



CHSCT DU 14 OCTOBRE 2020

Présidence : Madame Marie Françoise Guguin

Membres CFDT présents : Ludovic Allais, Catherine Leconte, Frédérique Duval, Jérôme Cauvin, Muriel LEFEVRE, Valérie Huard, Isabelle Bouzin, Valérie Laroque

DÉCLARATION PRÉALABLE :

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les élu-e-s, Mesdames et Messieurs les Représentants de l'Administration, chère-s collègues,

*La **CFDT** souhaiterait débiter ce CHSCT en saluant 2 de nos collègues : **Catherine BOUDOU**, représentante CFDT au CHSCT et **Dominique JEANNE**, ex secrétaire du CHSCT, tous 2 partis en retraite cette année et, qui ont œuvrés dans l'intérêt de chacun d'entre nous pendant de nombreuses années pour le CHSCT, et parfois même au-delà... La crise sanitaire et les instances à distance n'ont pas permis de saluer en instance leur investissement, mais il tenait à cœur aux représentants de la **CFDT** de le faire.*

*La crise sanitaire est toujours présente et cette nouvelle instance en visioconférence nous le prouve. La **CFDT** souhaite souligner et reconnaître l'investissement professionnel de chacun durant cette pandémie dont la fin, malheureusement, ne semble pas encore proche.*

Cet investissement n'est pas sans laisser des traces sur les équipes et notamment dans les EPLE : les équipes fatiguent. Aux tâches quotidiennes s'ajoutent les préconisations Covid de la Collectivité mais aussi des lycées. Il est demandé encore plus aux collègues mais à moyens constants, voir moindre (éviction, maladie).

Afin de répondre à cette situation, nous souhaitons qu'une réflexion soit engagée sur les modalités de remplacement et de renfort en particulier en termes de délais de remplacement et de durée hebdomadaire du travail. Si remplacer un agent réalisant 42 heures / semaine par un contractuel à 31 heures n'est déjà pas adapté au fonctionnement courant, il l'est encore moins dans le contexte sanitaire actuel.

*En complément, et pour pouvoir répondre rapidement et efficacement à ces tâches supplémentaires et ce, dans la garantie d'un service public de qualité, la **CFDT** propose que soit créée à minima jusqu'à la fin de la pandémie, des équipes remplaçantes mobiles permettant de répondre rapidement à des besoins ponctuels dans des établissements relativement proches. Les avantages du recours à ce système sont nombreux : des agents formés, aptes, équipés en EPI, moins sujets aux accidents de travail etc.*

Une bonne qualité de vie des agents passent également par les moyens que la Collectivité leur apporte en moyens humains pour traverser cette crise sans précédent.

La **CFDT** souhaiterait également alerter de nouveau sur le problème de la double autorité dans les EPLE et de son impact sur les collègues. Le dernier audit qui a conduit à la mise en place du plan Santé, a fait apparaître un constat sans équivoque : la majorité des agents jugeait que la double autorité avait un impact défavorable sur leurs conditions de travail.

La fiche A207 du Plan Région en Santé prévoit la rédaction d'une procédure d'arbitrage relative à la double autorité. Le plan Région en Santé arrive à son terme en 2021 et pourtant aucun groupe de travail n'a encore eu lieu sur cette thématique, pourtant jugée prioritaire. Même si la **CFDT** est consciente que le confinement soit venu perturber l'organisation des groupes de travail, elle demande que ce sujet soit programmé dès le début de l'année 2021.

Merci de votre attention.

Les élus **CFDT** au Comité Technique

Réponse : l'Administration s'associe à nos remerciements pour tout le travail accompli par nos collègues avec sérieux dans les instances.

Concernant le **plan Région en Santé**, il est indiqué que la centaine d'actions a avancé à géométrie variable et qu'il sera suivi d'un autre plan élaboré ensemble issu de l'étude des actions réalisées précédemment et en fixer les modalités. Il est ajouté qu'un bilan des avancées sera effectué pour une bonne visibilité de toutes et tous. Initialement le but était d'obtenir la norme AFNOR mais un travail très important reste à mener au quotidien.

