

Mal être au travail, stress , conflits, harcèlement, etc...

... des dispositifs à votre disposition

Que vous ressentiez et/ou viviez une surcharge de travail, un inconfort professionnel, un stress permanent, une boule au ventre en venant, un sentiment d'isolement, une maltraitance institutionnelle, des conflits entre collègues ou avec la hiérarchie, un harcèlement, etc...

DEPOSEZ, parlez, exprimez vos ressentis, les faits

pour une prise en charge, et contribuer à faire bouger les choses

Pour cela, vous avez les fiches de violences internes-RPS, le service social, la médecine du travail mais aussi **vos élu-es SNU du CHSCT**

Le **SNU** souhaite pouvoir travailler avec direction et le service QVT sur toutes ces déclarations afin de favoriser une réelle prise en compte des RPS, les prévenir et changer enfin Pôle emploi

Visites de sites et inspections communes

Le CHSCT a présenté les comptes rendus de ces visites

Toulouse la plaine
Castelsarrasin
Tarbes Arsenal
Villefranche de Rouergue
Auch
Figeac

Les situations ont été échangées, les questions posées et des propositions faites par les différentes délégations au président.

La CARSAT a souligné des contenus très détaillés, de bonne qualité et riches. Elle a demandé à la direction de partager les actions ainsi que leur suivi avec le CHSCT
Pour le **SNU**, un accord de principe devrait être trouvé

Bilan trimestriel fiches de signalement LISA ...

... la direction va-t-elle travailler avec le CHSCT ?

Le **SNU** a pu constater que la typologie des causes reste dans les mêmes proportions, élevées, pour les activités en gestion des droits , tout comme le constat d'une explosion des signalements au téléphone/à l'accueil, l'homogénéisation du nombre de signalements sur tous les jours de la semaine, ce qui n'était pas le cas précédemment. Il n'y a plus de répit,

Le **SNU** considère ce travail comme une base de travail d'un nécessaire travail d'analyse en commun entre CHSCT et direction. Il s'agit maintenant d'avoir des précisions quant au contenu des signalements et d'initier un travail d'analyse des causes avec la direction pour pouvoir en tirer des propositions à même d'améliorer la situation.

Le représentant de la CARSAT est intervenu dans le même sens, pointant la litanie statistique mais pour quelle action ? Quelles analyses derrière ?

La direction a indiqué être sensible aux remarques faites et se dit prête à aller vers des groupes de travail avec les élu-es en s'appuyant sur une méthodologie pour avancer sur le sujet. Le **SNU** dit CHICHE

Avis Greenpark

Le **SNU** a obtenu l'enlèvement la cloison d'entrée et diminution de présence agents pendant les travaux.
Le **SNU** a voté pour un projet répondant au souci majeur d'organisation d'un site avec bi implantation
CGC-UNSA-SNAP-CFDT : Pour
FO : Abstention et CGT : contre

Et information Cépière

Le SE est déplacé au 1^{er} étage, enfin, en attendant le relogement du site

Marché du nettoyage ...

...Nouvelles activités dévolues aux personnels

La DG gratte des sous et a donc imposé une baisse de ce budget avec comme impacts une différenciation de fréquence de nettoyage en front office et back office où travaillent quotidiennement les agents de PAG/ELD/fonctions supports, un impact sur le vidage des poubelles. Pour le **SNU**, cette réduction budgétaire n'est pas acceptable et divise les conditions de travail entre front et back office. Le **SNU** a dénoncé le marché ELIS pour les sanitaires femmes qui ne prévoit qu'un vidage des poubelles par mois. Dans un établissement composé de plus de 80% de femmes, c'est juste inacceptable
Sur demande des élu-es au CHSCT, la direction a pris note de la proposition de communiquer sur les contrôles mensuels afin d'y associer les avis des personnels car les contrôleurs ne sont pas forcément celles et ceux qui travaillent quotidiennement dans les espaces concernés.