

<p>Compte-rendu des élus et du représentant syndical CGT du CHSCT du 10 juillet 2014</p>
--

1) Approbation du procès-verbal du 17 avril 2014

Le procès verbal est adopté à l'unanimité sous réserve des modifications demandées par les organisations syndicales.

La CGT a pris soin de rappeler à la direction (comme cela a déjà été fait au CHSCT du 13 juin 2014) que les PV des CHSCT depuis le début de l'année 2014 n'étaient toujours pas accessibles sur l'intranet.

La direction s'est engagée à les mettre en ligne.

2) Consultation sur le bilan CHSCT 2013

Lors du CHSCT du 13 juin 2014, nous avons demandé à ce que le bilan intègre plusieurs annexes présentées (bilan de l'assistante sociale de l'établissement, bilan des médecins du travail, extrait de PV sur l'intervention du Dr DUFFAUT lors du CHSCT du 13 juin, cartographie des accidents du travail).

Malgré la réticence de la direction, nous avons obtenu que notre demande soit acceptée.

Nous déplorons cependant que l'extrait de PV sur l'intervention du médecin du travail soit édulcoré ce que la direction conteste.

Le médecin avait décrit la situation de pôle emploi ressenti par les agents et le mal être qui en découle.

Le médecin a identifié l'adaptabilité des agents, en alertant que cette adaptabilité n'est pas éternelle.

L'image utilisée, par le médecin, pour illustrer pôle emploi comme étant un bateau qui tangue sans cesse avec des agents à bord qui ne savent plus où s'accrocher (le métier bouge sans cesse, de même que l'organisation et l'organigramme) n'a même pas été retranscrite.

Unanimement nous considérons que ce bilan est la base du travail du CHSCT (qui d'ailleurs sert à la direction générale) c'est pourquoi les élu(e)s se sont abstenue(s) de le voter.

3) Information dans le cadre de la procédure de consultation sur le plan de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail 2014/2015

La direction nous présente le plan de prévention réalisé par le pôle de sécurité et santé au travail (SST).

Ce plan se décline sur 4 thèmes de prévention :

- Prévention en matière d'agression
- Prévention en matière de santé et d'hygiène
- Prévention en matière de qualité de vie au travail
- Prévention en matière de sécurité

Ce travail de prévention a été réalisé avec le pôle SST et le groupe pluridisciplinaire qui regroupe le pôle SST et des membres du CSHCT.

Ce groupe travaille, entre autre, à partir les fiches de signalements des agents.

Ces fiches sont catégorisées par sujet, puis analysées afin de produire des préconisations.

Chaque agent de pôle emploi Basse Normandie comprend ainsi l'importance des ces fiches de signalement et qu'il n'y a donc pas de « petits sujets » ni même de situation à taire.

Le groupe a identifié les axes positifs sur 2013 qui seront maintenus sur 2014/2015 et a donc présenté de nouvelles actions.

Sur la prévention en matière d'agression :

- des affiches de sensibilisation auprès des DE et entreprise sur les risques encourus en cas d'agression d'un agent de pôle emploi sont en construction au service communication
- une note d'accueil ou tableau d'accueil vont être proposée aux agences

Cette note ou tableau a pour objectif de partager à l'ensemble du collectif les thèmes forts de la journée de travail (ex. : informations collectives, identification des personnes reçues sur rendez-vous par un des membres de l'ELD, ...)

- intégration au plan de formation 2014 de développement de compétences sur la prévention et la gestion des risques pour les salariés de pôle emploi Basse Normandie.

Sur la prévention en matière de santé et d'hygiène :

- Continuer les rappels à l'hygiène de base, notamment sur l'hygiène dans l'espace détente (ex. : hygiène des réfrigérateurs, des micros ondes, de la vaisselle, hygiène régulière des mains,...)
- Poursuite du déploiement du module de sensibilisation à l'ergonomie au poste de travail

La CGT a demandé à ce qu'un rappel soit fait sur chaque site concernant la possibilité de faire des demandes de nettoyage spécifique (ex. : demande de désinfection pour lutter contre les puces). Nous avons obtenu l'accord de la direction sur ce rappel.

