

CHSCT - Octobre 2015

Compte rendu des représentants du personnel

Remarque préliminaire :

Beaucoup de documents de travail devant être fournis par la direction sont arrivés trop tard pour être étudiés correctement (certains moins de 24h avant l'instance, voire au début de la séance).

1) **Approbation du procès-verbal du CHSCT du 10 juillet 2015 ;**

Unanimité

2) **Compte-rendu d'activités du conseiller et du médecin de prévention ;**

Clarification pour les assistants de prévention (AP)

- 1 Assistant par site
- 1 des Assistants (par DT/DA) est désigné référent pour le DU et sera sans doute le correspondant du conseiller de prévention Joël Girardeau. La lettre de mission du référent pourrait être complétée.
- Pour exercer au mieux sa mission, un AP ne devrait pas être représentants des personnels (RP) de sa commission HSCT. Il est possible par contre de laisser un peu plus de souplesse pour les désignations, en autorisant la désignation des RP suppléants (dans la mesure où ceux-ci ne prennent pas part aux votes (en présence des titulaires). Par contre un directeur d'atelier ne doit pas être désigné comme AP.
- Un gros travail est à fournir pour le DU sur la fin de l'année, un bilan sera établi dans 5-6 mois après le DU **pour quantifier les charges de travail des AP**
- Pour les sites hébergés, la possibilité de désigner un AP de la structure hébergeant sera étudiée au niveau juridique. (Désignation par le DG et mise à dispo...?)

Passage rapide sur les documents arrivés la veille....

Travail en cours sur une présentation des différentes médecines liées au travail.

Le réseau des AP - Les formations des AP

La formation des RAF

Les registres qui sont à l'impression seront envoyés par la poste en novembre.

La fiche d'identité de l'établissement (description de site)

L'affichage obligatoire

Le schéma d'organisation de la sécurité au travail.

3) **Point d'étape sur la tenue des Commissions HSCT locales ;**

Il y a deux commissions qui ne se sont pas réunies avant le CHSCT.

Remarques sur les CR des commissions :

- Les délais de transmission sont parfois trop longs pour être prise en compte convenablement lors du CHSCT qui suit (2 manquants).

- Une DT n'a pas ajouté les remarques du secrétaire de séance sur les deux précédents CR diffusés. Pour le CR de la dernière commission HSCT les remarques ont été prises en compte dans les derniers jours suite à un courriel à la cellule instance et à la menace de démission des RP si le dialogue social était rompu. Les RP du CHSCT souhaitent qu'une information soit faite pour préciser les modalités de rédaction des CR des commissions pour certaines DT.
- Le CR à faire remonter au CHSCT reste sur un format de 2 pages. Il doit être synthétique sauf sur les points particuliers qui relèvent du CHSCT national.
- Des points des groupes de travail sont repris dans les CR (Très peu de groupes RH et SPSI)

Les services distants rattachés à la commission de Chasseneuil y restent rattachés (volonté des personnels des sites distants malgré une logique de management de proximité)

Une partie des modalités des commissions est proposé aux points 4) et 5)

Remarques typées CTEP :

- La disparité entre les DT reste un des problèmes du réseau : Primes / Astreintes / Récupération / Temps accordé pour les missions RP ...
- Pour la DG, il n'est pas illogique d'avoir encore des disparités mais un RI cohérent devrait résoudre ce problème. Il pourra y avoir aussi des conditions précises dans lesquels on pourra déroger au RI.
- Pour la fin de l'année, le répertoire des métiers arrive suivi par le RIFSEEP qui lui sera associé. Ce répertoire crée quelques inquiétudes.
- Une même demande a été formulée dans plusieurs commissions locales : la prise en charge partiel du repas de midi pour les personnels n'ayant pas accès à un restaurant administratif et la proposition de mise en place des tickets restaurants, très coûteuse mais qui est sans doute la seule solution qui pourrait être déployée partout (avec une adaptation par niveau de salaire... ?).
- En Guadeloupe : il y a une question sur l'ouverture de concours.

