



COM

60 rue Vergniaud
75640 Paris CEDEX 13
www.fo-com.com
postes@fo-com.com

CHS-CT de la DCB

le 18 février 2010

FO: vos revendications,
notre combat!

Le premier CHSCT s'est enfin tenu, seule Force Ouvrière était présente. Les autres OS représentatives se soucieraient-elles aussi peu des conditions de travail du personnel ?

Outre la présence des représentants statutaires de La Poste (président M. Deydier DRH) étaient présents 4 RRL de DCRB.

Les représentants Force Ouvrière :

Titulaire : Serge CARLI DCB

Suppléant : Bernadette BIOTTEAU DCB 77/91

Expert : Norbert DEMÉ (Fédération FO Communication)

Ont été discutés les thèmes de l'ordre du jour.

- Réseau des Assistants sociaux;
- Schéma de couverture médicale (médecin de prévention);
- Convention de service APCT (Animateur de Prévention et d'Amélioration des Conditions de Travail) et APE (Animateur de Prévention en Établissement);
- Accord inter-métier avec l'Enseigne (conditions d'hébergement de la ligne d'expertise bancaire).

Sur tous ces points, nous avons enregistré des avancées qui devraient permettre de donner des moyens à la DCB équivalents aux autres directions et métiers. Pour que ces décisions soient efficaces, elles doivent aussi être connues du personnel. Aussi, avons nous réclamé une réelle communication. Trop de sites sont dépourvus d'informations.

À notre demande, a été fait le point sur les risques psychosociaux. Le médecin de prévention nous a informés de la mise en place d'un outil de diagnostic et de suivi en test dans les centres financiers. Il permet d'évaluer le stress des agents.

Pour FO, toute initiative a le mérite d'exister. Toutefois, au-delà de l'identification des causes engendrant du stress, ce seront les décisions prises et la modification de certains comportements managériaux qui permettront de réduire efficacement la souffrance au travail. Manager le personnel comme une fin et non pas un moyen serait déjà une première réponse.

Les points évoqués dans la déclaration préalable ont été repris et détaillés. Nous avons particulièrement insisté sur les conditions de travail des personnels au quotidien et notamment sur les locaux des agents de Besançon ou le dossier semble bloqué. La direction se dit consciente et préoccupée par la situation. Seulement, ne résoud ni les problèmes ni les causes, seules les décisions le permettront. Ce premier CHSCT nous a paru constructif. Maintenant, nous attendons de voir comment la DCB passera des paroles aux actes.

Déclaration préalable au CHS-CT de la Direction Commerciale Bancaire du 18 février 2010

En premier lieu, Force Ouvrière se félicite de la tenue de ce 1^{er} CHSCT de la DCB. En effet, depuis la création de la DCB (1^{er} janvier 2008), nous n'avons eu de cesse de réclamer la tenue de cette instance statutaire obligatoire qui doit se réunir chaque semestre.

Les revendications liées aux conditions de travail des personnels de la DCB sont nombreuses.

- ▶ **VIE AU TRAVAIL :** ils réclament des journées de rencontre qui permettraient d'échanger, de s'informer et notamment pour les CSI de rompre avec l'isolement auquel ils sont confrontés quotidiennement. En effet, les temps d'échange et de communication sont limités du fait des objectifs de rentabilité et d'optimisation à tout crin.
- ▶ **OUTILS DE TRAVAIL :** sont récurrents les délais de mise à jour et d'actualisation des logiciels. L'organisation et la productivité réclamées en sont affectées sans qu'il soit réellement possible de prendre en compte ces faiblesses. Un ordinateur de remplacement par DCRB permettrait de pallier rapidement aux incidents inévitables de l'informatique.
- ▶ **LOCAUX :** les locaux sont parfois exigus pour les ACI, voire inexistantes pour les CSI. Pour ces derniers, un local dédié permettrait de mieux aménager leurs dossiers et organiser leur journée de travail plus efficacement.
- ▶ **ORGANISATION DU TRAVAIL :** Une adaptation des objectifs en fonction des territoires entre CSI ruraux et ceux affectés dans les villes permettrait un traitement plus équitable.
- ▶ **FRAIS DE REPAS :** Les personnels de la DCB réclament une prise en compte de leurs frais de repas lors de leurs déplacements indépendamment des tickets restaurant.

Dans le dossier que vous nous avez transmis, aucun élément concernant le nombre d'arrêts de congé de maladie n'est communiqué. Pourtant, ces éléments de même que l'EVRP (Évaluation des Risques Professionnels) sont de la part de l'employeur une obligation d'information à l'instance CHS-CT.

Nous souhaitons savoir quels sont les moyens d'études mis en place par la DCB pour évaluer et combattre les risques psychosociaux.

Ce CHS-CT doit être l'occasion d'aborder tous les problèmes tant nationaux que locaux.

LA NÉGOCIATION,
C'EST NOTRE FORCE