Sur la prévention en matière de qualité de vie au travail :

- Consolidation du dispositif de commission de réintégration
- Maintien des journées d'accueil CDD et nouveaux entrants
- Travail à venir sur le nomadisme
- Mise en œuvre des groupes de travail appelés groupe focus

La CGT a alerté la direction sur certaine dérive qui ont pu être observée sur le fonctionnement de la commission de réintégration qui dans certains cas engendré des situations encore plus difficiles qu'à l'initiale.

Selon la CGT il est nécessaire que la posture des membres constituant la commission de réintégration intègre une approche humaine et une compétence d'écoute.

La CGT a expliqué à la direction les difficultés que peuvent rencontrer les ELD qui doivent concilier leurs impératifs professionnels qui n'intègrent pas la dimension humaine.

Nous avons obtenu de la direction qu'elle soit plus vigilante dans la constitution de ces commissions de réintégration.

Un temps fort a eu lieu sur le rééquilibrage des ressources afin de mieux garantir l'adéquation charges/moyen.

Unaniment nous avons déploré que les ressources ne tiennent pas compte de la réalité des charges de travail et entre autre de l'augmentation de la demande d'emploi.

Le développement des accompagnements renforcé en est le parfait exemple.

La direction exprime les contraintes qui lui sont imposées par la direction générale.

Pour la CGT les contraintes de réalité du terrain doivent être prioritairement exprimées auprès de la DG.

Pour la CGT l'information et la communication auprès des agents sont au cœur de nos interrogations.

Ce déficit d'information et/ou de communication (disparition des réunions d'équipe, afflux des mails,...) ainsi que l'intégration partielle voire la non intégration de ces informations est pour nous une absence de qualité de vie au travail qui peut être source de risques psychosociaux (ex. : nouvelle convention d'assurance chômage).

La direction nous a présenté les différents outils mis en place concernant la nouvelle convention d'assurance chômage et s'exprime consciente sur la vigilance à porter pour que les agents aient le moins de difficultés possible.

Sur la prévention en matière de sécurité :

- Tous les agents seront formés au maniement des extincteurs d'ici 2016
- Un état des lieux sera réalisé sur tous les sites pour une mise à jour des habilitations HOB0 et SST des agents suite aux départs.
- Communication sur les dispositifs de sécurité régionaux au travers intranet et les visites de site
- Pour les membres des ELD, déploiement de l'outil informatique LISA (applicatif spécifique sur la gestion des incidents).

4) **Point sur le nomadisme**

La direction entend se saisir de la question du nomadisme afin de répondre à l'amélioration de la qualité de vie au travail des agents.

Nous ne pouvons que nous féliciter de cette volonté, mais comme nous le pensions, nous ne sommes pas à l'aube du bureau personnel.

La direction régionale, faute de préconisation nationale, anticipe son travail et raisonne par l'effet bonnes pratiques, bref « qu'est ce qui se fait de bien actuellement sur les sites ? » en organisant un groupe de travail.

A titre d'exemple, l'idée du bureau affecté à un binôme a été évoquée. Mais attention, il ne s'agit pas pour la direction d'ôter notre nomadisme en fonction de l'activité...

Nous aurons toujours à devoir nous déplacer sur les activités contraintes.

Pour la CGT, la qualité de vie au travail passe indéniablement par un bureau personnel sécurisé et assurant les règles de base de confidentialité.

5) **Point sur Cherbourg La Noé : contrôle taux de légionelle**

Les derniers contrôles écartent tous risques de maladie.

6) **Points divers**

- La CGT a informé le CHSCT du dépôt de plainte pour entrave auprès du procureur de la république de Cherbourg et de Caen concernant les projets de réorganisation des agglomérations.
- Suite au conseil municipal de juin à Bayeux et suite aux communications de presse sur le projet du nouveau site de Bayeux, la CGT a demandé à la direction ce qu'il en était du projet.
La direction dément les propos de la municipalité comme de la presse.
Nous demandons si la direction compte faire un démenti ?
La direction s'y refuse