Concernant la double autorité, l'engagement a été pris de travailler sur ce sujet et il est précisé qu'il s'agirait plus de problèmes localisés (*établissements et/ou personnes*) que généralisés. L'Administration indique qu'il est donc nécessaire désormais pour améliorer le fonctionnement qu'elle insiste auprès du Rectorat pour qu'une intervention soit faite si besoin auprès de son personnel (*chefs d'établissements et gestionnaires*) et ce afin que travail se fasse ensemble et non en parallèle.

Concernant la demande de mise en place d'**équipes remplaçantes mobiles**, il est indiqué qu'il a été mis en place un système d'appels à candidatures et que les remplacements sont effectués au cas par cas. La proposition de la **CFDT**, déjà existante auparavant, pose la problématique de la disponibilité de l'agent qui ne l'est pas forcément à la fois au bon endroit et au bon moment. Il semble donc préférable à la Collectivité de constituer un vivier (pôle emploi) de personnes lui permettant d'être réactif au jour le jour et à l'heure l'heure. Il est précisé qu'actuellement la Collectivité n'applique plus les règles de remplacement mises en place lors du fonctionnement « normal » et qu'elle a prévu de les revoir ultérieurement. L'étude des besoins est donc réalisée dès réception. Si des manques existent, ils sont dus au fait que les RH n'ont pas été alertées. Il est donc nécessaire que les RET et que les gestionnaires les informent au plus tôt de leurs besoins.

La non-réponse à un remplacement reste exceptionnelle notamment sur les métiers d'entretien des locaux car il n'y a pas de problématique de recrutement. A ce jour, il n'y a pas de demandes en attente auxquelles la collectivité n'aurait pas pu répondre.

Concernant la **charge de travail du au contexte sanitaire**, il est précisé qu'un travail spécifique avec la Direction des Lycées (DLN) afin que soit mis en place, en tout début d'année prochaine, du matériel dédié et expérimenter des méthodes alternatives pour faciliter l'entretien des locaux permettant ainsi de limiter les tâches quotidiennes. Des ressources supplémentaires pourraient être données aux équipes suivant les contraintes.

Points à l'ordre du jour	Interventions CFDT	Réponse ou éléments de l'Administration	Si vote
<p>Situation sanitaire (information)</p>	<p>La CFDT a proposé qu'en raison de la progression de la pandémie et l'annonce d'une nouvelle vague imminente que soit limité dès à présent l'occupation des bureaux à une seule personne sur tous les sites</p>	<p>L'Administration nous à rappeler les différentes évolutions et mesures mises en place depuis le déconfinement pour assurer de nouveau une continuité de service public, recréer des habitudes de travail des agents tout en les sécurisant au maximum à savoir : situation d'ASA, congés été sites administratifs, port du masque obligatoire, définition avec le Rectorat des différentes positions en cas de fermetures de classes, bâtiments, création vivier de demandeurs d'emploi pour remplacements, télétravail sanitaire, nouvelles mesures restrictives des agents à risque, guides. Depuis le 25/09 des restrictions locales se sont ajoutées pour la zone de Rouen passée en zone d'alerte renforcée entraînant un renforcement des mesures pour protéger les agents (<i>1/bureau-télétravail accepté plus de 2 jours/semaine – obligation réservation restauration administratif</i>).</p> <p><u>Quelques chiffres au 1er sept :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 190 agents en éviction (<i>ancien décret qui était plus large que celui du 31 août</i>) - 41 agents en arrêt Covid (majoritairement sites. Répartition site rouen/caen et lycée sera fournie chsct) - 61 personnes cas contact <u>à compter du 15.09</u> - 75 demandes de postes en remplacement temporaire dans les lycées sur 3800 postes ADL. 10 postes pas remplacés faute de candidat. <p>La situation sanitaire à Caen n'étant pas identique à ce jour à celle de Rouen, l'Administration souhaite que soit privilégié le collectif de travail tout en protégeant individuellement les agents pour que ce dernier</p>	

