

## C'EST À 3 QUE L'INTERSYNDICAAS CONTINUE D'ŒUVRER POUR DÉFENDRE VOS INTÉRÊTS AVEC DES VALEURS COMMUNES



## NOS MISSIONS

- ✓ Défendre vos droits, intérêts et conditions de travail
- ✓ Vous soutenir et vous conseiller individuellement et collectivement
- ✓ Lutter contre toutes formes de discriminations et inégalités
- ✓ Faire valoir l'importance de la reconnaissance de votre investissement au travail et la valeur humaine
- ✓ Agir pour protéger votre pouvoir d'achat
- ✓ Négocier dans un esprit constructif en étant force de proposition des accords équitables et les signer s'ils vous sont favorables et apportent des avancées sociales

✓ Vous pouvez compter sur l'InterSyndiCAAS pour poursuivre avec vigueur ses missions dans le cadre du CSE, l'animation et la gestion des œuvres sociales, et la négociation des accords d'entreprise toujours dans votre intérêt. ”

RESTEZ  
INFORMÉ



Pour recevoir toutes nos actualités, abonnez-vous à notre blog à l'aide du QR code.



[www.intersyndicaas.fr](http://www.intersyndicaas.fr)

## ➔ Accord de méthode pour accompagner les projets de réorganisation et de transformation au sein de CAAS

## ➔ Accord relatif à la prévention et à la gestion des Risques Psychosociaux (RPS), à la Qualité de Vie et aux Conditions de Travail (QVCT) et au droit à la déconnexion

**Nous refusons de signer ces 2 accords et nous vous expliquons pourquoi :**

- ✔ Nos demandes structurantes n'ont pas été retenues
- ✔ La RH a refusé de supprimer ou modifier des points bloquants et inacceptables.



### Quels étaient les objectifs de la Direction en nous proposant ces 2 accords ?

#### ■ Pour mieux comprendre, il faut reprendre l'historique.

Début 2022, une alerte a été lancée à l'encontre de notre Directeur Général concernant notamment ses pratiques managériales. Le Conseil d'Administration a alors désigné le cabinet **Plein Sens** pour déterminer s'il y avait faute ou non. Les élus du CSE CAAS ont, quant à eux, par souci de transparence, nommé le cabinet indépen-

nant **Altéo** dans le cadre d'une procédure de **risques graves**. Le cabinet nommé par le Conseil d'Administration de CAA, **Plein Sens**, a préconisé la négociation d'un accord RPS et QVCT, ainsi qu'un accord de méthode sur les réorganisations et les transformations pour améliorer le dialogue social.

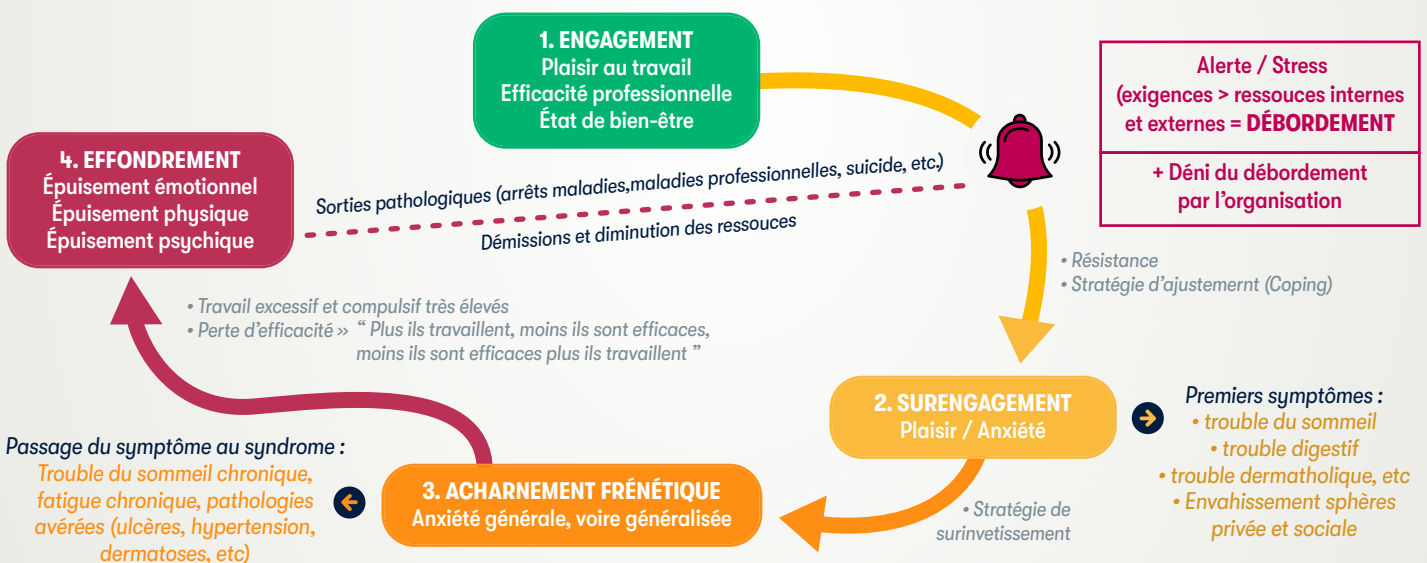
1

### Concernant l'accord RPS

L'objectif de l'**InterSyndiCAAS** était que l'entreprise se dote d'une véritable démarche d'identification et de résolution des RPS.

