

**Information et consultation du Comité Social d'Etablissement Sud
de Manpower France
sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration
des conditions de travail de l'établissement pour l'année 2022
(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 :

Les années se suivent et se ressemblent. Les élus du CSE Sud déplorent le fait que les bonnes intentions présentées encore une fois dans le document du programme annuel ne sont pas ou peu suivies des faits.

Nous approuvons le fait de prévoir que la DSC QVT analysera les recommandations des CSE et en fera la synthèse mais surtout nous souhaitons que nos demandes soient sérieusement prises en compte. Concernant le DUER, il est indispensable de trouver une solution pour qu'il soit fait en équipe, connu de tous et que les plans d'actions soient suivis et ajustés au long de l'année. Nous nous interrogeons sur les résultats concrets de ces actions.

Concernant la formation SST, nous notons qu'il est prévu un calendrier de 20 sessions de maintien des compétences et 10 sessions de nouveaux SST mais ça ne répond pas à la vraie problématique de ces formations puisqu'elles sont très régulièrement annulées pour manque de participants. Tant que la direction QVT n'imposera pas un minimum ces formations, elles ne passeront jamais en priorité par rapport à une problématique d'organisation agence. Nous déplorons d'autant plus le fait de ne plus délocaliser ces formations car l'organisation pour se rendre au siège est encore plus contraignante.

Concernant la formation PSSM, nous voulons un retour des 3 pilotes avant fin 2022 afin de pouvoir prendre une position éclairée sur ce sujet et il aurait été judicieux de faire participer quelques personnes volontaires du réseau et des CSSCT.

Que ce soit pour le service d'action sociale, la lutte contre les violences conjugales et la prévention des addictions, nous considérons que la communication n'est pas du tout au niveau attendu.

Nous n'avons pas eu la présentation du processus d'accompagnement du salarié en longue maladie donc nous ne pouvons pas avoir d'avis éclairé sur le sujet.

Concernant le DATI, nous nous félicitons du nouveau dispositif avec la montre connectée et nous sommes en phase sur les priorités de déploiement mais le processus de déploiement est beaucoup trop lourd et long.

Nous considérons qu'il est urgent de faire l'étude des lieux des défibrillateurs et tenir compte des défibrillateurs qui sont déjà en place dans les lieux accessibles proche des agences pour prioriser les autres. Dans une démarche citoyenne, il nous semble important d'avoir une analyse plus large que nos agences seulement.

Nous sommes inquiets concernant le programme de formation à la sécurité routière pour les gros rouleurs car rien n'a été lancé à notre connaissance alors que nous sommes à mi année.

La mise à disposition du livret prévention santé sécurité des salariés permanents est une bonne initiative.

La cellule incivilité a toute sa raison d'être mais l'efficacité de la gestion des incivilités dépend de la qualité de la formation des permanents.

Nous avons relevé le fait que des vigilances accrues doivent être étudiées sur les conditions de travail même en cours et après travaux. Nous demandons à ce que la CSSCT tout comme les équipes soient plus impliquées dans la prévision et mise en œuvre des travaux.

Nous rappelons à nouveau que des souris verticales, des écrans adaptés et des claviers déportés soient systématiquement mis à disposition.

Concernant l'hygiène des locaux, une étude approfondie des cahiers des charges et du temps dédié doivent être revus afin de garantir une prestation à la hauteur.

Nous notons qu'il est mis en avant que : Le CARE recouvre à la fois la notion de prendre soin de soi et de prendre soin des autres. Pour ce faire, les présents engagements visent à donner la faculté de donner vie à cette notion à titre individuel comme collectif. L'objectif est donc de permettre de travailler en sérénité et ce, en évitant l'exposition aux risques psychosociaux. Cela devrait permettre de limiter le turn over. Des indicateurs précis de suivi sont indispensables avec un objectif d'amélioration qui doit être fixé.

Des plans d'actions d'amélioration à réaliser et à suivre par les équipes (qui ne disposent déjà pas de temps) pour donner suite à l'enquête interne doivent être mis en œuvre mais nous nous interrogeons sur le fait que ces plans d'actions à réaliser peuvent inciter à ne pas déclarer afin d'éviter des lourdeurs administratives supplémentaires. Cela n'empêche pas les équipes de traiter les problèmes et de se concentrer sur la résolution des problèmes. Cela dans la continuité des années précédentes mais qu'en est il des résultats et de l'efficacité de ces mesures qui n'évoluent pas.

L'accompagnement du changement GPEC et les animations dans le cadre de la QVT doivent permettre des améliorations tant côté physique que psychique. Les CSSCT souhaitent avoir un retour des indicateurs des actions de la DSC QVT pour analyser leur efficacité et inciter à la participation.

Nous nous interrogeons sur l'efficacité des rencontres RH car lorsque les salariés s'expriment, il faut que leurs situations s'améliorent.

Nous ne pensons pas que les plans de développement individuel tels que ceux-ci sont mis en œuvre, contribuent suffisamment à la QVT.

LA SECRÉTAIRE