



Compte rendu des représentants du personnel

CGT- Réseau Canopé

CHSCT du 16 Octobre 2018

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

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

1 / Validation du PV du CHSCT exceptionnel du 27 avril 2018

Toutes nos 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 »

2 / Validation du PV du CHSCT du 20 juin 2018

Toutes nos remarques et demandes de modifications ont été intégrées. En revanche, d'autres syndicats n'ont pas eu assez de temps de relecture. La direction semble avoir pris la mesure des difficultés liées aux délais accordés sur ce sujet. Un engagement est pris sur le respect des délais dans le cadre des textes réglementaires.

Pour ce PV un délai supplémentaire est accordé pour les dernières remontées. Le PV sera voté à distance pour une publication rapide (sans doute le 26/10)

3 / Points d'informations générales

Télétravail : en septembre, un recensement a été fait. Les remontées de ce recensement se complètent actuellement. Le groupe de travail associant des RP du CTEP et du CHSCT s'est tenu le lendemain de ce CHSCT (le 17/10). Ce groupe continue d'échanger autour de documents, dont un qui cadrera le télétravail dans l'établissement. Nous argumentons nos demandes pour garder l'ouverture de l'expérimentation.

Un point TIC pour les élections a été fait. Les OS auront le droit à 2 messages sur la période du 15 octobre au 5 décembre

Le nouveau règlement intérieur et le document de cadrage du télétravail devraient être présentés pour avis en CHSCT et mis au vote au CTEP du 22 novembre

4 / 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. Nous sommes aussi à votre disposition pour toute interrogation spécifique.

Quelques remarques générales sur les remontées ci-dessous.

Pour commencer des points récurrentes :

- les délais de transmission des CR ;

- certaines commissions n'ont pas pu être évoquées faute de remontées (CR ou autres)
- des comptes rendus de commission ne mentionnent pas l'examen des registres qui est un point obligatoire des séances ordinaires ;
- certains comptes rendus ne reflètent pas les ressentis remontés par les RP ;
- l'utilisation des registres doit encore être encouragée ;
- des consultants extérieurs peuvent être sollicités, à la demande du Réseau, pour intervenir sur des problématiques les impactant ;
- les difficultés interpersonnelles restent problématiques avec un impact des comportements individuels sur le collectif ;
- les travaux de rénovation sont suivis par les commissions avec les assistants de prévention ;
- des situations immobilières ne sont pas solutionnées ;
- l'effectif minimum pour l'ouverture d'un atelier : aucun consigne n'a été posé par la DG ;
- les questions RH sont traitées de façon inégales mais elles doivent remonter aux représentants du CTEP ;
- une base de CR pourrait être proposée aux commissions ;

Quelques nouveautés :

- les horaires de l'assistante sociale sont incompatibles avec la zone Antilles-Guyane mais des RDV peuvent être organisés par une demande par mail ;
- un pôle devrait réunir les différents acteurs de Chasseneuil qui œuvrent pour la prévention : Conseiller de prévention, Chargée de mission QVT, Assistante Sociale et personnels gérant l'action sociale ;
- des groupes de discussion sont à l'étude ;
- une partie de l'aide sociale a été affectée aux DT/DA pour des choix locaux ;
- pour la première fois, un site du réseau subit des travaux dans des conditions anormales ;
- l'offre tarifaire des abonnements doit être accompagnée partout et clairement partagée avec les partenaires ;

Des points à améliorer ou suivre :

- des alertes sont arrivées juste avant le CHSCT et seront documentées rapidement pour y trouver des solutions dans les meilleurs délais ;
- les plans de prévention pour les travaux doivent être faits systématiquement ;
- des personnels repositionnés dans l'organisation cible devraient pouvoir obtenir une évolution de carrière (promotion, augmentation de salaire, proposition de concours...);
- les managers doivent être mieux informés sur les règles de la fonction publique pour conseiller les collègues ;

