

**PROCÈS-VERBAL
COMMISSION SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE
TRAVAIL
PÔLE EMPLOI NORMANDIE
DU 11 MARS 2021**

La réunion du Comité d'Établissement de Pôle Emploi Normandie s'est tenue sous la coordination de Monsieur Damien DECOMBLE, directeur des relations sociales.

Les différentes organisations syndicales sont représentées par :

Organisation Syndicale	Nom	Prénom	Absent(e)	Excusé(e)	Présent(e)	Emargement Pour les présent(e)s
SNAP	CHAMBERLAND	Cindy			X	
SNAP	DOUBLET	François			X	
CGT	HOUEIX	Anne			X	
CFDT	LEFEBVRE	Maria			X	
CFE-CGC	MARIVOET	Sandrine	X			
FO	THAFOURNEL	Béatrice			X	
SNU	ZIATI	Myriam			X	
CFDT	DI GIACOMO	Anna	X			

Nom	Prénom	Absent(e)	Excusé(e)	Présent(e)	Emargement Pour les présent(e)s
GODENNE	Henri				
DECOMBLE	Damien			X	
FOURNIGAULT	Catherine			X	
BILLAUX	Sébastien				
EPIPHANE	Orlane			X	
LALLET	Jean			X	
CARON	Betty			X	

Ordre du jour

1. Poursuite des échanges sur le projet de plan de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail 2021

La Secrétaire

Le Président

La séance est ouverte.

M. DECOMBLE : Mme CARON vous a envoyé mardi après-midi une version actualisée, tenant compte des éléments complémentaires que nous avons pu apporter dans l'échange. Je vous propose dans ce cadre de poursuivre l'examen de la partie sécurité avec Mme EPIPHANE, soit à partir de la page 21 du support actualisé, sachant qu'il n'y a pas eu de modification sur sa partie à ce stade, mais c'est pour reprendre avec le dernier document.

Cela vous convient-il si nous procédons de cette façon ?

Mme LEFEBVRE : Oui, pas de souci.

Mme EPIPHANE : La première partie en page 21 concerne un peu tous les services, puisqu'elle est liée au contexte de la crise sanitaire. Par conséquent, le service de Mme FOURNIGAULT et le mien ont été très impactés par, puisque je vous rappelle que les premiers cas se sont produits à Avranches, en tout début d'année, et que nous avons découvert alors la façon de faire.

Par la suite, nous avons mis en place des VAL particulière, soit la VAL Covid 19, dans laquelle nous faisons remontons les cas, en donnant les références sanitaires. Tout cela demande à être animé et géré, et cela nous a pris du temps avec Mme FOURNIGAULT, y compris pour la médecine du travail, puisqu'en cas de doute, nous sollicitons à la fois la médecine du travail et l'ARS. Les mesures sont liées à l'évolution de la crise et des signalements associés. Par ailleurs, il existe des moyens, tels que la distribution de masques, pour laquelle le service de M. LALLET a été impacté, la distribution de gels hydro-alcooliques, les plexis en agence ou certains bureaux. Tout cela nous a impactés de façon importante, et un certain nombre de projets n'ont pas pu être réalisés en raison de la crise sanitaire – je vous en parlerai après – tels que notamment toutes les informations sécurité que nous avions prévues, ou encore les formations. Nous avons maintenu les formations SST, mais tout a été décalé, en raison de la crise sanitaire.

A chaque fois, le DU, aussi bien lié au risque sécurité qu'au RPS, a été mis à jour, au regard des évolutions transmises par la DG. Je vous rappelle que nous étions classés en P. Aussi, à chaque fois, nous avons mis à jour le document unique dans les agences, en fonction du contexte et de l'évolution de la situation. Je ne sais pas si Mme FOURNIGAULT souhaite ajouter quelque chose par rapport à ce point.

Mme FOURNIGAULT : Concernant l'actualisation des DU RPS sur cette période-là, vous vous souvenez que la trame a été à chaque fois personnalisée, comme le disait Mme EPIPHANE, sur chaque site. Nous avons régionalisé la trame nationale au niveau du risque psychosocial, et chaque site a intégré les actions complémentaires ou innovantes au regard des thématiques.

Mme EPIPHANE : Ensuite, nous avons dans le document la partie évaluation des risques liés au service sécurité et santé des personnes et des biens. Nous y retrouvons un peu le tout-venant, à savoir la mise à jour du D.U avec les 13 risques, puisque Mme FOURNIGAULT met à jour le 14^e risque lié aux RPS. Tous les plans de prévention, en particulier quand des entreprises intervenantes extérieures sont concernées, sont également gérés par le service de M. LALLET, puisque nous gérons les plans de prévention annuels, tels que la société de gardiennage ou de ménage, et le multi-technique. En revanche, les plans de prévention liés aux travaux sont gérés par le service de M. LALLET, qui s'en occupe, et les met en place, pour notamment les différentes interventions.

Par ailleurs, les fiches de signalement, avec le suivi des courriers, les dépôts de plainte avec main courante pour les agences, sont également dans le document.

En ce qui concerne la partie formation des agents, je vous disais que nous avons maintenu la formation SST, même si c'est compliqué, parce que ces formations essentiellement opérationnelles se retrouvent aujourd'hui théoriques, puisque l'on peut moins pratiquer. C'est la raison pour laquelle nous l'avons mise en stand-by. Nous continuons à faire les recyclages, je vous rappelle que c'est tous les 24 mois, parce c'est long, et que nous risquerions de prendre du retard. Si nous ne le faisons pas, nous perdrons

au niveau de notre effectif de personnes, et ce serait dommage de perdre cette dynamique. Nous avons donc maintenu ces formations, et les salariés étaient d'ailleurs présents. Cependant cela s'apparente plus à des formations théoriques que pratiques, étant donné le contexte de la crise sanitaire. C'est la raison pour laquelle j'ai mis en stand-by les formations initiales. Si nous devons les mener en mode Covid, il nous faudrait un mannequin pour deux personnes, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Par ailleurs, nous devons porter des blouses médicales. Au niveau de la logistique associée, c'est très lourd. Aussi pour l'instant, nous ne faisons pas ces formations initiales, tout en maintenant les recyclages.