Pour le droit syndical, une "charte" est en cours d'élaboration.

Les déplacements qui impliquent des heures supplémentaires peuvent être pris en compte dans l'organisation du temps de travail. Un rappel est fait concernant les temps de transport qui sont bien des temps de travail.

4) Point d'étape sur la tenue des groupes de travail relatifs au règlement intérieur de Réseau Canopé :

Certains territoires ont mis une pression excessive avec des harmonisations forcées qui ont créées des crispations et même des conflits. La complexité du dossier RI a été mal comprise... Certains points devaient être traités comme les jours de fermeture, mais le reste ne nécessitait pas d'harmonisation pour l'instant. Il a été précisé qu'il n'y aurait néanmoins pas de retour en arrière pour les DT qui avaient avancé trop vite.

Présentation d'une note relative à aux groupes de travail (RI, RH et SPSI) :

Groupe RI : Questions sur l'organisation du temps de travail. Synthèses fin octobre pour intégration dans le RI applicable en septembre 2016.

Groupe RH : Quand les dispositions du plan d'accompagnement des personnels seront en place, elles permettront un suivi adapté des situations individuelles sensibles (en liaison avec le groupe de travail national). Pour l'instant ils peuvent aider à la compréhension de la politique RH (notamment pour les contractuels).

Groupe SPSI : À mettre en place au besoin (stratégie immobilière).

La composition des groupes de travail est calquée sur celle des commissions HSCT. Dans l'idéal ces groupes se réunissent en dehors des commissions. Comme pour les commissions, il est nécessaire que les personnels puissent disposer d'un temps de préparation et que les titulaires et suppléants soient invités à y participer, et que leurs frais de déplacement soient pris en charge.

Il n'y a pas de date de fin pour les groupes de travail mais ils n'ont pas vocation à être pérennes. Les groupes RI s'arrêteront bientôt et les groupes de travail RH auront peut-être un prolongement dans le futur.

Les groupes de travail sur les RH auraient dû se tenir partout, ce qui est loin d'être le cas dans les faits ... Les RAF ont été sensibilisés sur le sujet (un peu tardivement).

L'accompagnement des contractuels en fin de contrat doit être fait. Ce n'est pas encore "Le" plan d'accompagnement mais il faut bien informer individuellement les personnels des suites possibles.

Il faut bien séparer les cas en fonction des besoins de l'établissement : besoin pérenne ou non ? (avant la refondation !) Il y a des exemples de prolongations pour arriver au plan d'accompagnement.

Juridiquement, on ne peut rien garantir à un agent dont le poste est republié, mais il faut les encourager à postuler.

Il n'y aura pas de publication pour tous les postes.

En fin d'année, il y aura une stabilisation des projets de DT pour une présentation au CA de décembre. Des échanges avec les collègues permettront des repositionnements en adéquation avec les évolutions envisagées par la DT, puis il y aura un temps de mise en place avec parfois des formations pour les personnels repositionnés.

Pour l'instant les repositionnements ne sont pas d'actualité.

5) Point d'étape sur la mise à jour du RI du CHSCT

La mise à jour porte essentiellement sur l'intégration des commissions HSCT dans le RI du Comité HSCT (national). Cette mise à jour est nécessaire car les commissions n'ont pas d'existence dans la loi. Une base de cette mise à jour est déjà formalisée sur un document de travail qui sera présenté en DT et pourra être amendé. Le texte devrait être représenté au CHSCT de décembre pour un vote.

