

CHSCT Basse-Normandie du 5 septembre 2019

Le CHSCT se déroule en présence du Médecin du travail de Flers le docteur Lous.

Ce CHSCT ordinaire est le dernier avant le CSE.

1. Retour sur le groupe de travail, accidents de trajet, absentéisme et arrêts maladie

Catherine Fournigault nous fait cette présentation en avant-première.

Cette démarche de prévention de l'absentéisme est nationale et déclinée en format régional. L'absentéisme constituant un indicateur fort de la démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail. Au-delà de la maladie, les conditions de travail, les relations au travail et la conciliation des temps de vie peuvent jouer un rôle dans le processus qui conduit un agent à s'absenter.

Ce groupe de travail pluridisciplinaire est composé de managers de chaque territoire et des services de la DRAPS (QVT, gestion de carrière étude sociales et paie). Ils ont travaillé sur l'absentéisme global (démarche de prévention) et sur l'indicateur de performance sociale (absences de courte durée 3 jours ou moins). Catherine Fournigault nous précise les modes de calcul des indicateurs identifiés pour le suivi de l'analyse quantitative qui sont les suivants : le taux d'absence, la prévalence des absences et le nombre de jour d'absence par an et par personne. Ces calculs sont faits mensuellement puis exploités sur une année civile.

La Normandie a, en 2018, un taux d'absentéisme de 6,13. Il se situe en dessous de la moyenne nationale qui est de 7,02. Il sera, au vu des chiffres déjà remontés, supérieur pour l'année 2019.

Le point de vigilance Pour Pôle emploi est axé sur la prévalence des absences, c'est à dire le nombre de salariés qui se sont absentés au moins une fois dans l'année divisé par l'effectif moyen mensuel en équivalent temps plein. Dans la littérature dédiée au sujet, on estime le taux de prévalence en entreprise d'environ 40% et pour Pôle emploi au niveau national il est de 58,79%. La Direction précise que nous sommes bien là dans une démarche de prévention.

Les élus précisent que l'augmentation du télétravail pourrait faire baisser ce taux (environnement plus calme, pas de trajet...) : à vérifier sur le long terme.

Il est à noter que le taux d'absents pour la population des 20-34 ans est en augmentation ainsi que celui de ceux ayant une ancienneté supérieure à 5 ans.

Il est à noter également que le taux d'absentéisme des salariés sous statut public est toujours très bas. Et que le taux le plus élevé est constaté à la DAP sur les agents chargés d'accueil et d'informations et ce au niveau régional. La Direction précise que Vincent Laigneau mesure cette situation.

Chaque manager du groupe projet travaille sur ces données et il sera mis en place une démarche d'accompagnement systématique par territoire qui ne sera pas optionnelle.

Un état des lieux des moyens existants pour prévenir l'absentéisme a été fait et il est mis en exergue que l'entretien d'intégration ou de réintégration est un incontournable pour le manager.

Le médecin du travail propose une grille d'entretien qui permettrait de sécuriser celui-ci afin d'éviter les débordements intrusifs et précise qu'il existe également des formations sur ce thème. D'ailleurs Serge Paniez (faisant parti du groupe de travail) a expérimenté le module « Communication bienveillante » et son retour est positif. Le CHSCT demande à ce qu'il soit fait la promotion de ce type de formation. Les managers du groupe de travail aimeraient pouvoir travailler avec la médecine du travail sur les restrictions, les reprises...

Le SNU demande un point de vigilance sur le retour fait aux agents sur leur travail.

Le CHSCT demande à ce que lui soit transmis le Guide d'analyse de l'absentéisme et la Direction s'y engage.

2. Situation immobilière de l'Aigle avec Jean Lallet responsable du service immobilier

Suite à la visite de la CFE-CGC et à l'alerte posée au CE du 29/08/19.

Aujourd'hui la Direction n'a pas de réponse sur un possible relogement de l'agence de l'Aigle. Monsieur Lallet nous répond qu'il n'a pas de consigne dans ce sens et que la décision se prend à un autre niveau et que les problèmes de maintenance sont réglés ou en passe de l'être : sonnette, luminaires...

