

Tout savoir sur l'accord RPS !

Identification et évaluation des situations de risques psychosociaux

Identification et évaluation

- Mise en œuvre d'une politique qui pourra nécessiter de nouvelles expertises afin d'affiner l'analyse des organisations du travail, des modes de management et de leurs conséquences, à Pôle emploi.
- Veille régulière permanente sur l'évolution des Conditions de Travail et prévention des Risques Psychosociaux (CHSCT, CE, Commission HSCT du CCE...).

Les mesures

- D'ici à la fin de l'année 2010, la définition des rôles et responsabilités des différents niveaux hiérarchiques fera l'objet d'une Note précisant les moyens et les marges d'action dont ils disposent chacun à leur niveau.
- Équilibre dans les nominations de l'encadrement

Ce que la CFE-CGC Métiers de l'Emploi a obtenu

- Formation de l'ensemble de la ligne managériale au RPS d'ici la fin 2010
- Possibilité de coaching pour l'ensemble de la ligne managériale et de formations adaptées aux responsabilités sociales et humaines du manager.
- Accompagnement aux pratiques managériales par groupe d'analyse de pratiques pour améliorer les relations professionnelles (organisations de processus et Conditions de Travail dans les équipes)
- Diagnostic du système de management des RH confié à un cabinet externe. Diagnostic partagé avec les OS
- Pas de possibilité de fixer des objectifs individuels à part pour les encadrants.

Accompagnement des managers

Les métiers

- Etude comparative des rémunérations des agents de droit privé afin d'harmoniser
- Possibilité de saisir les conseiller carrières cadres ou des référents désignés pour les non cadres, en plus des recours CCN si l'agent se sent lésé.

Ce que la CFE-CGC Métiers de l'Emploi a obtenu

- La réflexion sur les métiers doit respecter les différentes identités
- Affirmation qu'il n'y a pas de métier unique et maintient des expertises
- Réaffirmation de l'importance de la formation préalablement à la prise de poste + tutorat avec temps planifié
- 2 personnes à l'accueil (indemnisation et placement)
- Possibilité de réception sans rendez-vous
- En plus des plans de formation, proposition aux agents : bilan professionnel, entretien d'orientation, entretien de positionnement individuel, définition de cursus de validation interne aux Acquis professionnels et mise en œuvre de parcours de formation spécifiques (financées par Pôle Emploi, en interne ou en externe).

- Unification des outils informatiques
- Dispositif de régulation pour dénouer les situations complexes avec bilan aux IRP régionales et nationales

Ce que la CFE-CGC Métiers de l'Emploi a obtenu

- Garanti à chaque agent, sans attendre les sites mono localisés d'un poste de travail équipé avec espace personnel de rangement et conforme au règles d'hygiène, d'ergonomie et de sécurité en vigueur.
- Planification à la journée si possible et pas inférieur à la demi-journée sur sites multi-localisés
- Temps de déplacement entre demi-journées entre les site = temps de travail et ne doit pas impacter le temps de repas. Les frais de déplacement pris en charge
- Réunions professionnelles à l'attention de l'ensemble d'un collectif sont organisées sur les plages fixes des sites
- Accélération de l'unification des implantations de sites multi-localisés afin d'éviter un nomadisme fréquent d'une implantation à l'autre.
- Chaque établissement présente régulièrement à son CE et au CHSCT le plan prévisionnel d'unification des sites et assure une information sur l'avancement de ce dossier. Il transmet à chaque site concerné le plan prévisionnel de relogement. Les directeurs de site informent au cours d'un

Les conditions du travail

Les conditions du travail

- échange leurs équipes des plans de relogement qui les concernent avant mise en œuvre des opérations correspondantes.
- Un référentiel d'aménagement des agences Pôle emploi, d'application stricte, est progressivement déployé après consultation des instances représentatives du personnel.
- Accueil relation client en bureau dédié
- Intégration systématique des Conditions travail dans tous les projets pour mesurer leur impact.
- Remise en route du réseau des Conseillers en développement des organisations et des conditions de travail.
- Réunion de chaque collectif avec recensement des difficultés rencontrées. Présentation en CHSCT et en commission nationale HSCT.
- Mise en place du Document Unique avec formation si nécessaire + suivi régulier en CHSCT
- Politique de protection des agents contre les agressions verbales et physiques
- Révision des contrats multiservices, simplification des procédures de commandes de matériels et de fournitures.

- Ajustement charges/moyens soit par affectation de moyens nouveau soit par redéploiement, soit par externalisation. Bilan présenté en CE et CCE.
- Etude pour apprécier la capacité des sites à absorber les nouveaux projets. Dispositif particulier pour analyser les besoins en ressources.

Ce que la CFE-CGC Métiers de l'Emploi a obtenu

- Adaptation du suivi mensuel selon le public. Note d'ici octobre pour préciser les modalités.
- Temps d'appropriation de l'information de formation, d'échange et de déplacement entre site pris en compte dans le calcul de charge.

- Elaboration de « chartes courriels »

Ce que la CFE-CGC Métiers de l'Emploi a obtenu

- Une fois par mois, à la place d'une réunion, soit un temps collectif d'échange des informations institutionnelles soit un temps individuel destiné à l'appropriation des infos (docs, ...). Indicateur de suivi de cette mesure.

Les charges de travail

La communication