Concernant la sensibilisation au risque électrique, c'est la même chose. Nous n'avons pas pu en faire beaucoup en 2020, aussi en avons-nous programmé en 2021. Je vous rappelle que cela concerne les membres de l'ELD, les CLI, les CLS sur chaque site, ainsi que les salariés qui possédaient l'ancienne habilitation H0-B0, qui n'existe plus aujourd'hui.

Nous maintenons également la formation à la manipulation des extincteurs. Vous savez qu'elles sont sous traitées et ces formations se passent bien. Elles se déroulent dans un petit véhicule, dans lequel on peut simuler à l'arrière des feux, et les salariés peuvent utiliser les extincteurs. Cela tourne bien, et nous allons le remettre en place.

Nous avons également maintenu l'accueil sécurité des nouveaux arrivants dans les agences, réalisé par les CLS et ELD, et cela fonctionne bien. L'accueil sécurité des DAP et des CLS peut se faire par moment à distance. Nous leur expliquons à distance où se trouvent les équipements, avec le plan de l'agence, et nous leur expliquons ce que nous attendons d'eux en agence. Il est possible de le faire à distance, quand nous n'avons pas d'autre choix.

Les informations sécurité ont été programmées également, parce que nous n'avons pas pu les réaliser. Nous verrons à la fin du 1^{er} trimestre, ou au 2^e semestre, si nous pouvons en faire cette année en présentiel, puisque nous sommes limités à 6 personnes. Nous essaierons de faire une version à distance, pour continuer à inculquer cette dynamique au sein des agences.

Concernant la partie matériels, le suivi des défibrillateurs et celui du contenu des malles de secours sont effectués à chaque visite semestrielle, puisque nous les avons maintenues. Pour information, nous allons devoir changer les électrodes des défibrillateurs, qui auront deux ans d'âge en juillet. La vérification annuelle des extincteurs est effectuée par la Société SAPIAN, cependant ISS possède le contrat national. Par ailleurs, le contrat multi-technique de M. LALLET gère toute la partie désenfumage et incendie, avec DALKIA, qui a des sous-traitants.

En outre, les extincteurs télétravail ont été mis en stand-by cette année, parce que nous attendons le nouvel avenant de l'accord, et que l'information au niveau national nous indique que nous n'aurons plus de dotation d'extincteur pour le télétravail. De vous à moi, je n'ai jamais compris pourquoi Pôle Emploi avait pris cette décision. Nous sommes une des seules entreprises à avoir fait ce choix. Pour moi, il n'y a pas de valeur ajoutée, et heureusement, nous n'en avons pas eu besoin. Inversement, en termes de gestion, c'est très compliqué, je n'y reviendrai pas. Les salariés les ramènent au coup par coup, et c'est très difficile à gérer, y compris par les membres de l'ELD. Aujourd'hui, des personnes sont en télétravail en raison de la crise, et n'ont pas d'extincteurs. Nous pouvons vraiment nous poser la question de sa valeur ajoutée. Nous attendons à ce sujet la position du national. S'il s'avère qu'il n'y aura pas d'extincteurs, nous les rapatrierons tous à la DR, et nous verrons ensuite ce que nous en ferons. Si à l'inverse un extincteur est donné, nous les rapatrierons quand même pour les vérifier, et nous en commanderons d'autres, pour les remettre aux salariés en télétravail. Nous sommes en stand-by sur ce point, et c'est pourquoi nous n'avons pas demandé aux salariés de rapporter les extincteurs télétravail. Nous nous sommes « cantonnés » à la vérification des extincteurs en agence.

Concernant la gestion des alarmes intrusion, en lien avec la société KDS qui en a la maintenance, ainsi que la BRINKS qui s'appelle aujourd'hui SOTEL, cela tourne bien au niveau de la télésurveillance.

Concernant les diagnostics sûreté, il nous en reste 13 à réaliser sur les 57 agences. Cela concerne la police de Caen et celle de l'Eure pour lesquelles nous n'avons pas réussi à établir un contact. Désormais,

nous avons pu en établir un avec les référents sûreté, et la planification commencera en 2021. Sur les 16 agences mentionnées, 3 ont été réalisées sur Caen.

Concernant le contrôle d'accès, vous vous souvenez que nous avons des pratiques différentes, notamment au niveau de la localisation des contrôles d'accès dans les agences. Sur 27-76, dès que nous sortions de la salle d'accueil, nous avons une porte séparative entre la ZLA et les bureaux d'entretien derrière. Ce n'était pas toujours le cas sur 14-50-61, aussi avons-nous voulu harmoniser. Cela a été effectué en partie l'année dernière, mais il reste quelques sites à faire cette année. D'autres ne pourront pas être menés, parce que c'est techniquement trop compliqué, il faudrait revoir l'agence complètement. Certaines agences devront être faites à l'identique. Pour les autres, nous continuerons en 2021, avec l'aide du service de M. LALLET, en ajoutant des portes séparatives, pour mettre un contrôle d'accès entre la ZDA et les bureaux d'entretien derrière. J'attends le retour du budget d'investissement de la DG, pour savoir si nous aurons bien le montant associé, pour continuer à le mettre en place.

Par ailleurs, nous avons parlé lors de la dernière réunion en CSSCT des risques majeurs. La PAF intervient, et nous avons mis en place une procédure. L'objectif consiste à ce qu'à l'issue de la sensibilisation, les agents soient en capacité de nous transmettre la procédure associée à leur agence. Au sein du service sécurité, nous validerons ou modifierons avec eux la procédure. L'objectif consiste à ce qu'un nouveau service soit mis en place au plus tard à la fin du 1^{er} semestre, ou au tout début du 2^e semestre, puisque nous avons demandé cela fin avril, pour tester la procédure. Cela nécessite que nous ayons mis en place au sein du service sécurité les mallettes. Nous en avons commandé une centaine pour les risques majeurs, ainsi que les sifflets, que nous n'avons pas aujourd'hui. Cela signifie qu'au plus tard à la fin du 2^e semestre, un exercice devrait être conduit pour tester les consignes et le matériel associé.

