



2017

BREVES CHSCT

6 Juillet



**Jérôme
REIFFER (Elu)**



**Isabelle
BLAZY (Elue)**



**Nathalie
DIDIER (RS)**

Consultation sur le relogement des agences de Montpellier Celleneuve et Malbosc

Communication du nom du site après un vote des agents parmi 3 propositions : ce sera donc **Montpellier Cévennes**.

Notre déclaration :

Dès la nomination de Serge Lemaître, nous avons sollicité une réunion bilatérale durant laquelle nous avons donné notre point de vue sur le projet immobilier de relogement des agences de Malbosc et Celleneuve sur un site unique.

Nous n'étions absolument pas favorables au projet au regard des impacts et zones de risque identifiés par tous :

- Pour l'équipe managériale, avec une ELD élargie, des réunions plénières difficiles à planifier, des soucis potentiels de communication et de partage de l'information, des équipes à restructurer une fois de plus et une réduction mécanique du taux d'encadrement avec une nouvelle suppression de poste de Dape...
- Pour l'organisation, avec la nécessité de tout sécuriser et anticiper au regard de l'effet immédiat sur le volume des stocks et attentes de tout dysfonctionnement, la difficulté pour organiser des réunions de service et dialoguer de manière efficace autour de la stratégie et des résultats...
- Pour la QVT, avec la centralisation d'un public moins autonome et moins qualifié que dans les autres agences, nécessitant davantage d'accompagnement et pouvant générer usure et stress pour les conseillers, la difficulté à promouvoir l'offre de service digitale et à gagner des marges pour la gestion des portefeuilles, la multiplication des risques d'incidents d'accueil, le manque potentiel de cohésion au sein de l'agence avec un effectif trop nombreux, avec des agents qui se croisent sans se connaître et le risque de « déshumanisation » des relations de travail sans sentiment véritable d'appartenance...

Notre position n'a pas évolué sur ces points et nous maintenons nos **réserves**.

Nous avons toutefois indiqué que le fait de disposer de locaux neufs dans un espace urbain réaménagé pouvait avoir un impact positif indéniable sur la revalorisation du public et des conseillers, avec une amélioration des conditions de travail au profit de tous. Et nous avons rappelé la nécessité impérieuse de reloger les deux agences, Celleneuve qui attendait cela depuis plus de 10 ans avec des conditions de travail inadmissibles et Malbosc dont la superficie n'était plus du tout adaptée à l'effectif actuel.

Suite à la présentation des plans immobiliers et **aux réponses apportées, aussi bien techniques qu'opérationnelles**, nous faisons ce jour le constat que le dossier a été géré au mieux des intérêts des personnels et du public. Les choix opérés tiennent compte des problématiques spécifiques d'organisation de la nouvelle agence et les conditions de travail telles que décrites sur les supports transmis devraient permettre de limiter les zones de risque même si elles perdurent à nos yeux indépendamment du travail remarquable fourni par la nouvelle équipe de direction.

C'est pour cette raison que nous émettons ce jour un **avis favorable** au projet présenté sur son volet immobilier.

Consultation sur les travaux prévus sur Clermont-L'Hérault

Information de la direction sur les observations faites par la délégation du CHSCT lors de sa visite du 4/07 et des demandes d'évolution souhaitées en accord avec le Dape.

Prise en compte de nos demandes concernant l'attribution de casiers supplémentaires pour les agents qui viendront travailler en proximité.

Mais absence de réponse immédiate concernant l'aménagement d'un bureau pour les CDE et la faible luminosité d'un bureau.

De ce fait : émission d'un **avis d'abstention** par notre délégation (au total : 6 abstentions et 2 votes favorables).

A noter : les autres remarques/alertes faites lors de la visite seront traitées dans un CHSCT spécial.

Consultation sur les travaux prévus sur Montpellier Méditerranée et Perpignan San Vicens

Les travaux sont liés aux mouvements des personnels déjà effectués (transfert des A2S) ou à venir (transfert de l'équipe mobilité internationale).

