



Strasbourg, délivrée, libérée : Depuis l'arrivée du nouveau directeur de pôle, l'agence de Strasbourg se **sent plus sereine** selon les remontées des salarié(e)s, « délivrée, libérée ». **Une nouvelle organisation du travail se base depuis sur les relations humaines, l'écoute.** Les salariés font remonter l'essence même de ces changements, les relations sont apaisées depuis 2025. Même s'il y a des choses à améliorer 😊

Ne managez plus avec des couleurs... Apprenez les relations humaines autrement, les salariés méritent mieux que cela.

DISC



GOLLAC

Quelles méthodes utilisées aujourd'hui à Strasbourg et en France ?

Hopla Change de DISC Passons à GOLLAC

L'EM De Lyon organise les formations des managers, il y aurait même des modules concernant les DUERP dont nous n'avons toujours pas les dernières versions. Mais sont-ils formés sur les travaux du Dr Gollac qui permettraient notamment de travailler sur les risques psychosociaux ? La CGT attend que le DUERP soit présenté aux salariés car celui-ci doit représenter le terrain. La direction affirme que tout va bien sur le terrain... **Mais ont il conscience du travail réel du terrain ?**

Change de DISC ou l'EM de Lyon, pour la formation des managers ?

Les quatre profils DISC décrivent des styles comportementaux observés, basés sur le modèle de William Marston : **Dominant (D, rouge)**, **Influent (I, jaune)**, **Stable (S, vert)** et **Consciencieux (C, bleu)**. Chacun combine des traits orientés tâches/relation et extraversion/introversion, avec des forces et des défis spécifiques pour adapter management et communication, ergonomie, définition et le sens de notre métier.



Arrêtons de jouer aux dés avec les conditions de travail des salariés, ce n'est pas un jeu « Campus Socotec » surtout avec les RPS constatés aujourd'hui dans les agences Socotec, le nombre d'enquêtes, des droits d'alertes Construction, du nombre d'accident, et de l'explosion des arrêts maladies...

Pour la CGT, la méthode du DISC est un outil, pas une méthode de management. Donc avant de lancer les dés et jouer avec des couleurs, **il est grand temps que l'entreprise mette un vrai nom sur le travail réel et le travail prescrit.** La CGT demande que le rapport Gollac soit la base de l'évaluation des risques RPS et que dans toutes les agences de France, les DUERP soient présentés aux salariés.
Strasbourg ville Européenne, prendra-t-elle le lead à ce sujet ?

Vos élus

Corinne BERTRAND
Richard LETOURNEUR
Sylvain TOULERON
Aline GAULUPEAU
Sandrine BELOT
Sandrine BARDOUX
Grégory KOCH
Gilles HABICHE



Hopla STRASBOURG ! Dernier point, local de restauration. Ce projet n'a jamais été présenté au CSE. Celui-ci est trop petit ! Même le rajout d'un micro onde supplémentaire semble être impossible à réaliser par la direction malgré les demandes des salariés.

LA CGT DEMANDE L'ACHAT IMMEDIAT D'UN MICRO ONDE PUISSANT et de remplacer les 2 existants par des modèles plus puissants !