Nous avons également parlé du risque agression lors de la CSSCT ordinaire. Je souhaiterais mettre en place un groupe de travail – nous devions le faire déjà l'année dernière mais étant donné le contexte, nous n'avons pas pu – concernant notamment certaines parties métiers évoqués par Mme HOUEIX la dernière fois, avec des personnes à contacter, les portefeuilles fantômes, etc. Ce groupe de travail réfléchirait sur les ficelles que l'on peut tirer au niveau des axes métier, pour améliorer la gestion de ces agressions, et ce d'autant plus que nous aurons une montée en puissance liée au contexte - non seulement le drame de Valence - mais aussi la montée des incivilités et des conditions précaires des demandeurs d'emploi. Il est urgent que nous mettions en place ce groupe de travail, le plus rapidement possible. Vous nous proposerez des dates, et nous reviendrons vers vous pour le mettre en place.

Je pense avoir fait le tour pour ma partie. Je peux répondre à vos questions concernant toutes ces thématiques.

M. DECOMBLE : Merci Mme EPIPHANE.

Mme ZIATI : J'ai une remarque sur la page 20, sur la partie liée à la crise sanitaire. Il me semble que nous sommes davantage sur du bilan que sur des actions à mener pour 2021. Cela a été fait, ce n'est pas le souci, mais c'est juste pour moi une histoire de positionnement. Je ne sais pas si je suis claire.

Mme EPIPHANE : Oui. Honnêtement, je ne connais pas le futur de cette crise. Lors de la dernière audio des référents sanitaires de mardi, ils ont abordé la vaccination, ce genre de choses. Au moment où nous avons fait le PPR, nous n'avions pas les éléments. Nous avons mis en place les gestes barrière, les gels, les masques, le désinfectant, même si ce n'est plus du DuoTex, le nom a changé, mais c'est la même chose. Il est difficile de construire le PPR sans savoir comment la crise va évoluer, je ne sais pas si tu comprends ce que je veux dire.

Mme ZIATI : Tout à fait. Je serais bien en peine de proposer des mesures. Il existe une incertitude pour tout le monde, clairement. Je ne demande pas des mesures sur la crise sanitaire, parce que nous ne savons pas comment cette crise va évoluer. Simplement, cette page concerne des éléments de bilan plus que des mesures. Faire une partie PPR 2021 sur cet item-là est compliqué.

Mme EPIPHANE : Tout ce qui est inscrit sur cette page 21 concerne quand même l'actualité de 2021 aujourd'hui.

Mme FOURNIGAULT : C'est ce que je voulais compléter. Ces actions seront menées en 2021.

M. DECOMBLE : Nous avons peut-être par erreur parlé au passé sur cette page. La première phrase stipule « *les mesures prises ont été mises en place en s'adaptant à l'évolution de la situation* » alors que ce serait davantage « *sont mises en place en s'adaptant à l'évolution de la situation et des décisions gouvernementales et successives.* » C'est bien au quotidien que les équipes de Mme EPIPHANE et de Mme FOURNIGAULT suivent la BAL Covid, indiquent quelles sont les mesures à prendre pour isoler les personnes, orienter, désinfecter, mettre en télétravail, accompagner les managers. L'animation des réseaux des référents sanitaires reste une actualité de la semaine, puisque c'était mardi, tout comme l'accompagnement des managers en fonction des besoins exprimés. Mme FOURNIGAULT avait proposé des webinaires sur le management en situation de crise, il s'agit bien d'une actualité, et cela a commencé le 3 mars.

Mme FOURNIGAULT : Les 3, 9 et 10 mars. Je ferai une petite évaluation, puis je renverrai les documents supports aux managers.

M. DECOMBLE : 50 managers se sont inscrits. L'accompagnement des managers en fonction des besoins exprimés comporte notamment ce type d'actions, qui trouve une actualité dans la semaine, le 3, 9 et 10 mars. En outre, concernant les échanges avec les interlocuteurs externes, nous pouvons peut-être dire un mot sur la vaccination, qui constituera une actualité pour les collègues de plus de 50 ans qui présentent des facteurs de comorbidité. Nous sommes en train de faire l'état des lieux de l'offre de service de l'ensemble des services de santé au travail. Mme FOURNIGAULT voudra peut-être en dire un mot.

Mme FOURNIGAULT : Il nous manque encore un ou deux organismes, sachant qu'ils peuvent s'organiser différemment, afin que nous puissions avoir l'exhaustivité de leur offre, qui peut différer d'un territoire ou d'un organisme à un autre. Concernant les CTST, il s'agit d'envoyer un mail à l'ensemble des managers, par territoire, et par SST. Certains ont mis en place des affiches, d'autres sur le site web ont proposé des prises de rendez-vous. Cela diffère selon les services de santé au travail. Par conséquent, un mail sera envoyé, par territoire, au plus tôt en fin de semaine et au plus tard en début de semaine prochaine, pour que nous ayons l'ensemble des informations.

M. DECOMBLE : Nous pourrions tout à fait vous transmettre les offres de services.

Mme FOURNIGAULT : Tout à fait, et en prenant la précaution qu'eux-mêmes nous indiquent. Je pense à la DESTI et la (inaudible 00 :19 :49) sur le territoire de Caen, dont la première offre de service va bouger.

