



CAEN, LE 29.03.2013

**Compte-rendu CHSCT
du Syndicat CGT par les élus DP
à la Réunion du 29 / 03 / 2013**

1) Approbation des procès-verbaux du CHSCT :

- Réunions supplémentaires du 20 novembre 2012 ~~et du 21 février 2013~~
- Réunion ordinaire du 07 décembre 2012

Approbations des PV du 20/11/2012 et du 07/12/2012.

Le PV du 21/02/2013 a été indiqué par erreur.

2) Point sur les accidents de travail, accidents de trajet et arrêts maladie.

Points récurrents : état des lieux des accidents du travail et des accidents de trajet

L'indicateur des arrêts Maladie de moins de trois jours reste à surveiller.

Pour la CGT, l'absence de diminution des arrêts maladie sur le début 2013 reste le reflet du mal-être des agents.

La Direction indique avoir créé trois indicateurs (arrêts de moins de 3 jours, arrêts de 4 à 9 jours, arrêts de 10 jours et plus).

Selon la Direction, cela traduirait l'intérêt de celle-ci à suivre ces situations.

3) Point sur le registre de sécurité, les fiches incidents et incivilités, et analyse des causes.

Comparatifs entre 2011 et 2012 : une baisse conséquente est remarquée en 2012.

Comparatif entre département : idem

Par typologie : baisse des fiches d'agression en 2012 par rapport à 2011.

Nous encourageons le Direction à resensibiliser les agents sur l'importance des fiches d'incident

En cas d'absence de mesures d'actions (courrier, dépôt de plainte) le service « sécurité » contacte le DAPE pour savoir si une action est demandée.

Nous demandons qu'une alerte soit déclenchée quand un signalement individuel ou collectif lié à des problèmes de santé est détecté sur un site.

Nous faisons remarquer qu'il serait nécessaire de faire intervenir rapidement un Médecin en cas d'allergies sur un site pour analyser les symptômes et déterminer l'origine (comme à Cherbourg avec des agents qui sont victimes d'allergies cutanées et respiratoires : une désinfection des locaux a lieu le soir même).

4) Consultation sur le projet d'agence de Coutances dans la continuité de la réunion du 21 février 2013.

Votes de consultation :

Abstentions : 5 (3 CGT et 2 CFE-CGC)

Pour : 4 (SNU)

Contre : 0

La CGT aurait pu voter « pour » car nous avons apprécié les modifications et l'implantation de 2 ARC sur le site ...

Mais le fait que cela ne soit pas dissocié du projet de relogement transitoire pendant une durée prévue de 1 an avec 2 Bureaux à l'étage 1 et 2 (7.85m² et 6.40m²) et que l'implantation de 2 ARC ne soit pas généralisée pour les autres projets, la CGT a préféré s'abstenir.

La direction précise la difficulté d'installer un deuxième ARC sur les autres sites car cela tient compte de la contrainte du nombre de postes constants et d'adapter un poste au flux d'accueil.

4bis) Consultation sur les modifications apportées au projet d'agence d'Argentan

Descriptif en quelques points :

Parking non privatif : 40 places

Un portail électrique commun avec la sous-préfecture qui ne dépend pas de pole emploi.

Amplitude horaire du portail : 8h / 18h mais l'horaire peut être modifié

3 postes de Manager (2 à l'étage et 1 au RDC)

La taille du local détente est supérieure du fait de la présence de la salle de formation départementale sur le site d'Argentan (30.50m²).

Impossibilité de déplacer la borne en raison de la problématique de l'accès au site 24h/24h. Nous demandons à la Direction de nous apporter des chiffres concernant l'utilisation de la BIMS : 450 en janvier 2013.

La CGT déplore que l'on puisse supprimer la BIMS et souligne que ces utilisateurs se présenteront à l'accueil alors que le nombre prévu de PILA reste identique à celui existant actuellement.

