



RÉUNION DU 06 NOVEMBRE 2024

VOS ELUS CSE

Frédérique SERIN

Vincent MUTEL

Karine BENAZECH

Yves CIUTAT

Sophie GRIL

Frédéric TERRAL

Marc CASTEILTORT

Mina AZZA

Joel ETIENNE

VOTRE DELEGUE REGIONAL

Jean Luc BONNET

VOTRE DELEGUE REGIONAL ADJOINT

Sophie GRIL

Réunion CSE Extra SSCT (Santé, Sécurité, Conditions de Travail)

Examen de la synthèse de la CSSCT du 3^{ème} trimestre 2024

▪ Accidents du travail

Lors du 3^{ème} trimestre 2024, 42 DAT (Déclaration d'Accident du Travail) ont été effectuées. Parmi les événements ayant fait l'objet d'une DAT sont recensés des malaises (12), des chutes de plain-pied (11) et des trajets domicile/travail (13).

L'analyse des DAT en vue d'aller vers la prévention primaire, notamment sur les chutes de plain-pied, va être faite au travers d'une enquête qui sera envoyée aux agents en ayant été victime afin d'avoir de la matière sur les causes de leurs chutes.

▪ Incidents et fiches RPS

389 FDS (Fiches De Signalement d'incident) ont été enregistrées sur le 3^{ème} trimestre 2024, en baisse par rapport au même trimestre de l'année précédente.

En comparant ces deux mêmes trimestres à un an d'intervalle, on peut noter une large hausse des menaces de mort (+40%) et une très forte augmentation des menaces physiques (+125%).

La Direction informe le CSE de la tenue d'un LAB portant sur les problématiques d'accueil en présence, notamment, de la CPAM et de la CARSAT.

70 fiches RPS ont été saisies sur ce trimestre pour 36 événements distincts. Un débat s'engage sur l'impact des entretiens menés dans le cadre de la campagne de détournement de finalités : la Direction reconnaît l'intérêt d'un retour réhabilitant l'agent incriminé en fonction des situations.

▪ Analyse et consolidation des visites d'inspection

La CSSCT relève les points de vigilance généraux suivants :

- Les dysfonctionnements informatiques récurrents et l'obsolescence de certains matériels qui sont autant d'irritants importants. La Direction signale que le SI France Travail est de plus en plus riche et complexe ce qui induit, naturellement, plus d'incidents.
- La vigilance sur la charge d'activité afin de ne pas télescoper les plans d'actions pour les agences concernées par l'expérimentation MSA. La Direction répond avoir pris note de cette alerte.



RÉUNION DU 06 NOVEMBRE 2024

- La taille des portefeuilles, la charge d'activité et l'épuisement des équipes notamment indemnisation en lien également avec l'anticipation des départs à la retraite.
- Le nombre excessif de canaux de communication qui compléxifie les processus et rend difficile la gestion des priorités.
- La nécessité de redéfinir le cadre de compétences des intervenants à l'accueil, plus particulièrement les VSC et les agents en contrat PEC.
- La communication claire que la Direction doit à ses équipes sur les transformations à venir de France Travail afin de lever les interrogations et les craintes.
- La question de la rémunération qui reste peu abordée de manière satisfaisante et qui est source de frustrations, à fortiori dans un contexte de surcharge de travail.

Pour la Direction, aujourd'hui, il y a un enjeu sur la taille des portefeuilles : il faut réduire celle des portefeuilles renforcés quitte à en créer plus et saturer les portefeuilles en suivi.

Point d'étape sur la démarche OXYGENE

Pour rappel, il s'agit d'une démarche spécifique à notre Etablissement. Elle résulte de la volonté de la Direction de redonner de « l'oxygène » à la ligne managériale, au départ, dans son quotidien de travail.

La Direction a constitué un groupe de travail composé de pairs afin d'échanger sur leurs activités. La finalité de ce dispositif a consisté à une série de propositions d'actions visant à :

- Réduire les irritants et autres tâches « parasites »,
- Améliorer leurs conditions de travail,
- Identifier leurs besoins et leurs attentes en termes d'accompagnement afin de construire une offre de services DRAPS correspondante.

01 Historique

2/2

Oxygène s'est déployé en 3 phases depuis 2021

Organiser des groupes de pairs à l'échelle régionale pour travailler sur les irritants et améliorer la coopération entre Réseau / Fonction support. Ce sont les groupes qui proposent les solutions



4



Je scanne, j'adhère !



Les différentes pistes envisagées par chacun des groupes à l'issue de leurs rencontres font l'objet d'une présentation en CODIR en vue de leur validation puis mises en œuvre : ce point d'étape consiste à faire le point sur les actions réalisées, en cours ou à (re)lancer.

02 Synthèse des thématiques récurrentes



6 leviers : 50 actions identifiées dont 28 réalisées soit 56 % d'avancement

RH/Mobilité et GPEC

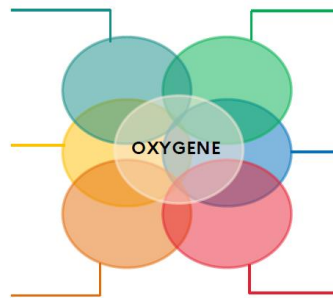
Nombre d'actions : 10
Taux de réalisation : 70 %

RH/Formation

Nombre d'actions : 7
Taux de réalisation : 43 %

RH/Accompagnement Managérial

Nombre d'actions : 6
Taux de réalisation : 83 %



Organisation et transformation

Nombre d'actions : 15
Taux de réalisation : 40 %

Fonctions Supports Partenaires du Réseau

Nombre d'actions : 9
Taux de réalisation : 44 %

Déploiement des projets

Nombre d'actions : 3
Taux de réalisation : 33 %

A date, 28 actions ont été réalisées pour un taux d'avancement de 56%.

Bon nombre d'actions sont transverses, certaines sont spécifiques.

Les questions du SNAP Occitanie :

- En quoi consiste l'offre de services pour l'accompagnement des mobilités des managers ?
- Pourquoi les échanges de pratiques entre fonctions supports sont-ils considérés comme non aboutis ?
- Comment la Direction met-elle en œuvre « plus de transparence sur les données opéra » ?
- A quelle fréquence la Direction réunit-elle ses nouveaux managers ?

Les réponses de la Direction :

- L'offre de services consiste à mobiliser les équipes et à mener des entretiens carrière ou des entretiens mobilité pour accompagner les managers avant et/ou après leur candidature.
- Ces échanges n'ont pu intervenir faute d'inscrits en nombre suffisant.
- Les données opéra qui étaient transmises au niveau DT sont désormais adressées directement aux directeurs d'agence.
- Les séminaires à destination des nouveaux managers sont réunis sur une fréquence trimestrielle. La Direction réfléchit cependant à regrouper les nouveaux managers sur chacun des deux ex territoires régionaux par semestre.