	<p>régionaux comme c'est le cas actuellement sur Rouen.</p> <p><u>Elle a demandé également :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - s'il était prévu de nommer des référents COVID sur les sites et dans les lycées comme le préconise la DGCL (<i>Direction Générale des Collectivités Locales</i>) <p>et</p> <ul style="list-style-type: none"> - comment était mesuré le respect des consignes Covid et ce qu'il était prévu en cas de non-respect des mesures. <p>Compte tenu que la dernière note sanitaire était applicable jusqu'au 16 octobre, la CFDT a demandé à avoir des précisions quant à celle qui sera adressée ensuite.</p>	<p>perdre le plus longtemps possible. Les modalités de travail évolueront si la situation sanitaire de Caen devenait identique à celle de Rouen.</p> <p>Elle a précisé que le référent Covid des sites administratifs nommé par le DGS est SUBAYI Subayi et que dans les établissements, c'était au proviseur de le désigner selon son règlement intérieur. Elle a ajouté qu'en règle générale cette fonction était assurée par le chef d'établissement lui-même.</p> <p>Concernant la mesure du respect des mesures Covid, il nous est indiqué que les premiers retours de l'audit sanitaire encore en cours pendant le mois de novembre (sites administratifs et 27 lycées), sont à priori positifs. Les points d'amélioration portant plutôt sur la formalisation des points de contrôle. L'Administration a insisté sur le fait que ces mesures sont également de la responsabilité individuelle et des managers qui doivent réexpliquer les règles. L'Administration a précisé qu'en cas de non-respect, une alerte doit leur être faite afin qu'elle intervienne, comme elle l'a d'ailleurs, déjà fait plusieurs fois et qu'elle irait plus loin en cas de répétition des comportements.</p> <p>Concernant la note sanitaire applicable à compter du 19/10, l'Administration nous informe qu'elle devait l'adresser puisque le décret préfectoral prévoyait une reconduction identique jusqu'au 30/10, mais qu'elle a souhaité attendre les annonces du Président de la République de ce soir.</p> <p>Compte de la réalité de travail des agents (congés scolaires) et de l'évolution sanitaire, une autre note pourra peut être envisagée à partir du 2/11</p>	
--	---	--	--

Annexe au règlement intérieur du CHSCT: procédure simplifiée de saisine (avis)	<p>La CFDT a remercié l'Administration d'avoir répondu à notre demande forte de concertation, même si, lorsqu'il s'agit de protéger la santé des agents, la collectivité a su démontrer qu'elle savait prendre des mesures adaptées notamment par exemple sur la crise sanitaire"</p>	<p>Procédure simplifiée de saisine sous forme d'annexe au Règlement Intérieur présentée de façon similaire au Comité Technique.</p> <p>Compétences du CHSCT non remise en cause par ce document. Modifications majeures : temps de convocation (<i>réduite à 24hs</i>) et modalités proportionnelles aux situations (<i>ex visio</i>), aucune condition de quorum (<i>2 membres au minimum de chaque collègue dont 1 représentant par organisation syndicale représentative au CHSCT</i>).</p>	<p>POUR</p>
Approbation du procès-verbal du 6 juillet 2020 (avis)	<p>/</p>	<p>/</p>	<p>POUR</p>
Relevé de conclusion du CHSCT du 6 juillet 2020 : état d'avancement des actions (information)	<p>/</p>	<p>Deux points :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Audit QVT (cf rubrique Région en Santé ci-dessous) - Extension des bornes WIFI. Point abordé en CHSCT de début année. L'étude des couvertures dans les bâtiments effectuée par la DRTN nous sera communiquée prochainement 	<p>/</p>
Réforme CACES et développement des autorisations de Conduite (avis)	<p>La CFDT a indiqué qu'à partir du moment où la collectivité garantissait le maintien du niveau d'exigence en terme de sécurité pour les agents, elle ne voyait pas d'inconvénient à privilégier les autorisations de conduite.</p>	<p>Développement des autorisations de conduite suite à la réforme CACES (<i>hausse des exigences et durcissement des modalités de mise en œuvre</i>).La Région peut assurer cependant, une formation à la conduite en sécurité en interne qui permettra dans les mêmes conditions de sécurité que le CACES de délivrer une autorisation de conduite. Conservation du niveau de compétences avec les équipements utilisés par les agents dans le respect de la réglementation du code du travail</p>	<p>POUR</p>

