



À Fond la Caisse

Le journal de la CFDT Caisse d'Épargne Île-de-France - Mardi 3 mai 2011

Conditions de travail



2011, L'année de tous les dangers ?



Découvrez les dossiers et comptes rendus sur notre site

www.cfdt-ceidf.com

2 ÉDITO

2 A CHAUD

- Commission du stress et des risques psycho-sociaux
- Les EXPERTS à la CEIDF



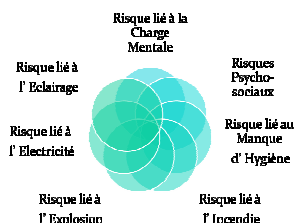
3 - La sécurité des personnes à la CEIDF

4 - Rapports annuels 2010 de la Médecine du travail



5 Vie quotidienne et conditions de travail CHSCT Réseau Réunion du 25 mars 2011

6 DOSSIER SPÉCIAL 7 DOCUMENT UNIQUE



→ A CHAUD



La Sécurité des personnes à la CEIDF

En termes de sécurité et de protection de la santé physique et mentale des salariés, l'employeur a certaines obligations. Tout d'abord, il doit tout faire pour éviter les risques, les combattre et si ceux-ci ne peuvent être évités les évaluer.

→ Suite page 3

→ A CHAUD



Document unique Son rôle : Prévenir les risques

C'est dans le contexte actuel de crise, de restructurations, de dégradations des conditions de travail, avec pour conséquence plus de pénibilité, de stress, de maladies, d'usure physique et de perte de sens du travail que nous avons souhaité communiquer...

→ Suite pages 6 à 9



Les conditions de travail et plus spécifiquement la prévention du stress et des risques psychosociaux seront à n'en pas douter les sujets de l'année à plus d'un titre.

Depuis des mois, voire des années, ces sujets ont bien sûr été abordés à de nombreuses reprises et dans de non moins nombreuses réunions. Mais, même si on ne peut pas dire que rien a été fait les rapports, enquêtes, diagnostics et autres comptes rendus se succédant, le constat est là. Comme la plupart des entreprises, la CEIDF n'a pas dépassé le stade "d'essayer de comprendre la problématique des risques psychosociaux et d'en identifier les causes". Les situations de souffrance sont connues et reconnues. Nous devons donc trouver des solutions et mettre en place un plan de prévention abouti.

Comme pour France Télécom, Renault, Eurodisney et BNP Paribas, l'actualité, de façon tragique et violente, nous rappelle à l'ordre.

Il faut donc agir et vite.

Stéphane RUFFIN
Secrétaire du CHSCT Réseau

Commission stress et risques psychosociaux

Démarrée en Mai 2010, une réunion « conclusive » de cette commission s'est tenue le 25 février 2011. L'heure était au bilan.

Rappelons tout d'abord que la finalité de cette commission était de « Proposer rapidement à l'employeur et aux organisations syndicales un plan d'actions prioritaires visant à réduire les risques psychosociaux et le stress ». Quelle ne fut pas notre surprise et notre déception de découvrir les 3 propositions sur 31 retenues par la Direction.

⇒ Former tous les managers, de manière obligatoire (type formation lutte contre le blanchiment), sur les risques psycho-sociaux.

⇒ Accompagner les managers qui le souhaiteraient (tutorat, coaching)

⇒ Informer les salariés sur les moyens mis à disposition pour faire connaître leurs difficultés.

La Direction se réservant la possibilité de déployer certaines actions compatibles avec la prévention du stress et les stratégies commerciales.

Pourtant, au regard des résultats du baromètre du climat social réalisé en 2009, qui rappelle le soulignaient que 66% des salariés estimaient que leur charge de travail était trop forte ou que 83% avouent ressentir du stress dans leur activité avec comme cause principale les objectifs, et sans remettre en cause leur utilité, l'adéquation entre la situation et les premières mesures ne saute pas aux yeux.



