



Information sur l'évolution de l'outil LISA RPS (fiches de signalement).

Présentation du dispositif MERCI (Médiation pour Résoudre les Conflits Internes).

Présentation du référent harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Résultat de l'analyse du groupe de travail sur un cas d'agression verbal en agence

FDS (fiches de signalement)

Depuis le 22 août 2019, les membres des CHSCT ont accès aux signalements RPS dans un délai 5 jours ouvrés maximum. Les agents utilisant l'outil de signalement en sont informés par la mention 'Les signalements effectués par cet outil seront accessibles aux membres du CHSCT dans le cadre de leur mission de prévention.

Médiation pour résoudre les conflits internes : DISPOSITIF MERCI

Les situations peuvent être captées par le Service RH, Service QVT, CTST, ASST, représentants du personnel, CMDTRH, la Médecine du Travail et les Psychologues, ...et sont remontées à la Référente Régionale RH Médiation qui organise une analyse pluridisciplinaire des situations fait une proposition de médiation et recueille l'accord des personnes concernées.

Un médiateur peut alors être désigné. La médiation se déroule dans un lieu neutre sous forme d'entretiens individuels et voire tripartites (et sans tiers) ; elle peut être interrompue à tous moments et ne fait pas l'objet de compte-rendu.

Ce dispositif est déployé dès septembre en Occitanie. La référente régionale est Sophie Gaillard (responsable du Service QVTD).

Référent harcèlement sexuel et des agissements sexistes

Quelques éléments pour définir :

Le harcèlement sexuel est caractérisé par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui, soit portent atteinte à la dignité du collaborateur, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel, toute forme de pression grave (même non répétée) exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.



Jacques Vollmer

Elu CHSCT Ouest CFE
CGC Métiers de l'emploi
06 16 83 43 24



Christophe Andrieux

RS CHSCT OUEST CFE
CGC Métiers de l'emploi
06 34 41 97 75



Sandrine Mavéraud

DS CFE CGC Métiers
de l'emploi Occitanie
07 76 58 69 71



Jacques Vollmer

Elu CHSCT Ouest CFE
CGC Métiers de l'emploi
06 16 83 43 24



Christophe Andrieux

RS CHSCT OUEST CFE
CGC Métiers de l'emploi
06 34 41 97 75



Sandrine Mavéraud

DS CFE CGC Métiers
de l'emploi Occitanie
07 76 58 69 71

Pour parler d'agissement sexiste, 3 éléments doivent être réunis :

- 1 - L'existence d'un ou de plusieurs éléments pouvant prendre différentes formes (comportement, propos, acte, écrit) subi(s) par une personne, c'est-à-dire non désiré(s)
- 2 - L'agissement doit avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité du collaborateur ou créer un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant ou offensant
- 3 - L'existence d'un lien entre les agissements subis et le sexe de la personne : le collaborateur subit ces agissements par ce qu'elle est une femme ou parce qu'il est un homme (Article L.1142-2-1 du code du travail -Sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement).

À Pole emploi Occitanie, la référente de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est Sophie GAILLARD.

- ⇒ La CFE CGC se félicite de ces évolutions et du déploiement de ces nouveaux dispositifs qui vont dans le sens d'une amélioration de la prise en compte de situations de souffrance au travail. Il s'agit maintenant de les faire connaître. Pour les signalements RPS ou harcèlement, nous attirons l'attention de la Direction sur la nécessité d'entendre aussi la ou les personnes mises en cause : nous y serons attentifs car le croisement des regards est la base d'une approche objective et équitable.

Analyse d'une situation d'agression verbale en Agence

A l'aide de la méthode 'arbre des causes' (les membres CHSCT y sont formés), un cas d'agression verbale (choisie sur une thématique récurrente : la gestion de la liste des DE) a été analysé pour en identifier les déterminants 'racines' et imaginer des propositions d'actions correctives ou préventives.

3 propositions concrètes en résultent :

- évolution du courrier de radiation (précision sur la date d'effet de l'interruption d'indemnisation)
- création d'une liste de justificatifs recevables pour les absences à RDV précisant que tout autre document sera soumis à l'appréciation de Pôle emploi
- modification de la règle des 2 reports afin de la rendre plus compréhensible et gérable

- ⇒ La CFE CGC rappelle que les problématiques de gestion de la liste sont une cause majeure de conflits avec les DE et que ces propositions méritent d'être explorées et complétées dans le cadre d'un groupe de travail rassemblant des conseillers, DAPE et des experts réglementaire et aboutir à des décisions et actions effectives (dont remontées à la DG). Cette approche a déjà permis des améliorations passées mais il reste des problématiques à régler ; notamment pour homogénéiser les pratiques concernant les justificatifs, l'application de la règle des reports, la traçabilité, ...