Aujourd'hui, l'**InterSyndiCAAS** constate que le nombre d'arrêts maladie et le nombre de jours de ces arrêts flambent au sein de notre

entreprise avec une progression de 41,2 % et 23,4 % entre 2021 et 2022. Ceci s'explique en partie avec le schéma ci-dessous :



Pour lutter efficacement contre ce fléau, l'**InterSyndiCAAS** a fait de nombreuses propositions à la direction. Nous avons été les seuls à proposer une méthode de prévention selon les recommandations des spécialistes (ANACT), qui comporte le questionnement qualitatif des salariés (par unité de travail) pour comprendre le(s) risque(s) identifié(s) préalablement par un questionnaire quantitatif, un suivi d'indicateurs et/ou des remontées/alertes de salariés.

L'**InterSyndiCAAS** s'appuie sur les recommandations des organismes de prévention (INRS, ANACT) et les cabinets d'experts qui considèrent que les salariés, par leur savoir-faire et leur connaissance du métier et du terrain, partici-

pent à la démarche de prévention des RPS et sont les véritables sachants concernant les éventuelles problématiques auxquelles ils sont exposés quotidiennement dans leur travail. La direction a refusé que ce questionnement qualitatif des salariés, à travers des groupes d'expression animé par un tiers, soit inclus dans la méthode de prévention des risques inscrites dans un accord, préférant des principes peu contraignants pour elle. Mais par contre, elle préférerait axer cet accord sur la prévention individuelle des risques (lié au comportement du salarié), alors que les principales mesures ayant un impact sur les risques sont des mesures collectives qui ont un impact sur les organisations du travail. Ce prisme de l'individualisation des

RPS de la Direction s'est retrouvé dans sa vision de mettre en place des enquêtes paritaires (Direction + élus) de harcèlement moral et agissements sexistes. En effet, la Direction se réservait le choix unilatéral d'un cabinet de conseil dans les cas notamment d'alerte à l'encontre d'un membre de la Direction, de la DRH ou d'un élu. Elle demandait aux élus de lui faire confiance dans le choix d'un cabinet d'enquête. Cela revenant à déléguer le droit d'enquête des élus au cabinet choisi par la seule Direction !

**In fine, la Direction a même refusé d'inscrire dans cet accord les 9 mesures de prévention des RPS telles que définies par la loi et la jurisprudence !**

## 2 Concernant l'accord de méthode



### Cet accord voulait proposer des solutions pour accompagner les projets de réorganisation et de transformation.

Une réorganisation est un projet ayant un impact sur la marche générale de l'entreprise et / ou les conditions de travail et qui porte sur une mesure collective d'une certaine importance, qui ne revêt pas un caractère ponctuel.

Une transformation est une réorganisation qui répond en plus à des critères cumulatifs et d'autres complémentaires (dont obligatoirement : Impacter plusieurs BU / SU, introduire une innovation par son objet, être d'une telle ampleur qu'il nécessite de s'inscrire sur un temps long).

➔ Ainsi, la seule avancée proposée par la Direction concernait uniquement les transformations : associer des salariés lors de la conception des organisations.

### Projets de transformation/réorganisation, l'InterSyndiCAAS a demandé :

- ✓ Que les informations communiquées aux salariés soient exactement les mêmes que celles transmises au CSE et que les éléments partagés demeurent à l'état de projet et soient susceptibles d'évoluer tout au long du Parcours Social et/ou du processus d'information/consultation du CSE. En tout état de cause, qu'il ne soit pas mis en œuvre tant que l'avis du CSE n'a pas été rendu, ou réputé avoir été rendu
- ✓ De proposer aux salariés de se faire accompagner durant la phase d'information par un représentant du personnel de leur choix lors des entretiens individuels entre le manager et le salarié

### Projets de transformation, l'InterSyndiCAAS a demandé :

- ✓ Des garanties de diversités de représentation de salariés (en fonction des métiers), sur inscription à l'initiative des salariés ou sur choix du management
- ✓ De respecter un délai de 14 jours pour fournir les documents aux élus du CSE et de la commission projet
- De réunir la commission projet du CSE à chaque étape de la conception
- ✓ De permettre aux élus de la commission d'être assistés par un expert payé par la Direction, dans une limite budgétaire, lors des différentes étapes de la conception du projet
- Que les modalités d'implication des salariés propres à la conception de chaque projet de transformation soient présentées et discutées en réunion plénière du Comité Social et Economique lors de la première réunion d'information, et qu'elles donnent lieu à un recueil d'avis spécifique

NON



NON



La Direction a refusé la grande majorité de ces demandes

L'InterSyndiCAAS a eu la nette impression durant cette négociation que l'objectif réel était d'encadrer les informations/consultations dans le seul but d'éviter d'être attaqué pour délit d'entrave.

Il est bien dommage que cette négociation ait eu lieu après le lancement de toutes les initiatives de ONE 2025. La majorité des sujets de transformation ont déjà été lancés en 2021, 2022 et se termineront en septembre 2023 avec New Work Place.

➔ Les prochains projets de transformation n'auront probablement pas lieu avant 2026, avec les nouvelles orientations stratégiques de CAA. Or la durée proposée pour cet accord par la direction était de 2 ans (+ 1 an si pas de projet de transformation avant la fin de l'accord), soit aucune transformation normalement à venir sur les 3 prochaines années...

CQFD

**SYNDIQUEZ-VOUS**  
**DONNEZ NOUS DU POIDS**  
**DANS LES NÉGOCIATIONS**

En direct avec l'interSyndiCAAS > Voir les négos en cours



InterSyndiCAAS

