

Motivation de vote SNU – Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail 2018

Pour rappel, le plan annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT) doit fixer la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir afin de prévenir les risques professionnels et d'améliorer les conditions de travail.

Cette année encore, ce programme nous a été présenté en avril 2018 alors qu'il devrait logiquement l'être au plus tard le 31 décembre 2017 pour une application sur l'année 2018.

Le SNU se demande comment faire un bilan d'un plan de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, quand le SNU n'a pas connaissance pour chaque action

- Du calendrier,
- Des objectifs attendus,
- Des critères d'évaluation,
- Des moyens alloués

Le programme 2018 n'est pas non plus précis sur le détail des mesures annoncées, en particulier concernant la planification, le budget en heures, les échantillons de population définies parmi les agent.es ou les managers concernés par les actions déclinées.

Ce programme est également vidé d'une partie de ses actions au profil de l'accord QVT. Accord sur lequel le CHSCT ne donne pas d'avis et n'a pas de vue sur les actions.

La délégation SNU et ses membres au CHSCT Occitanie Ouest ont fait de nombreuses propositions lors des différentes séances CHSCT en 2017 voire 2018 au regard de la date de présentation du plan, mais ils ne voient pas les mesures rejetées, et les motivations de rejets. Le SNU fait par exemple référence au questionnaire proposé le 18 janvier 2018.

Un tel plan doit en principe s'attacher à prévenir les risques en matière d'hygiène et de sécurité, mais aussi à prévenir les risques relatifs aux conditions de travail, en particulier les risques psychosociaux. Depuis plusieurs années, le taux d'absentéisme est important, les demandes de congé individuels de formation augmentent ainsi que les demandes de rupture conventionnelles : autant de signes révélateurs d'un besoin pour les agents d'évacuer la pression que l'Etablissement fait peser sur eux.

Le SNU demande le maintien et développement des activités du pôle appui dans toutes les agences, pour aider et appuyer les collectifs au plus près des besoins

Au regard des incidents, de l'organisation des services, le SNU demande une implication juridique pour les Services Civiques, avec un dispositif avatar de la protection fonctionnelle. Cela se concrétiserait avec une plaquette et explications fournies lors de la formation organisée par Pôle emploi. Cela doit se coupler par l'information des ELD et collectifs dans le cadre de leurs missions d'aide et conseil.

Au regard du bilan, et de la pyramide des âges, le SNU préconise la mise en place d'actions visant à aménager l'organisation et le contenu du travail des séniors

Le SNU préconise un travail de fond sur l'accessibilité de l'ensemble des locaux au handicap, avec état des lieux, plan d'actions et réflexions pour anticiper les futurs locaux, avoir une accessibilité réelle et une intégration concrète.

Le SNU propose de communiquer au-delà de l'obligation pour l'employeur de faire une déclaration dans les 24h, de la capacité pour un-e agent-e de faire une déclaration d'AT dans un délai de 2 ans après un événement. Cela couvrira et préviendra mieux les troubles psychosociaux auxquels les salarié-es de PE sont soumis.

Comme le rappelle l'agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, parmi les conditions de travail susceptibles de déboucher sur des RPS, nous pouvons citer : une surcharge de travail, des exigences contradictoires et un manque de clarté sur la fonction à remplir, la non-participation des travailleurs aux décisions les concernant et leur absence d'influence sur le mode d'exécution de leur activité professionnelle, des changements organisationnels mal gérés, l'inefficacité de la communication, le harcèlement psychologique... Par rapport à cette définition, on peut aisément mettre en regard les évolutions de l'organisation du travail à Pôle-Emploi : dématérialisation, digitalisation, individualisation, contrôle de l'activité, trajectoire GDD, observation de la relation de service...

Le SNU propose une évaluation de la charge de travail par un-e ergonomiste indépendant-e agréé-e par le Ministère du Travail, et préconise d'intégrer les temps de traitement des mails dans la planification des activités, objectifs alloués, calcul du temps opérationnel et MOSAR

L'agence européenne nous précise que les travailleurs ressentent du stress à partir du moment où ce que l'on exige d'eux sur le plan professionnel dépasse leurs capacités à satisfaire ces exigences. Outre les problèmes de santé mentale, les travailleurs soumis à un stress prolongé peuvent développer de sérieux problèmes de santé physique (maladies cardio-vasculaires, TMS...). Pour l'entreprise, les effets négatifs se manifestent, entre autres, par de mauvais résultats globaux, un taux accru d'absentéisme et des taux importants d'accidents et de blessures. A ce titre, les données issues des rapports annuels des médecins du travail, des assistantes sociales et du CHSCT viennent confirmer, en grande partie, cette situation au sein de Pôle-Emploi.

C'est pourquoi il est essentiel que les travailleurs et leurs représentants soient pleinement associés à l'évaluation et au contrôle des risques. Ce qui n'est pas le cas au sein de la DR Occitanie.

En effet, la Direction, par la mise en place de commissions, d'accords...tente de contourner les prérogatives du CHSCT et même si des efforts sont faits sur les risques externes (environnement, usagers...), le voile est jeté sur les risques internes liés à l'organisation du travail, l'évolution des métiers et leur déqualification, la formation des agents (qui ne doit pas se contenter de s'attacher essentiellement à l'adaptation aux évolutions informatiques).

Aujourd'hui, le risque encouru par les salariés vient tout autant de l'organisation même de notre établissement. Mais cette partie reste occultée par ce plan de prévention des risques, sous couvert d'un accord sur la QVT qui, s'il était amputé de ses chapitres sur le télétravail, resterait bien maigre pour une institution de près de 55 000 salarié-es dont l'activité est au cœur des préoccupations de tout citoyen.

Comme évoqué lors de la consultation sur le bilan HSCT 2017, les facteurs de risques identifiés par un cabinet d'expertise en 2012 sont encore présents au sein de notre établissement, et la seule enquête RPS diligentée scientifiquement fut celle de 2009 par l'ISAST.

Le SNU propose la mise en place d'un questionnaire visant le personnel sur la même méthodologie que celui fait en 2009 pour mesurer les évolutions de situation. Cela permettrait ainsi de mieux analyser, prévenir en développant des actions primaires pour améliorer durablement les conditions de travail des agent.es

Pour toutes ces raisons, le SNU émet un avis défavorable sur le PAPRIACT 2018.