

Compte rendu du CHSCT du 07/12/2015

1/ Information sur le rapport d'expertise du cabinet SECAFI concernant les modalités de mise en œuvre de l'organisation du nouvel établissement régional regroupant Pôle emploi Basse et Haute Normandie :

Les experts du cabinet SECAFI indiquent qu'il est impératif de donner de la visibilité aux agents sur la suite du processus au niveau des structures et du réseau. Ils soulignent que les enjeux sont sous évalués, que le projet manque d'ambition fédératrice et qu'il faudrait stabiliser la construction de la nouvelle région. L'objectif de ce regroupement est de réduire les effectifs à court ou moyen terme : la direction se doit d'être transparente à cet égard pour expliquer sa démarche aux agents.

On ne trouve pas la construction d'un organigramme rassurant, c'est une ébauche, les agents concernés ne trouvent pas forcément leur place. Les frontières entre les services ne sont pas lisibles.

Voici les 9 axes de recommandations du cabinet d'expertise :

- **Se donner les moyens de réussir le regroupement des équipes et la construction d'une identité commune.**
- **Définir l'organisation détaillée de la future région.**
- **Soumettre aux CHSCT ce projet d'organisation détaillée.**
- **Accompagner les cadres dans leur positionnement et leur adaptation aux exigences du projet.**
- **Faire de la réaffectation des agents une occasion de valoriser les compétences et les souhaits d'évolution de certains.**
- **Se doter d'un dispositif de prévention des impacts du projet sur le réseau.**
- **Se doter d'un dispositif d'évaluation et de prévention des RPS en continu.**
- **Prévenir les risques liés aux déplacements.**
- **Négocier auprès de la direction nationale un accompagnement des regroupements.**

La direction tente d'expliquer qu'il n'y aura de mobilité géographique que pour les comités de direction, que les 2 sites Caen et Rouen demeurent et que les comités de pilotage auront lieu alternativement sur ces 2 sites, que les diffusions de postes seront faites sur Caen et Rouen, mais qu'il n'y aura qu'un seul lieu de décision.

Le lieu de gouvernance est ROUEN avec un DR et Dr adjoint sur ce site. Concernant la mobilité géographique, la direction précise tout de même que la non mobilité est valable sur les personnes mais pas sur les postes (incertitude de localisation pour un poste qui se libère par exemple).

Les élus du SNU s'interrogent sur la localisation des agents vis-à-vis de l'organigramme présenté par la direction et font état de la crainte formulée par les personnes concernées : quels seront les personnes, services transférés à terme sur Rouen, Caen ? On maintient les 2 sites mais comment on maintient l'activité ? Quelles seront les modalités de travail à distance ? Quelle communication sur les postes en doublons ?

Ils s'étonnent également de la « non fusion des bases » évoquée dans le rapport qui ne pourra pas permettre aux agents de Haute et Basse Normandie de travailler sur une base informatique commune avant l'horizon 2017 (paiements des demandeurs d'emploi, activités RH paie etc...).

D'autre part ils soulignent l'importance des propos des personnes interviewées qui ne sont guère rassurants sur leur degré d'information et sur les conditions de travail futures : « cela réveille ce qui a mal cicatrisé à la fusion » ; « on a vécu 3 ou 4 organigrammes depuis 2009, il y a une certaine lassitude »

Quant aux managers interrogés par les experts ils font état « d'un organigramme de compromis » et aussi « d'un schéma organisationnel provisoire » ; ils annoncent « on revisitera cela : « on n'est pas descendu dans le détail » ; « on va ajuster ».

De plus l'impact des trajets est un risque de dégrader les équilibres vie professionnelle/vie privée. L'allongement des lignes hiérarchiques vont nécessairement compliquer les échanges entre agents et alourdir les processus et latitudes décisionnels. Certains managers ne se voient pas continuer de manager avec tant d'interrogations.

2/ Consultation sur les modalités de mise en œuvre de l'organisation du nouvel établissement régional regroupant Pôle emploi Basse et Haute Normandie :

Après une suspension de séance, les élus SNU, CGT et CFDT ont tenu à lire une déclaration pour expliquer **qu'ils ne pourraient pas rendre d'avis sur ce projet qui n'était pas construit.**

Nous voulons être consultés sur un projet construit avec des organisations détaillées qui seront mises en place et pouvoir répondre aux agents qui s'interrogent « où vais-je aller demain et sur quel poste ».

Il ne nous est pas possible de mesurer les impacts sur les conditions de travail futures.

Nous voulons des réunions communes des CHSCT haut et bas Normands et souhaiterions que Mme Chong Wa Numéric se présente auprès des membres du CHSCT.

La CFE CGC a voté CONTRE le projet.

3/ Point sur les accidents de travail, accidents de trajet et arrêts maladie :

Depuis le dernier CHSCT ordinaire du 28/09/15, 15 nouvelles déclarations d'accident de travail ont été enregistrées. On constate une proportion toujours élevée de chute dans les escaliers, malgré les recommandations et les écriteaux apposés dans les unités.

D'après les documents présentés par la direction, on constate une augmentation des arrêts maladie de plus de 10 jours en Septembre et Octobre dernier. Le nombre de jours d'absence pour maladie est identique en Juillet et Août 2015 et inférieur en septembre, mais en augmentation en Octobre. Globalement, le nombre total d'arrêts depuis le début de l'année et jusqu'au mois d'octobre est supérieur en 2015 vis-à-vis de 2014.

