

# CHSCT du 15 décembre 2016

## Compte rendu des représentants du personnel

---

Une déclaration liminaire a été faite par le SNTPES, elle a donné lieu à des longs échanges sur le décommissionnement des tâches. La reconnaissance des compétences, l'épanouissement et les perspectives des personnels doivent être mieux pris en compte. L'absence de dialogue dans certaines situations a conduit à un malaise bien compréhensible. Quelques situations ont été évoquées : les entretiens annuels, les changements d'activités, les renouvellements... autant de situations où l'acte managérial ne doit pas être négligé ou se faire uniquement par mail. Nous espérons que des efforts seront faits par les directions territoriales pour mieux accompagner les personnels et leur accorder l'attention nécessaire pour un management bienveillant.

Lors des échanges, la direction générale a évoqué plusieurs points en réponse à nos interrogations :

- Un audit interne va être mené sur les processus RH pour établir un diagnostic et trouver des solutions plus efficaces.
- Les fonctions supports ont été les premières impactées par les changements. Par la suite la situation de certains ateliers sera sans doute problématique car la mise en place d'une offre de service nationale va transformer leurs activités.
- L'harmonisation des fiches métiers était nécessaire pour lisser les distorsions et le lien « statut-agent » aussi pour la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC).
- Les compétences des agents peuvent toujours être valorisées dans la mise à jour du curriculum vite de l'agent ou permettre une validation des acquis d'expérience (VAE).
- Les lettres de missions sont datées car ces échéances permettront de prendre date pour le réexamen de ces situations. Un agent pourra ainsi trouver sa place dans l'organisation cible ou dans un contexte futur.
- Le décommissionnement est nécessaire et l'exemple de l'édition (750 titres -> 250) a permis de stabiliser le chiffre d'affaire grâce à une qualité supérieure.
- Les baisses d'activité peuvent permettre aux agents concernés de « respirer un peu » et de prendre le temps de repenser, voir réorganiser leur activités pour s'adapter aux changements.

La direction est aussi revenue sur les rencontres en DT, elle a ressenti une bonne implication des personnels sans remontée de malaise. En parallèle, très peu de situations (4) ont posé des difficultés lors du groupe national de suivi RH.

Les représentants ont rétorqué que les personnels en souffrance ne s'expriment pas en assemblée plénière et que certains personnels étaient aussi en arrêt lors de leur passage. De façon générale les échanges avec les personnels sont en décalage avec les alertes dans les registres qui restent essentiellement axées sur la sécurité. Un sondage auprès de l'ensemble des personnels a été proposé mais la direction le refuse en indiquant qu'il lui paraît inutile d'ajouter un outil supplémentaire et qu'il faut déjà bien utiliser ceux mis en place (DUER, Registres, CR des commissions).

Quelques autres remarques des représentants du personnel :

- Les entretiens individuels pour l'élaboration du DUER n'ont pas eu lieu partout et ils ont rarement été organisés dans les conditions du site de Chasseneuil (½h par 2 personnes)
- Des arrêts de travail sont actuellement accordés comme soupapes de sécurité par les médecins.
- Un exemple est donné avec l'empilement des objectifs des sorties des personnels des ateliers. Le DG a confirmé que cet exemple doit nous interroger et qu'il faut faire passer le message que chacun doit prendre sa part, c'est le discours qu'il a tenu dernièrement aux responsables « valorisation ».

### Points sur la prévention

Le conseiller de prévention nous a fait un point sur l'ensemble des formations HSCT. Toute cette partie est très positive, les formations répondent bien aux différents besoins du terrain. Un point d'inquiétude demeure : le temps consacré par les assistants de prévention à leurs tâches HSCT. Les représentants du personnel estiment qu'il faut donner même à titre indicatif le temps moyen qui est nécessaire pour effectuer ces tâches. Cette mission passe souvent derrière les autres et n'est souvent pas accomplie...

Actuellement des lettres de cadrage et des entretiens individuels n'ont toujours pas été faits. Il faudra les réaliser avec la mise à jour du DUER qui doit se faire en continu (avec un souci d'harmoniser les évaluations des risques).

Les risques les plus importants (cotation supérieur à 80 dans le DUER) feront l'objet d'une budgétisation pour le programme annuel de prévention 2017.

Les risques psychosociaux (RPS) ne sont pas prioritaires au vu du DUER.

Un séminaire des acteurs HSCT est envisagé par la direction générale. Il permettra des rencontres importantes où seront précisés le champ d'action de chacun et les axes d'amélioration possibles du dispositif.

Le réseau n'a toujours pas les affichages obligatoires et étudie la possibilité d'acheter ou louer des défibrillateurs.

Le médecin de prévention du site de Chasseneuil a informé le CHSCT de ces interventions et sur l'existence d'une application sur smartphone pour aider à l'analyse des problèmes cardiaques.