M. DECOMBLE : Il est évident que la vaccination est conditionnée au nombre de vaccins. Notre rôle consiste à pousser l'information sur les modalités retenues par le service de santé au travail. Bien sûr, c'est dans la relation entre le service de santé et l'agent que les situations se gèreront, puisque nous n'avons pas à obtenir les informations sur la santé ou les pathologies dont souffriraient certains de nos collègues. Nous devons donc pousser l'information, et pour être transparent à ce sujet, nous sommes également en attente des modalités de gestion RH associées à cette vaccination.

M. DOUBLET : Ce n'est toujours pas retombé du national ?

M. DECOMBLE : Non, c'est l'information qui nous manque. Aujourd'hui, nous faisons un travail d'inventaire des services proposés, chacun à géométrie variable. Nous communiquerons à ce sujet, et dans les éléments de communication, nous avons besoin des modalités de la gestion RH associée pour les collègues qui seraient très concernés.

Mme FOURNIGAULT : Si nous envoyons le mail sans l'information technique, nous risquons d'avoir de nombreuses questions.

M. DECOMBLE : J'ai vu qu'un SST disait que c'était tel jour, à telle heure. Par conséquent, il faut être assez clair sur les modalités.

M. DOUBLET : Je vous rassure, on a déjà les questions.

M. DECOMBLE : Nous aussi.

Mme HOUEIX : J'ai une question sur le plan de prévention, au sujet des mesures sur la crise sanitaire. Je partage ce qui a été dit, nous ne savons pas comment cela évoluera. Pour autant, nous avons été confrontés sur le premier confinement à des situations auxquelles nous ne nous attendions pas, pour lesquelles les syndicats ont été fortement sollicités. Nous vous avons fait parvenir nos demandes concernant la violence domestique. Je me demandais si dans ce plan de prévention, nous ne pouvions pas inscrire une démarche par rapport à ce phénomène, qui existe partout en situation de confinement, ainsi que pour le stress et la perte de sens occasionné par les salariés qui se sont retrouvés en télétravail, sans jamais y avoir été auparavant, et qui n'arrivaient pas à gérer.

Nous avons également constaté le manque de lien avec les équipes de direction locales, parce qu'elles aussi se sont retrouvées à une forme de management totalement nouveau et différent. Je trouve dommage que cela n'apparaisse pas plus sur le plan de prévention. Par ailleurs, concernant ce dernier, nous avons assisté à une montée en puissance sur les sites de l'incompréhension, parce que je pense que la déclinaison n'a pas été comprise. Comme la vaccination des plus de 50 ans n'a pas débuté, ils ont pris cela pour une vaccination obligatoire de la part de l'établissement. Il va falloir communiquer clairement, la vaccination n'étant pas obligatoire. Il s'agit d'une démarche personnelle, et confidentielle.

M. DECOMBLE : Vous avez tout à fait raison de le préciser. Le volontariat marche aussi pour le service de santé. Il est indiqué que ce dernier doit être volontaire, et par ailleurs, la vaccination reste en France basée sur le principe du volontariat. Il est donc important de communiquer sur ces points-là, ainsi que sur le rôle de l'employeur et de la confidentialité des informations sur la santé.

Mme HOUEIX : Il y a eu une confusion. Les agents ont confondu ce qui avait été dit sur la médecine du travail et leurs démarches à eux.

Mme FOURNIGAULT : La partie risque psychosocial recense notamment tout ce qui est lié à l'environnement personnel, dont les violences conjugales. Suite à une réunion RP, nous avons préparé une fiche mémo agent, qui recense un certain nombre de dispositifs mobilisables – outre les services en interne évidemment rappelés sur cette thématique, ainsi que sur d'autres – concernant la santé, les violences conjugales et familiales, avec les numéros, les associations, les appuis en interne et en externe, jusqu'aux problématiques financières, avec le site de la mutuelle Malakoff. Nous avons répertorié sur une fiche mémo de deux pages pour les agents un ensemble d'informations que nous souhaitons communiquer à ce sujet.

M. DECOMBLE : Nous pouvons tout à fait le faire apparaître dans le PPR. Cela fait partie des actions.

Mme LEFEBVRE : Je trouve intéressant ce document. Tu disais Catherine que vous les avez construits avec les RP ?

Mme FOURNIGAULT : C'est dans le cadre d'une réunion RP à la DR de Rouen où j'étais conviée par Sébastien. Des questions ont été posées à ce sujet, et nous avons acté que j'allais leur proposer une fiche mémo pour les agents, reprenant l'ensemble des dispositifs sur ces points-là, qui avaient pu être accentués et exacerbés dans le cadre de la crise sanitaire et du télétravail massif, afin que les agents, au domicile ou sur site, puissent disposer d'une information pratique. Où puis-je trouver l'info, en externe et en interne ?

Mme LEFEBVRE : Je trouve que c'est bien, mais c'est dommage. Nous en avons déjà parlé. Il est important que les élus puissent avoir le retour en amont de ces réunions, pour que nous puissions interagir. C'est quelque chose d'intéressant, et je regrette que la Commission CSSCT n'ait pas été

informée de cela, nous aurions pu y contribuer en échange avec toi. Cela fait partie de nos missions. Nous devons travailler davantage en interaction sur ces sujets.

Mme FOURNIGAULT : Vous ne partagez pas les questions des RP ?

Mme LEFEBVRE : C'est notre difficulté. Nous avons dit qu'avant d'émettre ces informations sur l'intranet, il fallait avoir un retour des élus. C'est important, et je continue à le demander à Damien, pour l'inciter à le mettre en place. C'est essentiel pour le bon déroulement de nos missions.

Mme FOURNIGAULT : Pour finir sur la fiche mémo - je ne pensais pas que ça porterait à débat – j'ai fait une proposition dans le cadre de cette invitation à une réunion RP. Il me semblait intéressant que la direction puisse partager et avoir l'appui du service QVT, ou d'un autre service. J'ai renvoyé cette fiche aux collègues RP qui participaient à la réunion pour avoir leur retour et leur validation. Voilà comment cela s'est fait. Je trouvais la démarche intéressante. Nous en avons déjà parlé en CSSCT.