4/ Point sur les registres de sécurité, les fiches incidents et incivilités et l'analyse des causes :

Fin octobre, 198 signalements sont recensés dont 156 agressions. En 2014, nous en comptons 282 sur cette même période :

115 dans le Calvados (contre 147 en 2014)

30 dans le département de la Manche (contre 75 en 2014)

53 dans l'Orne (contre 56 en 2014)

Sur les 156 agressions, 36 le sont par incivilités, 79 par agressions verbales, 39 pour agressions comportementales et 2 pour agressions physiques. 56 de ces agressions sont localisées dans les bureaux, 44 à l'accueil, 22 en accueil téléphonique, 10 en ZLA, 10 par courrier et 14 dans des lieux divers.

Nous remarquons que les cas de violence interne sont de plus en plus fréquents. Nous rappelons qu'il doit y avoir un débriefing avec chaque agent et avec le DAPE. Nous pensons que cette procédure n'est pas toujours mise en place. La direction va reprendre la note sur les violences internes et va s'assurer que le processus est bien respecté.

5/Point sur les inspections CHSCT des agences de La Ferté Macé et de Caen ouest :

La ferté Macé :

Le nouveau site est ouvert depuis mai 2014 et dépend de l'agence de Flers. Les agents sont globalement satisfaits de leur site et ont vu leurs conditions de travail s'améliorer nettement. Néanmoins, nous avons fait quelques préconisations :

- Adapter le mobilier à la taille de la zone d'accueil et prévoir un bras articulé pour la télévision
- Refixer un store dans un bureau d'entretien
- Locaux techniques : refixer un néon, désencombrer, ranger et aménager le local ménage
- Modifier la butée de porte de la salle de réunion et prévoir un meuble informatique moins encombrant
- Apposer un film occultant sur la porte d'entrée du personnel
- Mettre en fonctionnement les gâches électriques (intérieur et extérieur)
- Mettre à jour le registre de sécurité, le document unique, la procédure d'évacuation et mettre à l'affichage les fiches sécurité à jour
- Former les agents à l'utilisation des extincteurs
- Préciser la procédure sécurité en cas d'absence de la responsable (un MANAC est nommé mais est-ce suffisant ?)
- Demande de visioconférence pour faciliter la participation à la réunion de service le jeudi à Flers
- Repréciser la procédure liée aux déplacements et à l'utilisation du véhicule personnel (pas de véhicule de service, pas de location possible sur place, pas de gare)

Caen Ouest :

Il s'agit d'un site neuf. Les agents ont exprimé des difficultés liées à l'ambiance thermique et lumineuse. Nous préconisons par conséquent des stores occultants efficaces et des filtres solaires et de revoir l'aménagement des bureaux afin d'éviter la réverbération sur les écrans et les sorties de ventilation au-dessus des personnes.

La délégation a également préconisé :

- Une signalétique plus claire (boîte aux lettres, accès et boutons ascenseur, porte local informatique et 1bureau)
- Un désencombrement de certains espaces (devant l'ascenseur, salle de détente et 2^{ème} porte d'accès)
- Un rappel sur l'usage des badges pour accéder aux espaces sécurisés, sur les consignes d'utilisation du réfrigérateur, sur les consignes en cas de situation de travailleur isolé et sur la planification des bureaux.
- Un réaménagement : de la zone d'accueil, du bureau MANAC afin d'améliorer la visibilité et de la salle de réunion. Et réfléchir sur un meilleur positionnement des vestiaires qui sont, pour certains d'entre eux, difficilement accessibles. Nous demandons également l'aménagement d'un local vélo.
- La sécurisation de l'accès au parking par une barrière
- Une armoire à pharmacie conforme à la liste des produits autorisés
- La réparation du rideau de fer

Plusieurs agents ont également évoqué l'accueil du public l'après-midi. Les conseillers sont chargés d'ouvrir la porte aux personnes qu'ils ont convoquées et craignent d'être confrontés à des situations de conflits (devoir refuser l'accès à d'autres personnes qui pourraient les solliciter). Par conséquent, les contacts téléphoniques sont privilégiés.

6/ Consultation sur le projet immobilier de Bayeux.

Suite aux précédentes observations du CHSCT concernant les places de parking insuffisantes et l'absence d'un local à vélos :

Des places de parking en nombre suffisant sont prévues à proximité du site et de la gare. Un accord a été trouvé avec la mairie. Il y aura bien un local vélo aménagé pour les agents

Le projet est validé par les membres du CHSCT.

7/ Présentation des aménagements immobiliers prévus dans les agences de St-Lô, Cherbourg Centre et Granville.

St Lô : création d'un bureau MANAC, déplacement de l'accueil et d'un meuble PILA (entre début janvier et fin mars).

Cherbourg centre : mise aux normes du référentiel. Par conséquent, 10% des bureaux seront fermés, le bureau MANAC sera doté d'une porte, l'accueil va être réorganisé (PILA) et le mobilier changé (entre début janvier et fin avril)

Granville : aménagement du SAS d'entrée DE, qui sera agrandi afin de permettre l'installation de la boîte aux lettres (échéance : fin janvier).

Nous avons également questionné l'établissement concernant la livraison, sur certains sites de photocopieurs de dimension basse. Il est prévu de les rehausser.

Vos élus SNU pour le CHSCT :

Claire Aussant, Magalie Fouillard, Marie Noëlle Eudes et Luc Roudet représentant syndical

La prochaine réunion du CHSCT aura lieu le 8 Mars 2016.

N'hésitez pas à nous faire remonter vos questions et remarques.