Bilan 2019 des Accidents du Travail et des maladies professionnelles (avis)

La **CFDT** a relevé l'augmentation de tous ces points et a notamment souligné celle relative aux maladies professionnelles (10 en 2017 contre 69 en 2019) et a souligné que même si celle-ci peut s'expliquer par un rattrapage dans le temps de situations individuelles, il y a cependant un lien entre l'âge, la gravité et la fréquence des maladies professionnelles (pénibilité physique et mentale), et qu'il est de plus en plus compliqué de terminer sa carrière en bonne santé ou au moins dans des conditions satisfaisantes

Une synthèse du bilan est présentée relatives aux accidents de service(AS), accidents de trajets (AT) et aux maladies professionnelles (MP). Il est indiqué que :

- Depuis 2017 une augmentation de ces 3 thèmes. Ils sont au nombre de 465 en 2019 (73% AS / 12 % AT et 15 % MP).

Concernant les Accidents de travail (AT) :

- Relativement constants mais le nombre d'arrêts de travail a fortement augmenté depuis 2016.
- En 2019, le nombre de jours d'arrêt est en augmentation (+105% //2016) mais presque la moitié est due aux accidents des années précédentes.
- 69% des AT se situent dans les EPLE dans la tranche d'âge la plus élevée, sont plus fréquents et plus graves chez les femmes, se déroulent le plus fréquemment le lundi et le mercredi et le plus souvent le matin.
- 68% des AT se produisent lors de déplacements à pied ou en voiture et par collision provoquant majoritairement des lésions multiples.

Concernant les Accidents de service (AS) :

- Diminution des accidents de service mais augmentation du nombre de jours d'arrêts (+20,4% //2016)
- 80% dans la tranche d'âge la plus élevée se déroulent dans les EPLE majoritairement chez les femmes, se déroulent le plus fréquemment le lundi et le mardi et le plus souvent le matin.
- Les accidents dans les EPLE se produisent

POUR

La **CFDT** a donc demandé une nouvelle fois la mise en place de groupes de travail sur **le maintien dans l'emploi des séniors** afin de réfléchir ensemble sur cette problématique qui sera de plus en plus présente dans tous les métiers de la collectivité.

La **CFDT** a demandé à ce que nous réfléchissions, ENSEMBLE à des solutions et des préconisations (ex l'item chute et glissade qui est la cause des AS en 2018 et continue en 2019 et a demandé que soit organisé des **groupes de travail qui permettent une analyse fine** de l'état des AS, ATJ et MP.

Elle a demandé également que soit cependant ajouté des informations quant à l'évolution des accidents liés aux risques routiers sur temps de travail (hors accident de

majoritairement en entretien nettoyage et restauration (51%) principalement dus à des objets en mouvement, postures de travail, chutes et glissades de plain-pied.

Concernant les Maladies Professionnelles (MP) :

- Forte augmentation du nombre et du nombre de jours d'arrêt (+72% //2016). 93 % proviennent des agents des EPLE principalement du service entretien et restauration. Femmes plus touchées.

Concernant les groupes de travail sur le maintien dans l'emploi, il nous est indiqué qu'ils seront prévus dans l'agenda social 2021 et que des mesures de prévention sont engagées avec la **Direction des Lycées de Normandie** (*enquêtes, équipements entretien locaux, visites de postes...*) avec la **Direction des Bâtiments Régionaux** (*aménagement, restructurations...*), travaux sur référentiels, formations (*sensibilisation port des EPI, gestes et postures..*) et sensibilisation sur les gestes chimiques.

Un travail sur le document unique devrait se mettre également en place l'année prochaine.

Compte tenu de ce bilan, l'Administration fournira aux organisations syndicales, les fiches des actions déjà mises en œuvre par thématique pour permettre d'amorcer le travail et cibler les axes à développer en priorité. Elle a précisé qu'un des leviers d'amélioration pourrait reposer également sur la formation des assistants de prévention qui peuvent intervenir au quotidien.