Mme LEFEBVRE : Je trouve la démarche intéressante, mais nous devrions être associés. Nous aimerions bien savoir ce que contient cette fiche mémo. Je trouve que la démarche est bonne, mais je regrette qu'en l'absence d'interaction et d'échange, nous n'ayons pas eu accès à cette fiche. Cela aurait été intéressant de connaître vos propositions, sans avoir connaissance des contenus.

M. DECOMBLE : Pour apporter un regard sur la façon dont cela a été conduit, je trouve que nous avons là une illustration de la direction qui joue le jeu du dialogue social de proximité. Mme FOURNIGAULT se déplace en proximité pour répondre à des questions des représentants du personnel, elle entend un certain nombre de choses, et décide de travailler sur le sujet. Par la suite, elle fait un retour aux interlocuteurs qui se sont exprimés, avec réactivité, produisant un travail. J'entends vos remarques, mais c'est à valoriser. Si nous voulons travailler dans le dialogue social, cette dimension doit être prise en compte et il faut la faire vivre avec les RP, lorsque ces derniers font des propositions qui peuvent alimenter la politique de prévention. C'est un premier point.

Le second point concerne l'articulation entre les représentants de proximité qui vivent localement un certain nombre de problématiques qui nous sont remontées, et la compilation de l'ensemble. La CSSCT a un rôle en effet de consolidation des travaux, des propositions, des alertes des RP. Je vous disais la dernière fois que nous allons mener un travail sur les inspections de coordination. Nous avons ce travail de coordination à effectuer auprès des managers et des représentants de la direction, cependant je ne me sens pas non plus complètement responsable de la totalité de la coordination à mettre en place. Je vous disais que j'avais besoin de lisibilité sur les dates pour lesquelles nous organiserons cet échange entre vous et les RP. Cela me paraît vraiment important, parce que vous pourrez partager ces points avec eux, et vous coordonner ensemble. Je ne serai pas présent. Nous avons mis en place des espaces pour partager l'information, c'est à vous de créer les canaux, ce qui n'exclut pas la communication de la fiche dont parlait Mme FOURNIGAULT en votre direction. Pour autant, il est important que ces dates me soient communiquées, pour accompagner les interlocuteurs de direction, qui sont un peu le point de départ, afin de construire le calendrier des inspections et des interactions. J'ai entendu deux fois mon nom, et nous agissons, Mme FOURNIGAULT, Mme CARON, moi-même, ainsi que les représentants de cette articulation, mais je ne me sens pas responsable. Il nous faut travailler de concert à ce sujet. C'est d'ailleurs une proposition que vous aviez faite, et qui a été acceptée.

Mme LEFEBVRE : Je me permets de te répondre par rapport à cela. Tu es le directeur des relations sociales, et dans ce cadre-là, je ne veux pas minimiser inutilement les rapports entre les RP et les commissions CSSCT. Il faut que tu puisses reconnaître qu'il existe un réel problème entre l'articulation et les retours entre RP et élus CSE aux commissions CSSCT. Ce n'est pas uniquement un problème de dates ou de planification entre RP et CSSCT. Aujourd'hui, cela ne fonctionne pas. Nous n'avons aucun retour avant de mettre les informations sur internet, alors que ce serait très intéressant pour nous d'en avoir sur ces réunions-là, pour que nous puissions travailler davantage en synergie. Aujourd'hui, nous n'avons pas réussi à le mettre en place depuis les élections. Je m'adresse à toi parce que c'est toi qui en est le représentant.

M. DECOMBLE : Je n'ai pas de souci pour prendre ma part. Ce n'est pas de la rhétorique, il s'agit vraiment de la construction que nous imaginons. Nous devons être au clair sur les intentions de chacun. J'avais compris que vous vouliez rencontrer les RP par territoire pour vous coordonner avec eux, et vous m'aviez demandé si vous pouviez organiser ce temps de rencontre. Je pense que dans ce temps imparti, cette question de l'articulation sera intégrée, au-delà des inspections.

Mme LEFEBVRE : Tu le réduis aux RP, mais cela concerne aussi la question des élus CSE. Je te parle dans la globalité. C'est un exemple d'une démarche intéressante que Mme FOURNIGAULT proposait, et c'est très bien. Cependant comme nous n'avons pas de retours, ni des RP, ni des élus CSE, cela donne des éléments très fragmentés, sans cohésion. C'est ce que je trouve dommage. Je laisse la parole.

Mme HOUEIX : J'ai une petite précision à apporter en ce qui concerne la fiche mémo. Je suis assez d'accord pour qu'il y ait une reconnaissance du travail, et que cela figure au PPR. Je partage ce que Mme LEFEBVRE a indiqué par rapport à l'association CSSCT. Il existe un problème d'articulation, nous n'y reviendrons pas. Concernant la fiche mémo, une demande du terrain indiquait que nous ne devrions pas avoir de numéro vert. Pour donner un exemple concret, nous avons des numéros de dispositifs locaux, des associations, comme CIDFF à Lisieux, dont nous pourrions au moins donner les coordonnées officielles, afin que les personnes puissent se mettre en rapport avec eux, plutôt que des numéros verts, qui sont un peu rédhitoires pour eux. C'est une alerte, comme je n'ai pas eu connaissance de la fiche mémo, donc je ne sais pas si cela a été pris en compte. Quand il s'agit du local, les personnes demandent réellement du local et des interlocuteurs qui appartiennent à leur bassin. Je ne sais pas si je me fais bien comprendre.