UNE NÉGOCIATION SUR LE STRESS AU TRAVAIL S'EST OUVERTE le 4 mai 2011

Les EXPERTS à la CEIDF

En 2010, deux cabinets d'expertise étaient intervenus afin d'envisager les effets du PSE. En 2011, ils seront au nombre de cinq pour étudier, analyser, enquêter, sonder, rapporter.

Tout d'abord, le cabinet SACEF, désigné par le Comité d'Entreprise et le cabinet ORSEU, missionné par le CHSCT, interviendront dans le cadre du "Projet activation clientèle".

Parallèlement, le cabinet Social Conseil poursuivra sa mission engagée l'année dernière et effec-

tuera un premier bilan sur les préconisations proposées et la mise en place effective des actions de prévention.

De son côté, après celui de 2009, la Direction lance un nouveau Baromètre Social.

Enfin, la Direction devra, avant la fin de l'année, appliquer "l'accord collectif sur la mesure et la prévention du stress au travail", évaluer le stress dans notre entreprise et élaborer des plans d'actions.



Retrouvez les lettres de mission et rapports dans notre site

Rubrique : En action / Conditions de travail

→ Conditions de travail

La sécurité des personnes à la CEIDF



En termes de sécurité et de protection de la santé physique et mentale des salariés, l'employeur a certaines obligations.

plus difficile à mettre en place.

Prenons deux exemples.

Jusqu'en 2009, le risque majeur dans le réseau commercial était le vol à

main armée. Ce risque a été fortement réduit par la mise en place progressive des agences "nouveau concept" et la non manipulation de fonds. Depuis maintenant plus d'un an, de nouveaux modes opératoires sont apparus comme les attaques à la voiture bélier ou les agressions physiques perpétrées dans nos agences (dépôts espèces DVS).

⇒ Afin de sécuriser leurs automates externes et par voie de conséquence les gabistes, de plus en plus d'agence de la concurrence se dotent de plots.

A l'image des équipements d'agence en "nouveau concept", ne pas s'engager sur cette voie ne ferait qu'accroître le risque sur nos propres agences.

A chacune de nos interventions sur le sujet, la Direction arguait les difficultés administratives des demandes. Elle semble nous avoir entendus (voir nos propositions PAPRIACT en page 8) puisqu'un

programme de sécurisation des DAB sera lancé.

⇒ Plusieurs salariés et clients ont été victimes d'agressions à l'intérieur de nos agences.

Compte tenu des circonstances, nous avons, là encore, fait des propositions afin de réduire ce risque, en renforçant les systèmes de sécurité, en modifiant le type de matériel et en revoyant les procédures.

Depuis la survenance de ce nouveau risque, les élus CFDT au CHSCT émettront systématiquement des avis négatifs sur tous les plans d'agence tant qu'aucune mesure ne sera prise par la Direction.

Tout d'abord, il doit tout faire pour éviter les risques, les combattre et si ceux-ci ne peuvent être évités, les évaluer. A cette fin, il doit mettre en place des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, et enfin une organisation ainsi que des moyens adaptés. De plus, toutes ces mesures doivent être adaptées en cas de changement des circonstances.

A défaut, l'employeur pourra être tenu responsable civilement et pénalement.

Récemment, nous sommes revenus sur cette notion d'adaptabilité. Car, si la politique de sécurité des personnes et des biens à la CEIDF le prévoit " *Veiller à prendre en compte, sinon à anticiper, les évolutions concernant à la fois les formes de menace mais aussi les moyens de dissuasion et de protection susceptibles d'être mis en œuvre...*", il semble que ce soit

Droit d'alerte et droit de retrait

En cas de danger grave et imminent, le Code du travail incite le salarié à user de son droit d'alerte et à exercer son droit de retrait pour s'extraire du danger. L'exercice du droit de retrait est soumis à conditions puisqu'il implique que le salarié quitte son lieu de travail. L'employeur ou les représentants du personnel doivent en être informés. Ce droit de retrait est un droit protégé. La décision du salarié ne doit cependant pas créer pour d'autres personnes une nouvelle situation de danger grave et imminent."

