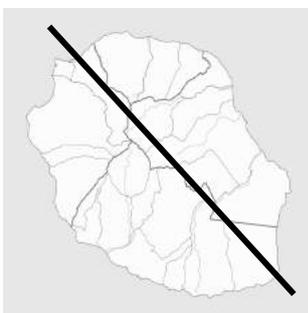




BILAN CHSCT

Information du CHSCT en vue d'une consultation sur le projet de réorganisation des DT, Organisation Simplifiée pour un Service de Proximité Personnalisé (OSSPP) :



La Direction Régionale, a travaillé sur 3 hypothèses (une seule DT, deux DT, maintien de la situation actuelle soit trois DT). Le projet retenu et présenté par la direction est celui de 2 DT, SO et NE.

Les élus CE ayant demandé l'avis éclairé du CHSCT, nous avons interrogé la direction régionale sur éléments qui l'ont conduit à opter pour ce projet qui introduit un déséquilibre flagrant entre les 2 DT.

Force est de constater que la direction régionale n'a pas été en capacité d'apporter les éléments d'analyse qui ont conduit à retenir la cible de 2 DT, sans évolution du périmètre de couverture géographique de la DT Nord-Est. Aucune réflexion ne semble avoir été menée sur le déséquilibre des DT et les effets de charge induits concernant le

portefeuille de responsabilités des futurs CM.

Afin de pouvoir nous assurer que les conditions de réussite du projet de réorganisation ont été anticipées, y compris sur le champ QVT, nous avons demandé une présentation (schématique à minima sous la forme d'un arbre des services) des périmètres du DT, du DTD faisant apparaître clairement les relations fonctionnelles et hiérarchiques, notamment s'agissant des personnels rattachés à des emplois autres que CM, et leurs prérogatives en lien avec les domaines ou grandes missions. Force est de constater là aussi, que la direction régionale n'avait rien à nous produire, la présidente du CHSCT prenant l'engagement de présenter à l'instance un Qui fait Quoi lorsque l'organisation sera stabilisée.

Cette première phase d'information sera suivie par la consultation du CHSCT le 26 février.

Nous invitons tous les collègues concernés par ce projet de réorganisation des DT à faire part de leurs remarques, questions et inquiétudes aux membres du CHSCT

Présentation du Baromètre Social et les Résultats de l'évaluation des risques psychosociaux

Pour la 7eme vague, la participation régionale est en baisse de 7 points (- 4 au niveau national) ce qui indique un déficit d'intérêt pour cette démarche. Hypothèse d'explication la plus probable, les avis des collègues ne trouvant pas écho, la démarche est décrédibilisée à leurs yeux. Dans les actes, les agents ne perçoivent aucune plus-value à leur participation à ce sondage.

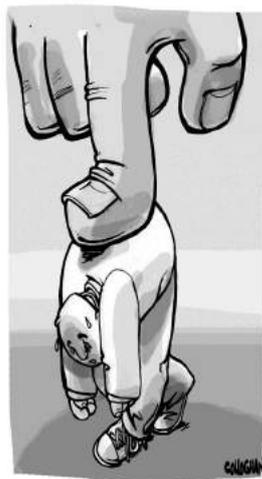
Quelques chiffres :

Le personnel ne s'identifie pas aux orientations stratégiques de PE : **38%** seulement des collègues déclarent que celles-ci vont dans la bonne direction.

Les résultats et la partie GDD sont les domaines les plus incompris.

Le rythme des changements est perçu trop rapide pour une majorité d'agents et particulièrement pour les managers **+70%** qui doivent le conduire. L'intégration stratégique et opérationnelle de ces changements est mise à mal.

La confiance dans l'avenir de PE se détériore chaque année un peu plus, perdant 8 points en l'espace de 2 ans pour se situer à 40% aujourd'hui.



51 % des effectifs confirment pour la deuxième année de suite qu'il y a inadéquation entre la charge de travail et les moyens alloués, alors qu'il y a trois ans la perception était moins critique et ce malgré l'introduction d'un accord QVT.

