

BILAN CHSCT

La CFE CGC métiers de l'emploi tient à valoriser le travail des équipes ayant contribué à la diffusion de ce bilan.

Ce bilan illustre positivement les actions menées en 2016 telles :

- les groupes de travail pluridisciplinaires et les actions qui en résultent
- la formation 'Réduire le risque d'agression / malveillance' suivie par 57 agents
- la campagne de communication sur les incivilités
- l'action de sensibilisation à la posture au poste de travail
- les actions menées lors de la semaine de la qualité de vie au travail
- les aménagements de poste pour les travailleurs handicapés
- l'accompagnement mené pour le redéploiement des A2S

Néanmoins, des points particuliers nous interrogent :

- augmentation significative des arrêts de 15 à 31j (+24% en nb de j)
- augmentation significative de l'ensemble des arrêts maladie (+15%)
- augmentation significative du Tx de fréquence (14,8 à 25,1) et de la gravité (0,86 à 1,33).

Lors de la présentation de ce bilan, la CFE CGC Métiers de l'emploi a exprimé son attente en matière d'analyse plus poussée visant à tirer des enseignements permettant de déterminer des actions préventives. Nous ne pouvons pas nous contenter de la réponse faite par l'établissement de rester sur la simple obligation légale de nous fournir ces données en l'état.

Pourquoi n'est-il pas envisagé, comme nous l'avons demandé, d'effectuer une analyse catégorielle ?

La CFE CGC métiers de l'emploi vote favorablement mais nous souhaitant être entendus sur ces points particuliers qui nous interrogent et méritent d'être investigués.

PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

La CFE CGC métiers de l'emploi tient à souligner le travail des équipes œuvrant pour la mise en place et la réalisation de ce programme.

Ce programme annuel nous présente une diversité d'actions illustrant la volonté de la Direction de prévenir les risques et de faire évoluer nos conditions de travail.

Toutefois , la CFE CGC métiers de l'emploi tient à rappeler des constats, notamment issus du rapport de l'assistante sociale :

- de nombreux signes d'épuisement physique et psychologique de la ligne managériale allant jusqu'à douter de leur capacité à se maintenir dans la durée à leur poste
- le même constat issu des rencontres des représentants de la CFE CGC sur le terrain
- du fait de la réorganisation de la région, dans certains services, les changements ont réactivé des conflits latents et des replis identitaires ; des agents ont exprimé une perception d'appauvrissement de leur périmètre d'activité, de leur latitude décisionnelle et de leur autonomie. D'autres, par contre

subissent un accroissement conséquent de leur charge de travail. Les managers ont été également fortement impactés tant dans leur vie privée que dans leur vie professionnelle du fait notamment des déplacements générant fatigue, problématiques de santé et d'équilibre familial.

Par ailleurs, nous insistons sur :

- l'alerte que nous avons exprimée sur la charge de travail des équipes managériales résultant de la multiplication des projets déployés, avec un calendrier très dense, sans coordination et prise en compte de leurs impacts croisés ; la charge est donc plus qu'additionnelle et ressentie avec un impact exponentiel.
- le besoin des équipes de pouvoir compter sur un encadrement en capacité de porter et d'accompagner nos ambitions stratégiques d'amélioration de la délivrance des services aux Demandeurs d'emploi et des Entreprises, tout en maintenant la QVT de tous les salariés.

La CFE CGC métiers de l'emploi s'étonne donc de ne pas trouver dans ce programme :

- des actions spécifiques de prévention des RPS des fonctions d'encadrement répondant aux alertes énoncées et rappelle le risque quant à l'impact sur l'ensemble des équipes de travail dans les agences, DT et DR ; de nouvelles actions (telle l'accompagnement des chefs de projet avec intégration des conditions de travail en amont des projets et étude d'impact), sont des signes favorables relatifs à nos alertes
- d'autres actions que la mise en place des boîtiers de la conduite, pour prévenir le risque routier accentué par la réorganisation de la région.

La CFE CGC souhaite aussi plus de diversité des modalités de déploiement pour les actions de sensibilisation et de communication.

Nous tenons aussi à rappeler les chapitres 5 et 6 de l'accord QVT (signé par la CFE-CGC) comportant des engagements à ce propos tels:

- la constitution d'un groupe de travail paritaire sur la prévention de la lassitude mentale
- la mise en place d'un indicateur QVT Managers
- l'accompagnement des managers pour la mise en œuvre de la QVT
- mise en place d'ateliers co-animés par les Responsables QVTD et Correspondants Accompagnement Managérial.

La CFE CGC métiers de l'emploi s'abstient pour ce vote, souhaitant être plus écoutée sur les alertes qu'elle pose régulièrement en vue d'un échange constructif avec l'établissement.