



COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL SPECIAL PSE

Les membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail se sont réunis, sous la présidence de Monsieur Benjamin HENRION, Responsable des relations sociales, le

Lundi 04 Mai 2021 à 9h00 à Plaisir

Représentants de l'employeur

Membres de la CSSCT

Représentants de l'état

Absents

Benjamin Henrion
Virginie Legrand
Rémy Renard (Visio)

Myriam Afric
Marie-Gladys Cottin
David Dos Santos
Jean - Luc Joubault
Fabien Kus
Aurélien Oum
Benoit Peneau

Mme Fillion (Médecin du travail)
Référénte centre de Plaisir (Visio)

Frédéric Albisser
Olivier Dubois
Florent Dupont

En préambule de la réunion, le secrétaire adjoint expose aux membres que les différents échanges ne doivent pas revenir sur les points déjà finis afin de ne pas perturber les retranscriptions.

Le président indique qu'une réunion Spéciale PSE en CSSCT pourra être ajoutée au besoin le 04 ou 11 Juin en visio-conférence.

- 1. Poursuite de l'information sur les conséquences du projet de réorganisation en matière de santé, sécurité et conditions de travail en vue de fournir au Comité Social et Economique toute information utile en vue de sa consultation sur ce projet de réorganisation (échanges sur l'annexe 3 du Livre 2 analysés lors de la réunion du 12 avril 2021) ;**

Le président descend chaque point de l'évaluation des risques avec



les membres.

Le secrétaire souhaite que dans la définition de PCM soit incorporée la mention à tout le personnel par mail, par voie orale, ou par mail pour toucher l'ensemble du personnel.

Un débat à nouveau lieu sur la différence entre télétravail et travail à distance. Les élus indiquent qu'ils comprennent mieux pourquoi certains salariés qui étaient éligibles au télétravail n'ont pas signé leurs avenants, car il est prévu qu'ils perdent leurs postes.

Le président indique qu'il n'est pas d'accord avec cette lecture. Que des salariés non impactés n'ont également pas signé leurs avenants du fait de la crise sanitaire

Un élu indique que les Agents de Quai ne sont quasiment jamais informés des PCM.

L'entreprise va davantage communiquer sur l'IAPR. Le secrétaire demande si les équipes de l'IAPR sont renforcées ? le président dit qu'ils n'a pas l'information. Cependant, il n'y a pas de remontées particulières de difficultés pour les joindre. Si soucis, ne pas hésiter à faire remonter l'information.

La médecine du travail indique que les salariés peuvent la contacter et indique qu'une assistante sociale est disponible au besoin dans l'entité, pour les salariés du centre de Plaisir.

Un élu demande si ce service d'assistance sociale est disponible dans l'ensemble des locaux des médecins du travail. **Le président note le point et reviendra vers la CSSCT.**

Le secrétaire demande à ce qu'une affiche soit créée spécifiquement pour le PSE en rappelant les différents contacts internes et externes pendant la durée de la procédure.

Salariés susceptibles d'être impactés & difficulté d'adaptation en cas de reclassement : perte de motivation et de confiance dans l'avenir professionnel

L'entreprise n'est pas d'accord pour augmenter la maîtrise du risque de 3 à 4, car des moyens existent et d'autres sont à venir. Après discussion, les élus en conviennent.

Le secrétaire fait une lecture d'un courriel envoyé par le Directeur des relations sociales aux salariés impactés. Il demande pourquoi la CSSCT n'a pas été informée. Le président indique que c'est à l'expert de nous informer.

Un élu demande si la CSSCT ne peut pas être mise en copie de ces mails. Le président note le point.

Le secrétaire demande à ce que la médecine du travail et R. Renard soient sollicités sur chaque point de l'évaluation des risques.



Les élus demandent à ce que les contacts RH soient affichés afin de connaître le bon contact en cas de difficultés.

Salariés susceptibles d'être impactés & perte d'emploi : Perte du tissu relationnel interne et externe.

Discussion sur la fréquence, car la CSSCT demandait une augmentation de 3 à 4, et l'entreprise n'a pas la même interprétation. Après de nouvelles discussions, le président acte la notation à 4.

Salariés susceptibles d'être impactés & perte d'emploi : Stress / TMS/ Maladie

Maîtrise du risque descend à 3 au lieu de 4.

Un long échange a lieu entre les membres et la direction sur les temps de pauses concernant les salariés impactés. La direction le prend en compte et va **revenir vers les élus.**

Une discussion s'engage sur le comité de pilotage. Le président indique qu'il sera à négocier et à cadrer dans le livre 1 mais n'exclut pas la possibilité d'y intégrer plusieurs membres de la CSSCT. Idem pour la CESIC et des membres du CSE, des représentants de l'employeur y seraient également représentés.

Collaborateurs demeurant dans l'entreprise & perte de repères internes : perte du tissu relationnel interne

Augmentation la fréquence de 3 à 4

Concernant la perte de la culture d'entreprise, le médecin du travail est en accord avec la cotation de l'entreprise alors que les élus n'en sont pas convaincus. Après discussion, ce risque ne sera pas supprimé.

