



**Ordre du jour : Consultation sur le Bilan CHSCT 2017
Consultation sur le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels
et d'Amélioration des Conditions de Travail 2018 (PAPRI Pact)**

Bilan CHSCT 2017 : avis favorable de la CFE CGC Métiers de l'emploi Occitanie

Ce bilan associé aux rapports des médecins du travail et des assistantes sociales (*cf Brèves du mois d'avril*) nous permet d'avoir une large vision des problématiques relevant des missions de cette instance.

Nous remercions l'ensemble des acteurs ayant contribué à ce travail et soulignons à nouveau la qualité du travail accompli.

Une grande partie des actions prévues a été réalisée ; les actions partiellement ou non réalisées ont été reprises et/ou ajustées pour le programme 2018 :

- la mise en place du télétravail dans le cadre de l'accord QVT,
- la mise en place du réseau des correspondants locaux de sécurité dans les agences,
- la mise en œuvre et le suivi des actions d'aménagement des postes de travail pour les personnes handicapées,
- l'harmonisation de la procédure de déclaration des incidents et la facilitation qui en résulte pour les déclarants,
- l'accompagnement des ELD et sites sur les situations d'urgence,
- les formations pour la gestion des publics difficiles, notamment pour les conseillers en accompagnement global,
- la formations des membres du CHSCT à la démarche d'analyse des causes et le travail collaboratif de préparation à sa mise en œuvre pour 2018,
- la tenue de 12 séances CHSCT.

Pour autant, les constats de ce bilan, les rapports associés, l'expertise de la CARSSAT (cf nos interventions lors de la dernière séance d'avril) constituent des alertes sérieuses et majeures notamment concernant les risques psychosociaux.

Nous renouvelons notre volonté de **dépasser les constats, de renforcer l'analyse pour identifier des actions traitant des causes profondes et systémiques et non des symptômes** (comme le sont les TMS et tous les troubles anxio-dépressifs, par exemple).

A ce titre, nous rappelons notre expression d'il y a un an, 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 ni prise en compte de leurs impacts croisés** (*ce début d'année 2018, et notamment ce mois de mai, en est encore une illustration*).
- **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.**



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



Laurence Couve
RS CHSCT OUEST CFE
CGC Métiers de l'emploi



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

PAPRI Pact 2018 : abstention de la CFE CGC Métiers de l'emploi Occitanie

Ce programme prend en compte les actions non ou partiellement réalisées en 2017 et nous propose de nouvelles actions ou adaptations d'actions utiles à la prévention des risques et l'amélioration de la QVTD.

Mais la prise en compte des constats du bilan CHSCT, rapports et avis experts associés, dont **la dimension RPS, est insuffisante du point de vue de la CFE CGC Métiers de l'emploi Occitanie**. Les quelques actions citées que l'on peut associer à la prévention des RPS ne répondent pas suffisamment aux enjeux de cette dimension ; nous avons déjà, l'an dernier, signifié notre étonnement de ne pas y trouver d'actions spécifiques (notamment pour l'encadrement et les agents de maîtrise).

Un des propos introductif de la Direction pour ce plan d'actions est : « *Les risques psychosociaux ont des causes multifactorielles dont seules les causes professionnelles peuvent être prises en charge par l'établissement.* »

La CFE CGC rappelle qu'il incombe à l'employeur :

- d'identifier tout ce qui dans **l'organisation de son activité** peut nuire à la **santé physique et mentale d'un individu**,
- de mener toute action visant à **minimiser ce risque**.

Il ne faudrait pas tomber dans le travers de conclure trop rapidement sur la « fragilité » de l'individu devenant cause de ses difficultés...ce qui dédouanerait de se pencher sur les causes liées au travail (sur le plan physique comme mental).

Par ailleurs, notre alerte majeure relative aux déploiements des projets (pas d'analyse et d'anticipation des impacts croisés des différents projets, délais trop serrés et souvent rallongés ou reportés au dernier moment, ..) n'est pas entendue et les conséquences sont lourdes pour le réseau ; est-il normal de trouver autant de **managers** déboussolés et pour certains en détresse, comme nous en faisons le constat régulièrement lors de nos échanges avec eux ? Comment dans ce cas, seront-ils en capacité d'accompagner et anticiper les changements comme l'attendent à raison **les équipes** ?

Nous alertons en complément sur **deux nouvelles dimensions associées à ces déploiements de projets** dont les caractéristiques doivent faire l'objet d'une intégration stratégique prenant en compte l'ensemble de leurs impacts :

- **multiplication exponentielle des communautés Réseau pôle** (dont les messages d'alerte ne sont pas explicites et distinctifs, avec des informations n'étant pas intrinsèques - donc pas accessibles par tous -et difficiles à retrouver, pour les membres 'autorisés' ...)
- **déploiements en direct et en parallèle** vers le réseau, les DT et DR (quid de la préparation par les niveaux DT et DR ?)

Nous réitérons aussi l'expression de notre attente de 2017 sur les chapitres 5 à 7 de l'accord QVT que nous considérons comme toujours pas ou insuffisamment déclinée :

- **l'accompagnement des managers pour la mise en oeuvre de la QVT** (il ne peut se résumer à de la communication, aux formations proposées, aux simples constats de surcharge de travail en EPA,...),
- **la mise en place d'ateliers co-animés par les Responsables QVTD et Correspondants Accompagnement Managérial**,
- la constitution d'un groupe de travail paritaire sur la **prévention de la lassitude mentale**,
- la mise en place **d'un indicateur QVT Managers**.



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



Laurence Couve
RS CHSCT OUEST CFE
CGC Métiers de l'emploi
06 03 05 80 55



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