

Nous avons pu bénéficier de la présence de deux inspecteurs du travail, l'un pour les RPS et l'autre pour les travaux STS et leur organisation.

De ce fait, la direction a invité les responsables de chaque direction territoriale concernée par les fiches (Eure, Manche) ainsi que les chefs des services : financier, métier, immobilier, QVT et sécurité des personnes et des biens.

Point sur les fiches de signalement suite à la demande en CSE du 24 avril

Rappel des fiches collectives ou individuelles dans les agences depuis le 1er janvier au 30 avril : 31 fiches dites mal être au travail. (si il y a plusieurs fiches individuelles dans une seule agence, elles sont traitées comme des fiches collectives)

DT de la Manche : organisation du management sur le territoire présenté par le DT. Le volet placement a réalisé une fiche collective à la suite de l'XP MSA en cours sur l'agence de Saint Lô/Carentan car une perte de sens, de la souffrance et des difficultés pour les agents. Il n'y avait pas de projet d'agence ce qui a été la cause de cette incompréhension pour la direction. La direction a donné la possibilité aux agents d'arrêter l'XP mais ils veulent continuer.

Ecrivez à la **CGT** pour nous dire si c'est vrai !

Question de l'inspection sur l'adéquation des charges /ressources, et peut être une impréparation du projet... Pour la DT c'est plutôt une erreur de stratégie.

La **CGT** a rappelé l'inadéquation charges/ressources, malgré le taux de chômage bas sur le territoire, les fiches qui expriment des difficultés qui ne tombent pas du ciel mais qui expriment **une suite de souffrance au travail**.

La **CGT** a rappelé que :

- l'organisation du travail n'est jamais utilisée dans le vocabulaire de la direction car elle n'existe pas.
- l'agent placement voit son travail à travers le devenir du demandeur et non à travers les expérimentations.

- la DG n'avait pas pris la mesure des difficultés des demandeurs les plus en difficulté et leur nombre notamment en milieu rural. Ces demandeurs demandent du temps et des outils adaptés qui n'existent pas, notamment en milieu rural.

La **CGT** est intervenue sur l'organisation du travail et les injonctions sur des actions non essentielles ajoutées à la mise en place de la loi plein et aux XP. Ces alertes ont été faites par les élus-es et ce n'est pas leur mission de réorganiser le travail.

DT Eure : contexte indemnisation dans l'Eure, point fait tous les 6 mois sur la charge de travail depuis 2022 et les ressources pour projeter l'effectif idéal. Donc entrée de contrat de professionnalisation avec 12 personnes (pour la région) en formation.

Des ateliers sont faits par le chargé de mission pour prioriser les actions, les objectifs et le travail saisonnier. Mise de côté de certaines actions quand il faut prioriser. En période de charge forte il y a des heures supplémentaires accordées. En juin, mise en place d'une plateforme physique avec 4 ou 5 agents pour épurer les charges particulières de travail.

A Vernon, il y avait 6 conseillers indemnisation et il y a eu une montée à 9. Mais entre temps, des arrêts maladies sont survenus donc une mutualisation avec les autres agences, utilisation de la plateforme et mise en lumière de :

- Situations d'arrêts long
- Départ en retraite avec un grand impact sur l'équipe
- L'appel à mission doit être transformé en poste fixe, donc nouveau poste de REP
- Attente d'un contrat de pro
- Promouvoir des changements de filières car difficultés à trouver des candidats indemnisation.

La **CGT** est intervenue pour rappel des faits et pour connaître les actions futures. (7% de chômage sur le bassin),

La réponse est que le poste de REP aura eu un temps de formation plus long, comme l'agent en changement de filière, le contrat de pro devrait être validé. La plateforme saisonnière pour gérer les dossiers doit être mise en place la semaine prochaine, le coaching d'équipe est toujours en cours. Beaucoup d'action ont été mises en place en amont de la fiche mais cela n'a pas empêché la fiche.

La CSSCT a alerté sur l'accompagnement des contrats de pro afin qu'ils restent à la fin de leur contrat et la nécessité de changement d'organisation dans certaines agences. Alerte sur les heures supplémentaires qui ne sont plus une réponse car les agents sont fatigués.

Situation de Granville :

La DT cible les problèmes informatiques mais pour le moment ne parle pas de ce que cela engendre. La CSST et la **CGT** sont intervenues sur les fiches qui commencent par la goutte d'eau, l'informatique, et qui finissent par un appel au secours sur la charge de travail, le nombre de demandeurs dans les portefeuilles, la saisie des entretiens et la non prise en compte des plages de temps pour le faire.

La **CGT** a lu à tous une fiche afin que les participants se rendent compte de l'état dans lequel sont les agents qui écrivent ces fiches.

La réponse est dans la mise en place, après une attente de 3 ans, des échanges de pratique entre pairs. Mais nous en sommes à évaluer la formation des facilitateurs de ces futures échanges. Donc, on peut toujours attendre !

Pour les agents les plus en difficulté, les médecins du travail devraient être contactés par les directions nous indique l'inspection du travail. La direction se défend car ce contact n'est pas formalisé dans les plans d'action QVT mais serait automatique.

La direction régionale nous indique aussi que les DAFT seraient en lien avec les médecins du travail.

Situation de Coutances :

Explication de la direction pour qui le stress venait de : la charge mentale dû aux attentes très nombreuses dès que l'on commence le matin, le contrat de pro était parti sur une autre agence puis est revenue mais cela a pris du temps. Et la goutte d'eau a été un arrêt de travail. Un suivi régulier est maintenant fait dans le temps et les attentes ont beaucoup baissé.