Collaborateurs demeurant dans l'entreprise & perte de repères internes : sentiment d'injustice

Revenir à la cotation initiale



Manager / Encadrement & Surcharge de travail : Tensions internes individuelles et collectives

Augmentation de la fréquence à 4 ainsi que la gravité à 3.

2. **Echanges avec les membres de la CSSCT sur l'analyse de la charge de travail du projet en matière de santé, sécurité et conditions de travail pour chaque département impacté pour les postes restants ;**
 - a. **Présentation d'un document synthétisant les parties du livre 2 liées à l'analyse de la charge de travail pour chaque département impacté ;**

Une question d'un élu concernant la suppression d'un poste mais un agrandissement d'une zone. Comment le service va pouvoir absorber cette charge de travail ? Il est demandé comment est définie la notion d'importance pour un client. **La direction reviendra vers les élus.**

Une question d'un élu concernant le nombre de salarié alloué pour remplacer un poste temps plein en France. **La direction reviendra vers les élus.**

Une question d'un élu sur la réactivité du marketing délocalisé. Le président indique qu'ils auront des KPI (objectifs) et que ces derniers seront suivis. Une projection sera donnée au CSE concernant ces derniers. **La direction reviendra vers les élus.**

Un élu demande comment ont été calculées les 16 minutes par jour rajoutées aux techniciens TSG. Est-il donc estimé qu'actuellement les techniciens ne travaillent pas assez ? **La direction reviendra vers les élus.**

Question d'un élu concernant la charge de travail et la reprise de TSG SCS. En effet, les logiciels sont différents comment va t'il se passer ? **La direction reviendra vers les élus.**

Comment seront refacturés les interventions Small package sur les sites ou clients SCS ? **La direction reviendra vers les élus.**



Question d'un élu sur le tableau présenté sur le service TSG et le pourcentage d'utilisation des employés. **La direction reviendra vers les élus.**

Question d'un élu sur la définition de FIS chez Automotive ? **la direction reviendra vers les élus.**

Question des élus sur la gestion de Roissy par Automotive ? **La direction reviendra vers les élus.**

Les élus font remarquer qu'il y'a une différence entre la théorie et la pratique. Qui sera contacté par les clients en cas de difficultés avec le système Self-service (BD).

Quel est le retour des pays qui utilisent déjà le nouveau système ? **La direction reviendra vers les élus.**

Question d'un élu concernant le dédouanement en France, y'a-t-il une obligation légale qui soit faite sur le territoire ? **La direction reviendra vers les élus.**

- b. **Pour chaque service impacté par le PSE, l'ensemble des tâches réalisées sont-elles bien reprises par les centres d'excellence, CSP, prestataires ? ;**

Les tâches sont toutes reprises par les différents pôles d'excellence, comme cela à été précisé en CSE. Des documents concernant les tâches ont été reçus en Anglais et sont actuellement en cours de traduction.

Certaines tâches qui restent en France seront exposées par les managers lors des prochaines réunions.

- c. **Existe-t-il un tableau indiquant les tâches actuelles de ces services et les tâches reprises par les centres d'excellence, CSP, prestataires ? ;**

L'ensemble des tâches sera communiqué prochainement. **(objectif prochain CSE)**



d. **Quelles sont les tâches restantes et qui en aura la responsabilité ?**

Dans certains départements, les tâches restent en France et le détail sera communiqué prochainement. (objectif prochain CSE)

e. **Est-ce que les tâches restantes ont bien été dimensionnées en terme de charge de travail ? Quelle méthode a été utilisée pour dimensionner la charge de travail ? ;**

Oui cela a été dimensionné selon les tâches. Chaque responsable de département a analysé et quantifié les tâches de chaque employé.

Un élu demande si des outils ont servi à analyser et quantifier. La direction répond négativement.

f. **Peut-on avoir à notre connaissance les contrats qui seront passés avec les centres d'excellence, CSP, prestataires ?**

Une question en ce sens a été posée en CSE. Comme cela a été expliqué par G.Chouteau, cela passe par GBS. Ce dernier est une entité d'UPS. Les Kpi's seront communiqués.

Un élu demande si GBS opère par de la sous-traitance en cascade ? et met en avant les risques liés à ce type de pratique ?

g. **La nouvelle réorganisation des tâches de travail du responsable AUTOMOTIVE a-t-elle été révisée ?**

Le président indique qu'elle est en cours de révision et le manager présentera prochainement les tâches.



- h. Est-ce que les procédures vont évoluer entre les services impactés et les services non impactés dans l'objectif de travailler avec ces centres ou prestataires ?**

Les procédures seront les mêmes. Les interlocuteurs ne sont pas encore connus. Des adresses mails génériques seront créées. Les documents ou méthode de travail permettant le lien avec les centres ou prestataires ne sont pas encore connus.