Cela est particulièrement criant au sein des agences ou la gestion des portefeuilles et le traitement de l'indemnisation constituent une charge opérationnelle importante et mentale indéniable.

En matière de déroulement de carrière, une très large majorité des agents **88%** estiment faire l'objet d'un traitement discriminatoire, et ceux d'autant que la direction régionale entretient une totale, sinon coupable opacité sur le sujet.

Concernant l'Evaluation des risques psychosociaux, on note aussi une participation faible qui fragilise l'analyse.

Pour autant en croisant ces résultats avec ceux du baromètre social, nous notons une convergence en terme de risques :

la crainte des agents liée à leur avenir dans PE / les changements fréquents

Au second plan le manque de reconnaissance de pole emploi à l'égard du personnel rejoint le sentiment d'inégalité en termes de déroulement de carrière. Il est notamment aussi systématiquement évoqué au titre des exigences émotionnelles, la gestion des mails.

Les résultats de cette évaluation attirent particulièrement l'attention sur 5 agences **Ste-Clotilde, St-Denis, Le Port, Le Moulin et St-Pierre**, car les agents sont durablement et de manière importante exposés aux RPS.

Dans le cadre de l'élaboration du PPRP 2018, il nous semble nécessaire de corréliser les résultats de cette évaluation et ceux du baromètre social avec l'actualisation des documents uniques de manière à nous assurer de la réalité des moyens de maîtrise (ou préventifs) mise en œuvre.

Nous invitons la Direction Régionale et l'ensemble des collègues à consulter les résultats du Contre Baromètre Social du SNU afin d'avoir un autre regard :

<http://www.snuteffsu.fr/pole-emploi/analyse-des-resultats-du-contre-barometre-social/>

<http://www.snuteffsu.fr/pole-emploi/analyse-des-resultats-du-contre-barometre-social-2/>

<http://www.snuteffsu.fr/pole-emploi/contre-barometre-social-episode-3/>

Bilan du Programme de Prévention des Risques Professionnels 2017

Le SNU, par le biais de ses élus, a déjà communiqué sa satisfaction d'être associé à l'élaboration du PPRP. Celui-ci ayant été acté courant du second trimestre de l'année, sa réalisation a largement dépassé les niveaux observés les années précédentes.

Nous regrettons, toutefois, le report d'actions marquantes et à fort impact visant l'ensemble du personnel :

- le séminaire agents sur la thématique QVT
- la généralisation des exercices de simulations d'agressions
- la mise en place des groupes d'expression de l'accord QVT

Nous resterons vigilants dans l'élaboration du PPRP 2018 pour que l'ensemble des thèmes actés soient réalisés dans le courant de l'année.

Gestion de la tempête Berguitta

La Direction Régionale semble satisfaite dans l'ensemble de sa gestion des événements liés au passage de la tempête Berguitta. Elle reconnaît tout de même, qu'il faudra améliorer la diffusion des informations entre la DR et le niveau local. La Direction précise que les consignes ont été données afin de régulariser les compteurs temps des collègues ayant eu des absences liées aux événements climatiques.

En cas de difficulté, nous vous invitons à nous le faire savoir par un envoi de mail sur : syndicat.snu-pole-emploi-reunion@pole-emploi.fr

Le Service Equipement fera le tour des sites afin de faire l'état des lieux des situations rencontrées lors de la mise hors tension des sites. Une procédure régionale sera par la suite diffusée.

Calendrier des inspections des agences au 2eme trimestre :

Moulin le 06 Mars
St leu le 10 Avril
Bel Air le 17 Avril
Eperon le 15 mai
St Pierre le 05 Juin
DR le 26 Juin

Les représentants SNU/FSU CHSCT

Fabrice RUSSO,
Gregory GUITTAUT,
Jérôme PAYET

[facebook.com/Snu-Réunion](https://www.facebook.com/Snu-Réunion)

syndicat.snu-reunion-mayotte@pole-emploi.fr