



RPS : STRESS SUR LES IRP

Le constat sur les risques psychosociaux présenté aux salariés par l'équipe d'ENERGIA et du Comité de Pilotage rencontre une adhésion franche et massive auprès du personnel en mettant des mots et des causes sur le mal-être ambiant qui s'est durablement installé au BRGM.

Depuis plusieurs années toutes les instances du personnel ont œuvré auprès de la Direction pour que soit reconnue la montée des risques psychosociaux au BRGM. Le travail conduit par ENERGIA pendant plus d'un an a impliqué très largement le personnel et l'investissement des représentants du personnel (CHS-CT, DP's et CE) et de la Direction au sein du COPIL a démontré que c'est en travaillant en collectif que les causes, puis des préconisations d'amélioration, ont pu être mises en évidence et proposées.

Maintenant c'est le temps de l'action...

Qui va construire le plan d'action ?

La Direction a choisi de le faire seule, assistée du Code du Travail et de « l'équipe » de l'encadrement.

Exit ENERGIA,

Exit le COPIL,

Exit le CE,

Exit les DP's ,

Exit les organisations syndicales.

Validation par le CHS-CT pour diffusion à la CARSAT et à l'inspection du travail.

OUF !

Voilà un chantier bien avancé et à régler avant les vacances !

Pour la **CFDT** la mise en place des solutions passe, comme pour le constat, par un **travail collectif s'intégrant dans un dialogue social** et l'application « à la lettre » du code du travail est une régression sociale au BRGM (souvenons-nous de la réorganisation dont les principes étaient largement approuvés mais dont la mise en œuvre a créé tellement de négatif). Il s'agit d'améliorer nos conditions de travail quotidiennes, de remettre du collectif, et ça ne peut pas commencer en étouffant les voix des représentants du personnel.

LA NORME : LA NOUVELLE VALEUR BRGM ?

Nous observons la même méthode et le même rappel à la norme sur le sujet de l'égalité professionnelle. Après avoir en 2013 alerté la Direction et le personnel sur une stagnation des progrès dans le cadre de l'égalité professionnelle en refusant de signer le nouveau projet d'accord, nous relançons le sujet en 2014 :

- **H/F** : La Direction nous a recommandé de nous rapporter à une norme AFNOR sur l'égalité pour construire nos revendications !
- **OE/IC** : la proportion OE/IC ne cesse de baisser pour atteindre 25% en 2013 pénalisant la reconnaissance technique de chacun et avec un impact sur le coût du travail. Pas de normes publiées sur le sujet : pas d'avancées préconisées !

« Les dirigeants ne doivent pas perdre de vue les "caps éthiques et comportementaux" fixés par l'entreprise. Je pense depuis longtemps que dans des périodes troublées on mesure la qualité des dirigeants à leur capacité à rester alignés sur leurs valeurs les plus profondes. »

Pierre Lebleu, DRH de HSBC France
Interview accordée à l'ORSE en 2009



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LE BULLETIN D'INFO DU BRGM

Contactez vos élus
CFDT

Délégués du Personnel

- Vincent ADAM 74636
- Michel BRACH 83583
- Marie Christine DICTOR 83631
- Delphine DUGRILLON 71527
- Laurent GOBY 73436
- Sandra LANINI 77964
- Stéphane OLLAGNIER 78156
- Vanessa PELTIER 71538
- Julien REY 84881
- Susanne SCHOMBURGK 83310

Conseil d'administration

- Florence JAUDIN 83161
- Daniel RAUCOULES 83086

Délégués syndicaux

- Hubert HAAS 83160
- Anne BOURGUIGNON 83144
- Frédéric DURE 83304
- Julien REY 84881

Comité d'Entreprise

- Joël CASANOVA 83181
- Olivier FREZOT 84648
- Emmanuelle GIRAUD-
PETELET 83775
- Laurent GOBY 0387831436
- Valérie GUERIN 83855
- Véronique RUFFIER 83207

CHS-CT

- Stéphane CHEVREL 83495
- Christine FLÉHOC 83413
- Laurence GUILLEMAIN 83976
- Jean Christophe GOURRY
83968
- Alain PAULY 0387831452

*Code du travail - Article L2141-7 : Il est interdit à l'employeur ou à ses représentants d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

Diviser pour mieux régner, une méthode qui a fait ses preuves : une fois les IRP rendues muettes, il reste à diviser les organisations syndicales, la réussite de la dernière AG intersyndicale étant par trop insupportable alors la nouvelle Direction du BRGM enchaîne et :

LE PRÉSIDENT MET LE COUVERT

Invitation aux petits salons et visite des sites de production du BRGM : le Président reçoit la Direction nationale de la confédération CFE-CGC le 15 avril à 8h30.

La CFDT s'interroge :

- Est-ce une bonne nouvelle et un signe d'intérêt vis-à-vis des organisations syndicales ?
- Est-ce une main tendue au renouveau d'un dialogue social ?
- Faut-il y voir un signe de rapprochement sinon du peuple ou des salariés mais au moins de la partie de l'encadrement ?
- Comment se fait-il que le Président passe outre son obligation de neutralité vis-à-vis des organisations syndicales* ?
- Veut-il devenir délégué syndical ?
- Est-ce un signe pour les futures négociations ?
- Doit-on s'attendre à ce que les revendications de la CFE-CGC soient favorisées lors des négociations salariales qui débutent en mai ? (*pas de plancher pour l'augmentation générale par ex.*)

Doit-on y voir une consigne explicite de vote au personnel pour les prochaines élections des représentants des salariés au Conseil d'Administration ? Même si les résultats des élections des représentants du personnel de 2013 (CE, DP) ne conviennent pas à la Direction, ce serait la première fois que la Présidence va tenter d'interférer sur le libre arbitre des salariés.

Si vous vous demandez pourquoi les représentants nationaux des autres syndicats représentatifs au BRGM ne sont pas invités, pour la CFDT la réponse est simple : nos dirigeants nationaux se déplacent à la demande des adhérents des sections syndicales pour les soutenir dans leurs actions revendicatives et leur permettre ponctuellement une meilleure visibilité mais il n'est pas prévu dans notre action syndicale de

RENCONTRER LES PATRONS
AUX PETITS SALONS...