



COMPTE RENDU

CSE extraordinaire du 03.07.2023

Un CSE à la demande des élu.es normand.es

Contexte : Suite aux remontées inquiétantes du terrain ainsi que les rapports d'inspection, les élu.es CSE ont mandaté la CSSCT afin de rendre un avis sur la charge et les conditions de travail des agent.es placement.

En miroir de l'action mise en place vers les agent.es GDD, le choix s'est porté sur une objectivation du quotidien par l'envoi d'un questionnaire à chaque agent.e placement.

L'analyse de ces questionnaires a été présentée à la direction régionale lors de ce CSE :

- **Un fort sentiment de travail empêché** qui rappelons-le est un risque RPS évident : ce sentiment en fin de journée d'avoir été empêché.e de fournir un travail de qualité.
Pas assez de plages GPF, des portefeuilles non proratisés...
- **Un risque important porte sur les rapports sociaux et relations de travail**: la segmentation du travail et les spécialisations des un.es et des autres provoquent un sentiment d'iniquité entre les agent.es.
X ne fait pas d'accueil, Y a un petit portefeuille, X a un droit supérieur au télétravail... L'éloignement du sentiment d'appartenance à un collectif, l'absence de reconnaissance...
- **Un risque conséquent d'exigences au travail**: des pressions fortes à la prescription, des changements incessants et une charge de travail trop importante dans une temporalité inadaptée.
- **Un facteur de risque « intensité de travail »** généré par un manque d'effectifs et de moyens.

- **Une perte de sens au travail** : des plans d'action qui s'enchainent, des procédures en changement perpétuel, des évolutions pas ou mal accompagnées, un manque de perspectives (France travail souvent cité dans les verbatims).

En conclusion, ce rapport fait clairement ressortir de nombreux risques psycho sociaux en lien direct avec notre organisation du travail: une charge de travail trop importante, un manque de soutien concernant les exigences émotionnelles, un manque de reconnaissance et une perte de sens au travail.

L'impact sur la santé mentale et physique est évident.

Incroyable mais vrai : la direction refuse d'ouvrir l'échange sur ce rapport !

La direction n'acceptera d'échanger que sur SON document qui se trouve être une simple reprise de l'existant : renforcement de l'animation métier, la formation aux outils...

Ledit document tend à démontrer par une avalanche de chiffres que tout ne va pas si mal en région, l'argument phare de la direction étant une baisse de la DEFM entre 2019 et 2023.

Pour les élu.es CGT Normandie, il s'agit d'un refus de dialogue social : en refusant de regarder la situation remontée par les agent.es eux/elles même, la direction régionale empêche toute alliance de travail au sein du CSE qui pourtant emporte bien la mission de veille sur l'organisation du travail.

**Sur décision des élu.es CSE normand.es,
une étape de suivi est actée au CSE
ordinaire d'août.**

Quelques illustrations « brillantes » de ce CSE :

Dans ses tableaux la direction nous offre quelques perles :

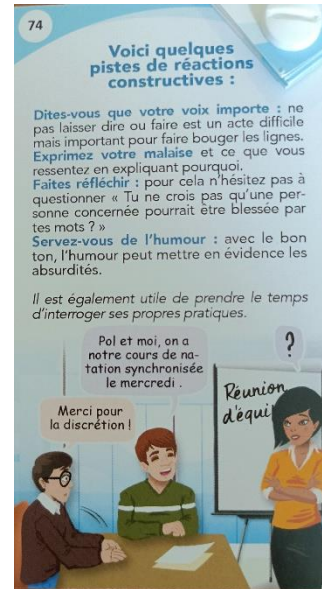
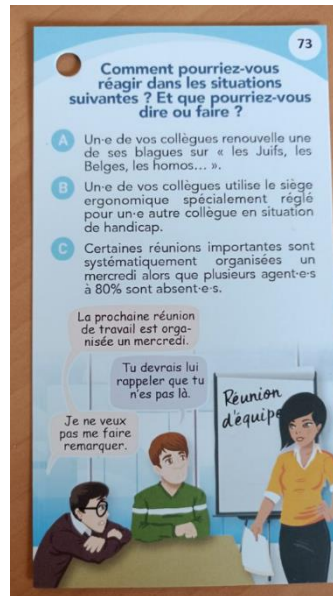
- Concernant les actions de prévention, la direction nous propose : « poursuite des échanges sur la qualité de vie au travail au sein des équipes locales ». Les élu.es CGT évoquent alors le jeu de cartes « KESKI » qui a été distribué sur l'ensemble des sites normands afin d'ouvrir le dialogue sur le « vivre ensemble ». Quel étonnement de se rendre compte que la direction régionale s'est contentée de « distribuer » cet outil sans en prendre connaissance et sans l'accompagner.

Un exemple du KESKI : la CGT dénonce l'ouverture d'échanges pour le moins polémiques voire délictueux sans aucun cadre (voir photos ci-contre).

- Un graphique nous présente une baisse du nombre d'entretiens en ignorant l'évolution de la nature de notre activité : les entretiens aujourd'hui sont loin d'être les seuls contacts générés par les agent.es : CVM ? la bonne info ? l'accueil direct ?

L'entretien ne peut être, seul, l'unité de mesure qui voudrait « prouver » une baisse d'activité.

- Un autre graphique met en relation la satisfaction des usager.es et la qualité de vie au travail des CDDE. Si les chiffres sont factuels, les élu.es CGT s'interrogent encore sur l'intérêt de ce graphique et l'analyse que la direction en tire ? Doit-on comprendre que la satisfaction des usager.es détermine notre qualité de vie au travail ? Un non-sens pour la CGT !



Au sortir d'une telle instance, on ne peut que rappeler qu'en cas de situations impossibles à gérer, la loi permet de justifier un arrêt de travail et de se protéger.

Depuis 2002, le Code du Travail reconnaît la dimension mentale de la santé : la notion d'arrêt de travail s'est donc étendue aux troubles psychologiques.

- Déclaration d'un arrêt de travail pour survenue d'un état aigu suite à un des risques psychosociaux (crise anxieuse / crise de pleurs / violences / etc.) : déclaration d'accident du travail auprès de l'employeur.**