Les élus reprennent le compte-rendu de leur visite de décembre 2018 sur le site et constate que les alertes émises à ce moment-là étaient les mêmes qu'aujourd'hui !!!

Monsieur Lallet insiste sur le fait que ce n'est pas un problème de maintenance mais de conception. Les élus insistent eux sur l'état de délabrement de cette agence et sur l'image renvoyée aux demandeurs comme aux partenaires. Les termes employés suite à la visite de la CFE-CGC sont : inadmissible, pas rassurant, sale, déco mix ANPE - ASSEDIC... Les agents ont l'air pour leur part résignés !

La Direction nous informe que plusieurs courriers ont été faits auprès de la communauté de commune en les alertant notamment sur l'aspect extérieur et la sécurité et leur rappelant leurs obligations.

Les élus demandent qu'une commande de radiateurs soit passée avant l'automne et rappelle que cela fait 18 mois qu'ils alertent et que les réponses apportées ne sont pas satisfaisantes.

Pour l'agence de Flers : les travaux sont validés et les commandes passées.

3. Point sur les fiches incidents, incivilités, agressions et les fiches RPS par Liliana Mestre

Il y a une hausse significative des signalements sur plusieurs agences : Hérouville saint clair, Honfleur, Avranches.... Et une baisse sur la DAP, ce qui peut s'expliquer par le transfert des appels indemnisation en agence.

A ce jour 17 courriers de degré 1 ont été envoyés et 1 dépôt de plainte sur Saint-Lô.

Une main courante a été également déposée par un agent suite à la réception de photos.

La Direction rappelle qu'en cas de plainte ou de main courante l'agent doit se domicilier à l'adresse de l'agence dont il dépend. Un débat s'engage sur qui doit porter plainte, et la Direction rappelle que c'est à l'agent de le faire et qu'elle peut appuyer cette plainte par un courrier au procureur.

RPS : l'outil LISA évolue et un atelier sera mis en place le 23/09 pour une présentation aux membres du CHSCT. L'évolution tient notamment au fait que sur cette fiche l'agent est informé que celle-ci sera transmise aux membres du CHSCT.

4. Information sur la démarche de « sécurité-sûreté » par Liliana Mestre

Après avoir mis en place un dispositif de sécurité performant, l'objectif est de le développer par son intégration dans une démarche globale prenant en compte la dimension « sûreté » destinée à garantir en toutes circonstances la sécurité des agents et des usagers (risques accidentels non intentionnels ou risques de malveillance d'origine humaine).

Les moyens : renforcement des relations avec les forces de l'ordre afin de garantir une réaction rapide, réalisations de diagnostics des dispositifs installés et vérification de leur pertinence (états de lieux internes conduits par le réseau sécurité assisté des référents sûreté de la police et de la gendarmerie), élaboration d'une synthèse régionale, développement de livrables et exercices de simulation (2020).

5. Bilan de la campagne de télétravail-travail de proximité 2019-2020

Aujourd'hui le taux d'agents en télétravail est passé de 9 à 30%.

Analyse qualitative Normandie (vague 2018) : meilleure concentration, meilleure organisation, moins de fatigue, plus productif, pas de transport ...

Le CHSCT rappelle que le rôle du manager est essentiel dans l'accompagnement de la pratique du télétravail.

Le SNU demande que des groupes d'échanges de pratiques entre managers sur ce thème puissent être réalisés.

Le SNU interpelle sur la couverture du réseau SFR (à la demande d'un agent ayant dû abandonner faute de réseau) et sur la possibilité que laisse entrevoir la note nationale au sujet de l'utilisation du téléphone fixe du domicile en mode anonyme.

La Direction rappelle que la région Normandie ne préconise pas l'utilisation du téléphone personnel en cas de mauvaise réception... le SNU en déduit donc que le réseau SFR passe parfaitement partout !

**Vos représentantes SNU au CHSCT :
Marie-Noëlle EUDES et Marie SEILLIER**