L'administration a proposé que soit plutôt organisé en amont un temps d'échange sur le document pour en

	<p>trajet). Ce document pourrait servir de base à des préconisations</p> <p>La CFDT a rappelé que l'échauffement musculaire faisait partie du Région Plan Santé et pourrait réduire quelques accidents.</p> <p>Elle a demandé s'il existait un recensement des équipements mis à disposition des agents dans les lycées (mis à part le matériel d'entretien) et qui les finançait si besoin.</p> <p>.</p>	<p>dégager les problématiques qui pourraient être traitées en groupe de travail.</p> <p>Pas de déclaration en 2019 sur ce thème.</p> <p>Concernant l'échauffement musculaire, la pandémie a stoppé le déploiement des actions prévues au 1^{er} semestre 2020 (<i>Association ciel bleu sur les lieux de travail qui devait intervenir sur une dizaine de sites sur les 5 départements</i>) et qui ne sera probablement pas mis en place au 2nd semestre non plus compte tenu du contexte sanitaire. L'objectif est d'expérimenter avant de généraliser ensuite cette pratique considérée comme un élément du temps de travail. Ce point essentiel devra d'ailleurs à la fois être porté par les RET, proviseurs et gestionnaires qui devront avoir été préalablement sensibiliser à l'intérêt collectif de cette mesure, lever les freins individuels éventuels et s'approprier cette nouvelle culture.</p> <p>L'Administration a indiqué qu'elle avait demandé que soit mis en place un PPI de mis en place pour recenser le matériel mis à la dispo des agents car elle ne peut pas le faire. Elle a précisé que c'était le rôle des conseillers techniques affectés à la DLN.</p>	
--	---	---	--

<p>Eta d'avancement des audits en cours (information)</p>	<p>La CFDT a demandé si, concernant l'audit sanitaire,</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'il y avait déjà un retour concret sur la visite des sites et quelles problématiques ont pu être soulevés par les agents. - Si les protocoles dans les lycées ne sont-ils pas appliqués parfois en excès par rapport au protocole de la Région (ex connu dans plusieurs EPLE : agents mis à disposition de la restauration pour faire la distribution de couverts et de pain en plus du gel hydro alcoolique). 	<p><u>Deux audits en cours</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Audit sanitaire (afnor) - Audit Qualité de Vie au Travail suite au 1^{er} effectué en 2017 <p>Concernant l'audit sanitaire, il est précisé que les audits des sites administratifs de Caen et de Rouen sont terminés et que ceux des lycées de la Seine Maritime et de l'Eure vont l'être cette semaine. A compter du mois de novembre, se dérouleront ceux des lycées du Calvados, de la Manche et de l'Orne. Le label régional sera obtenu si 80% des aspects évalués sont atteints. Premiers retours satisfaisants et très majoritairement au-dessus de ce pourcentage.</p> <p>Appropriation globale des mesures satisfaisante par les agents et les RET. Problématique des procédures spécifiques (ex : gestion personnel asymptotique, réception commandes etc..) qui sont différentes selon les lycées. Différences concernant le protocole constatées notamment quant au nombre de désinfection (supérieur aux fréquences demandées).</p> <p>La mise à dispo d'agents pour la distribution n'a pas été décelé dans les EPLE visités et il est rappelé que seul la désinfection des mains est obligatoire pour les élèves à l'entrée du self. Il nous est demandé de remonter les noms des lycées dans lesquels nous avons connaissance de cette pratique.</p> <p>Pas encore de remontées précises pour les sites administratifs. Les premières porteraient cependant sur des efforts à produire en termes de communication, d'adaptation des messages et de la vérification des mesures mises en œuvre.</p>	<p>/</p>
--	---	---	----------