→ Conditions de travail



Mardi 19 avril 2011, les CHSCT Siège et Réseau se sont réunis afin d'émettre un avis sur les rapports des médecins du travail.

L'activité en 2010 des Dr BONNEFOIT et CHEVILLARD a été marquée par la mise en place du Plan de Sauvegarde de l'Emploi et le départ du Dr BARRAUD,

Dans leur conclusion commune, elles ont souligné qu'elles s'étaient rendues disponibles pour aider et accompagner les salariés durant cette période, source pour certains d'une grande souffrance. De plus, une augmentation de la durée des consultations a été constatée.

L'activité des infirmières a fortement progressé puisque le nombre de consultation a doublé entre 2009 et 2010 notamment « Ecoute/conseils ».

Un travail avec la DRH a été mené dès juillet afin de reconsidérer les affectations en agence des salariés inaptes à des postes commerciaux. Des solutions compatibles avec les recommandations des médecins auraient été trouvées.

Dans son rapport daté du 4 avril 2011, le Dr BARRAUD quant à elle, fait état de « cinq tentatives de suicide survenues en 2010 ».

Rapports annuels 2010 des médecins du travail

Celles-ci concernaient des « salariés d'agence ne supportant plus la pression commerciale ou la façon dont elle s'exerce parfois localement ».

Avis des élus CFDT

Pour les élus et représentant CFDT au CHSCT Réseau, la Médecine du Travail constitue un acteur privilégié d'écoute et de soutien des salariés.

Nous soulignons tout particulièrement cette année la participation active des médecins dans l'identification des problèmes rencontrés tant au Siège que dans le réseau :

- **pour le Siège** : lors des affectations des salariés concernés par le PSE

- **en général** : une disponibilité constante afin de répondre aux nombreux appels de détresse des salariés en particulier lors de situations extrêmes.

- **dans le réseau**, avec l'accompagnement des salariés en état de stress du fait de l'amplification de la pression commerciale.

Nous soulignons également le travail en commun qui a été élaboré avec la Mission Handicap dans cette année difficile du fait du PSE.

Notons également l'excellente participation des infirmières qui ont également multiplié les efforts (prenant en charge une partie du tiers temps des médecins et prenant en charge certains dossiers notamment les urgences de proximité).

Les faits marquants sont l'augmentation des visites occasionnelles et la très forte augmentation du nombre de « consultations infirmière ». Mais il faut également noter que le temps des visites est de plus en plus long.

Par ailleurs, nous regrettons que les résultats du questionnaire EVA STRESS dont les résultats sont très inquiétants n'apparaissent pas dans le bilan.

Ce constat est à rapprocher des effets (en particulier du mal être) du PSE depuis son annonce mais encore des effets de la fusion de 2008 qui s'est mise progressivement en place.

Par ailleurs, nous constatons que pour la 1ère fois dans notre entreprise, un médecin du travail fait état de multiples tentatives de suicide.

Compte tenu de ces éléments, les élus CFDT émettront **un avis favorable**.

Stéphane RUFFIN
Secrétaire du CHSCT Réseau

→ Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail



CHSCT Réseau et Siège Réunion extraordinaire du 25 mars 2011

Consultation sur le bilan CHSCT 2010 et sur le PAPRI Pact 2011

Une fois n'étant pas coutume, nous avons "enfin" pu rendre des avis motivés distincts sur le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans la Caisse d'Épargne Ile De France et des actions menées au cours de l'année écoulée et sur le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail fixant la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir.

C'est donc un moment particulièrement important pour un CHSCT qui non seulement devra se prononcer mais aussi pourra faire des propositions en termes de conditions de travail, de santé et de sécurité des salariés.

