

Madame la Présidente,

Mesdames et Messieurs les élus, chers collègues,

Le CHSCT, sous sa forme actuelle, vu par les représentants a été, et demeure un cheval de bataille pour l'amélioration des conditions de travail et un levier pour diminuer les accidents du travail. Nous avons durant ces années réclamé et fait des propositions allant dans ce sens. Pour autant, toutes n'ont pas été actées par la collectivité, certaines propositions faisaient d'ailleurs partie de nos demandes dès 2018 et 2019, début de notre mandat et qui n'ont pas toujours été abouties telles que les risques psycho-sociaux, la poly compétence, la double autorité.

Si la collectivité entre dans la démarche de la qualité de vie au travail, elle doit faire objet d'une attention soutenue. La qualité de vie au travail (QVT) ne doit pas seulement véhiculer des pratiques diverses allant de l'hygiène de vie à l'outillage managérial, avec cette difficulté dans les lycées de la double autorité, en passant par des notions philosophiques comme le bonheur. On aboutit à une situation paradoxale où les agents souffrent à la fois d'une surabondance d'informations et d'un manque de repères clairs.

La collectivité parie sur une poly compétence, que ce soit dans les lycées comme pour les sites administratifs.

Concernant les lycées, les fiches de postes témoignent de cet état de fait où il est demandé à un agent d'accueil de faire des travaux d'entretien d'espace vert, de renforcer le service de restauration, d'un plombier de métier ou un électricien de passer la monobrosse, etc...

N'est-il pas plus efficient :

- De faire monter en compétence une personne d'accueil en la formant avec les divers outils informatiques, d'un apprentissage certifiant au langage de sourd et muet, à une langue étrangère, à gérer un conflit externe, aux premiers gestes de secours
- De former un électricien à la domotique, au système KNX pour l'amélioration et diminution des dépenses énergétiques, d'un plombier au principe de fonctionnement des chaufferies, auxquelles les multinationales ont la main basse sur la maintenance, ramassant les contrats à fort prix et pour autant ces chaufferies des lycées sont en mauvais état.
- De former les cuisiniers à la gestion des denrées au circuit court, au réemploi des plats cuisinés non consommés, de spécialisations tel maitre saucier ou pâtissier, ...
- Aux agents d'entretien des locaux de les former à la désinfection à l'eau ozonée, garantie sans produit chimique et efficace à 99,9% en termes d'élimination de bactéries, améliorant l'aspect environnemental.
- Ainsi en est-il pour chaque corps de métier.

Les agents des lycées gagneront plus de satisfactions dans leurs activités professionnelles, retrouveront du sens dans leur mission.

D'une façon imagée, n'est-il pas préférable d'avoir un vrai tournevis, d'une vraie paire de ciseaux, et même un véritable tire-bouchon que d'un couteau suisse que vous disposerez par son aspect multitâche et qui finalement, ne sera pas pratique à l'usage ?

Sur les sites administratifs, c'est la montée en compétence qui est le leitmotiv lors de l'entretien d'évaluation.

Chaque année, en termes d'objectif, le N+1 demande un peu plus. Nous arrivons qu'un catégorie C en grade différentiel-fonction d'un poste B, réalise des tâches de A. Si certains ou certaines ont la boule au ventre parce qu'ils ou elles arrivent au-delà de leurs propres compétences avec toutes les difficultés à parvenir aux objectifs demandés, d'autres nous font remarquer que leur montée en compétence est reconnue et pour autant la reconnaissance s'arrête là, ils ou elles déplorent un manque de gratification statutaire et financier. Faut-il revoir le principe des objectifs sans mettre les agents en difficulté ?

En parlant de QVT et du plan région en santé, la collectivité doit prendre en considération ces difficultés que les agents peuvent rencontrer. Ce serait une démarche contraire, avec une augmentation de risques psychosociaux, une perte de sens du travail et de la qualité de vie au travail.

Pourtant, tout n'est pas négatif, signalons les premiers retours positifs d'amélioration de santé de chaque individu et de la cohésion de groupe grâce au réveil musculaire dans les lycées.

Si le prestataire Ciel Bleu a fait une bonne impression aux agents, il n'en demeure pas moins que les RET devront être moteur et courroie de transmission, en vue d'un élargissement de cette pratique dans les lycées normands.

Notons aussi les périodes thématiques comme QVT en juin, Octobre Rose et November,. Les agents qui ont participé aux ateliers sont pleinement satisfaits et sont demandeurs pour une continuité d'activités. En espérant également une montée graduelle de participants pour les années à venir.

Pour cela, il faudra aller plus loin dans les démarches de « Région en Santé », dans les deux sens du terme ; Les agents des lycées hors métropole se sentent trop isolé même si des partages vidéo par le biais du site Vikings existent.

Le second terme est que ces démarches doivent être intégrés par tous, la notion de qualité de vie au travail doit être une évidence et s'inclure dans les mœurs de tous, surtout d'une hiérarchie frileuse qui serait réfractaire aux pratiques de pauses statiques ou dynamiques, sans parler toujours de la double autorité.

De plus, il nous paraît évident et nécessaire d'une présence de terrain de conseillers de prévention sécurité porteur de pédagogie adaptée au site, comme il en existe pour la restauration, l'entretien des locaux et des bâtiments.

D'ailleurs, nous avons constaté avec les ingénieurs de prévention, lors des visites thématiques des locaux ménages, lingerie, ateliers de maintenance et laverie des carences en matière d'hygiène et sécurité et de locaux inappropriés.

Trop d'us et coutumes ou de manque d'information se dispensant d'EPI, de pratiques inadéquates sur le plan de la sécurité, d'usages erronés d'entretien, sans parler de gestes

répétitifs inutiles favorisant les troubles musculosquelettiques, des postes de travail inconfortables et pourtant simple à remédier si un conseiller de prévention aurait été présent.

Cette présence entrainerait une diminution significative d'accidents de travail et de déploiements de postes aménagés. Les fiches réflex ne suffisent pas, qu'il soit entendu.

Nous profitons de vous rappeler des conditions de travail non satisfaisantes du service de la Direction des Transports Routiers Publics à Evreux où nous n'avons pas eu en retour des suites à donner à ce service en difficulté.

Enfin, la région va engager toute une série d'actions relative à la santé mentale.

Une thématique importante et indispensable pour une meilleur compréhension et visant sur le bien être psy de chacun ; Mieux comprendre et mieux appréhender le cheminement d'un fait divers banal et/ou répétitif, que ce soit dans le cercle professionnel ou privé, que ce soit délétère, discriminatoire, incompatible intellectuellement ou physiquement, financier ou sentimental, peut se transformer par un mal-être, par des insomnies, par de la dépression.

Les représentants du personnel seront attentifs à ce que cette démarche soit actée par tous les strates des hiérarchies, dans les établissements avec cette difficulté qu'est la double autorité hiérarchique, ainsi que les sites administratifs.

En conclusion, le CHSCT, par des débats et des réflexions, a mené autant ce peut des avancées sur la santé et des conditions au travail. Les représentants du personnel aurait aimé plus d'avancées sur le plan santé de tous, plus de moyens humains au sein de la direction de la vie au travail permettant de clore et agrémenter les dossiers réglementaires tel le Document Unique d'Evaluation des Risques, sa mise à jour annuelle, le PAPRIACT (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) et des visites régulières dans les lycées, les sites administratifs pour prévenir des risques, corriger des postures, rappeler pédagogiquement certaines obligations relatives la réglementation de la sécurité au travail .

Vastes chantiers à venir.

Les élus CGT.