		<p>Compte tenu des remontées à l'Administration des tâches supplémentaires qui sont parfois demandées aux agents, il va être adressé à tous les RET un document pour leur demander des informations quant à la pratique de certaines missions dans leur établissement.</p> <p>Suite aux réponses, il sera rédigé un document synthétique qui servira de base d'échange de pratique avec tous les RET lors des rencontres du club des managers en plus du thème des évaluations.</p> <p><u>Concernant l'audit Qualité de Vie au Travail</u>, (cf rubrique région en santé ci-dessous)</p>	
<p>Commissions de visite des locaux : calendrier des visites (information)</p> <p>- Locaux de ménage au sein des EPLE, - Lingeries mutualisées</p>	<p>Compte tenu de l'absence du secrétaire du CHSCT, la CFDT a demandé si cette liste avait été établie après concertation avec lui.</p>	<p>Les commissions de visite se dérouleront :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour les locaux de ménage : le 07/01 au lycée Auguste Chevalier à Domfront et le 14/01 au lycée du bois à Envermeu - Pour les lingeries : les 20/01, 27/01, 10/02 et 10/03 <p>Concernant notre question, il nous a été répondu qu'une remontée lui avait été faite par le service relations sociales et qu'il n'y avait pas de retour de sa part à ce jour.</p>	/
<p>Règlement Intérieur Gestion des Conduites Addictives (avis)</p>	<p>La CFDT a précisé que seuls 2 groupes de travail ont eu lieu sur les 3 prévus initialement et qu'il aurait été peut être judicieux qu'il fasse l'objet d'échanges préalablement à ce passage en instance.</p>	<p>Une présentation a été faite de ce règlement dont la mise en œuvre a posé quelques questionnements et remarques de la part de l'Administration. Les modalités d'accompagnement et de sensibilisation n'étant pas assez abouties, il est proposé par l'Administration de reporter le vote de ce règlement.</p> <p>Un groupe de travail intermédiaire sera programmé.</p>	<p>Acceptation du report de ce point dont le sujet est sensible.</p>

**Région en Santé : point
d'étape sur les actions
(information)**

Concernant l'audit Qualité de Vie au Travail,

Suite à la fusion, à la demande des organisations syndicales, un 1^{er} audit a eu lieu en 2017. De ce dernier, a découlé les 4 axes du Plan Région en Santé. Ce questionnaire a donc pour objectif de mesurer désormais les améliorations apportées.

4 400 agents interrogés :

- 1271 sites administratifs et 3129 dans les lycées
- 742 réponses SA (58%) et 773 lycées (25%)

Regret du peu de retour des lycées du probablement à la charge de travail et à la période) Cependant taux de réponse numérique dans les EPLE élevé (moins de 20% de réponse papier).

COTECH le 2/11 pour restitution.

Restitution finale lors du CHSCT de décembre.

Restitution à l'ensemble des agents en janvier

Plusieurs actions menées en 2020 pour améliorer le climat social et sensibiliser les agents à leur capital santé:

- Vélo bureau continuité jusqu'en janvier 2021,
- Communication sur l'activité physique (vidéos), l'alimentation, le sommeil, la déconnexion,
- Agir pour une meilleure utilisation de la messagerie (expérimentation),
- Semaine nationale de la QVT.
- Sensibilisation nationale aux cancers et maladies chroniques (octobre rose et november).

Demande des agents que les activités physiques et liées au mieux-être (sophrologie, yoga) soient programmées en continu

La **CFDT** a indiqué que la baisse de participation par rapport au précédent audit pour les agents des lycées pouvait en partie s'expliquer d'une part, par le **défait de communication** (Sujet déjà évoqué lors du dernier audit pour avoir plus de retours)

Que la même méthode de communication a été décidée, et il qu'il n'a pas été indiqué, comme nous l'avions demandé en groupe de travail, que soit indiqué sur le courrier que l'enquête pouvait être renseignée sur le temps de travail.

Elle a ajouté que ce manque de réponse pouvait aussi s'expliquer par le fait que la principale attente des collègues des lycées était la résolution du problème **de la double autorité** et que les agents savaient qu'aucun groupe de travail n'avait commencé sur ce sujet. Beaucoup d'agents ont donc probablement pensé qu'il est donc inutile de répondre à un audit qui ne sera pas suivi d'effet.

Elle a complété en ajoutant que même si la collectivité avait mis des choses en place, elles ne sont pas perçues par les collègues que nous rencontrons au quotidien (hormis par certains RET).

Sur le plan santé, elle a précisé qu'il y avait eu de nombreuses actions menées mais qu'il ne lui semblait pas qu'elles respectaient aux 4 axes prioritaires décidés ensemble même si certaines actions sont en lien. Un recentrage serait peut être nécessaire (mises à jour des fiches prioritaires ?).

