



## Compte rendu des représentants du personnel

CGT- Réseau Canopé

CHSCT du 20 juin 2018

Pour CGT Réseau Canopé à cette séance : Marie-Odile DUPONT et Grégory DUPREZ.

Un point a été annulé à l'ODJ initial de ce CHSCT : la validation du PV du dernier CHSCT extraordinaire (document non finalisé).

Voici nos remarques et commentaires sur les points abordés à cette séance.

### **1 / Renouvellement du secrétaire et du secrétaire adjoint du CHSCT.**

Les représentants du personnel ont décidé collégalement de nommer Grégory Duprez et Dominic Di-Rosa comme secrétaire et secrétaire adjoint pour la période qui reste avant les élections professionnelles. (Vote à l'unanimité des votants)

### **2 / Validation du PV du CHSCT du 27 février 2018**

Toutes les remarques et demandes de modifications ont été intégrées dans la dernière version.

Adopté à l'unanimité des votants. Bientôt disponible sur l'intranet dans la rubrique :

« Pilotage->Direction générale->instances du personnel->CHSCT »

### **3 / Validation du PV du CHSCT du 27 avril 2018 (séance extraordinaire)**

Annulé

Le PV initial de cette séance extraordinaire n'a pas pu être finalisé par la direction générale. Un vote à distance a été évoqué pour ce PV qui sera retravaillé pour une version diffusable.

Rappel : Le comité avait décidé que les PV des séances extraordinaires seraient retravaillés pour une diffusion sous une forme plus synthétique.

### **4 / Points d'informations générales**

Le groupe de travail sur le règlement intérieur a du retard sur le calendrier prévisionnel. La version de travail est encore en attente de réponse du ministère et de la direction générale sur certains points. Les échanges se poursuivent en interne et avec le ministère. Le règlement intérieur sera moins long car plusieurs parties deviennent des annexes (par exemple les chartes) ; en revanche quelques points seront ajoutés pour le mettre en conformité avec la réglementation.

La nouvelle version sera sans doute présentée en CHSCT au mois d'octobre puis en CTEP et CA pour une application au début janvier 2019

Un point a été fait sur les équipes DVO et DSI qui resteront actives pendant les vacances d'été sur le site de Chasseneuil. Afin d'éviter l'isolement les personnels seront regroupés dans le bâtiment et un dispositif particulier est mis en place pour faciliter et sécuriser les arrivées et départs. Trois personnels de la direction générale seront d'astreinte pour cette période.

Cette organisation basée sur le volontariat permet une planification de certaines activités, rendues plus facile en l'absence des autres personnels.

### **5, 6 et 7/ Points spécifiques (visites CHSCT et commission de réforme)**

Pour ces trois points, les échanges ont été nombreux et constructifs. Les différentes propositions des délégations complétées collectivement (point 5 et 6) ou des représentants du personnel (point 7) ont été retenues par le directeur général. La mise en œuvre sera planifiée et le CHSCT sera informé ou sollicité pour la suite. Comme ces points sont très spécifiques au contexte, nous ne transcrivons ici que les points qui peuvent être l'objet d'échanges dans l'ensemble du réseau :

- la formation des managers et coordonnateurs,
- les outils de pilotage,
- la production de documents pertinents,
- l'organisation du travail,
- la clarification des processus,
- la place dans l'établissement « unique » (pôle de compétences),
- la circulation de l'information,
- la gestion des mails (qui reste un document d'une importance juridique réelle),
- dynamiser un groupe, provoquer une réflexion collective et une démarche d'adhésion,
- procédure de résolution de conflit (alertes, médiations, délais),
- baromètre de la QVT

La gestion de la messagerie a été l'occasion de présenter le flyer consacré qui est téléchargeable dans la rubrique QVT de l'intranet.

Ces points ont fait l'objet de votes, tous adoptés à l'unanimité des votants
--

### **8 / Point d'information relatif au projet de mise en place du « CSSD »**

Présentation de Messieurs Caillet et Pellegrin. La mise en place du CSSD va permettre d'améliorer le service support SI pour l'ensemble des agents. Cela passe par la mise en place d'un point unique d'entrée : GLPI. Cet outil est inégalement déployé sur le réseau. L'interface va être améliorée pour une utilisation directe.

Le projet travaillé par la DSI a fait l'objet de communications vers les supports fonctionnels, les informaticiens des DT/DA ainsi que les RAF.

