

BILAN CHSCT

Consultation du CHSCT sur le bilan de mise en œuvre du PPRP 2017

Déclaration du SNU : Nous nous satisfaisons d'avoir été associés à l'élaboration du PPRP 2017, qui a été acté courant du second trimestre de l'année, sa réalisation a largement dépassé les niveaux observés les années précédentes.

Pour autant, en croisant les résultats de l'évaluation sur les risques psychosociaux avec ceux du baromètre social, nous notons une convergence en termes de risques.

- 51 % des effectifs confirment 2 années 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. A cela s'ajoute la perte de confiance des agents par rapport à leur avenir dans PE.

Pour conclure, nous regrettons le report d'actions marquantes et à fort impact visant l'ensemble du personnel :

- la généralisation des exercices de simulations d'agressions
- la mise en place des groupes d'expression de l'accord QVT

Et nous déplorons les arbitrages qui ont conduit à supprimer purement et simplement le séminaire QVT au bénéfice des agents.

Le SNU a rendu un avis défavorable sur le bilan de la mise œuvre du PPRP 2017 car le niveau d'atteinte **des réalisations est en deçà des attendus et les actions n'ont pas produit les résultats escomptés.**

Les Votes : POUR (CGC, CFTD, FO) / CONTRE (SNU)

Information sur le projet de PPRP 2018

Si nous saluons la démarche de construction conjointe du PPRP, cependant nous constatons que la méthode de travail doit être **davantage outillée et le paritarisme mieux respecté.**

Il nous semble donc nécessaire d'examiner lors des réunions de travail préparatoires du PPRP les différents documents uniques, les événements marquants inscrits dans LISA sécurité, les synthèses des rapports d'inspection et le bilan de santé de l'année N-1 afin d'aboutir à un projet en corrélation avec la prévention des risques identifiés auxquels sont exposés le personnel. Il nous paraît indispensable que le CHSCT prenne également en compte dans sa démarche l'analyse :

- les résultats des enquêtes du baromètre social dans ce qu'il fait apparaître comme tendances lourdes ou d'enseignements récurrents
- les bilans des actions de la cellule QVT
- des résultats de l'enquête RPS

Ces éléments permettraient d'affiner le diagnostic du CHSCT et d'ajuster les propositions de mesures préventives préalablement identifiées.

La consultation sur le projet est prévu le 23 avril 2018., nous reviendrons à cette occasion sur les principales actions prévues dans le plan de prévention des risques professionnelles 2018.

Information sur le projet de déménagement des locaux syndicaux et le réaménagement de l'équipe MRS à ST PAUL

La Direction Régionale nous présente un projet de relogement sorti du chapeau qui manifestement **impactera négativement les conditions de travail des agents de la MRS, et des représentants du personnel.**

Des difficultés de fonctionnement et de sécurité sont à prévoir pour l'organisation et le passage des tests MRS.

Le projet impose un rallongement significatif des temps de déplacements pour une bonne partie des représentants du personnel, et accentuera les contraintes liées au nomadisme pour les différents utilisateurs.



En Bref

Point de vue du SNU :

Notre établissement souffre toujours d'un déficit en personnel qui n'a jamais fait l'objet d'un réel rééquilibrage.

Les dispositions de l'accord QVT peinent à produire des effets notables pour le personnel, qui souffre du rythme effréné des changements, **la ligne managériale étant particulièrement impactée par les déploiements multiples et incessants.**

La DR indique :

Un accompagnement sera proposé aux ELD, pour revoir l'adéquation charge/ressource pour que cela soit plus pertinent qu'aujourd'hui !

La signature imminente de la convention avec le département sur l'accompagnement global.

Demandes du SNU :

L'aménagement rapide de bureaux supplémentaires pour l'Eperon. Le maintien des PO sur le site en cas de télétravail.

Un point d'actualité sur le dossier Agence de Demain.

La DR répond :

Un diagnostic complet est en cours concernant l'Eperon.

Les agences de Ste Marie (en avril) et La Possession (en septembre) entrent dans la démarche ADD.

Les représentants SNU/FSU CHSCT
Fabrice RUSSO,
Gregory GUITTAUT,
Jérôme PAYET

 facebook.com/Snu-Réunion

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