

CHSCT du 15 mai 2014
Point 5 : consultation sur le programme annuel de prévention des risques 2014
Avis de la délégation SNU

La délégation SNU au CHSCT observe avec satisfaction que le document soumis à la consultation de l'instance comporte deux volets : le bilan annuel 2013 et le projet annuel 2014. Pour autant, la forme ne suffit pas à répondre à l'**obligation de résultats** en matière de prévention des risques. En effet, la notion d'obligation de résultats devrait, en particulier dans un document de bilan, se traduire par la production d'éléments tangibles, objectivés, mesurables, attestant que l'action mise en œuvre a contribué de manière effective à « éviter les risques, diagnostiquer ceux qui ne peuvent pas être évités, combattre les risques à la source ».

- Lors de la séance d'information, la délégation SNU au CHSCT a interrogé la Direction sur l'apport de l'EPA, du référentiel métiers, de la politique salariale en matière de prévention et de lutte contre les **Risques Psycho Sociaux**.

- Sur la question du **référentiel métiers**, la délégation SNU au CHSCT a souligné la problématique des métiers qui disparaissent, tels que ATO ou double compétence, ainsi que celle des agents qui ne se retrouvent pas dans les fiches emploi, autant de facteurs de souffrance au travail.

- Sur les EPA, la délégation SNU au CHSCT ne peut se satisfaire des déclarations d'intention de la direction et **demande fermement que la conduite des Entretiens Professionnels Annuels respecte une éthique afin d'éviter les risques de jugement ou de stigmatisation des salariés**.

- En matière de politique salariale, la Direction se félicite que 45% des agents ont bénéficié d'une mesure salariale lors de la dernière campagne de promotion ; pour sa part, **la délégation SNU au CHSCT note que 55% des salariés n'ont bénéficié d'aucune gratification**.

De plus, les éléments fournis par la Direction sur ce sujet sont largement incomplets puisqu'ils ne permettent pas d'avoir une vision exhaustive de l'évolution salariale effective des personnels de la région.

Or, il est avéré qu'en matière de Risques Psycho Sociaux, la reconnaissance par le salaire constitue un élément majeur de la reconnaissance au travail.

- Sur la **charge de travail**, la Direction indique, à la rubrique « Proposition d'actions complémentaires 2014 », qu'elle procédera à une étude de l'équilibre Charges/Ressources/Taille des portefeuilles à chaque mouvement ainsi qu'à une veille annuelle Charges/Ressources et cartographie des compétences GDD.

Certes, cette initiative constitue une avancée en terme de prise en compte de la charge de travail des agents ; pour autant, la délégation SNU au CHSCT maintient son alerte forte quant aux risques auxquels les agents se trouvent quotidiennement exposés dans un contexte de dégradation massive de la situation du marché du travail.

Malgré l'arrivée de nouveaux renforts, les moyens humains dédiés à l'accompagnement ne sont pas à hauteur des besoins des publics, en particulier les plus démunis ; de ce fait, bon nombre d'agents n'ont d'autre alternative que de traiter leurs dossiers dans l'entre deux ou en rognant sur leur temps de pause... du travail masqué que Pôle emploi refuse de reconnaître !

- Pour les **salariés en situation de handicap**, la délégation SNU au CHSCT réaffirme la nécessité de porter une attention particulière à la question du développement de carrière et de l'évolution professionnelle.
- Sur le sujet relatif aux **agressions**, la délégation SNU au CHSCT tient à souligner que la donnée qui mérite d'être prise en compte n'est pas tant la variation du nombre d'incidents mais plutôt la nature de ceux-ci et leur caractère traumatisant pour les agents en ayant été victimes.
- Sur les sites, la présence de **médiateurs** et d'agents de sécurité a, sans conteste, contribué à sécuriser l'accueil dans les agences qui en ont été dotées.

La délégation SNU au CHSCT renouvelle sa demande que le dispositif des médiateurs soit pérennisé et étendu dans un souci d'assurer, plus largement, la protection des agents face aux risques d'agression, sans exclure la présence d'agents de sécurité là où c'est nécessaire.

- En ce qui concerne les risques liés à l'environnement de travail, des alertes ont été émises à de nombreuses reprises par l'instance sur les **dysfonctionnements thermiques**, les défauts d'**isolation phonique**, les problèmes d'**ambiance lumineuse**. La Direction régionale manifeste sa volonté de mettre en place un plan d'actions correctives ; la délégation SNU au CHSCT émet le souhait que ces mesures puissent enfin limiter le nombre d'alertes de l'Instance sur ces questions
- En ce qui concerne le **référentiel immobilier**, la délégation SNU au CHSCT renouvelle sa demande d'une révision du référentiel immobilier, en particulier sur la **taille des bureaux** et l'**absence de portes**, et réaffirme que les entretiens conduits avec les demandeurs doivent pouvoir d'effectuer dans un cadre respectant la **confidentialité** des échanges.

Enfin, à l'occasion de la journée d'action des personnels publics, à laquelle la délégation SNU au CHSCT s'est associée, les agents statut public de Pôle emploi ont fait part d'une forte souffrance au travail, en lien avec différents facteurs : dévalorisation, sentiment d'isolement, discrimination dans l'évolution de carrière, non reconnaissance salariale, ...

La délégation SNU au CHSCT attend de la Direction qu'elle adresse un signal fort à cette catégorie de personnel, dont la situation mérite une attention particulière.

L'ensemble des motifs exposés ci-dessus a donc conduit la délégation SNU au CHSCT à exprimer un vote « contre » lors la consultation de l'Instance sur le programme annuel 2014 de prévention des risques.