RAPPORT 2010 CHSCT (Morceaux choisis)

...Certains éléments concernent 2011 et non 2010 comme :

- le dispositif unique de reporting (mars 2011)

Comme en 2010, le rapport des médecins du travail n'a pas fait l'objet d'une présentation préalablement à cette consultation.

Des mesures, pourtant prévues sur

l'exercice 2010 n'ont pas été prises comme :

- L'application des mêmes procédures dans toute l'entreprise
- Proposition d'une formation destinée à prévenir le stress à tous les salariés
- Mise en place d'un dispositif de traitement des clients ayant commis une agression...

Résultat des votes : 4 contre (CFDT), 4 abstentions (CGC, SUD). Les élus CGT, FO et SU absents.

PAPRI Pact 2011 (Morceaux choisis)

...L'accord collectif national sur la mesure et la prévention du stress au travail du 15/07/2009 sera appliqué en 2011.

- Qu'une nouvelle fois ce programme fixant la liste des mesures devant être prises au cours de l'année à venir est présenté alors que l'année est déjà bien avancée. De plus, conformément à l'article L4612-16 du code du travail, cette liste doit être détaillée et les conditions d'exécution ainsi que l'estimation de son coût doivent être communiquées, ce qui n'est pas le cas...

Résultat des votes : 4 contre (CFDT) 1 abstention (CGC) et 3 refus de vote (SUD). Les élus CGT, FO et SU absents.

Dans le cadre de la consultation, le CHSCT peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

A noter que seuls les élus CFDT ont fait des propositions comme notamment :

- Afin de diminuer les risques potentiels (personnel et clients) liés à l'utilisation d'un DVS (coffre tirelire), remplacer ce type de matériel par des automates ne nécessitant pas l'intervention du personnel (en priorité dans les agences ayant subies une agression lors de l'utilisation d'un DVS).
- Mettre en place une signalétique ou information rappelant les poursuites pénales auxquelles s'exposent les auteurs d'agressions, d'incivilités et comportements violents. (cette information était en cours de rédaction en mars 2010)
- Afin de dissuader des attaques à la voiture bélier, installation de plots ou mobilier urbain devant tous les automates. (priorité aux agences ayant déjà subi des attaques)
- Clôture systématique des comptes d'un client ayant eu un comportement violent à l'encontre du personnel de la CEIDF.
- Mise en place d'une formation à destination des hiérarchiques sur l'accueil, l'intégration et le suivi des personnels handicapés (cette demande vaut également pour le CHSCT Siège).



Retrouvez l'intégralité des avis et des propositions dans notre site : www.cfdt-ceidf.com

Rubrique : En action / Conditions de travail

→ Conditions de travail

DOCUMENT UNIQUE

"Son rôle"

Prévenir les risques



C'est dans le contexte actuel de crise, de restructurations, de dégradations des conditions de travail, avec pour conséquence plus de pénibilité, de stress, de maladies, d'usure physique et de perte de sens du travail que nous avons souhaité communiquer sur l'importance du rôle de chacun à connaître le questionnaire du document unique et à le renseigner au quotidien.

Chaque jour qui passe se fait l'écho d'un développement du stress professionnel, mais aussi d'une montée des violences au travail, physiques et morales, en interne mais aussi en externe.

Le développement des pathologies du travail est une évidence que personne ne songe plus à contester.

Cependant, les acteurs de prévention du CHSCT à la CFDT s'inquiètent de la dégradation des

conditions de travail dans l'entreprise. Cette dégradation mesurée par les différentes enquêtes souligne un fait désormais certain : le salarié semble être « la victime centrale de l'évolution des systèmes de production » vers plus de flexibilité et d'intensité du travail.

C'est dans ce cadre que nous devons faire respecter nos droits ... et les utiliser au travers du Document Unique.

Les salariés sont les premiers concernés par les risques professionnels auxquels ils sont exposés.