Votes de consultation :

Abstentions : 9

Les nouveaux locaux sont une réelle amélioration par rapport aux locaux actuels.

Mais les contraintes de l'horaire d'ouverture du portail et la non-réinstallation de la BIMS sont des inconvénients non négligeables.

Pour : 0

Contre : 0

5) Information dans le cadre de la procédure de consultation sur le projet d'agence de Mortagne au Perche

Descriptif du projet :

Distance : à 2 kms de l'ancien site qui était en centre-ville

Construction dans la zone artisanale totalement excentrée et sans réseau de bus

Site sur deux étages

20 agents actuellement et il y aura 20 postes de travail

Le parking non privatif prévu pour 30 places seulement (pour des questions de budget)

Surface : 639 m2 dimension correspondante au référentiel pour une surface correspondant au m2 de 22 agents sur 2 niveaux

revêtement de sols : plaques en vinyle (imitation parquet)

Chaque pièce sera équipée d'un détecteur de luminosité semi-automatisé qui adapte l'intensité de l'éclairage à la lumière du jour.

livraison au 1^{er} semestre 2014

Le plan a été présenté au collectif et les agents ont fait les remarques suivantes :

- inconvénient du sas qui se situe en décalage par rapport à la zone Accueil,
- exigüité de la salle de détente (< 22 m2) car la quasi-totalité des agents déjeunent sur place,
- non utilité d'un bureau dédié SE de 24 m2 pour 3 agents et ils souhaitent une permutation entre cet espace de travail et la salle de détente

Remarques en cours de réunion CHSCT :

- le poste d'accueil est en biais,

Nous déclarons que cet agent est en situation de travailleur isolé et nous demandons que la cloison du bureau ARC soit en partie vitrée

- 2 ARC dans les locaux actuels et 1 ARC dans le nouveau projet,
 - des personnes peuvent accéder à l'étage sans vision de l'agent d'accueil du fait de la configuration des locaux,
 - mauvaise vision de l'agent d'accueil sur la zone d'attente (angle mort)
 - le téléphone public dans la zone d'attente ne garantissant pas une zone de confidentialité
- Nous demandons de déplacer cet espace qui n'a rien à faire dans une salle d'attente.
- le vide sur hall à l'étage ne sert à rien.

Il s'agirait-il d'un puits de lumière

- la BIMS n'est pas réinstallée sur le nouveau site.

La direction répond que le plan n'est pas figé et prend note de nos remarques.

La Direction résume l'ensemble les points à revoir :

- Réaménagement de l'accueil,
- Réaménagement de l'entrée avec un meilleur emplacement du poste d'accueil,
- Localisation du téléphone en dehors de la zone d'attente,
- Revoir les portes des WC situées en face des bureaux d'entretien
- Revoir le vide sur hall à l'étage,
- Nombre de places de parking à augmenter,
- Permutation entre l'espace de travail (SE) et la salle de détente ?

6) Point sur l'accompagnement des collègues de l'A2S 50

Rappel du déroulement de l'accompagnement :

Les séminaires sont rythmés par des séquences qui alternent les temps d'échanges, de réflexions et de productions qui s'adaptent aux problématiques rencontrées.

2 accompagnateurs animent ces séminaires.

Objectifs : améliorer sa communication au sein de l'équipe de Direction, clarifier les rôles de ses membres en favorisant leur complémentarité.

Durée : 4 jours répartis sur 6 à 7 mois + ½ journée 3 mois après la prestation (Produit national interne Pôle emploi).

Après un état des lieux de la situation à l'A2S 50, le plan d'accompagnement a été réalisé avec les agents.

La Direction indique que les agents déclarent avoir passé un cap et qu'ils sont désormais en situation d'aller vers les autres.

La Direction indique que la REP n'a pas souhaité continuer à manager cette équipe et qu'elle a demandé et obtenu un poste de production.