Un élu demande si la réactivité sera la même. Le président ne peut pas s'y engager.

- i. Est-ce que des charges de travail supplémentaires sont à prévoir ?**

Des charges de travail seront transférées. A voir avec les informations communiquées dans les tableaux en CSE

- 3. Peut-on nous expliquer de manière très détaillée les raisons de baisse de charge de travail liées aux changements de périmètres (Ingénierie, F&A, Business Développement, TSG) ?**

A voir en CSE

- 4. Quels sont les changements occasionnés par la mise en place des centres d'excellence, CSP, prestataires avec les autres services non impactés par le PSE ?**

Le président indique que la réponse est identique à la 2 h



a. Est-ce que les process ont d'ores et déjà été rédigés ?

Non ce n'est pas encore rédigé. A voir dans le futur.

b. Est-ce qu'un plan de prévention spécifique va être mis en place (surtout RPS) ?

Un plan de prévention s'applique quand une entreprise intervient dans notre entreprise. En annexe 3, cela est déjà fait concernant les RPS.

5. Echanges avec les membres de la CSSCT sur les risques professionnels à identifier dans le cadre du projet de réorganisation et échanges sur leur cotation et les moyens de prévention existants et à mettre en œuvre ;

Service RH / Service Labor / les représentants du personnel / salariés concernés par l'application des mesures sociales du livre I

6. La Direction a-t-elle eu un retour concernant la mise en place du psychologue de la première permanence du 21 avril sur le site de RENNES (nombre de participants) ?

Il y'avait deux permanences sur site le 21 et 26 avril 2021

5 entretiens le 21 Avril 2021

4 entretiens le 26 Avril 2021

Sur les 9 personnes, 7 personnes ont droit à 4 séances en libéral.

Le président veut voir la communication avec les élus. Elle est décidée d'être de manière privée.

Un élu rapporte que les salariés ont eu l'impression que les professionnels étaient pro-entreprise au lieu d'être proche des salariés.

V.Legrand indique que les psychologues ne sont pas nécessairement présents pour dire ce que les salariés veulent entendre mais de leur faire prendre conscience de la situation.

Evry sur deux journées & Bruyères sur Oise sur deux journées sont des agences qui nécessitent la présence de psychologue sur place. Peut être à renouveler sur Rennes.



1 journée sera organisée en Mai et une en Juin sur Evry et Bruyères / Oise

1 journée sera organisée en Mai sur Rennes.

Les élus demandent pourquoi il n'y a pas de permanence de prévue sur les centres de Plaisir, Lyon et de Charenton. Le président explique que les managers des services impactés n'ont pas fait de demandes à ce sujet.

Le président indique que si le rendez-vous est pris sur le temps de travail, cela est du temps de travail effectif. Il sera uniquement nécessaire d'informer le responsable pour le suivi des états de présences.

Une question d'un élu à savoir s'il est possible d'avoir un rendez-vous avec un psychologue en Visio-conférence. **La direction reviendra vers les élus.**

7. Quelles sont les prochaines étapes envisagées par la direction concernant le suivi des services impactés ?

En dehors du suivi psychologique, il n'y a pas d'autres étapes que la migration et le transfert des activités.

Il y aura, par la suite, la commission de suivi et le comité de pilotage.

Les élus indiquent que, depuis que les annonces sont sorties, tout le monde est sur le qui-vive. Il serait opportun que des communications soient effectuées sur ces offres et à partir de quelle date il faudra se positionner.

8. La prise en compte des spécificités françaises (Juridique, Fiscale, Financière) dans le transfert des tâches a-t-elle été bien réalisée?

Réponse apportée en CSE, mais oui cela a été fait.

a. Comment a été réalisée cette prise en compte des spécificités ?

Les responsables de département ont listé les spécificités françaises à GBS.



Un élu demande comment s'assurer que les spécificités seront communiquées. Le président indique qu'il n'y aura pas de conseil externe et que l'entreprise assumera les éventuels manquements.

9. Est-ce que ces changements d'organisation vont faire évoluer les compétences nécessaires pour les salariés restants ?

Le président indique que l'employeur a l'obligation de former son personnel et à le faire monter en compétence.

10. Est-ce que les changements sur le service Point relais ne vont pas impacter le maillage territorial d'UPS en France ?

Le président explique que l'entreprise va se tourner vers les gros distributeurs type Carrefour, Leclerc etc. afin d'avoir un maillage territorial plus important et mieux implanté. Aussi, ils disposent de moyens de stockages et techniques plus importants que les petits « relais » actuels.

Question liée à la rémunération des gros distributeurs et leurs demandes d'avoir de gros volumes, l'entreprise est-elle en capacité de leur transmettre ?

11. Quel est l'impact de la réorganisation IT sur UPS SCS ?

Le président indique que nous ne sommes pas juridiquement compétents.

Rédigé par Fabien Kus, Secrétaire Adjoint de la CSSCT, dûment mandaté.