Mme FOURNIGAULT : En fonction des thématiques, sont inscrits sur la fiche à la fois des numéros verts et des contacts directs sur le site web, ou d'autres types de numéros. Je vérifierai à nouveau pour voir si je peux compléter, mais les deux existent. Par ailleurs, c'est une fiche qui reste globale. Par conséquent, j'entends qu'il y aurait un travail à mener territoire par territoire, de façon plus poussée. Pourquoi pas ? Nous pouvons aussi nous y mettre. La fiche est globale, afin de servir l'ensemble des agents. J'ai eu le retour des deux RP, et cela leur convenait, mais je prends la remarque, potentiellement, de pousser un peu plus loin la personnalisation des contacts sur certains thématiques, peut-être en Mme HOUEIX, afin que la fiche reste synthétique et pratico-pratique. Cependant nous pouvons peut-être aller fouiller territoire par territoire pour compléter.

M. DECOMBLE : Avez-vous d'autres remarques sur le champ sécurité ?

Mme ZIATI : Concernant la prévention du risque agression, un changement de logiciel – même si lorsque Lisa sera remplacée, nous en serons tous ravis – ne constitue pas vraiment une mesure de prévention. Certes, le groupe de travail va se mettre en place, mais nous n'avons pas encore de mesures concrètes. Il y a également une demande de CSE extraordinaire pour laquelle nous n'avons pas à ce jour de réponse, ni de date. Faut-il vraiment l'indiquer à cet endroit-là ? Devons-nous l'étayer un peu, même si rien de concret n'est à l'ordre du jour, mais au moins indiquer l'intention de travailler sur le sujet ? Je ne sais pas, c'est ouvert.

Mme EPIPHANE : C'est en page 25 : « *élaboration au groupe de travail CSE- CSSCT d'une fiche pratique afin de partager les bonnes pratiques.* » Tu veux qu'on aille plus loin ? Comment voudrais-tu le tourner ?

Mme ZIATI : Devons-nous formaliser davantage en amont l'objectif du groupe de travail ? Pour moi, même si cela concerne la partie sécurité, comme on touche aussi potentiellement à l'organisation du travail, je ne sais pas si l'endroit est pertinent.

Mme EPIPHANE : Je pense qu'il y a deux axes. C'est ce que nous avons discuté ensemble. D'une part, il y a la rédaction d'une fiche pratique sur les bonnes pratiques en agence qui peuvent être mises en place, et d'autre part, la partie investigation, qui peut-être ne ressort pas suffisamment dans la phrase « *investigation pour trouver des pistes de solutions pour limiter le nombre de signalements sur les actes métiers.* » Est-ce là-dessus que tu souhaitais aller ?

Mme ZIATI : Pour moi, il s'agissait d'analyser les fiches, voir quels sont les motifs d'agression, et faire des propositions une fois l'analyse faite. Nous ne pourrions pas agir sur certains points, s'il n'y a pas d'éléments déclencheurs plus concrets. Cependant, il existe peut-être des situations sur lesquelles nous pouvons agir en amont. Tout ce que nous recueillons au sujet de la sécurité, et qui est descendu pour le moment de la DG, réside dans le renforcement des signalements, et les réactions post-agressions. C'est bien, ce n'est pas la question. Il faut en effet que cela soit renforcé et mis en place, cependant cela ne suffit pas, puisque cela ne prévient pas les événements. Nous ne pourrions pas tout prévenir, bien sûr. Tout n'est pas maîtrisable, mais peut-être que suite à l'analyse, nous nous rendrons compte que nous pouvons agir sur certains points. Pour moi, nous devons être en capacité de faire le lien avec d'autres services, sur des process, par exemple.

Mme EPIPHANE : Je te propose d'indiquer à la dernière phrase : « *élaboration d'un groupe de travail CSE-CSSCT afin :*

- *D'investiguer les fiches de signalement et de trouver des axes d'amélioration possibles pour les éviter ;*
- *Rédaction d'une fiche pratique prévention des agressions, afin de partager les bonnes pratiques de prévention des agressions en agence ».* Est-ce que ça te convient ?

Mme ZIATI : Tout à fait.

Mme EPIPHANE : Est-ce que M. DECOMBLE ou Mme CARON pourront intégrer les modifications ?

M. DECOMBLE : « *D'investiguer les fiches de signalement et de trouver des axes d'amélioration possibles pour les éviter. »*, et : « *Rédaction d'une fiche pratique.* »

Mme LEFEBVRE : Mme EPIPHANE avait indiqué un groupe de travail entre CSE et CSSCT.

Mme EPIPHANE : Oui.

M. DECOMBLE : Je pense qu'il faut indiquer CSSCT.

Mme EPIPHANE : D'accord. Mettons uniquement CSSCT, avec les personnes qui souhaitent participer. Mme LEFEBVRE me proposera des dates, et nous le mettrons en place avec vous.

Par ailleurs, j'en profite pour corriger ce que j'avais dit lors de la dernière CSSCT. La DG nous avait parlé d'un numéro pour les menaces de suicide des DE. Or cela n'a rien à voir, c'est un numéro du gouvernement, 0 800 130 000 de mémoire, lié aux questions non médicales par rapport au coronavirus. Abandonnez cela. La DG nous transmet ce numéro pour les demandeurs d'emploi qui seraient angoissés par rapport au covid, mais c'est uniquement un numéro du gouvernement.

Mme LEFEBVRE : Il faudrait peut-être faire un mémo des numéros verts, parce qu'on va finir par s'y perdre. C'était une boutade.

M. DECOMBLE : J'ai bien noté les modifications précitées.

Mme EPIPHANE : Et nous mettrons uniquement CSSCT.

M. DECOMBLE : Avez-vous d'autres remarques ?

Mme ZIATI : Uniquement sur la sécurité ?

M. DECOMBLE : Oui, si vous en êtes d'accord. Nous avons balayé les trois parties, nous pourrions donc dire que nous avons traité les uns et les autres l'ensemble des points présents dans le document.

Mme ZIATI : Comme il est mentionné la prévention du risque biologique et psychosocial dans le cadre du contexte de crise sanitaire, pourrait-on envisager une action par rapport au respect de la note RH sur le télétravail ?

