



CHSCT Basse-Normandie réunion extraordinaire du 2 mars 2017

1/ POINT SUR LA DEMARCHE D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MISE EN ŒUVRE DU CEP

La direction est très claire quand elle annonce que le CEP est déjà en œuvre au sein de nos agences et que cette démarche d'accompagnement se situe dans l'ajustement de nos pratiques. Il a donc été identifié deux axes de progrès qui sont :

- ✓ L'autonomie du demandeur d'emploi
- ✓ La posture de co-construction du projet

Le déploiement en agence a démarré en novembre pour les deux agences pilotes (Dieppe et Saint-Lô) et depuis le 27 février 2017 pour le reste de la région. Ce déploiement est planifié en 5 vagues jusqu'au 13 novembre 2017, celui-ci est susceptible d'évoluer selon les contraintes des sites. Cette mise en place se fera avec un accompagnateur désigné pour accompagner chaque site.

Pour les agences qui ne seraient dotées d'un psychologue du travail, un appel à volontariat auprès de ceux-ci sera proposé par la direction pour mettre en place le CEP.

La direction a également mis en place des ateliers « CEP » à destination des REP, concernant les évolutions de postures et l'accompagnement des conseillers.

La direction nous informe également qu'il existe une plaquette d'information concernant le CEP à destination des demandeurs d'emploi.

Le CHSCT a alerté la direction sur les volumes des portefeuilles placement qui peuvent être un obstacle à la mise en place du CEP. Il nous est répondu que des mesures sont envisagées dans l'avenir et que le CEP ne concerne que les demandeurs dans une modalité d'accompagnement. Le principe même de la démarche entraînera des transferts de DE entre portefeuilles.

2/ CONSULTATION SUR LE PLAN D'ACTION REGIONAL NECESSAIRE A LA MISE EN ŒUVRE DE LA TRAJECTOIRE DE L'ACTIVITE GDD.

Après une suspension de séance, une demande d'expertise CHSCT soutenue par le SNU, FO, la CGT et la CFDT a été mise au vote : 4 POUR (SNU FO CGT CFDT) 2 ABSTENTIONS (SNAP CFE-CGC).

Cette expertise devra permettre :

- D'analyser les impacts du projet, quantitatifs et qualitatifs, sur l'évolution de l'indemnisation, par rapport au contenu du projet et à la situation actuelle des conditions de travail : charges, évolution du métier, efficacité des outils...
- D'étudier le dispositif d'accompagnement proposé aux agents et la manière dont les mesures de l'accord GPEC sont mobilisées au mieux des besoins des conseillers.
- D'évaluer les risques professionnels et plus particulièrement les risques psychosociaux.
- De formuler toutes les recommandations jugées utiles au CHSCT en matière de prévention des risques.

Vos représentantes SNU au CHSCT :

Marie-Noëlle EUDES et Marie SEILLIER