Même s'ils semblent conformes aux besoins du service, le fait que la commission de sécurité n'ait pas été saisie en amont des projets laisse perdurer un doute sur les responsabilités en cas d'incident.

De ce fait : émission d'un **avis d'abstention** par notre délégation (au total : 5 abstentions et 3 absences de participation au vote).

Information sur l'accord QVT

Présentation des différents volets de l'accord :

- Conciliation vie professionnelle et vie personnelle
- Relations de travail
- Expression des salariés
- Accompagnement de l'évolution de l'organisation du travail
- Favoriser le maintien dans l'emploi
- Renforcement de l'accompagnement managérial

Information de l'encadrement faite lors du séminaire.

Télétravail : 419 demandes acceptées mais certaines ne seront finalement pas confirmées du fait des contraintes techniques (accès réseau insuffisant...).

Mise en place de regroupements des salariés concernées en septembre, avec des informations techniques et la présentation de la charte.

Recensement en cours des besoins de matériels (300 dossiers complets à ce jour).

88 demandes acceptées de travail de proximité (toutes sur le même territoire d'origine, donc sans problématique d'accord OATT).

Encore beaucoup trop d'heures non conventionnelles (heures « écrêtées ») => les agents les plus concernés et leurs managers vont recevoir un courrier de rappel, avec retour aux horaires fixes en cas de persistance).

Position de la direction :

- ⇒ Utiliser le budget dévolu aux heures supplémentaires
- ⇒ Faire des choix managériaux et négocier les objectifs (*difficile à faire selon nous pour l'encadrement de proximité ou intermédiaire*)
- ⇒ Privilégier les relevés de décision par rapport aux comptes rendus exhaustifs de réunion pour gagner du temps

Augmentation des temps de trajet (et impact sur la santé des agents) : nous demandons une **étude comparative sur 2015, 2016 et 2017** pour suivre ce dossier.

Mise en place des **réunions d'expression** : complexe au regard du cadrage national, du fait de la programmation trimestrielle et du nombre d'agents volontaires à former pour les animer...

Et à quand des groupes d'expression pour les managers ?

[VENEZ NOUS REJOINDRE ET ADHEREZ](#)

Présentation des résultats des enquêtes sur le DU RPS et la QVT

Enquête sur le DU RPS :

23 questions qui permettent d'appréhender 6 dimensions

- Exigences et intensité du travail
- Exigences émotionnelles
- Autonomie et marges de manœuvre
- Qualité des rapports sociaux et des relations de travail
- Conflits de valeur
- Insécurité de la relation de travail

Résultat => 3 thématiques fortes ressortent:

- Les changements
- La gestion des émotions
- La reconnaissance

Sur Occitanie Est, 11 sites et 1 service régional doivent mettre en place des actions au regard de leur indicateur.

Prochaine campagne du 2/10 au 2/11/2017.

Enquête sur la QVT :

Résultats sur Occitanie dans son ensemble, avec 53% de participation et un indicateur de satisfaction de 58, 82% pour janvier 2017 (contre 58,96 en juin 2016 et 54,66% en janvier 2016).

Satisfaction moyenne par thématique :

- Vision claire de ce que l'on attend de l'agent : **72%**
- Marges de manœuvre suffisantes : 62%
- Adéquation des sujets abordés et des attentes lors des réunions de service : **49%**
- Sécurité : **73%**
- Organisation efficace du travail par la hiérarchie : 57%
- Retour régulier sur la qualité du travail par la hiérarchie : **46%**
- Modalités d'appropriation des évolutions métier/SI : 52%

A noter : croisement des résultats, avec un accompagnement de l'équipe QVT pour les sites qui ont eu des résultats faibles dans les deux enquêtes.

A venir : une enquête QVT réservée aux managers.

Divers :

Poursuite du travail sur le règlement intérieur du CHSCT Occitanie Est

Prochaine réunion fin août.

[VENEZ NOUS REJOINDRE ET ADHEREZ](#)