À ce titre, nos expériences, notre savoir faire et nos connaissances individuelles et collectives des situations de travail contribuent à l'évaluation des risques, et à la recherche des actions de prévention à engager.

La pertinence de l'évaluation des risques repose en grande partie, sur la prise en compte des situations concrètes de travail qui se différencient des procédures

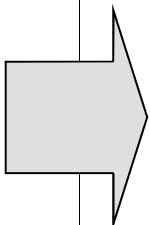
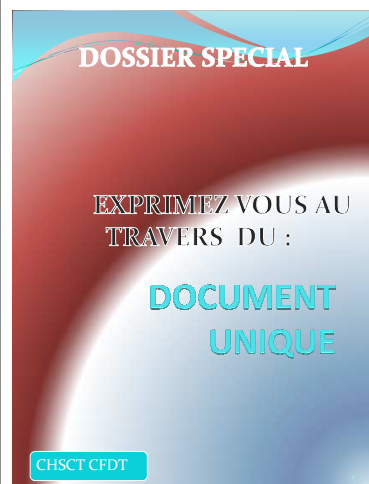
prescrites et des objectifs assignés par l'entreprise.

En effet, le salarié est amené à mettre en œuvre des modes opératoires ou des stratégies pour faire face aux aléas ou dysfonctionnements qui surviennent pendant le travail.

Selon les cas, le salarié peut donc être conduit soit à prendre un risque, soit à l'éviter.

De ce fait, l'analyse des risques a pour objet d'étudier les contraintes subies par les salariés et les marges de manœuvre.

*Carmen PIERROT
CHSCT Réseau*



DOSSIER SPECIAL
disponible dans notre site :
www.cfdt-ceidf.com

Rubrique : En action / Conditions de travail

Le Document Unique « au cœur des priorités du CHSCT à la CFDT »

Le document unique a pour intérêt d'identifier les risques dans l'entreprise au moyen d'un questionnaire accessible à tous les salariés .

C'est dans ce contexte actuel de crise, de restructurations, de mutations économiques, d'intensification, de dégradation des conditions de travail, avec pour conséquences plus de pénibilité, de stress, de maladies et d'usure physique, perte de sens du travail que nous avons souhaité communiquer sur l'importance que nous avons tous à renseigner ce questionnaire autant de fois que nécessaire

CHSCT CFDT

2

Sommaire



A quoi sert le Document Unique ?

Qui utilise le Questionnaire du D.U ?

Comment accéder à l'outil ?

Pourquoi et quand utiliser le Questionnaire ?

Comment signaler un risque ?

Comment le mettre à jour ?

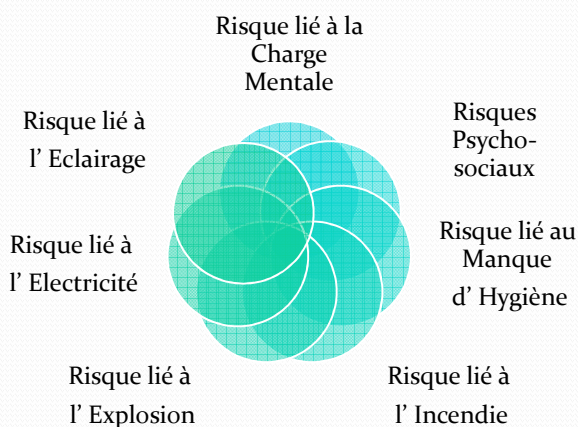
Comment suivre les demandes ?

Comment accéder à l'assistance ?

