



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

ODJ du 12/04/2018

- 1- Information en vue d'une consultation sur le bilan HSCT 2017
- 2- Rapport annuel de l'assistante sociale et rapports des médecins du travail
- 3- Présentation du Document unique d'évaluation des risques professionnel
- 4- Information en vue d'une consultation sur Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail 2018
- 5- Questions diverses

BILAN HCST 2017 (43p, sera diffusé après le vote au prochain CHSCT)

Thématiques couvertes : RH (effectifs, mouvements, Tx TH, arrêts maladies, temps thérapeutiques, accidents du travail, maladies professionnelles), violences et agressions à caractère professionnel, hygiène et santé, moyens et action du CHSCT, formations sécurité, accessibilité, faits marquants

Faits marquants

- Le nombre total de jours d'arrêt maladie en 2017 est en augmentation de 5 %. Le nombre total d'arrêt de travail est également en augmentation par rapport à 2016 passant de 4693 à 4712j. (Cette augmentation est due essentiellement à la progression des arrêts longs (plus de 15j))
- Baisse du Tx de fréquence et gravité des AT
- Tx de salariés TH à 8%
- Signature de l'accord QVT avec mise en place du télétravail et télétravail de proximité

La CFE CGC constate avec satisfaction la baisse de fréquence et gravité des AT ; nous nous interrogeons sur l'exploitation qui sera faite du gain budgétaire qui en résulte : 292318 € de cotisation économisés (le Tx de cotisation étant calculé sur la base des taux de fréquence et gravité).

Au constat du vieillissement de la population salariée, et de ses conséquences (pertes des qualifications suite à retraite, risque d'augmentation de fréquence des arrêts maladie, ..), **la CFE CGC réitère sa demande d'une approche GPEC permettant d'anticiper et d'organiser :**

- la transmission des savoirs liés l'expérience
- les besoins de formations
- les besoins de ressources (dont un budget CDD adapté ...)

La CFE CGC exprime sa satisfaction sur le déploiement du télétravail, à l'exception de la problématique d'enlèvement des PC en agence ; sur ce point, pour la campagne 2018, il faudra au préalable évaluer la situation de chaque site et procéder aux rééquilibrages nécessaires.

Nous rappelons aussi notre attention à l'accompagnement managérial prévu par l'accord QVT

RAPPORT ANNUEL DES MEDECIN DU TRAVAIL

dont rapport détaillé sur le 31 :

Troubles et souffrances psychosociales croissantes, avec une focale particulière sur les difficultés rencontrées dans plusieurs services de la DR en lien avec la fusion

- Remontée de l'indicateur stress et baisse de la satisfaction
- Augmentation des arrêts longs (18 à 28% pour troubles anxio-dépressifs)
- La part des salariés exprimant une satisfaction (« ça va bien ») diminue de 44 à 33%
- La part des salariés n'exprimant pas de plaintes : baisse de 66 à 53%

RAPPORT ANNUEL DES ASSISTANTES SOCIALES

Demandes croissantes concernant la vie au travail (venant illustrer les constats médicaux..)

- ➔ Voir la [brève dédiée](#) à ce sujet sur notre blog (focale sur les demandes relatives à la vie au travail)



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

DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELLES

Analyse des questionnaires RPS complétés par les agents de chaque site en au dernier trimestre 2017

→ Voir la [brève dédiée](#) à ce sujet sur notre blog

La CFE CGC demande la diffusion de cette analyse régionale aux équipes managériales pour les aider à compléter et situer leur propre évaluation locale.

PAPRI Pact (programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail 2018)

Pour la seconde année consécutive, ce programme de prévention des risques professionnels qui s'impose à l'employeur, se poursuit et se développe en proposant des actions prioritaires en fonction des besoins des territoires et en lien avec l'amélioration de nos conditions de travail et la sécurité. Autre enjeu : renforcer l'accompagnement de la ligne managériale sur des orientations du plan stratégique 2020. Ces actions s'appuient fortement sur les dossiers cités ci-dessus et débattus en CHSCT.

Cette année, la direction présente le bilan Papripact 2017 permettant de mesurer les actions réalisées, reportées sur 2018 ou abandonnées. Cela nous permet de renforcer l'analyse et la CFE CGC métiers de l'emploi souhaiterait l'envoi des éléments en amont de l'instance afin que des axes d'amélioration des conditions de travail puissent être proposés ; elle y contribuera.

Sur 44 actions : 32 sont réalisées, 4 toujours en cours dont le télétravail, évaluation des risques psycho-sociaux dans le cadre du DU, l'élaboration d'une vidéo sur l'évacuation des locaux.

4 actions sont abandonnées ou reportées du fait de l'audit national sureté en cours, notamment :

- l'harmonisation de la note sur l'évacuation des locaux (espace de confinement,)
- la sensibilisation aux conduites addictives auprès des managers sera élargie en 2018
- La newsletter est abandonnée, au profit d'une communication via le réseau Pole vers les correspondants sécurité, les formateurs et les SST (proches du terrain pour relayer)

Au programme 2018, sur 44 actions 26 nouveautés apparaissent :

Essentiellement :

11 actions de sensibilisation et de communication, point prégnant cette année

Pour la prévention des incivilités et des agressions, reporté sur 2018, l'analyse des causes (méthodologie construite en 2017) sera mise en œuvre sur site si un événement significatif.

Il y aura une harmonisation des process de signalement des événements sécurité et la construction d'une méthode d'analyse des causes commune Direction / CHSCT.

Conditions de vie au travail : Mise en place d'une **démarche de prévention du risque routier**.

A ce propos, la DR affine l'analyse de nos comportements dans le but d'améliorer, de sécuriser et d'innover sur des actions efficaces.

La CFE CGC valorise le travail réalisé en instance et la volonté de l'employeur de se responsabiliser sur l'amélioration de nos conditions de travail et de notre sécurité en associant l'instance CHSCT.

La CFE-CGC souhaite que la qualité du dialogue social soit maintenue et entretenue et reste attachée à une co construction forte et volontariste de bonnes conditions de travail pour tous les salariés de Pôle Emploi.

Nos questions diverses retenues par le Président de l'instance CHSCT :

- Augmentation du nombre de référents métiers sur des agences en nécessité ? Sujet maintes fois défendu par la CFE CGC métiers de l'emploi
- Qu'en est-il d'une demande d'harmonisation Est/Ouest du traitement des heures supplémentaires ?
- Pour toute formation, retour d'une convocation avec la liste des participants, comme cela se faisait auparavant, favorisant l'organisation d'un covoiturage et minimisant les risques routiers. La CFE-CGC demande que la liste des convoqués soit jointe à toutes les convocations formalisées.
- Fusion La Cépière /Bellefontaine, c'est une négociation prioritaire de l'Etablissement pour un relogement sur un bâtiment unique. : suit son cours mais nous renouvelons la nécessité de communiquer sur les étapes vers toutes les équipes concernées.
- Info supplémentaire : recherche d'une solution de relogement pour Occitane également.



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

[VENEZ NOUS REJOINDRE ET ADHEREZ](#)