Point général :

31 fiches, quelles sont les réponses de la direction ? beaucoup ont été générées par l'informatique. Alerte passée par la CSSCT à nouveau car la loi plein emploi n'est pas un petit changement. **La CGT** est intervenue pour signaler qu'une seule fiche cache d'autres situations complexes et de souffrance.

Analyses et recommandations Travaux STS sur Cherbourg, Forges les eaux et Verneuil

Intervention de l'inspection du travail sur les travaux STS et la visite faite avec la CSSCT à Rouen Aubette durant les travaux.

Deux arrêts de travaux auraient pu être décidé par l'inspection. Elle a donc fait cesser les travaux de suite et ils ont repris avec les bons outils le lendemain. Incompréhension de l'inspecteur sur la non-fermeture de l'agence durant le pont de l'ascension pour faire les travaux en toute sécurité. Un escabeau était au centre de l'entrée, le bruit généré par ces travaux, la gêne dans les déplacements avec les privés d'emploi...L'inspectrice demande plus de travail en commun entre les services immobilier et les services sécurité des personnes et des biens qui interviennent tous les deux à différents niveaux des projets. Ces faits ont été posés sur la table par la **CGT** il y a un an.

La **CGT** rappelle les deux accidents de travail ayant eu lieu à cause des travaux dans les agences. Nous sommes en attente du courrier d'alerte de l'inspection du travail.

Forges les eaux :

Sécurisation avant la mise en place des caméras et boutons d'alerte...Un portail pour protéger le parking et au rez-de-chaussée ajout de contrôles d'accès aux portes et ajout aussi de deux portes. A l'étage, ajout aussi de contrôles d'accès.

Cherbourg Provinces :

Pose de contrôles d'accès pour ZLA, chaufferie et local poubelle au rez-de-chaussée. A l'étage, distinction entre partie privative et partie accessible avec contrôle d'accès retiré ou ajouté.

Verneuil sur Avre :

Le portail sera changé de place avec clôture et un portillon agents avec contrôles d'accès.

La ZLA sera amputée d'un bureau, celui de la ZLA et posent de contrôles d'accès. Le bureau REP sera fermé avec contrôle d'accès sans possibilité de faire autrement. (Proposition d'une porte vitrée avec contrôle d'accès de la part de la CSSCT)

Nouvelles modalités d'élaboration des DUERPS avec le nouvel outil :SIMR

Les espaces de discussion qui sont prévus en agence ne serviront pas à alimenter les indicateurs de risque psychosocial. Si les agents soulèvent une problématique, la travaillent, mais n'arrivent pas à trouver de solution, il n'y a pas de remonter dans les indicateurs de risque RPS de l'agence. Pour la **CGT** c'est aberrant !

La mise en place de l'enquête RPS qui a lieu tous les 3 ans, n'a pas à être remis en place afin éviter d'avoir un questionnaire obsolète. Les autres outils comme l'absentéisme, les fiches RPS, les accidents du travail et maladies professionnelles, les agressions, le baromètre interne sont les indicateurs chiffrés pour suivre les risques RPS.

La CSSCT est sollicitée par la direction pour évaluer le niveau d'impact des risques. Il n'y a pas de méthode très claire pour évaluer tous les risques.

Document Unique des Risques Professionnels - Année 2025				
Evaluation du niveau d'impact des risques				
Risques	Limité	Significatif	Majeur	Critique
1 Risques Psychosociaux				
2 Risques d'agression			x	
3 Risques liés aux déplacements externes à l'entreprise				x
4 Risques liés aux postures sédentaires et à l'activité		x		
5 Risques liés aux déplacements internes à l'entreprise		x		
6 Risques liés aux produits, émissions et	x			
7 Risques liés aux agents	x			
8 Risques liés à l'environnement de travail et aux équipements de travail		x		
9 Risques incendie et explosion				x
10 Risques liés à l'électricité		x		
11 Risques d'attentats				x

Nous ne sommes pas d'accord avec l'appréciation de la direction sur les déplacements internes et les agressions.

Nous avons beaucoup de chutes donc en déplacement interne (en agence) et nous avons des agressions de tous les types en agence, verbale, comportementale et par écrit.

Nous avons demandé à modifier l'évaluation de l'impact des risques de déplacement interne en majeur et l'évaluation de l'impact de l'agression en critique. L'habilitation de l'outil sera donnée qu'aux directeurs et directeurs adjoints mais pas aux élus.

L'évolution du document uniquement d'évaluation des risques nous sera donnée en extraction par la direction.

La direction nous présente en fin de séance le nouvel outil d'évaluation des risques qui sera à la main des directeurs (SIMR) et qui est organisé par agence.

Cet outil doit évoluer toute l'année s'il y a un évènement. Le risque RPS sera coté par agence avec les 8 indicateurs (fiches RPS, absentéisme, agression, IQVCT, BI...) La **CGT** est contre ce système de cotation qui ne permet pas d'évaluer correctement les risques, qui élimine des risques du système comme les RPS (la cotation est aussi à revoir car elle est a part) et cette année les risques majeurs et technologiques. Ces derniers sont ceux causés par les entreprises extérieures types : nucléaire, Lubrizol...

Suite à l'expérience que certains d'entre nous ont vécu à Rouen avec l'explosion de Lubrizol, un plan de prévention nous semble plus que nécessaire.