



Compte rendu des élus CGT du CHSCT du 7/12/12

1. Approbation des PV des 6/09/12, 25/09/12 et 19/10/12.
2. Point sur les accidents du travail, de trajet et les arrêts maladie :

Le Dr BEC part sur un autre secteur géographique et sera remplacée en janvier 2013. Nous constatons qu'il y a une plus grande vigilance concernant les déclarations. Nous faisons remarquer qu'il y a beaucoup de malaises et demandons une étude plus approfondie que le tableau remis pour nous permettre d'analyser les causes et d'être force de proposition en terme d'amélioration des conditions de travail.

Le Dr BEC est amenée à faire beaucoup de restrictions sur le poste d'accueil. En effet les agents ne supportent plus les insultes et le sentiment d'un savoir superficiel ne permettant pas de répondre aux clients. Nous rappelons que ce poste est difficile et nécessite des agents confirmés. Nous demandons à ce qu'il y ait une réflexion sur l'accueil et des formations notamment en gestion des situations difficiles.

Nous demandons une nouvelle fois à ce que soient transmis au CHSCT le nombre et la durée des arrêts maladie pour l'année, avec un comparatif avec l'année précédente, mois par mois.

3. Consultation concernant le plan de déploiement et d'accompagnement des nouvelles modalités de suivi des demandeurs d'emploi de Basse-Normandie :

Nous avons refusé de rendre un avis sur Pôle emploi 2015 décliné régionalement car nous estimons que le temps donné aux élus pour rendre un avis est bien trop court concernant la réorganisation complète du suivi des demandeurs d'emploi. Nous avons demandé à la direction quelles étaient les garanties d'égalité de service entre territoires pour les DE, quels moyens humains, techniques et organisationnels seraient donnés aux équipes, quels outils et quelles formations seraient utilisés pour aider à la mise en place de ces nouvelles modalités de suivi des DE.

La direction nous répond que des groupes de travail existent, que cela se fera à iso effectifs et que les ELD seront en appui aux conseillers par des échanges de pratiques, des entretiens individuels. Bref que nos questions n'ont pas lieu d'être puisque chacun sera autonome et que les agents interviendront sur leur cœur de métier.

La direction n'a pas répondu aux questions suivantes :

Quels indicateurs de qualité de service sont mis en place sachant que nous passons à un pilotage par les résultats ?

Temps imparti par agent pour mener à bien les accompagnements et temps imparti aux autres activités ?

Comment sera géré un planning avec du temps individuel en autonomie et un planning collectif avec des plages contraintes sachant que ce planning n'arrête pas de bouger ?

Quelles seront les marges de manœuvres des REP ?

Nous avons demandé un planning type pour chaque site afin de répertorier les obligations de services (accueil, ARC, EID, Retour des Dal, Liquidation, gestion des indus, des créateurs d'entreprises, service employeur et relation entreprise, partenariat...) et le nombre de plage dédiées par agent et par typologie d'accompagnement de suivi des DE.

Nous avons refusé la consultation car le décalage entre la présentation par la direction et la réalité des sites est trop important et que nous n'avons pas obtenu de garanties dans l'organisation prévue par la direction qu'il y aura égalité de traitement et de service sur tous les territoires, qu'il n'y aura de discrimination (cela s'est déjà vu par le passé).

4. Information sur l'organisation de la Direction Régionale :

L'organigramme est à iso effectif mais il faut savoir que la volonté est de renforcer le réseau et d'amincir la fonction support. 2 postes sont donc gelés.

Nous alertons la direction sur le surcroit de travail pour les agents en fonction support.

Nous alertons aussi la direction sur les problèmes que posera l'installation future de l'A2S à la Cotonnière, notamment le service PFV. En effet, les exercices et les tests demandent de l'espace, de la manutention quand ils ont lieu en extérieur.

5. Le registre de sécurité :

Présentation des tableaux de septembre et octobre 2012. Nous demandons à ce que les origines ou les facteurs déclencheurs soient aussi rapportés afin de permettre une analyse et des mises en place d'actions correctives.

Nous proposons une check list à intégrer au registre afin que les agents soient aidés dans la rédaction des incidents et incivilités rencontrées.

6. Visites de sites :

Les élues du CHSCT ont visité des sites (Hérouville, Caen-est, Honfleur, la plateforme de production régionale, Carentan et saint Lô).

Elles ont rendu compte de leurs échanges avec les agents et de leur visite des locaux.

Elles tiennent à renouveler régulièrement cette démarche.

Laurence GAURON, secrétaire du CHSCT et Laurence PETER, déléguée CGT pour le CHSCT.