Quelques points pour rappel (en attendant le texte qui sera diffusé) :

- But : dialogue de proximité et faciliter la remontée au CHSCT.
- Composition : 2 personnels administratifs et 4 ou 6 RP et leurs suppléants.
- Titulaires et suppléants sont invités aux commissions.
- Un AP assiste aux séances en DT, un aussi en DA (si possible) et le conseiller de prévention à celle de Chasseneuil.
- Au minimum 3 commissions par an organisées de façon tournante dans les différents centres (sauf pour Paris) et à planifier au minimum 30 jours avant le CHSCT national pour que les CR des commissions soient tous communiqués aux membres du CHSCT au moins 15 jours à l'avance (délai minimum légal).
- L'ODJ est arrêté par le président après consultation du correspondant de la commission.
- Les observations et suggestions des registres doivent y être discutées
- les commissions ne rendent pas d'avis
- Le secrétariat est tenu par un agent désigné par le président et il procède à la rédaction du CR en lien avec le correspondant de la commission
- Un temps de réunion est accordé aux titulaires et suppléants pour la préparation des commissions (temps égale à la durée prévisible de la commission, au minimum une demi-journée)
- La prise en compte d'un contingent annuel d'autorisations d'absence est fait sur la base des textes qui régissent le CHSCT (Ce qui donne : 2,5 jours pour les DT jusqu'à 199, agents et 5 jours pour les DT de 200 à 499 agents et pour les correspondants, respectivement 3,5 ou 6,5 jours).

A noter :

Les CHSCT de juillet et octobre ont eu lieu un vendredi de départ de vacances scolaires, pour éviter cette situation la prochaine date envisagée sera changée. Une demande a été faite pour qu'à l'avenir (sauf cas exceptionnel) les CHSCT n'aient pas lieu un jour de retour ou de veille de week-end ou de vacances scolaires afin que les temps de préparation ou de transport n'empiètent pas sur des journées non travaillées

Afin de favoriser la transmission d'informations, il est rappelé qu'un secrétaire de commission HSCT peut se mettre en relation directe avec le secrétaire de CHSCT pour discuter du CR

6) Point d'étape sur l'élaboration de l'agenda d'accessibilité ;

Les démarches pour avoir un délai pour le dépôt du dossier ont abouti.

Arrêté préfectoral des territoires de la Vienne N°2015-DDT-1092 du 19 septembre 2015 :
« article 1 : le délai de dépôt de l'agenda d'accessibilité programmé, relatif à la mise en accessibilité de 175 bâtiments du patrimoine du Réseau CANOPE, *est prorogé de 12 mois, soit jusqu'au 27 septembre 2016 au plus tard* ».

Les différentes situations devront être étudiées au cas par cas.

Problème complexe : dresser un inventaire précis du patrimoine à notre disposition, connaître l'état physique, budgétaire et comptable de ce patrimoine, connaître les coûts de

fonctionnements, les liens juridiques nous unissant à des tiers, connaître nos obligations en matière d'entretien et de sécurité, les dates de renouvellement des autorisations d'exploiter ces locaux...

Le but du réseau est de diminuer les charges liées au parc immobilier en optimisant les locaux et les surfaces utilisées.

Il faut aussi veiller aux obligations légales et réglementaires et essayer de dépasser les normes d'accessibilité en essayant de rendre l'accès à nos locaux le plus facile possible (vers une autonomie des personnes handicapées).

7) Bilan intermédiaire des travaux relatifs au document unique de Réseau Canopé ;

Un document bien attendu dans le réseau !

Presque tous les référents viennent d'avoir une formation et ils sont chargés de diffuser une formation aux autres AP (avec les documents fournis sur NUXEO). L'outil informatique est opérationnel.

Les « RAF » ont été informés le 23 septembre dernier à Chasseneuil sur l'historique, le cadre législatif et réglementaire du DU :

- Déroulement
- Procédure de sa mise en place sur tout le réseau
- Remise de documents
- Remise du guide d'utilisation du logiciel de recensement des données...

Les assistants de prévention ont eu une formation par leur référent le 24 septembre dernier

Les visioconférences (RAF/Référent) ont eu lieu également

Il est important que les visites soient faites par deux personnes minimum, le binôme préconisé étant : un AP et si possible un RP. La possibilité d'avoir un partenaire extérieur a été reformulée mais elle semble difficile à mettre en œuvre pour la fin de l'année.

