

Vos élu-e-s CSE vous informent

CSE extra du 26 octobre
Politique de maintien dans l'emploi

La RSE de Pôle Emploi Auvergne Rhône-Alpes avec un taux d'embauche de TH au-dessus de l'attendu...

...mais qui cache surtout **l'absence de volonté de la direction de maintenir dans l'emploi.**

Un CSE extraordinaire est intervenu le 26 octobre à la demande des élus qui constatent une chasse aux collègues ayant des restrictions d'accueil.

Le DRAPS confond dispense de tout contact avec le public et des dispenses d'activité beaucoup plus précises.

Par exemple, des personnes dispensées uniquement d'AZLA et d'AIC « compensent » en faisant plus de 3949 ou d'ESI par exemple.

Mobilier d'accueil :
PEUT MIEUX FAIRE



Une étude ergonomique du poste d'accueil de l'AST du Grand Lyon pointe le manque d'ergonomie du poste: tablette non réglable, hauteur de l'écran non réglable, absence d'appui pour les avant-bras.

Face aux contraintes posturales en résultant, l'ergonome propose des pistes d'amélioration de la configuration du poste d'accueil.

La médecin du travail assistant au CSE trouve que le mobilier utilisé s'apparente plus à un bar qu'à un poste de travail. 😊

Toutes les OS ont connaissance de situations où la DRAPS explique aux médecins du travail que préconiser une dispense d'accueil physique reviendrait à remettre en cause l'aptitude au métier de conseiller.

Les collègues se voient proposer des RDV le plus souvent téléphoniques ou en visio avec des chargés de conditions de travail qui leur expliquent que si elles ne peuvent pas faire d'accueil physique (ou téléphonique), elles feront l'objet d'une procédure d'inaptitude.

En effet si le médecin, qui connaît pourtant son travail, persiste à déclarer le collègue APTÉ avec des restrictions d'accueil physique et/ou téléphonique, l'employeur n'hésitera pas à saisir le conseil de Prud'homme pour contester cet avis d'aptitude.

Le DRAPS va vite en besogne et reprend comme si cela avait valeur de LOI un jugement intervenu dans un contexte très particulier où la collègue, dont l'aptitude était contestée, n'a pas pu être présente aux prud'hommes pour faire valoir ses arguments. Le CPH n'a eu que la version de l'employeur. Il y a fort à parier que la collègue aurait expliqué ne pas être dans l'incapacité totale de recevoir des demandeurs d'emploi, qu'elle aurait expliqué la variété des situations d'accueil et que par conséquent la décision aurait été vraisemblablement différente.

Le SNU demande que cette politique de contestation de l'aptitude des collègues ayant une restriction sur une partie des activités d'accueil cesse. L'employeur se doit avant tout de respecter les préconisations des médecins du travail et d'aménager les postes.

Pourquoi au lieu de s'attaquer aux collègues, ne pas s'attaquer à l'organisation du travail ?

L'accueil ne repose que sur une petite partie parfois des collègues. L'accueil ne pourrait-il pas être mieux partagé ?

Pourquoi l'accueil est-il si pénible sur certains sites ? Les durées en AIC ne pourraient-elles pas être réduites ? Par exemple 8h30-10h30 puis 11h30-12h30, ce qui permettrait que l'utilisateur se présentant à 11h30 ait la même écoute que celui venant à 9h ? Possibilité sur une demi-journée de basculer entre AIC et ESI par exemple ?

Pour les quelques situations qui ne sont pas légion de contre-indication à TOUT contact avec le public, et en cas d'inaptitude au poste de conseiller, nous demandons à la direction que les propositions de reclassement soient véritablement des propositions adaptées (par exemple agent du Rhône qui se voit proposer d'aller à Grenoble La Bruyère).

Aussi toutes les OS présentes ont demandé à la direction de revenir sur cette politique et le retrait de la note du 18/10/2023.

Le SNU a été force de proposition et face au mal-être engendré par une telle politique de maintien dans l'emploi a souhaité proposer une *mise en garde* à destination des élus CSE de la prochaine mandature leur indiquant la possibilité d'une procédure de danger grave et imminent face à cette politique. **Bon nombre d'élus n'ont pas souhaité pour l'heure s'engager en ce sens.** Le SNU se réserve néanmoins la possibilité de formuler un droit d'alerte (pour atteinte à la personne) pour quelques cas dont nous aurions connaissance.

La direction s'entête et a transmis mi-novembre une nouvelle mouture de la note.

A Pôle Emploi Auvergne Rhône-Alpes maintien dans l'emploi rime avec :

- * pression sur les médecins du travail et sur les agents
- * pour qu'ils aillent à l'accueil malgré des contre-indications
- * contestations juridiques et menace d'une inaptitude
- * procédure de reclassement avec des propositions farfelues dans certains dossiers suivis par le SNU



Pour garder la direction à l'œil et l'obliger à respecter ses obligations en matière de santé et sécurité, Pour faire valoir vos droits même en cas de handicap, maladie, nécessité d'aménagement de poste Sur quel syndicat comptez-vous ?

Dans les instances, sur le terrain, sur le plan juridique, le SNU mettra en œuvre tous les outils dont nous disposons pour la défense des droits des personnels.

Les agents publics font aussi l'objet de procédures à leur encontre en cas de nécessité d'aménagement de postes. Le SNU accompagne plusieurs collègues pour faire valoir leurs droits. Retrouvez les dispositions applicables en matière d'aptitude des agents publics dans notre PUBLIC'ACTION à venir.



**Du 13 au 23 novembre,
4 minutes pour voter SNU !
4 ans pour être mieux défendu.e !**