



# COMPTE RENDU CHSCT DU

## 03/05/16

---

### *Le CSHCT a traité des points suivants :*

- ✚ Bilan CHSCT 2015 et point d'étape sur l'évaluation des Risques Psycho-Sociaux (RPS)
  - ✚ Point sur situation du site d'Alençon
  - ✚ Point sur la direction régionale Normandie
  - ✚ Point sur les équipes dédiées recherche d'emploi
    - ✚ Retour sur l'inspection de l'A2S
    - ✚ Point sur la mise en œuvre de NPDE

## BILAN CHSCT 2015 et point d'étape d'évaluation RPS

Le bilan CHST a été adopté à l'unanimité des 6 votants.

On note un plus grand nombre d'accidents du travail.

Les risques de chutes restent les plus nombreux.

Les risques routiers sont repérés comme importants et sont retenus comme risques majorés pour l'année 2016 d'où sensibilisation sur les déplacements et les modes de conduite.

Il y a de plus en plus d'études de postes, que ce soit à la demande des agents ou à la demande de la médecine du travail.

Le taux de réalisation suite aux inspections est de 60%.

Par rapport à 2014 l'activation Psya s'est plutôt faite sur d'autres faits que l'agression.

***Pour la CGT, plusieurs points sont source d'alerte, que ce soit l'augmentation du nombre d'accidents du travail ou encore la sensibilisation des risques routiers. L'augmentation du nombre d'accidents du travail doit impérativement être considérée avec toute l'attention de la direction. Elle traduit le mal être des agent(e)s. Quant à la vigilance sur les risques liés aux transports routiers, la direction devra alors s'expliquer sur l'organisation, ou l'absence d'organisation dans le cadre de la fusion des régions. Cette situation oblige les collègues des directions régionales à d'importants et répétitifs trajets entre Caen et Rouen. La fatigue augmente et le risque d'accidents aussi.***

### POINT SUR ALENCON

La direction a mis en place 2.5 jours de formation par un organisme extérieur ce qui, selon la direction, a été l'occasion :

- ✚ De reposer le cadre du contrat de travail
- ✚ De faire un rappel de la note nationale sur la gestion de la violence interne
- ✚ De tenter de recréer la cohésion dans l'équipe

- ✚ D'établir un cahier des charges sur le mode de communication entre agents, entre agents et hiérarchie...et vice versa.

La mise en place d'une nouvelle équipe de direction, courant mai, devrait permettre de repartir sur une nouvelle dynamique.

***Au travers de cette situation, la CGT renforce son opinion : Il est du devoir de la direction de protéger les agent(e)s et de ce fait d'agir lorsqu'elle est informée de difficultés.***

## POINT SUR LA DIRECTION REGIONALE NORMANDIE

Implicitement et avec retard La direction reconnaît la pertinence de l'analyse qu'avait faite le cabinet SECAFI (expertise demandée par le CHSCT) sur les difficultés liées aux différences de culture d'entreprise entre Basse et Haute Normandie.

Dans « l'enthousiasme » de la fusion, cet aspect avait été largement sous-estimé par l'équipe préfiguratrice, en dépit de l'alerte forte qui avait été faite en début d'année par les membres élus du CHSCT.

Aujourd'hui la direction reconnaît que le calendrier initial ne pourra être tenu dans les délais, beaucoup de communications ne renvoyant pas aux mêmes réalités suivant le vécu des interlocuteurs, obligeant à des réunions de recadrage (notre direction vient de découvrir la loi de Shannon !)

Certains modes de management très directifs, très restrictifs de libertés dans les marges de manœuvres, certaines réflexions «un conseiller n'est pas là pour réfléchir...» certaines injonctions «interdiction d'envoyer des mails à d'autres agents...» sont douloureusement vécues par les agents bas normands qui étaient habitués à plus d'autonomie dans leur travail, d'où un mal être grandissant au sein de l'ex Dr B.N.

***Encore une fois, les alertes portées par notre organisation syndicale, (alertes partagées par d'autres organisations syndicales) étaient avérées. Nous rappelons ici que les représentants du personnel de la CGT ont pour objectif de travailler dans la construction en apportant à la direction l'éclairage du terrain.***

## EQUIPE DEDIEE RECHERCHE D'EMPLOI

Lors du précédent CHSCT nous avons alerté la direction sur le manque de communication entre l'équipe dédiée au contrôle de la recherche d'emploi et les conseillers en charge des demandeurs contrôlés.