Le réseau réaffirme sa volonté de créer un poste de médecin de prévention pour l'ensemble du réseau. Le recrutement sera sans doute difficile à faire, en revanche il permettrait une réelle avancée pour le suivi des personnels et pourrait donner au réseau des indicateurs de qualité. Un projet permettant l'organisation des visites médicales est aussi à l'étude

Remarques particulières sur les comptes-rendus des commissions :

- Les sujets traités sont essentiellement axés sur la sécurité.
- L'examen des registres est rarement mentionné.
- L'ambiance de travail n'est presque pas abordée.
- Les sujets associés au RI et l'organisation du travail devraient être évoqués dans les groupes de suivi territoriaux (et académiques ?) sauf s'ils génèrent des inquiétudes ou du stress.
- Un compte-rendu des assistants de prévention pourrait être utile aux commissions (à l'image de celui du conseiller de prévention du réseau ou de celui de Caen).
- La mise à jour du DUER devrait aussi être présentée en commission.
- Un point a été fait sur la demande de visite du CLEMI

**L'examen des registres doit être un point obligatoire à chaque commission.** Le circuit de circulation de ceux-ci est rarement défini dans les commissions HSCT. Il est noté qu'il est aussi souhaitable d'informer tous les membres d'une commission dès qu'une alerte est notée.

Points qualité de vie au travail (QVT) :

- Point d'étape avec l'ARACT/ANACT (travail jugé innovant car c'est la première fois qu'une administration est demandeuse de ce type d'accompagnement)
- Dispositif à envisager : groupe de dialogue (avec un élément neutre)
- Rencontre avec le comité interministériel d'action sociale
- Retour sur la semaine bien-être et QVT à Chasseneuil (Toujours pas généralisée en DT/DA)
- 4 formations pour les managers sur les enjeux de la QVT et 1 « EFT » pour tous
- Kits à diffuser et conférences faites par des intervenants extérieurs
- Les « mémentos santé » (nutrition des adultes, Mal au dos, La dépression, Les TMS, le stress, les maladies cardiovasculaires)
- L'élaboration de 30 min pour comprendre (le « RI » est fait reste le « CHSCT », le « CETP » et les « registres »)
- Réunion des référents QVT du 21 novembre 2016

Point particulier sur Virtualia.Net (Interface de demande de congés)

M. Hibon nous a fait une présentation de l'utilisation de ce module qui vient en complément de l'outil déjà en place pour la gestion RH (Virtualia). Ce module évitera la double saisie qui existe actuellement. L'envoi de pièces justificatives restera nécessaire. Il sera accessible par une liaison sécurisée.

Une DT est en test actuellement et la généralisation est prévue en février. La validation reste au niveau n+1 et peut être déléguée en cas d'absence. Le suivi et les alertes sont envoyés par mail. Le paramétrage ne limitera pas l'usage en cas de situation exceptionnelle (par exemple : demande tardive).

**Cet outil ne remplace pas les échanges « agent-manager » nécessaires à la gestion des congés.**

L'unité de temps minimum est la demi-journée (vacation) et donc permet de gérer les congés des agents sur un emploi du temps sur 4,5 jours (= 9 vacations hebdomadaires).

Cette centralisation de toutes ces données donnera une meilleure visibilité à l'établissement et permettra de fiabiliser les indicateurs pour les instances. SCIFORMA n'est pas lié à ce module.

Points divers

(Plusieurs documents arrivés tardivement ont fait l'objet d'une présentation et de quelques échanges rapides avec la direction générale)

- Le bilan social 2014
- Le bilan social 2015 en cours de finalisation
- La synthèse des arrêts de travail du réseau
- La mise en place du nouveau règlement

#### Remontées particulières :

- Un point particulier doit être étudié pour les personnels ayant eu des arrêts de travail de plus de 90j. En effet les compensations de salaire semblent être déclarées deux fois aux centres des impôts, dans les fiches de paye et dans la déclaration de la MGEN. Il faut vérifier que les compensations ne sont pas dans les deux attestations fiscales.
- Les problèmes liés au nouveau marché avec l'agence de voyage : logement insatisfaisant (Propreté, desserte par les transports communs, position éloignée des lieux de stage), trajet low-cost, délais, etc.

#### Points concernant plus particulièrement les représentants du personnel :

Pour les membres des commissions et du comité HSCT, les procédures (OM et remboursements de frais) pour les déplacements HSCT restent inchangées jusqu'à l'arrivée de Qualiact qui permettra une simplification. La demande de téléphone portable pour des raisons de confidentialité est réglée, reste quelques cas de représentants qui se déplacent souvent.

Des moyens technologiques sont maintenant à la disposition des organisations syndicales (adresses de messagerie et accès à la liste de diffusion du personnel) auxquels il reste à ajouter un espace dans le site intranet. Des moyens ont aussi mis à disposition des instances de Réseau Canopé

#### Sujets associés au CTEP :

- Le Contrat Epargne Temps est applicable aux enseignants dans le réseau. Seule contrainte, le solde du compte ne peut être transféré et doit donc être consommé avant le départ de l'établissement.
- L'arrivée de la RIFSEEP implique de définir les conditions de récupération pour le réseau
- Les groupes de suivi territoriaux devraient avoir lieu en janvier pour faire des remontées au prochain CTEP du 2 février.

Les deux PV du CHSCT du 12 Mai 2016 et le CR de celui du 18 Octobre 2016, ont été adoptés. Ils seront très rapidement disponibles sur l'intranet.

Le prochain CHSCT national est prévu pour la fin Mars.

Les représentants du personnel :

Marie-Odile DUPONT et Grégory DUPREZ (SEPIDOP - CGT)  
Delphine ROGER (SGEN-CFDT)  
Jean-Christophe PERENNES (SNPTES)