

CHSCT Haute-Normandie du 10 septembre 2019

Les membres du CHSCT demandent à la direction un CHSCT exceptionnel avant la fin de la mandature, en énumérant les sujets devant être abordés. Cette demande n'est pas nouvelle, elle avait déjà été formulée avant l'été. La direction ne souhaite pas nous répondre dans l'immédiat et nous demande de transmettre nos dates de disponibilité. Les membres du CHSCT s'attendent à devoir revenir sur cette demande rapidement...

Point 1 : Retour sur le groupe de travail « prévention de l'absentéisme » et les indicateurs associés

- ✓ Ce groupe de travail, composé de plusieurs DAPE, et de membre des services paie, QVT et gestion de carrière, a été mis en place par la direction suite à l'injonction de la DG aux DR de travailler sur l'absentéisme de moins de 3 jours.
- ✓ La direction nous a transmis un document résumant les 3 journées de travail du groupe, sachant que cette production doit être validée par le Costrat (comité stratégique : la directrice régionale et les 2 DR adjoints).
En résumé, et après moult tentatives d'éclaircissement, la direction compte produire à destination des ELD des chiffres sur le micro-absentéisme, ceci afin que ce soit les ELD qui travaillent sur les causes et donc les « éventuels » plans d'actions supposé y remédier.
Le SNU rappelle à la direction que même si beaucoup de décisions sont imposées par la DG, et d'autres prises au niveau des sites, il reste quand même une certaine marge de manœuvre à la Direction Régionale, qui impacte fortement les agences et met en difficulté les agents et les ELD.

Deux exemples sont rappelés par le SNU :

- La demande faite en CE par le SNU concernant le respect par la DR de la note sur les hashtags datant de fin juin, qui permet de redonner un peu de souplesse dans le choix du jour de l'évènement, le mardi n'étant en réalité pas du tout imposé par la DG. Réponse de la Directrice régionale : c'est un choix de la région. !
- La formation pour les agents placement concernant les nouvelles règles d'assurance chômage est en e-learning (1h30 !) malgré la demande du SNU d'une adaptation régionale, la durée étant insuffisante pour préparer les agents, notamment à l'accueil. Refus de la directrice régionale : on se contentera de ce qui est mis à dispo par la DG...

Ces deux exemples montrent bien que la direction régionale pourrait assouplir certaines contraintes afin de moins mettre en tension les équipes, ou mieux préparer les agents aux évolutions. L'organisation du travail est en (assez grande) partie de la responsabilité régionale. Concernant l'absentéisme, renvoyer toutes les responsabilités aux ELD est une aberration en termes de prévention.

- ✓ A noter que pour le SNU, la direction profite du changement d'instances (suppression du CHSCT, passage en CSE) pour modifier les indicateurs et les chiffres fournies sur ce champ.

Point 2 : Point sur les accidents de travail, de trajet absentéisme et arrêts maladie

- ✓ Concernant les accidents de travail, il y a toujours beaucoup de chutes.
- ✓ Un agent a eu un accident de travail (des plaques de béton ont été entreposées dans un local, ce qui est formellement interdit). Suite à cet accident, la direction a procédé au retrait immédiat des plaques, et contacté l'ensemble des sites pour vérification des locaux, et contacté le prestataire responsable de ce stockage afin de rappeler l'interdiction. Reste la question des copropriétés, la direction s'engage à effectuer les démarches nécessaires pour ce type de locaux.

Point 3 : Point sur les fiches incidents, incivilités, agressions et les fiches RPS

- ✓ La Direction constate une augmentation du nombre de fiches incidents entre le 1^{er} semestre 2018 et le 1^{er} semestre 2019. La lecture des fiches ne lui permet pas d'identifier de problématiques liées à notre organisation du travail. Pour la Direction, les fiches sont plus liées aux demandeurs d'emploi qu'au fonctionnement de Pôle emploi.

Le SNU déplore que la responsabilité soit mise sur les demandeurs d'emploi, et que l'on ne se pose pas de question sur nos conditions d'accueil du public : pas d'indemnisation à l'accueil, modification des sanctions

Le SNU a repris toutes les fiches de signalement depuis janvier 2019, et évalue à 25% des fiches celles qui ont une cause indemnisation. Il serait intéressant de se pencher sur cette question, afin d'améliorer les conditions de travail de nos collègues.

- ✓ Concernant les fiches RPS et suite aux alertes des CHSCT au national, ainsi qu'aux contacts pris avec l'inspection du travail, les membres des CHSCT vont pouvoir (enfin !) avoir accès aux fiches comme auparavant, après un délai de traitement par le service QVT.

Point 4 : Mise en œuvre de l'aménagement de la Direction Régionale de Rouen

- ✓ Pour rappel, le dossier a été vu en instance en avril 2019. Les travaux n'ont commencé que début septembre. D'après la direction, l'appel d'offre a retardé les délais. Les élus sont surpris d'apprendre que des agents de la DR sont d'ores et déjà installés dans un site annexe (l'ex MRS au Vauban) sans que le CHSCT n'ait été informé. Nous regrettons par ailleurs qu'aucune information n'ait été transmise aux membres du CHSCT depuis avril sur ce dossier.

Point 5 : Point sur les actions concernant Le Havre Ville Haute

- ✓ Concernant l'analyse de la qualité de l'air demandée par le CHSCT, et validée par un ingénieur conseil de la CARSAT, celle-ci devrait se faire début octobre.
Par ailleurs, la fuite a été identifiée et rebouchée, la remise en état de la salle de réunion devait intervenir courant semaine prochaine.

Point 6 : Point sur le déménagement de l'agence de Rouen Saint-Sever

- ✓ Une inspection a été réalisée le 05 septembre par des élus CHSCT suite à l'emménagement place de Gadeau de Kerville. De cette inspection ressort un emménagement trop précoce, les locaux n'étant pas complètement terminés. Les élus émettent des alertes, notamment concernant la zone d'accueil, mal agencée. La direction nous assure qu'un point quotidien sera fait entre le service immobilier et l'agence.

Point 7 : Bilan de la campagne télétravail et travail de proximité

- ✓ Concernant le télétravail, il y a eu 663 demandes sur la Normandie : 612 réponses favorables et 51 refus (pour nécessité de service ou nécessité de soutien managérial).
- ✓ Concernant le travail de proximité, il y a eu 109 demandes en Normandie : 101 réponses favorables, et 8 refus.
- ✓ Le taux de télétravailleurs et travailleurs de proximité sur l'effectif total est de 30% en 2019 (20% en 2018 et 9% en 2017). Les élues soulignent que nous atteignons un seuil critique sur le télétravail, et qu'il ne faudrait pas aller au-delà, afin de ne pas risquer de voir des refus de temps partiel ou de congés pour nécessité de service, ce dont convient la direction.

Point 8 : Bilan des actions liées à la prévention des fortes chaleurs

- ✓ Les agences avaient la possibilité de commander des bouteilles d'eau dès le mois de juin, 56 ventilateurs ont été achetés, des filtres anti-UV ont été installés.
- ✓ Le SNU alerte sur la réactivité de la direction régionale dans la transmission des consignes liées aux vigilances orange et rouge. Les notes « fortes chaleurs » et « intempéries » doivent être explicitées en amont de la période estivale, afin d'éviter un tel retard dans le déclenchement des mesures (compteur temps de 15 heures mobilisable, etc...).

Votre contact pour ce CHSCT : Myriam ZIATI