CHSCT CFDT

3

Document Unique « Son rôle » Prévenir les Risques



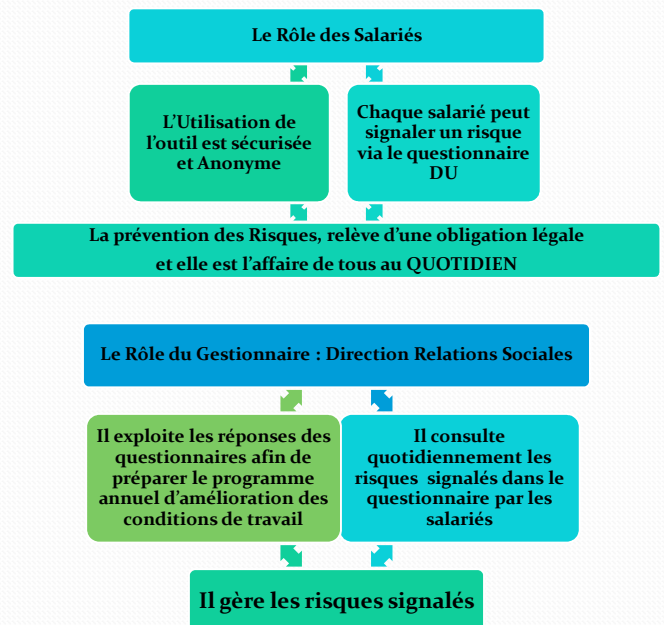
Chaque année les entreprises sont tenues de recenser, d'évaluer les risques professionnels et d'en établir le bilan sous forme réglementaire, appelé Document Unique (DU)

Après avoir identifié les risques selon leur importance ou leur fréquence, la mise en œuvre d'actions prioritaires sont inscrites dans le Cadre d'un Programme Annuel de Prévention des Risques professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIACT)

CHSCT CFDT

4

Document Unique « Les Utilisateurs »

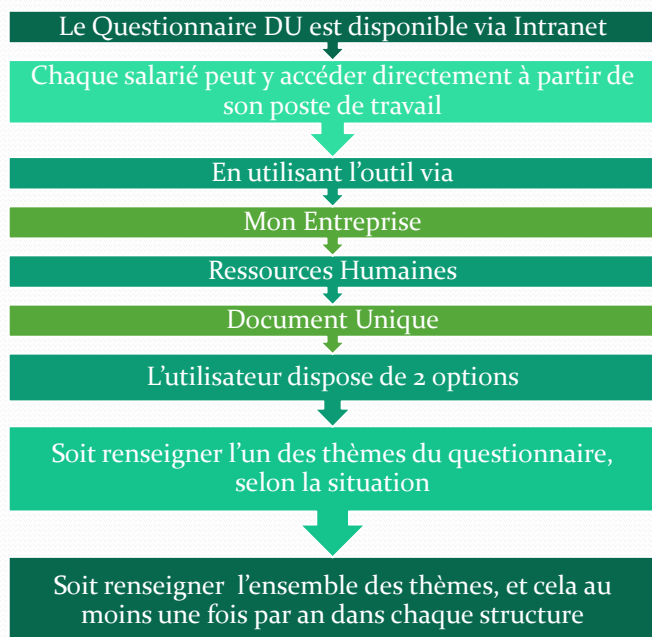


CHSCT CFDT

5

Document Unique

« Comment accéder à l'outil du Questionnaire ? »

