

SANTÉ ET SÉCURITÉ DES AGENT-ES

AGIR POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

UNE ORGANISATION PATHOGENE

Depuis la création de Pôle emploi, la **Direction générale s'acharne à vouloir concilier explosion du chômage** (65 % de DE supplémentaires inscrits en catégorie A, B et C depuis 2009) et **effectif constant** (seulement 15 % de personnels supplémentaires depuis 2009).

Ce sous-effectif entraîne le **sacrifice de nos missions de service public**, la **multiplication des incivilités** dans les agences (**+257 % en IDF** entre 2011 et 2014) et l'**explosion des arrêts de travail** des personnels (+80 % depuis 2009). La croissance de ces indicateurs ne doit rien au hasard.

L'organisation du travail mise en place par la Direction générale **porte atteinte à la santé et à la sécurité des agent-es**. Il est urgent d'en dénoncer les causes réelles, de **se saisir des outils** nous permettant de les contester et d'**agir pour se protéger et améliorer nos conditions de travail**.

EXERCER SON DROIT DE RETRAIT

En cas de danger grave et imminent pour sa santé et sa sécurité, un-e agent-e peut exercer son droit de retrait (L. 4131-1 du Code du travail). Celui-ci consiste pour l'agent-e à arrêter son travail, et quitter les lieux si nécessaire. L'agent-e doit en alerter son responsable, les représentants du personnel ou les élu-es du CHSCT.

L'exercice du droit de retrait n'entraîne ni sanction, ni retenue sur salaire !

Le périmètre justifiant l'exercice du droit de retrait ne doit pas être sous-estimé :

- Toutes les violences verbales et incivilités à l'accueil.
- Tout stress induit par une organisation du travail ou un management inappropriés.
- Toutes les problématiques d'hygiène induites par une insalubrité, la vétusté ou des travaux.
- Toutes les agressions physiques liées à l'aménagement : température, lumière, bruit.

L'agent-e n'a pas besoin de l'accord de son responsable pour exercer son droit de retrait !

Le droit de retrait peut-être exercé collectivement. L'exercice collectif du droit de retrait par un nombre suffisant d'agent-es sur un site peut entraîner sa fermeture. Or la Direction est directement responsable par l'organisation du travail qu'elle déploie de la dégradation des conditions de travail des agent-es, de la montée des incivilités et de l'atteinte à la santé et à la sécurité des personnels.

La fermeture d'une agence par l'exercice collectif du droit de retrait est le meilleur moyen d'alerter la Direction et de la confronter à ses responsabilités !

Contactez le SNU pour organiser une heure mensuelle d'information à ce sujet dans votre agence.

FICHES LISA ET RECUEIL DE PREUVES

Un élément fondamental pour **faire reconnaître les conséquences pathogènes et dévastatrices de l'organisation du travail** à Pôle emploi est de pouvoir recueillir des preuves les concernant. Ces preuves passent inconditionnellement par le **renseignement de fiches LISA** (Logiciel Intégré de Suivi et d'Amélioration) **par les agent-es !**

Toutes les situations provoquant stress, anxiété ou tension, provenant de l'organisation du travail, du management ou des outils informatiques ; tout stress, anxiété ou tension à l'accueil provenant d'incivilités ou d'un flux trop important **doivent faire l'objet d'un signalement LISA**.

Le renseignement d'une fiche LISA passe par l'intranet régional. **La fiche doit être la plus détaillée possible**. Une fiche doit être renseignée pour chaque problème signalé. Envoyez par courriel la fiche au Correspondant local de sécurité et au DAPE. Mettez **en copie le SNU IDF**. Réaliser deux copies papier de la fiche. Conservez en une et joignez l'autre au registre HSCT qui se trouve sur votre site.

LE ROLE CRUCIAL DES ELU-ES CHSCT

Les membres élu-es du Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) ont pour mission d'analyser les risques professionnels et de les prévenir. Ils et elles sont destinataires de l'ensemble des fiches LISA et ont un **pouvoir illimité d'inspection** sur l'ensemble des sites de l'établissement.

En cas de danger grave et imminent pour la santé et la sécurité des agent-es, ils peuvent engager une **procédure d'alerte**. Une enquête immédiate est alors menée conjointement avec un représentant de la Direction. A l'issue de l'enquête, **l'employeur est tenu de mettre en œuvre des mesures correctives**. Si aucune mesure n'est mise en œuvre, **la Direction engage sa responsabilité pénale**. Dans le cas d'une procédure d'alerte, **le signalement d'antécédents** par le biais des fiches LISA **peut être déterminant !**

MEDECINE DU TRAVAIL

Le rôle du médecin du travail est « **d'éviter toute altération de la santé physique et mentale des travailleurs du fait de leur travail** » (L4622-2 du Code du travail).

Il est nécessaire de prendre rendez-vous avec le médecin du travail pour **faire consigner tout stress, anxiété ou tension**. Les éléments ainsi recueillis pourront ensuite être utilisés afin de faire reconnaître la **responsabilité de l'organisation du travail** dans le développement de certaines pathologies. Les rendez-vous doivent être pris sur le temps de travail.

Par ailleurs, **tous les symptômes liés à l'ergonomie ou à l'éloignement du domicile** font l'objet de préconisation du médecin du Travail. **Ces préconisations s'imposent auprès de la Direction !**

N'HESITEZ PAS A NOUS CONTACTER, POUR TOUTE INFORMATION, POUR TOUT SOUTIEN

SNU PE FSU Ile de France 4-14 rue Ferrus 75014 Paris - Tél : 01.58.10.45.39/40/42 Fax : 01.58.10.45.43

syndicat.snu-idf@pole-emploi.fr

Paris, le 15 juin 2015

www.snupeidf.fr ; [@snupeidf](https://twitter.com/snupeidf) ;