La question principale étant de savoir si, pendant le temps du contrôle, le/la conseiller(e) est dessaisi du dossier, ou pas ?

Autrement formulé le/la conseiller(e) peut-il/elle poursuivre avec le demandeur les actions engagées (info coll. en vue d'entrée en formation, positionnement sur prestations d'accompagnement etc...) l'autre proposition étant de ne pas tracer le bilan du contrôle dans un entretien mais en EXD.

Sur ces deux points nous n'avons pas eu de réponse claire.

Concernant le choix des personnes contrôlées ce sont des requêtes nationales aléatoires ou selon des critères qui fluctuent dans le temps, pour la majeure partie et sur demandes spécifiques du réseau pour une infime partie.

A titre d'information : on peut demander à ce qu'un contrôle soit retiré à condition d'en faire la demande dans les 48 h qui suivent l'information.

***Pour la CGT, une nouvelle fois on ne peut que déplorer que les chantiers, mis en œuvre par la direction, ne soient pas construits en lien avec les autres chantiers et en considérant le fonctionnement existant.***

## RETOUR SUR L'INSPECTION DE L'A2S

D'où il ressort qu'il y a une forte inquiétude de l'ensemble des personnels sur leur devenir.

Les agents de la MRS craignent que les nouveaux locaux ne soient pas adaptés au stockage et à la manutention de leur matériel...ce à quoi la direction nous répond que d'une part ils ont vu les plans avant les travaux, et que d'autre part c'est un transporteur qui fait les transferts de matériel jusqu'ici et que ça va continuer dans l'avenir.

Concernant l'EOS, il y a une réelle inquiétude des agent(e)s sur leur devenir, inquiétude partagée par l'ensemble des psychologues, il y a notamment une unanimité de souffrance concernant les déplacements départementaux

La direction nous précise qu'il y a eu un débriefing précisant que ce n'est pas optionnel et que ça fait partie de leur contrat de travail.

La CGT insiste auprès de la direction lui rappelant qu'elle ne peut faire l'impasse sur les éléments, factuels ou ressentis par les agents, mis en lumière par la visite CHSCT.

Un point sera fait sur les deux agences où il n'y a pas de bureau fermé dédié mis à disposition.

Au regard des changements d'activité du PAG, la CGT se fait relai des psychologues qui demandent que leur soit dédié un temps identifié au planning pour la restitution de leurs interventions (comptes rendus d'entretiens entre autres) et que ce temps ne soit pas imputé sur le temps consacré à la veille documentaire.

## MISE EN ŒUVRE NPDE

La direction nous informe que la mise en œuvre de NPDE a permis au national un gain de temps évalué à 4%, chacun(e) appréciera.

La direction annonce qu'à terme la correction des anomalies risque de prendre de temps, les décisions automatiques générant, à tort, des réclamations.

La CGT alerte sur le passage à 5 ESI par demi-journée, un tel nombre d'entretiens ne sera pas tenables s'il y a le moindre dossier à problème.

Le gain de temps estimé, là aussi, n'est que théorique, en effet les dossiers sont mal renseignés et il faut tout reprendre, d'autre part l'utilisation de l'outil d'aide au diagnostic, pour intéressante qu'elle soit est chronophage et consomme largement les 10 minutes prétendument gagnées.

Nous avons suggéré que soit clairement indiqué dans le script d'inscription la nécessité de l'entretien ainsi que l'obligation de pointage mensuel, en effet un grand nombre de DE se trouvent radiés dès le premier mois faute de pointage ou par défaut de présence à l'entretien ESI.

***Pour la CGT NPDE est l'illustration sans commune mesure de l'absence de préparation de chantier de la part de la direction. Aujourd'hui, comme nous l'avons alerté ce sont les agent(e)s et les demandeurs/demandeuses d'emploi qui payent les conséquences.***

Fin de réunion à 17h50 après que la direction via la directrice des ressources humaines ait remercié l'ensemble des membres du CHSCT pour leur implication constructive qui a souvent permis à la direction de revoir ses orientations.