Première synthèse à partir du 7 décembre et finalisation du DU en février 2016 puis une extraction du programme annuel de prévention.

8) Présentation du chargé de missions de qualité de vie au travail ;

La mission de Carole Donizeau n'est pas entièrement définie. Elle est directement rattachée à la direction générale. Son rôle consiste à sensibiliser et accompagner les personnels de direction sur les questions relatives à la vie au travail et à la promotion d'une culture de service et d'établissement.

Le début de son activité dans ce poste a commencé par des prises de contacts avec des acteurs extérieurs notamment l'ANACT et la MGEN. Des pistes de travail pourraient permettre de faire rapidement correspondre les activités de nos trois réseaux.

Elle est disponible pour toutes les questions concernant la qualité de vie au travail. Ces interlocuteurs privilégiés en DT seront les AP référents et les correspondants des commissions. Elle pourrait intervenir sur des cas qui poseraient des problèmes aux AP (comme les conflits avec les directeurs). Le cas d'une DT, en attente d'un élément déclencheur, a été évoqué.

Sa participation est envisageable au groupe de travail "procédures types" issu du CHSCT proposé par la DG au CHSCT de juillet. L'objectif de ce groupe est de travailler sur l'amélioration des flux d'information concernant les situations délicates.

Le Canopien pourrait contenir une rubrique HSCT pour l'information sur de "bonnes pratiques".

Le CHSCT demande à mettre en place une communication : en attente.

La cellule instances reste notre interlocuteur pour l'organisation générale de notre instance. Il ne faut pas confondre son rôle avec celui du conseiller de prévention.

9) Information relative au PAS : bilan des actions menées et évolutions possibles (mesures relatives au bien-être des personnels au travail)

La convention "Réseaux PAS" permet de mettre à disposition des espaces d'accueil et d'écoute dans chaque établissement. Un accompagnement complémentaire est demandé pour la refondation.

De nouveaux échanges sont en cours avec des évolutions possibles du réseau CANOPE comme la possibilité de mettre en place des groupes de parole et des interventions en médiation.

Des actions de sensibilisation et de formation aux risques professionnels sont engagées (Communication non violente, RPS, Prévenir et gérer son stress)

Carole Donizeau sera associée aux travaux de recherche pour trouver des dispositifs complémentaires auprès des différents partenaires (Réseau PAS, ANACR, ARACT...).

Questions diverses :

1) Est-ce que les modèles de registres provisoires ont été fournis aux DT ?
Oui mais les définitifs sont à l'impression (prévus aux alentours du 15 novembre)

2) Point sur les demandes de moyens pour les membres du CHSCT.

Un premier accord de principe a été donné par la DG sur les demande si dessous (sous réserve de les préciser par écrit) :

- 1 Espace de travail pour le CHSCT sur NUXEO (protégé en droit pour ces membres) et pour chaque commission locale (sur le même modèle)

- 1 adresse électronique qui serait redirigée vers les RP du CHSCT et permettrait l'envoi de courriers sans étiquette syndicale au nom de l'instance pour que n'importe quel agent puisse facilement communiquer avec ses représentants. (Idem au niveau local)
- Pour les membres qui n'ont pas des conditions de confidentialité à leur poste de travail une dotation de téléphones portables pourrait leur être accordée (demande à faire en DT)
- Pour des raisons de simplification administrative, 1 OM permanent pourrait être fait pour les RP

Des demandes

- 3) Est-ce que les journées du bien-être au travail seront maintenues à Chasseneuil et/ou étendues aux autres sites ?
C'est un sujet qui sera suivi par Carole Donizeau

Les représentants du personnel présents :

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

Delphine ROGER et Martine GAGNON
(SGEN-CFDT)

Dominic DI ROSA et Michel CARBALLO
(FSU)

Jean-Christophe PERENNES
(SNPTES)

Stéphanie LACOSTE, Sylvaine ROGER-PUENTES et Monique DELANNAY
(UNSA)