



Compte-rendu réunion exceptionnelle CHSCT

13 Mars 2018

1) Information sur le processus National concernant les lanceurs d'alertes :

Il nous a été présenté le cadre légal et la protection juridique des lanceurs d'alertes. C'est un dispositif facilement mobilisable mais vigilance par rapport à des abus ou à une utilisation calomnieuse. Il faut bien se renseigner avant de lancer une alerte. L'alerte ne peut être entendue que si elle ne se substitue pas à d'autres dispositifs ou moyens légaux existants. Il y a un référent national mais nous n'avons pas eu connaissance de la charte de déontologie

Pour la CGT, dans le cas d'un(e) agent(e) de pôle emploi dont l'alerte concernerait pôle emploi, l'absence d'information et par conséquent d'intervention de représentants du personnel nuit gravement à l'assistance de l'agent(e).

2) Bilan CHSCT 2017 et plan de prévention 2018

Nous constatons que le travail des membres du CHSCT n'est pas mis en valeur sur ce bilan. Il y a eu, à différentes occasions, des actions et des préconisations faites par les membres du CHSCT et beaucoup à l'initiative de vos élues CGT, qui ne paraissent pas du tout dans ce rapport. Cela montre bien que la volonté de partenariat n'est qu'affichage de la part de la direction. **Nous souhaitons un bilan partagé !**

Nous avons eu le plaisir d'accueillir 3 médecins du travail sur la matinée, fait inédit. Dommage qu'ils n'aient pu rester sur la journée au vu des dossiers. Avec leur présence et interventions, nous avons pu partager et constater :

-Une baisse avérée du nombre d'accidents du travail ainsi que des jours d'arrêts sont constatés. Par contre nous notons une très forte hausse d'arrêts maladie de plus de 10 jours.

-Nous avons réitéré notre demande d'arrêts maladie site par site, ce que la direction continue de refuser alors même que le CHSCT Haute Normandie en dispose. La direction s'engage à nous fournir le taux d'absentéisme site par site ce qui ne révéla rien en termes d'arrêts maladie.....Il conviendrait d'analyser les arrêts courts.

-A la lecture des documents et après en avoir échangé avec les médecins du travail nous relevons que **le mal être au travail est difficilement reconnu comme accident du travail.**

-Les visites médicales à l'initiative des salariés, les demandes d'aménagement de postes ainsi que le nombre de restrictions sur des activités augmentent fortement.

Pour rappel, la demande de visite médicale peut être faite par chacun directement en appelant l'organisme de médecine du travail.

-Les préventeurs de la médecine du travail vont réaliser des fiches d'entreprises site par site. Le site d'Herouville St Clair et Bayeux sont les premiers sites retenus.

-Les médecins du travail insistent sur le fait qu'ils vont bien rechercher le maintien dans l'emploi ainsi que celui des compétences et que l'inaptitude au poste de travail est **prononcée de manière exceptionnelle**. Ils incitent vraiment à faire une demande de visite de pré-reprise suite à arrêt long pour préparer la réintégration.

**-Un focus est fait sur la moyenne d'âge qui augmente (âge moyen 45 ans)
Augmentation de reconnaissance TH.**

A noter une augmentation des fiches RPS (26 en 2016 et 37 en 2017).

Il y a eu en 2017 3 fiches RPS collectives ce qui ne s'est jamais vu auparavant.

Le plan de prévention des risques reprend ces items et montre également que lors du dernier baromètre social il ressort que les salariés on soulignés des risques psycho sociaux liés au :

**Manque de reconnaissance de la part de Pôle Emploi
Lacune dans l'anticipation et l'accompagnement des changements
Augmentation des exigences et intensité du travail
Accroissement des exigences émotionnelles**

La Qualité de Vie au Travail n'est pas satisfaisante en ce qui concerne l'organisation du travail, la communication managériale ainsi que le suivi managérial des formations.

Seront intégrées dans l'EPA la charge et l'organisation du travail.

Il est prévu au sein des sites comme thématique l'amélioration du dialogue autour des indicateurs.

Nous n'avons pas pu lors de cette séance étudier ensemble le rapport de l'assistante sociale. Nous devons revenir en instance sur ces documents

3) Visites de sites L'Aigle Mortagne et Cherbourg Province

Les visites de ces deux sites font l'objet de quelques préconisations.

L'Aigle-Mortagne :

Sécuriser les abords de l'agence de l'Aigle (éclairage et revêtement plafond)

Fournir des casques pour les formations digitales

Informé sur le relogement de l'agence

Expliquer pourquoi un boîtier pour le véhicule et communiquer sur ce sujet auprès des agents

Cherbourg Province :

Remplacer le véhicule de service

Réparer la porte d'entrée des agents

Réparer l'infiltration dans la salle de pause

Installer des stores intérieurs sur toutes les ouvertures

Régler les soucis d'odeurs dans la salle de réunion du premier

Faire intervenir le technicien ascensoriste

Réparer la barrière extérieure

Revoir l'entretien des espaces verts

4) Points Importants

A) RPS

En nous adressant directement sa fiche RPS, un collègue nous alerte de son inquiétude sur la situation d'un autre collègue mis à pied

Cette fiche RPS n'aurait pas été évoquée si nous ne l'avions pas porté à l'ordre du jour.

La direction ne joue pas la transparence. Nous avons là la preuve que beaucoup de sujets concernant le CHSCT ne lui parviennent pas.

B) Enquête sur Hérouville St Clair

Lors d'un précédent CHSCT et suite aux différentes fiches RPS individuelles et collectives émises à Hérouville St Clair nous avons votés à l'unanimité des organisations syndicales une enquête.

Il était prévu lors de ce CHSCT que la direction nous présente les modalités de l'enquête pour approbation. Le sujet n'a pas été mis à l'ordre du jour par la direction.

*Si vous souhaitez adhérer à notre syndicat contacter les militants
ou imprimez l'exemplaire du bulletin d'Adhésion 2018
que nous vous proposons ci-dessous.*



Bulletin d'Adhésion CGT Pôle emploi Basse-Normandie Année 2018

Nom : **Prénom :**

Adresse :

Site, Service, Unité :

Tel : **E-Mail :**@

A retourner auprès du militant de votre choix