M. DECOMBLE : Oui, évidemment, et nous le faisons en flux. Le télétravail fait partie des principes d'organisation. Des rappels en Codir ont été effectués mardi. Karine MEININGER est allée en DT 1450 hier, et de mémoire, nous avons partagé le point évoqué en CSSCT sur le sujet, afin qu'il soit bien rappelé. C'est effectivement un élément important, et les dispositions de la note RH peuvent tout à fait être rappelées.

Mme ZIATI : Il ne s'agirait pas de rappeler les modalités de la note RH, mais plutôt de questionner comment nous allons nous assurer dans les mois à venir, puisque nous sommes dans cet objectif, que les consignes sanitaires puissent réellement être appliquées et respectées. C'est dans ce sens-là.

Il est vrai que nous échangeons beaucoup sur ce sujet depuis ces dernières semaines. Nous en avons discuté encore lundi, puisque nous avons constaté que les chiffres de télétravail étaient en baisse sur la semaine 7. C'est à confirmer comme évolution, mais nous avons toutefois observé une baisse de la mobilisation dans le télétravail. Je sais en outre que cet après-midi, de nombreux agents sont présents sur les sites, par rapport aux ateliers d'intelligence collective demandés par la DR. Par conséquent, comment allons-nous éviter les chiffres tels que ceux de la semaine 7 ?

M. DECOMBLE : Aujourd'hui, nous passons par les instances de gouvernance, qui sont présentes à tous les niveaux, régionaux, territoriaux, ou locaux. Les messages et cadrages sont portés dans ce cadre.

Mme ZIATI : Certes, mais puisque nous constatons un relâchement et que le télétravail n'est pas à la hauteur de ce qu'il devrait être, nous pouvons peut-être nous interroger sur les possibilités de faire autrement.

M. DECOMBLE : C'est ce que je vous disais. Par exemple, quand une directrice régionale vient en réunion CDT, elle nous en rappelle les attendus. Nous devons aussi prendre en compte que les indications au travers de ces chiffres reflètent les taux de connexions. Clairement, ces rappels ont été exprimés. Quand je vous disais qu'un point avait été fait, dans les remontées de la CSSCT de lundi auprès de la DR et de Henri GODENNE, cette question du télétravail auquel nous devons être attentifs était présente. Nous savons que le virus circule encore activement sur certains territoires, avec des consignes claires de la note RH, ainsi que le taux de contagiosité plus important des variants.

Par ailleurs, pour donner un peu d'éléments concrets – puisque plusieurs fois vous avez regretté ce manque de concret – je vous propose de mentionner également sur cette page des éléments de vaccination. Cela fera partie d'une action en 2021, en termes d'information du personnel. Nous pourrions rajouter la fiche dont parlait Mme FOURNIGAULT, ainsi que peut-être les webinaires managers.

Mme FOURNIGAULT : Oui. Nous pouvons l'intégrer là, sachant que ce sont des actions qui possèdent des répercussions transverses. Manager en situation de crise implique des bonnes pratiques, des concepts et des thématiques qui pourront être utilisés dans des temps plus heureux.

M. DECOMBLE : Certes, mais cela a quand même un lien avec la crise sanitaire.

Mme LEFEBVRE : Je voulais intervenir. Certains points sont plutôt sur les RPS, mais ils sont aussi en lien avec la crise sanitaire. Concernant l'accompagnement des managers, vous avez déjà évoqué les webinaires, mais aujourd'hui, on n'arrête pas de dire que les audios sont « à gogo », que la charge mentale est énorme, parce que nous en avons tout le temps, sans respecter les autres activités que nous devons mettre en place. La charge mentale est imposée par la DR et les managers, et elle est énorme. Ils n'ont pas le temps nécessaire pour pouvoir faire les activités du quotidien. C'est également lié à la crise sanitaire. Je ne sais pas quelles actions nous pourrions mettre en place, mais je souhaite aller au-delà des webinaires, réfléchir à comment nous pourrions privilégier ou prioriser ces audios pour que les managers aujourd'hui ne se retrouvent pas dans cette actualité. Je souhaitais quelque chose dans ce sens.

Mme ZIATI : Je me permets de compléter, car j'ai la même alerte, et la même proposition. Je pense qu'il faudrait se poser la question de l'articulation entre les différents services. Concernant les différents témoignages que j'ai reçus (coupure son).

M. DECOMBLE : Vous disiez travailler cet axe en transverse entre les différents services, avant ma coupure.

Mme ZIATI : Oui. Les managers remontent qu'on leur positionne des audios qui n'ont plus lieu d'être, ou des services qui proposent des audios en simultané. L'harmonisation entre DR et DP pose problème également, et/ou entre services. Peut-être que l'axe de prévention pourrait s'effectuer aussi dans ce sens.

Mme LEFEBVRE : Dans le cas des audios, comme le manager n'a pas une vision globale, il a des services qui proposent de l'audio, alors que la personne est déjà inscrite sur d'autres. Par ailleurs, certains audios invitent tout le monde, et par la suite, les participants trouvent que cela n'a pas beaucoup de sens, alors qu'ils ont d'autres choses à faire. La première partie consisterait à prioriser, puis à articuler les services entre eux, et enfin, respecter les accords ATT. En d'autres termes, cela signifie ne pas positionner des audios en fin de journée, ou très tôt, avec une anticipation minimale. On ne peut pas proposer un audio sur la mise en place dans les trois jours. Le planning est déjà rempli avec d'autres audios peut-être. La question de la temporalité et de l'articulation entre les services, ainsi que la priorisation, est importante. Qu'est-ce qui est prioritaire ? L'objectif consiste à ne pas submerger les managers avec une charge mentale conséquente. C'est valable également pour la DG.

M. DECOMBLE : Effectivement. Je note le point. C'est un large sujet, qui concerne l'ensemble des services de la DR, la DT, et tous ceux qui peuvent être amenés de bonne volonté à accompagner un sujet, mais qui, sans articulation, peuvent créer pour le destinataire final plus de désorganisation qu'autre chose.