7) Point sur la PRP Colombelles suite au courrier du 10 janvier du collectif du Pôle Gestion Prestations Formations

Nous avons lu le texte du courrier du 10/01/2013 devant l'assemblée.

Notre syndicat considère qu'il s'agit d'un appel au secours et qu'on ne peut pas laisser des agents en détresse.

Nous avons demandé que ce texte soit inscrit dans le compte rendu. La Direction nous a indiqué qu'il sera annexé au prochain PV.

Nous avons demandé à la Direction de nous répondre sur les points suivants :

- comment analysez vous ce texte ?
- quelles actions avez-vous mis en place ?

La DRH s'était déplacée à la PRP Pôle GPF pour organiser une réunion entre les agents et le manager afin qu'ils puissent échanger ensemble.

Nous indiquons à la Direction que notre syndicat s'est déplacé récemment sur le site et a rencontré les agents mais que le climat ne s'est pas apaisé après 2 mois ½.

Le suivi de l'activité par des statistiques individuels est considéré comme un manque de confiance.

La Direction a déterminé 3 niveaux de tension :

- a) répartition des activités confiées,
- b) certains agents ont perdu certaines spécificités,
- c) le cadre de la relation managériale.

A ce jour, la Direction nous a indiqué avoir mis en place un Process basé sur la planification d'entretiens entre le responsable et l'ensemble des agents.

A ce jour, il resterait 1 ou 2 entretiens à mener d'ici le 03/04/2013.

Au terme de ce Process, la Direction nous informe qu'une restitution et un bilan seront réalisés.

Nous interrogeons la Direction sur le délai écoulé entre le courrier du 10/01/2013 et la mise en place de ces entretiens qui se sont réalisés sans la présence d'un médiateur pour assister à ces entretiens (nous rappelons la crise de confiance qui règne dans ce service qu'il faut médiatiser) et qui ne sont pas encore terminés.

Nous ne sommes pas en accord avec le Process mis en place qui n'écoute pas l'expression de souffrance des agents du pôle gestion de prestations et nous demandons un point régulier des mesures que la Direction a mis en place pour assurer le suivi des agents.

Dans le cas contraire, nous avons informé la Direction que notre syndicat déclencherà le droit d'alerte pour risque grave à l'encontre de la santé des agents.

8) Point d'avancement sur le projet immobilier de Cherbourg Sud

La direction évoque un mal entendu entre l'article de la Presse de la Manche qui avait annoncé le début des travaux alors que le projet a bien été présenté au CHSCT. Le chantier a pris beaucoup de retard et il a commencé en janvier 2013 et le promoteur a mis la pancarte pour avertir des travaux.

9) Questions diverses

- Pack sécurité
(déjà présenté à la réunion précédente)
- information aux agents sur la manipulation des défibrillateurs

(document « Information sur la mise en place de défibrillateurs dans les établissements Pôle emploi » remis aux membres du CHSCT le 23/03/12)

Rappel de la chronologie des 4 points programmés en 2012/2013 :

1) Instruction PE_QMR_2011_96 relative à la mise en place de défibrillateurs dans les Etablissements Pôle emploi

2) Présentation des équipements

3) Règles de mise en place sur les sites

4) Plan de déploiement en Basse Normandie :

1er semestre 2012 :

Achat effectué de 10 kits défibrillateurs en fin d'année 2011

Mise en place des kits défibrillateurs sur 10 sites uni localisés pérennes (Granville, Cherbourg Centre, L'Aigle, Bayeux, Caen Est, Lisieux, Falaise, Caen Nord, Caen Centre, Hérouville).

Sensibilisation à l'utilisation des défibrillateurs d'une ½ journée (1 personne pour chaque site équipé).

2ème semestre 2012 :

Achat des kits défibrillateurs restants

Mise en place des kits défibrillateurs sur les sites restants et les sites livrés en cours d'année.

Sensibilisation à l'utilisation des défibrillateurs d'une ½ journée (une personne par site équipé).