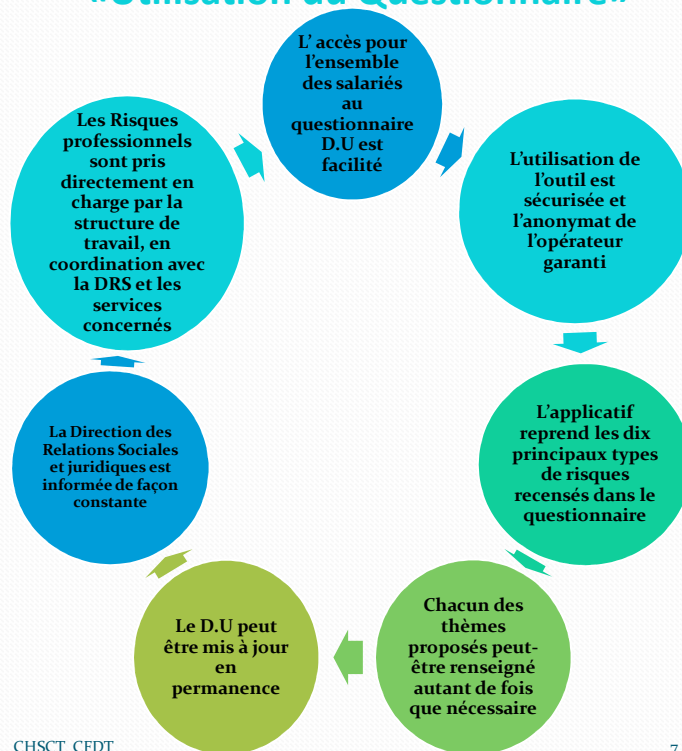


CHSCT CFDT

6

Document Unique

« Utilisation du Questionnaire »



CHSCT CFDT

7

Document Unique

« Utilisation de l'outil et Mise à jour »

Sur la page d'Accueil :
Choisir un Thème du questionnaire pour répondre aux questions:

RISQUE LIE A L'INCENDIE	Collectif
RISQUE LIE A L'ELECTRICITE	Collectif
RISQUE LIE A L'ECLAIRAGE	Collectif
RISQUE LIE A L'AMBIANCE TERMIQUE	Collectif
SECURITE	Collectif
RISQUE DE CHUTE	Collectif
RISQUE LIE A LA MANUTENTION	Collectif
RISQUE LIE A LA CHARGE MENTALE	Individuel

Pour en savoir plus sur la nature du risque et son traitement, cliquez sur détail (écran suivant)

Puis renseigner les questions du thème sélectionné

Répondre par OUI ou par NON

Toutes les questions du thème doivent être renseignées

En cas de réponse négative, précisez les caractéristiques du risque relevé dans la rubrique « commentaires »

A défaut, l'utilisateur ne peut pas poursuivre la saisie, ni valider ses réponses

CHSCT CFDT

8

Document Unique

« Suivre les demandes »

Pour connaître le suivi des demandes, consultez l'historique des risques déjà saisis par votre structure : Ces informations sont présentées en bas de pages, sous les questions de chaque thème

Pour en savoir plus cliquez sur détail

Date de Saisie	Statut	Date de Traitement	Commentaire	Détail
13/10/2009	10:47:05	13/10/2009 10:50:28	Dans l'attente de la livraison d'un store.	

Puis consultez l'encadré en bas de la page

Questionnaire traité le 08/10/2009 à 17:33:23 par la Direction des Relations Sociales

Statut :

Commentaire /Traité : Dans l'attente de la livraison d'un store

CHSCT CFDT

9

Document Unique «Assistance»

**Si vous
rencontrez
un problème
dans le suivi
de vos
demandes**

**Allez à la page
d'accueil et cliquez
sur : L'assistance ou
contactez-nous
01.70.23.53.66
cfdtceidf@orange.fr**



Denis APERS (CHSCT Réseau)



Yves FOULARD (CHSCT Siège)



Jean-Jacques NICOTERA (CHSCT Réseau)



Carmen PIERROT (CHSCT Réseau)



Stéphane RUFFIN (CHSCT Réseau)



Contact

Section syndicale CFDT
de la
Caisse d'Épargne IDF
24 bd de l'hôpital
75005 PARIS

Par téléphone

01.70.23.53.64
(Permanence syndicale)
01.70.23.53.65 (DP/CE)
01.70.23.53.66 (CHSCT)

Par courriel

Cfdtceidf@orange.fr

Le site internet

www.cfdt-ceidf.com



CFDT Groupe
Caisse d'Épargne
www.cfdt-ecureuil.com



BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné (e) :

NOM : PRENOM :

AFFECTATION :

CLASSIFICATION :

déclare adhérer à la CFDT de la Caisse d'Épargne.

DATE :

SIGNATURE :