

**Information et consultation du Comité Social d'Etablissement Sud
de Manpower France
sur le projet de bilan de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail de
l'établissement pour l'année 2021
(Article L.2312-27 du Code du travail)**

RECUEIL DE L'AVIS DU CSE EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU 29/06/2022

FAVORABLE : 0

DEFAVORABLE : 21

ABSTENTION : 0

En conséquence, le CSE émet un avis : DEFAVORABLE

Les remarques par le CSE émises sont les suivantes :

L'année 2021 a de nouveau été marquée par la crise covid donc il est difficile d'avoir un avis tranché sur certains sujets.

Les Accidents du Travail ont fortement diminué et nous nous en félicitons.

La formation sécurité routière est ouverte à un nombre trop limité de salariés alors que c'est la première cause de mortalité donc les élus du CSE Sud demandent à ce que le barème de 20 000 kms par an soit abaissé aux personnes qui font 10000km/an dans un premier temps puis élargir selon risques encourus (agglo, montagne, météo...). Le fait de ne pas avoir de voiture de fonction augmente le risque lié à un parc automobile personnel vieillissant et plus dangereux donc nous réitérons notre demande urgente de dotation de voiture de fonction.

Les baisses de cotisations perdurent en 2021 (idem 2020) donc les élus considèrent que ces "gains" doivent permettre de faire de la prévention.

La création dans le DUER d'une unité de travail « Manpower Onsite (MOS) » est une bonne chose mais nous alertons sur le fait que ce DUER doit absolument être fait en équipe.

Les risques liés au travail sur écran ressortent fortement en raison de la fréquence d'exposition à ces risques donc ils doivent être mieux considérés afin que les postes de travail soient tous équipés conformément aux préconisations INRS et médecine du travail/ergonome, d'autant que les TMS (Troubles Musculo Squelettiques) sont des pathologies chroniques, qui peuvent entraîner une répétition des arrêts de travail. Nous préconisons la généralisation des souris verticales et des doubles écrans.

Les élus notent que le travail isolé est très présent donc il demande la mise en place d'un suivi plus rigoureux de ce sujet et de l'organisation des salariés en travail isolé, d'autant que sur le périmètre du CSE SUD, il n'y a que 7 appareils DATI actifs.

En 2021, 14 sites du CSE Sud sont équipés d'un défibrillateur donc il faut continuer d'équiper les sites en fonction de l'emplacement stratégique des agences et en fonction des éventuelles disponibilités de matériels déjà existants à proximité.

51 Sauveteurs Secouristes du Travail (SST) sont actuellement formés sur le périmètre du CSE Sud et nous avons noté que des sessions de rattrapage (retard covid) sont menées activement. Nous avons demandé un envoi automatique d'une trousse de secours à tous les SST formés et une mise à jour automatique des trousse agence afin d'avoir à disposition un minimum pour intervenir.

Nous avons noté qu'il y a de nombreuses communications de la DSC QVT mais elles doivent être mieux accompagnées car les actions menées sont peu connues dans le réseau, comme pour Le service Action Sociale.

Nous pensons que la mise en place de « Manpower Numéro vert » permettant aux salariés de solliciter un accompagnement psychologique, à la suite de difficultés d'ordre professionnel ou personnel est une bonne chose mais nous regrettons qu'il soit si peu connu et si peu proposé car seulement 27 personnes ont sollicité un accompagnement psychologique en 2021.

En 2021, il y a eu 64 salariés formés QVT/RPS (38 ATL et 26 MED) mais les formations suivies ne correspondent pas directement ou peu à la QVT et aux RPS, et le lien direct avec la productivité et le business nous semble trop prépondérant.

L'année 2021 a été marquée par une hausse des incivilités (40 ATL et 45 MED) et afin de cesser ce sentiment d'insécurité, toutes les agences seront systématiquement équipées de vidéoprotection. On note une recrudescence de l'agressivité gratuite à l'égard des salariés. Le type d'incivilités le plus souvent remonté à la Cellule incivilités est l'agressivité verbale, celle-ci majoritairement à l'encontre des collaborateurs en agence mais aussi chez le client.

Il faut donc amplifier le nombre de salariés qui suivent la formation "Faire face aux situations de tension et d'incivilités en agence" car il est à noter que 2 salariés formés sur le périmètre CSSCT ATLANTIQUE et 37 sur le périmètre CSSCT MEDITERRANEE. Nous demandons qu'elle soit faite systématiquement par les nouveaux entrants.

Nous constatons que l'ensemble des préconisations faites ces dernières années ne sont pas suffisamment prises en compte. Les plans d'actions internes sont réalisés en amont des préconisations des CSE.

Concernant les intérimaires, le bilan pour l'année 2021 est globalement satisfaisant.

Toutefois, nous pouvons noter une augmentation de la volumétrie des accidents avec arrêt de 10,5% vs 2020 mais le nombre d'accidents augmente moins vite que le nombre d'heures travaillées. Ces données influent d'une manière favorable sur notre taux de fréquence qui baisse de 1.34 pts. Notre taux de gravité est également en baisse de 0,02 pts.

En parallèle, il faut noter une augmentation du nombre de jours d'arrêt soit + 4690 jours. L'analyse quantitative fait apparaître que les salariés particulièrement exposés à un accident du travail sont les salariés les moins qualifiés (manutentionnaire, agent de fabrication polyvalent, ouvrier IAA et manœuvre), soit 45% environ des accidentés. Les manutentions restent le principal fait en 2021 avec 46%.

Les diverses actions menées par les RRPS en collaboration avec les agences sur ces 2 segments cibles ont permis de diminuer de 3 pts les accidents sur les non qualifiés et 2 pts sur les faits de manutention, entre 2020 et 2021.

Nous demandons d'améliorer encore les suivis des SI en arrêt, les informer et suivre en rapport avec les différents dispositifs possible FASTT. Il y a parfois des difficultés à garder le contact avec les SI en arrêt.

LA SECRÉTAIRE