5 / Bilan 2015-2018 sur la tenue des commissions HSCT locales

Ce point a pris du retard sur le calendrier initial. Nous avons maintenu le sujet pour faire une base de réflexion qui a permis une première approche du sujet. Un travail commun, entre la cellule instances, la chargée de mission QVT et le secrétaire du CHSCT, a été réalisé et présenté. Quelques données ont été regroupées (nb de commissions, fréquence de consultations, etc) et un questionnaire a été soumis d'une part aux DT-RAF et d'autre part

aux représentants du personnel des commissions. La participation a été relativement bonne (presque 50 %) dans la semaine précédant la séance. Les données collectées soulignent des points évoqués ces trois dernières années. L'utilité des commissions et des registres, ainsi que l'impact des consultations pour la sécurité et les conditions de travail sont plutôt bien reconnues. L'influence sur la santé des personnels est non significative. Il est à remarqué que les résultats sont similaires entre ceux des RP et ceux des DT-RAF.

Le directeur général souhaite organiser une séance dédiée à ce bilan.

RDV est pris pour un travail collectif sur le bilan 2015-2018.

6/ Suivi des indicateurs d'absentéisme

Les données par commission permettent de noter des profils de territoires différents. Pour ne pas tirer de conclusions hâtives, nous pensons que l'analyse doit se poursuivre sur chaque territoire. Les directions des DT et DA reçoivent ces indicateurs aux périodes des CHSCT (nationaux), ils doivent donc être demandés et présentés en commissions locales.

L'absentéisme est un baromètre de la santé et des conditions de travail dont on doit discuter en commission.

7 et 9 / Document unique : Bilan du Plan d'Action de Prévention et Compte rendu du conseiller de prévention

Ces deux points comportent des parties communes. L'animation des assistant de prévention, les formation HSCT, les registres ...

Le suivi des registres devrait être amélioré avec une traçabilité incorporée sur ceux-ci.

La formation des cadres de Réseau Canopé va être complétée d'un MOOC traitant de la responsabilité des cadres dans leurs fonctions.

Côté achats :

- du matériel ergonomique a pu être acheté sur les budget prévention ;
- des modèles de trousse de secours ont été définis, le choix du modèle et le fournisseur est laissé au DT/DA ;
- les défibrillateurs sont en cours de déploiement (avec une formation assurée à l'installation) ;

Quelques remarques :

- le partenariat avec la MGEN devrait être renouvelé avec la possibilité de formations RPS, QVT et une aide sur l'accompagnement et le soutien
- 375 actions de formations HSCT ont été effectuées ;
- la volonté d'améliorer le DUER est affirmée, avec une un suivi de l'évolution des risques ;
- deux DT sont maintenant sans assistant de prévention ;
- les quotités de temps des AP ne sont pas toutes remontées ;

L'établissement n'a pas avancé sur la nomination d'assistants de prévention par site. Il faut promouvoir cette fonction importante dans toute administration et valoriser le parcours des agents assumant cette fonction.

Des budgets fléchés devront être utilisés pour la prévention des risques.

8 / Avis relatif à l'organisation de la prochaine visite du CHSCT

La demande avait été faite à la précédente séance. La visite sera organisée prochainement.

Le thème de cette visite est l'organisation en bassin (spécificité de la DT CVL. La visite sera faite par un binôme (représentant de l'administration et représentant du personnel).

10 / QVT

Une expérimentation se fera avec une DT et service volontaire. Les objectifs de cette expérimentation sont de fixer des indicateurs de la QVT et d'identifier les leviers pour améliorer l'organisation du travail (management compris).

La proposition repose sur l'intention de libérer la parole, trouver les points à améliorer, faire des propositions. Les choix seront faits par les managers, testés, évalués et ajustés.

Un flyer sur la prévention a été réalisé.

11 / Questions diverses

La fin de la refondation ?

Le directeur général estime que nous ne sommes pas à la fin de la refondation mais plutôt au début de son acte 2 car certaines bases ont évolué et il faut constamment se questionner sur ce sujet.

La surcharge des tâches « administratives » ?

Il n'y a pas de tâches plus nobles que d'autres. La qualification du temps et des budgets est essentielle aux échanges avec la tutelle. La simplification des tâches « administratives » va être étudiée par un groupe de travail.

Pour information : deux séances devraient s'ajouter au calendrier du CHSCT, celle sur le bilan des commissions et une autre consacrée au télétravail et à la refonte du règlement intérieur (avant un vote en CTEP le 22 novembre 2018)

Bonne journée !

