

CSE CONDITIONS DE TRAVAIL DU JEUDI 29 AOÛT 2024

Déclaration préalable de la FSU Emploi Occitanie en pièce jointe sur les nouvelles coupes budgétaires.

POINTS DE VIGILANCE GENERAUX REMONTES DES TERRITOIRES

- Vigilance est demandée dans le cadre des XP NMSA pour les sites concernés en lien avec la charge de travail. Il est demandé une détente de calendrier pour les revues de portefeuille réalisés en pleine période estivale et dont chaque dossier devra ensuite être réinterrogé et co-construit avec le DE par le prisme du nouvel outil de diagnostic socio-pro. La direction dit ne pas avoir de vue sur le sujet à ce jour mais reviendra vers le CSE.

- Tous les territoires font remonter l'exaspération des collègues qui font face aux problèmes informatiques récurrents. Nous avons le sentiment d'être en perpétuel mode dégradé ce qui pèse sur les conditions de travail mais aussi sur la délivrance du service. Il faut réinterroger les process en mode dégradé mais surtout avoir une informatique robuste à terme. La DR n'ayant pas la main, elle explique qu'avec des outils de plus en plus complexes et riches on ne peut s'éviter des dysfonctionnements. Cependant la DSI met tout en œuvre pour fiabiliser le réseau. Pour la **FSU Emploi Occitanie** il faut que les outils s'adaptent aux utilisateurs et non pas l'inverse. C'est un irritant fort qu'il faut maîtriser.

- Bureaux des Psychologues du travail : la direction ne peut considérer le problème d'insonorisation comme étant résolu. Tous les RP (représentants de proximité) font remonter que le manque de confidentialité altère la qualité des entretiens. Cette problématique tend à se rencontrer également avec les experts LUA et la réception de publics fragiles. La direction dit ne pas avoir de remontées si importantes !

La **FSU Emploi Occitanie** a proposé que la direction régionale réunisse les psychologues du travail au cours d'une visio d'une heure pour comprendre leurs besoins au plus près des problématiques matérielles.

La direction n'a pas dit non...

- De nombreuses remontées font état d'une inadéquation grandissante entre l'implication au travail et le niveau de rémunération. De plus en plus de collègues se retrouvent en difficultés financières du fait d'un salaire trop bas qui n'évolue pas. Accompagner des personnes en précarité en étant soi-même en situation de précarité est un comble ! La direction dit ne pas avoir la main puisque cela relève du niveau national et des ministères de tutelle. La **FSU Emploi** continuera de mener ce combat au niveau national.

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET FICHES DE SIGNALEMENTS

- 27 déclarations d'accident du travail contre 26 l'an dernier au même trimestre.
- Le CSE via la CSSCT demande à préciser les DAT (Déclaration d'Accident du Travail) en lien avec l'item « travail sur écran » et la nature de l'AT qui sont parfois incohérentes ou peu compréhensibles.
- La CSSCT propose de travailler sur un questionnaire anonyme, sur une typologie d'AT définie afin de mieux pouvoir les analyser et agir au mieux en prévention. Une journée de travail est prévue sur ce point pour avis ensuite de la direction sur le questionnaire construit à destination des collègues.

Nous contacter par courriel : syndicat.fsu-occitanie@francetravail.fr



Notre site internet : www.fsuemploioccitanie.fr

- 456 fiches de signalement (FDS) sur le 2ème trimestre (452 à la même période en 2023) :
 - 4 % d'évolution d'appels aux FDO
 - 2 % d'évolution de menaces de suicide (EDIS)
 - + 150 % d'évolution des menaces physiques
 - 80 % d'évolution des menaces de mort

Le CSE, via la CSSCT souligne que certains sites font peu ou pas de FDS. La direction a fait un rappel de l'importance de ces saisies. Un travail est en cours sur les agences ayant peu de FDS pour comprendre le pourquoi. Il peut y avoir plusieurs raisons allant de la non rédaction des fiches à des bonnes pratiques locales qui font que peu d'incidents ont lieu.

- 37 évènements pour 43 fiches RPS sur le 2ème trimestre (23 évènements contre 31 fiches à la même période 2023)
 - le nombre de conflits interpersonnel est en augmentation et peut-être lié à la charge de travail
 - des fiches font état d'une inadéquation grandissante entre le travail demandé et le niveau de salaire

L'OFFRE DE SERVICES DE LA CELLULE D'ACCOMPAGNEMENT MANAGERIAL

Cette offre de services est déployée depuis décembre 2023. Elle est née du besoin d'accompagner des situations individuelles comme collectives complexes qui nécessitent l'intervention d'un regard externe. C'est un accompagnement managérial uniquement. Le binôme qui déploie cette offre de services est composé de Brice SEMIS et Frédéric BESSET. Ce binôme peut être sollicité par les DAFT, DT, DR pour agir sur des situations collectives qui s'enlisent. Ils travaillent en lien avec la DRAPS, la QVT, le LAB, le service formation.

