

# CHSCT du 27 janvier 2016

## Compte rendu des représentants du personnel

---

En préambule, le directeur général a donné les premiers éléments de réponse au courrier des représentants du personnel sur la prime de 250€ donnée en fin d'année. Cette prime n'a pas concerné les contractuels car le contrôleur financier n'a pas donné son accord à la date de la décision. Pour la direction générale cette décision a permis un début de traitement égalitaire pour 70% des collègues. Pour les représentants du personnel des solutions doivent exister car certaines administrations pratiquent ce régime indemnitaire pour les contractuels (exemple des rectorats).

La séance a commencé l'examen par les points à l'ordre du jour.

---

### ***Point 1 : Approbation du PV du CHSCT du 16 octobre 2015***

Pas de remarque, toutes les modifications ont été prise en compte : approuvé à l'unanimité

---

### ***Point 2 : Suivi des points portés à l'ordre du jour des demandes effectuées lors de la session précédentes.***

Quelques demandes ont déjà trouvé des solutions et une mise en application.

Pour les référents Assistant de Prévention, la direction a précisé qu'il étaient **référents uniquement pour le document unique**. Nous en déduisons qu'ils n'ont pas de tâche d'animation du groupe des Assistant de prévention pour leur DT respective.

Il n'est pas souhaitable qu'un directeur d'atelier soit assistant de prévention. En 2015, quelques exceptions ont été faites par manque de candidatures, mais ce principe devrait être appliqué en 2016. Il est envisagé de tester un assistant de prévention pour deux sites "proches".

Une charte du droit d'exercice syndical est en cours de construction.

Le sujet des récupérations est souvent remonté et c'est un point qui relève du CTEP.

La préconisation de géolocaliser les commissions sur différents sites a été bien suivie.

La planification des futures instances ne peut être faite sur l'année, la direction quand même pu améliorer la visibilité des représentants du personnel avec l'annonce d'une date "pressentie" avant que cette date ne devienne officielle.

Les espaces NUXEO pour le CHSCT vont être créés.

Concernant les adresses de messagerie demandées précédemment, il sera créé des adresses fonctionnelles pour permettre un contact plus facile avec les instances. Des listes de diffusion "interne" seront aussi mise en place.

---

### **Point 3 : Compte rendu d'activités du conseiller et du médecin de prévention**

Le conseiller de prévention a présenté un document synthétique des actions en cours :

- Difficulté de trouver un médecin de prévention pour le Réseau
- Nomination des assistants de prévention
- Formation des assistants de prévention
- Formation des membres des commissions HSCT
- Les registres de sécurité
- La fiche d'identité de l'établissement
- L'affichage obligatoire

#### **A noter :**

Les directions territoriales (ou académiques) doivent préciser aux collègues où sont les registres ; ils doivent être examinés à chaque séance des commissions HSCT. Une information sur le circuit et le contenu de ces registres est en cours de construction.

Pour les affichages obligatoires, des documents chartés Réseau Canopé sont en cours de finalisation.

Aucun document n'a été fourni par le médecin de prévention du site de Chasseneuil.

---

### **Point 4 : Avis relatif au règlement intérieur du CHSCT de Réseau Canopé**

Une petite modification a été effectuée sur la version qui avait été retenue au CHSCT précédent. Il est approuvé à l'unanimité.

Ce nouveau règlement intègre maintenant les commissions HSCT locales (territoriales ou académiques). Il sera bientôt sur l'intranet.

**Cette intégration permettra de cadrer de façon uniforme ces instances.**

---

### **Point 5 : Point d'étape sur la tenue des commissions HSCT locales**

La relation entre les commissions locales et le CHSCT montre une certaine dynamique. Les comptes rendus sortent parfois du périmètre de la commission.

Il est rappelé que les commissions (comme le comité) HSCT ne sont pas des instances décisionnelles, elles sont consultatives (elles donnent un avis et peuvent émettre des propositions).

Les sujets "CTEP" ont vocation à être discutés en groupe de travail.

Par exemple la question du télétravail devait être abordée en groupe de travail sur le RI.

---

### ***Point 6 : Point d'étape sur la tenue des groupes de travail relatifs au règlement intérieur de Réseau Canopé***

Toutes les DT ont fait leurs remontées des groupes de travail sur le RI.

Une présentation de la synthèse de ces travaux sera faite en mars aux représentants du personnel (CTEP et CHSCT réunis pour l'occasion). Un groupe de travail étudiera les dernières propositions, puis le texte sera présenté pour avis aux représentants du personnel en avril.

Dans l'absolu, le texte devrait laisser de la souplesse pour englober le plus de spécificités possibles (par exemple les horaires des ateliers).

Pour la gestion des congés, l'outil du réseau reste VIRTUALIA. Actuellement, il ne permet que le "stockage" des jours de congés et d'absences mais un module supplémentaire est à l'étude pour la gestion des demandes de congés (avec un système de validation par la hiérarchie comme FIGGO le permet).

---

### ***Point 7 : Bilan intermédiaire des travaux relatifs au document unique de Réseau Canopé***

Le bilan 2015 est très positif. Même si les entretiens individuels n'ont pas eu lieu partout, le travail mené permet d'avoir des données statistiques qui seront actualisées chaque année. Madame Ferre a présenté un document présentant les risques recensés par niveau de cotation.