Une première formation est prévue pour les informaticiens : « certification ITIL Foundation ».

Des données anonymes pourront être exportées de cet outil pour déclencher la programmation de formation.

Ce projet pourra être profitable à l'ensemble des personnels en trouvant un équilibre entre l'usage d'un outil « impersonnel » et les prises de contact directs indispensables.

Les représentants du personnel ont souligné les difficultés qui en découleront pour l'organisation du temps de travail des personnels support SI. En revanche, ce projet pourrait être un élément catalyseur pour une progression de carrière des informaticiens avec des parcours de formation, une montée en compétences et soyons optimistes des ouvertures de concours (aussi en DT/DA).
--

## **9 / Remontées des représentants du personnel sur les comptes rendus des commissions HSCT (instances locales)**

Les retours sur ce point sont/seront faits par un interlocuteur du CHSCT vers les représentants du personnel de votre commission.

## **10 / Suivi des indicateurs d'absentéisme.**

Trois indicateurs ont été présentés sur les congés ordinaires de maladie : <30j, <7j et <3j.

Pour les (<30j) la moyenne est en légère augmentation, en baisse sur les personnels de catégorie A et en augmentation sur les autres. Pour les (<7j) la baisse concerne tous les personnels. Pour les (<3j) une importante baisse s'explique par l'influence indéniable du retour du jour de carence.

Des exportations locales seront fournies. Les commissions pourront analyser plus finement les données locales. Il faudra sans doute les demander.

## **11 / Point d'étape sur l'expérimentation télétravail**

Un groupe de travail a suivi l'expérimentation télétravail. Les retours présentent un bilan positif côté télétravailleurs et côté managers, de plus les textes réglementaires permettent une mise en place officielle, donc l'établissement envisage une généralisation qui doit être formalisée dans le nouveau règlement intérieur par une charte et une annexe sur le mode opératoire.

La proposition du groupe de travail est donc de poursuivre avec les télétravailleurs qui le désirent et de profiter de la fin de l'année 2018 pour préparer la généralisation.

La généralisation n'est pas sans contraintes ni difficultés : tâches à identifier, échanges en équipe sur le « supportable » par les personnes du service, matériel à prévoir, formations à faire évoluer vers de la formation à distance, établir une liste de logiciels sensibles incompatibles pour des raisons de sécurité...

Les échanges de début d'année scolaire devraient permettre un recensement des demandes.

## **12 / Compte rendu d'activités du conseil de prévention**

Présentation des évolutions des départs/arrivées des assistants de prévention, des formations HSCT dispensées.

Pour information :

- les défibrillateurs sont en commande,
- les registres vont évoluer pour améliorer le suivi,
- un travail sur le DUER va être fait pour le rendre plus pertinent,
- un marché sur des prestations d'un ergonome est en cours d'élaboration,
- un MOOC à destination des cadres du réseau est en cours d'élaboration,
- le registre d'accessibilité devrait être mis en place à la rentrée

Pour les déménagements les assistants de prévention ne sont pas toujours sollicités malgré les recommandations passées. Un modèle de plan de prévention pour les déménagements va être fourni, il permettra peut-être d'améliorer et d'harmoniser les pratiques.

Encore trop de sites sans assistant de prévention. Une sensibilisation des équipes à poursuivre !

Les lettres de cadrage avec une quotité de temps doivent permettre de formaliser les attentes sur la mission essentielle pour la santé, la sécurité de tous, le suivi des registres, le DUER et donc le plan d'action de prévention qui en découle.

### **13 / Point d'information sur le programme d'activité de la chargée de mission QVT**

Présentation des échanges avec les référents QVT, des flyers de l'année, des résultats de l'enquête sur la campagne « 7 idées reçues RPS ».

Le travail pour le double label « Alliance Label Diversité / Label Egalité Professionnelle » a commencé avec des prises de contacts.

Pour la formation des encadrants, une extraction adaptée au réseau du [guide de l'accompagnement du manager](#) sera faite prochainement.

### **14 / Questions diverses**

Le suivi des personnels en modalité 3 se poursuit avec quelques avancées.

Un bilan du CHSCT sera fait pour la prochaine séance.

Un contact a été établi avec un médecin de prévention pour le réseau, à suivre.

En prévision du départ à la retraite du conseiller de prévention, le directeur général propose de repenser le poste et sa position... A suivre aussi.

**Bonnes vacances !**