Deux lignes directrices :

- L'appui aux managers, RM compris, en inconfort, ayant besoin de conseils sur l'organisation, sur les conditions de travail, sur le fonctionnement de l'ELD, sur la résolution de conflits interpersonnels qui impactent le fonctionnement collectif.
- L'appui aux collectifs en difficulté par une analyse croisée, une aide au diagnostic multidimensionnel, des conseils pour identifier des causes et des solutions en vue d'un plan d'action. Suivi de la mise en œuvre et bilan.

L'appui peut être de courte durée, plus long si nécessaire. L'intervention peut se faire au niveau individuel, au niveau de l'équipe ELD ou de l'organisation.

Une fois le diagnostic posé et partagé, des actions sont préconisées avec des axes définis ainsi qu'un calendrier. C'est la cellule d'accompagnement qui présente le rapport au DAFT, Directeur Départemental et délégué, puis qui fait le retour au collectif. Par contre c'est bien l'ELD de l'agence ou de la structure qui met en œuvre les actions préconisées par la cellule en co-construisant avec le collectif.

La cellule assure un suivi pour constater l'état d'avancement des préconisations, si elles sont mobilisées et si cela fonctionne.

Les échanges sont toujours confidentiels et neutres. Ils reposent sur du factuel, quoi, pourquoi, comment... il n'y a pas de prise de position, c'est une écoute qui doit déboucher sur un diagnostic une fois l'ELD et les équipes entendues.

Nous contacter par courriel : syndicat.fsu-occitanie@francetravail.fr



Notre site internet : www.fsuemploioccitanie.fr



EN DIRECT DU
Comité
Social
et Economique

A terme, l'objectif est bien de pouvoir agir en prévention sur les situations et non plus en curatif. Les capacités d'analyse de cette cellule iront en s'affinant après les premières expériences en cours sur des sites comme Montpellier Mas de Grille, Bagnols sur Cèze, Rodez, Cahors...

Le point de vue de la FSU Emploi Occitanie

Si cette cellule a le mérite d'exister, il manque encore un cadre défini qui puisse être exposé aux agents afin de comprendre les enjeux de cet accompagnement. Il faut également continuer à professionnaliser les intervenants au-delà du simple fait que leur expérience de manager fut réussie, l'enjeu étant bien de pouvoir aller vers du préventif en lieu et place du curatif pour anticiper les situations. La **FSU Emploi Occitanie** demande que les interlocuteurs privilégiés que sont les RP des territoires soient associés à ces interventions. La direction entend mais priorise le retour aux ELD et collectifs avant d'y inclure les RP. Il sera intéressant de constater ensuite si les effets se font sentir sur les Baromètres Internes mais également sur le contenu des rapports RP suivants pour voir l'efficacité de cette nouvelle offre de services à destination des collectifs.

Au final, c'est bien l'humain qu'il faut remettre au centre des organisations et des relations car le seul pilotage par les chiffres est insuffisant si l'on ne donne pas de sens.

SUIVI DE L'ACCORD POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La direction souligne que la mise en œuvre de cet accord ambitieux est importante mais que le service a été renforcé d'une personne pour mener à bien l'objectif. Certaines actions restent à engager, comme la mise en place du groupe pluridisciplinaire, mais la direction souhaite poursuivre en cadencant les actions et en accentuant sur la communication en privilégiant la période de la semaine sur le handicap.

Chaque situation de handicap est étudiée et s'il y a du télétravail il peut y avoir un double aménagement sur site et au domicile. Pour cela la préconisation de la médecine du travail doit être portée à connaissance du service avec accord de la personne concernée.

Il est également possible d'accompagner la personne dans sa demande de reconnaissance.

Au cours du 1^{er} trimestre 2024, ce sont 58 agents qui ont bénéficié d'un aménagement de poste. Seuls 12 agents ont reçu tout ou partie de leur équipement au-delà du délai prévu par l'accord. 14% des Agents d'Occitanie sont BOETH.

Le point de vue de la FSU Emploi Occitanie : C'est l'information claire et accessible qui permettra aux personnes concernées de demander l'application de l'accord. Il y a des progrès notables et c'est une bonne chose. Il faut maintenant activer le groupe pluridisciplinaire. Nous comprenons que cet accord ambitieux est complexe à mettre en place mais nous nous devons d'être exemplaires sur ce point. Des situations, tel que le handicap visuel par exemple, ne trouvent toujours pas de solutions du fait d'outils nationaux déployés qui ne tiennent pas assez compte de ces situations.

Pour retrouver l'accord, cliquez ici -> [Accord Handicap France Travail](#)

Montpellier, le jeudi 29 août 2024

Nous contacter par courriel : syndicat.fsu-occitanie@francetravail.fr



Notre site internet : www.fsuemploioccitanie.fr