Quelques chiffres en exemple :

- 59 personnes sont concernés par des risques cotés entre 100 et 105 (maximum)
  - 28 % effondrement et chute d'objet
  - 22 % chute de plein pied
  - 12% Ambiance thermique
  - 10% Circulation (Interne ou Externe)
  - etc.
- 289 personnes par un risque entre 80 et 99
  - 67.7 % circulation (interne ou externe)
  - 11% Ergonomie
  - 11% Chute de plein pied
  - etc.
- 411 personnes par un risque entre 59 et 79
  - 20% Matériel électrique
  - 18 % Sécurité routière
  - 13 % Hygiène
  - etc.

Pour les Risques Psychosociaux (RPS), ils ont été classés en quatre groupes (les chiffres ci-dessous représentent les nombres de personnes concernés dans les premiers résultats) :

- RH (CDD, évolution de carrière, salaire, gestion de poste) : 229
- Communication : 333
- Refondation (manque d'information, lenteur...) 348
- Circuit décisionnel : 269

Ce travail se poursuit avec le plan de prévention des risques. Une première demande vers les DT a été faite pour obtenir des devis sur les aménagements à faire afin de les prioriser. Les données ci-dessus pourront estimer les effets correctifs des actions qui vont être mis en place.

Pour résumer : un état des lieux qui sera actualisé, un plan de prévention et des indicateurs pour suivre l'efficacité du dispositif.

Une enquête va aussi être faite sur l'utilisation du logiciel.

Le plan d'action de prévention sera normalement présenté aux DT au mois de mars.

Les données recueillies dans le DU sont déjà utilisables par les DT.

---

### ***Point 8 : Information relative à la politique d'action sociale : état des lieux***

Le constat est le même que pour bien des sujets : une grande hétérogénéité.

Le but est d'avoir une politique d'action sociale commune et uniforme sur tout le réseau.

Dans un premier temps il a fallu rétablir les prestations de droit (Prestations interministérielles collectives et individuelles : PIM).

Pour l'année 2015, le conseil d'administration a validé le report de l'ensemble des prestations proposées localement et le budget y afférant.

Une réflexion a commencé sur les associations existantes (5). Ces associations reposent sur le bénévolat des agents qui s'y investissent. Il paraît donc difficile d'étendre ces associations au réseau....

La politique actuelle comporte souvent un axe "restauration".

La possibilité d'offrir des prestations sous forme de chèques cadeaux est à l'étude.

---

### ***Point 9 : Information relative à la présentation des projets des directions territoriales***

Les échanges sur ce point ont été traités dans les autres points à l'ordre du jour.

---

### ***Point 10 : Retour sur les premiers contacts ARACT (Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)***

Les échanges continuent avec l'ARACT de Poitou-Charentes (ARACT : Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail).

Des entretiens avec des représentants du personnel (membres du CHSCT) vont permettre de préciser la demande du réseau puis un protocole d'intervention sera mise en place pour quelques lieux de la zone d'expérimentation liés à cette agence.

La semaine du bien-être au travail est toujours d'actualité. Le sujet sera à mettre en place au sein de chaque DT.

---

## ***Point 11 : Questions Diverses***

Certaines réponses donneront lieu à des courriers vers les personnes concernées.

Une visite par un binôme (direction générale - représentant du personnel) est décidée sur un site où des difficultés perdurent.

Une solution de relogement du Canopé d'Evreux est en cours de finalisation.  
La situation de Paris se stabilise. Le site de Mérignac a été évoqué.

La question récurrente de l'ouverture de concours "hors Sauvadet" a été de nouveau abordée. Pour les représentants du personnel les cas "Sauvadet" vont être en diminution cette année et il est important de donner la possibilité à certains collègues d'évoluer dans leur carrière. La demande va être prise en compte par la direction générale (rééquilibrage entre des deux types de recrutement).

Il faut bien identifier les cas où le recrutement direct de droit commun peut être fait sans risque. Un recensement des personnels "bloqués" est demandé à ce sujet.

Question sur la mise à jour des PPMS :

Les risques d'intrusions sont pris en compte avec les forces de police et les préfectures (les plans numérisés de nos locaux vont leur être fournis).

Les questions sur ce sujet mettent l'accent sur le besoin en formation de nos personnels sur l'accueil du public.

Pour le transport de matériel lourd dans les véhicules de service :

Il est précisé que la pose d'une grille de séparation n'est pas la meilleure solution, il faut arrimer le matériel avec les points d'ancrage adéquats.

Une personne devrait être choisie (ou recrutée) pour la gestion du parc de véhicules.

La question du télétravail devra être abordée pour l'ensemble du personnel en CTEP (cadre, protocole d'accord...). Un décret restant à paraître doit préciser les conditions d'organisation du télétravail dans la fonction publique.

Pour les cas particuliers la direction générale peut traiter à titre exceptionnel certains cas (par exemple si un avis médical déconseille fortement des déplacements).

Concernant la direction territoriale Outremer, il est rappelé qu'elle assure auprès de la direction générale une vision stratégique de l'Outremer. Le fonctionnement des directions académiques n'a donc pas évolué par rapport aux ex-CRDP.

Pour le Zica, les centres doivent s'inscrire dans le dispositif mis en place par la préfecture. Cette question relève de la politique de santé publique.

La campagne d'information sur le harcèlement sexuel demandée par les représentants du personnel va être mise en place par la direction générale.

---

Les représentants du personnel présents :

Marie-Odile DUPONT, Pascal GAUDRY, Marie-Line FRAUDEAU et Grégory DUPREZ  
(SEPIDOP CGT)

Delphine ROGER et Martine GAGNON (SGEN CFDT)

Michel CARBALLO, Dominic DI ROSA et Laurent GARREAU (FSU)

Monique DELANNAY, Véronique CŒUR-DUHEM et Sylvaine ROGER-PUENTES (UNSA)

Corinne LUCAS (SNPTES)