Elle a demandé que soit effectué un bilan intermédiaire en ressortant des fiches prioritaires présentées au chsct plutôt que de faire un point sur le plan en santé dans sa globalité.

Concernant le taux de réponse, il est évoqué que la mobilisation des personnes pour répondre à toutes actions est de plus en plus réduites qui correspond plutôt à un phénomène de société mais ce qui n'est pas pendant une excuse.

L'Administration a précisé que tous ses choix d'actions sont en lien direct avec les 4 axes du plan région en santé qui avancent tous mais pas au même rythme.

Suite à notre demande, il est proposé qu'un temps d'échange plus technique soit organisé pour étudier les différentes fiches axe par axe et voir ce qui a été mis en place.

Concernant la double autorité, elle s'engage à nous produire tout ce qui a été mis en place depuis 2017 (ex : communication individuelle et collective directe aux proviseurs visant à rappeler que la Région est l'employeur des agents avec imposition parfois du choix de la collectivité).

Il a été annexé Convention d'Objectifs et de Moyens (complément RH). Travail d'échanges avec les RET (club des managers).

L'idée avait été émise de diffuser un quiz dans les EPLE permettant de vérifier la connaissance des agents (qui fait quoi).

Il est précisé que, compte tenu de la crise sanitaire et de la charge engendrée, la problématique de la double autorité ne pourra probablement pas être évoquée pour le futur chsct du mois de décembre.

Concernant le bilan intermédiaire, il s'effectuera dans le cadre du COTECH.

	<p>La CFDT a proposé également que soit installés des Télé interactives dans les salles de pause afin de favoriser la communication avec les agents des lycées</p>	<p>Concernant la communication avec les ADL, deux actions nouvelles vont être déployées d'ici fin année pour les agents des lycées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nouvelle application portable VIK APPLI pour recevoir en temps réel les actualités du site intranet VIKINGS - Déploiement d'un support de com interne (affichage d'un poster des articles du journal de com interne) <p>A ceci s'ajoutera dès que possible, un plan massif d'accompagnement à l'insertion numérique qui aurait dû déjà débuté mais compte tenu des contraintes sanitaires et des formations réglementaires obligatoires, (formation des agents des lycées aux fondamentaux accès poste de travail...).</p>	
<p>Informations apportées dans le cadre d'un courrier en amont de la séance :</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Animation du réseau des assistants de prévention, - Informations auprès des Sauveteurs Secouristes au Travail (SST) - Mise en place du PPMS : état d'avancement, - Point d'étape sur la formation unique - Reprise des formations Santé Sécurité : habilitations électriques, calendrier SST, - Intégration sur Vikings des plans d'évacuation incendie et emplacements des défibrillateurs des sites administratifs, - Information sur les commissions de visite, - Point sur l'étude du bâtiment Fontenay, - Lingerie mutualisées : cabinet de finition. <p>Compte tenu de la suppression du point planification des exercices incendie sur l'ordre du jour, il est demandé des informations puisque d'une part la réglementation oblige qu'un exercice incendie par an soit</p>	<p>Compte tenu du dépassement du temps alloué au chsct, il est proposé que si les réponses transmises ne sont pas suffisantes de reformuler des questions complémentaires.</p>	

	<p>réalisé. Elle a ajouté que compte tenu des nombreux déménagements et modifications d'organigramme, il est nécessaire que soit mis à jour les noms des guides et des serres files.</p> <p>Elle a ajouté que les bâtiments Briand et Martainville ainsi que ceux recevant les collègues des transports (annexes) soient également inclus dans cette programmation d'exercice.</p> <p>Compte tenu de l'importance il est que ce point soit mis à l'ordre du jour du prochain Chsct.</p>	<p>Il nous précisé que l'actualisation des listes de guides et serres files étaient en cours et que comme demandé, ce point sera mis à l'ordre du jour du prochain chsct.</p>
<p>Mail du 6/10 CFDT relatif à la réouverture des douches du site de Rouen.</p>		<p>Compte tenu du peu d'utilisateurs, l'Administration a refusé la réouverture des douches du site de Rouen nécessitant la mise en place d'un protocole spécifique</p>

Prochaine réunion du CHSCT : 9 DECEMBRE 2020