Next

Demande CFE CGC de nouveaux points à l'ODJ

Présentation de grandissons ensemble – saison 2 et bilan de la saison 1

Lors des vœux le DG a parlé d'un modèle managérial qui était en cours de déploiement

Demande de présentation de ce modèle managérial et des impacts

Présentation des ateliers des managers depuis le mois de septembre - par site et direction

La DRH indique que ce point sera présenté à l'ODJ d'un prochain F3SCT EP

Dispositif aidants et proches aidants

Point sur le dispositif des aidants -café des aidants

Confirmation que le café des aidants est pérennisé

Quelles sont les personnes en charge du dispositif sur les aidants

Quelles sont les actions mises en place, prévues et en discussion pour chacun des sites

Qu'y a-t-il de prévu pour l'aménagement du temps de travail et l'allègement de la charge de travail des aidants

La DRH indique que le dispositif est mis en place avec des assistantes sociales, psychologues formées pour le soutien aux aidants

La **CFE-CGC** renouvellera sa demande pour un bilan complet du dispositif

Prestation de ménage :

Demande de présentation du cahier des charges pour les prestations ménage des différents sites. Point sur les retours des services et les différentes difficultés rencontrées

La DRH prend le point en compte.



Rappel des demandes de points à l'ODJ de la CFE CGC pour le F3SCT EP du 20/11/23.

Demande des enquêtes QVT par directions et par site pour la BDT et la DPS

La DRH va transmettre les informations

Point sur les psychologues du travail à Bordeaux et Angers – Nombre de jours de permanence pour les agents – type d'actions mises en place : individuelles et collectives – participation aux F3SCT locaux....

La DRH indique que l'embauche d'un psychologue du travail à Angers est en cours

Remplacement de Business Object par ATARYX – Présentation du projet qui impacte plusieurs directions de la CDC avec organisation, direction/ services concernés, planning, grille de cotation des risques BO n'étant plus maintenu par l'éditeur depuis 1 ans, qu'est ce qui a été mis en place par la CDC
Demande de RETEX de la DPS

La DRH indique que le point sera présenté à l'ODJ du prochain F3SCT EP

Bilan du dispositif On Boarding pour les nouveaux arrivants et éventuelles actions à mettre en place
Présentation du dispositif Off Boarding d'accompagnement des départs

La DRH indique qu'une présentation sera faite en commission emploi formation du CUEP

Smartphone CDC demande de mise à disposition d'une application professionnelle de Scan

La DRH indique qu'il n'y a pas d'application de scan dans l'espace professionnel mais que chacun peut télécharger une application de scan dans les applications personnelles

Une équipe à votre écoute pour la prévention

Si vous avez besoin de plus d'informations, n'hésitez pas à nous contacter :
CFE-CGC.CDC@caissedesdepots.fr

*Vous retrouverez les informations des différentes instances dans la communauté Next :
Dialogue Social /Documents/ FSSSCT EP*