Mme LEFEBVRE : Et pour faire le lien avec le point discuté précédemment, il est vrai que les salariés en télétravail ont moins de contacts, et le manager n'a pas le temps de faire les comptes rendus des réunions, ou de faire leur job, soit le management des équipes sur le terrain, parce qu'ils n'ont pas le temps.

M. DECOMBLE : Vous mentionniez des audios qui n'ont pas lieu d'être. Auriez-vous un exemple pour illustrer le propos ? Ce n'est pas de la contradiction.

Mme LEFEBVRE : Récemment, il y a eu un audio programmé sur le booster, dans un timing assez court. Il y en a d'autres, avec le service formation, et d'autres organismes. En d'autres termes, il n'y a pas de concertation entre les différents services. On peut trouver de nombreux exemples. C'est un constat des managers à tous les niveaux, je le précise.

Mme ZIATI : D'ailleurs, cette histoire de booster est très mal vécue. Je ne sais pas quel était l'objectif de départ, mais c'est complètement contre-productif. Par exemple, nous avons eu un audio manager avec agent. Nous leur avons demandé de participer au booster, en préparation de la réunion de cet après-midi. Les agents ont eu l'impression qu'on allait leur apprendre à faire leur travail, parce qu'ils ne le feraient pas correctement. On vous explique comment prescrire une TMSMP. C'est à contre-emploi par rapport à l'objectif de départ. C'est un exemple parmi beaucoup d'autres.

Mme LEFEBVRE : Je complète, car actuellement nous sommes dans le temps des EPA. De nombreux managers m'ont fait remonter qu'ils ont une pression pour faire des EPA, alors qu'ils rencontrent une réelle difficulté pour trouver du temps, entre les audios, et la mise en place des EPA. C'est un exemple de la charge des managers, qui doivent jongler avec cela. C'est compliqué. La charge mentale est énorme, et vous allez épuiser les personnes. Vous aurez beaucoup d'arrêts maladies. Ils n'en peuvent plus.

M. DECOMBLE : C'est un point important sur cette question. Avez-vous d'autres expressions de la CFDT ou du SNU ?

Mme LEFEBVRE : Je précise que nous ne sommes pas CFDT ou SNU, nous sommes les élus de la commission CSSCT. Je préfère que tu continues de cette façon.

M. DECOMBLE : Vous comprenez ma démarche ? C'est pour avoir l'ensemble des expressions, c'est tout.

Mme LEFEBVRE : Oui, mais nous devons parler des membres, et pas des étiquettes syndicales. Nous avons réussi à avoir le collectif...

M. DECOMBLE : Je suis désolé, je n'arrive pas à prendre les notes et à suivre les demandes de conversations en même temps.

Mme HOUEIX : Je partage l'analyse. Nous sommes toutes et tous d'accord sur le sujet au niveau de la CSSCT. Pour donner un autre exemple, nous voyons de plus en plus de responsables d'équipes qui continuent à travailler après avoir débadgé. Nous constatons également concernant les risques RPS qu'une majorité d'agents et encadrants ne se projettent plus dans leur avenir à Pôle Emploi. Il faut aussi le prendre en compte. Ils sont tellement compressés et pressés comme des citrons, pour une plus-value pas très évidente. J'alerte aussi par rapport aux encadrants, parce qu'ils s'y perdent dans les demandes. Peut-être que notre nouvelle directrice régionale impulsera une dynamique différente. Nous l'espérons. Je ne sais pas quand elle sera présente en instance.

M. DECOMBLE : Au prochain CSE, c'est sûr.

Mme HOUEIX : Entendu.

Mme ZIATI : Pas en CSSCT ? Elle pourrait se présenter, puisqu'elle reste la Présidente de la commission.

M. DECOMBLE : Je note la demande.

Mme HOUEIX : Mme ZIATI et Mme LEFEBVRE ont bien établi qu'une impulsion est donnée au niveau de la direction régionale. Nous constatons bien que des dysfonctionnements existent, que l'harmonisation sur les territoires ne se fait pas non plus. Les encadrants n'ont plus le temps de travailler aux partages de bonnes pratiques. Je pense qu'une réflexion est à conduire non pas sur la quantité, mais sur la qualité, qui permettrait aux salariés de travailler dans de meilleures conditions, et d'obtenir peut-être des résultats bien meilleurs que ce que nous connaissons. Actuellement, c'est un gros rouleau compresseur pour tout le monde. Nous en avons l'exemple avec l'intranet. On n'a même pas le temps de lire ce qui y figure, entre les différentes évolutions. C'est vraiment extrêmement difficile, surtout sur une situation dégradée comme nous l'avons connue. On dirait qu'actuellement, aucune prise en compte de cet état de fait n'est effectuée, les exigences restent les mêmes. L'alerte concerne aussi les encadrants qui sont pour certains borderline.

M. DECOMBLE : Merci Mme HOUEIX. Concernant les rencontres, des échanges auront lieu la semaine prochaine avec les différentes organisations syndicales et la directrice régionale, ainsi que le CSE. C'est ce qui est prévu dans le timing. J'ai noté votre demande, et je la lui relayerai. Considérons-nous que nous avons terminé sur la partie sécurité ?

Mme EPIPHANE : Je voudrais préciser que j'ai modifié le tableau sur les fiches de signalements. J'ai transmis hier le tableau de synthèse à Mme CARON.

M. DECOMBLE : Sur les 93.

Mme EPIPHANE : Oui. Si tu peux le transmettre au CSSCT, comme cela, nous serons à jour.

Mme LEFEBVRE : Je voulais poser une question, mais je pense que tu as déjà répondu. Au niveau de la responsabilité de la direction, est-ce que nous ne pourrions pas trouver un moyen pour transmettre les informations aux membres ? Aujourd'hui, le fait que les membres de la commission CSSCT pour la grande majorité n'aient pas accès aux fiches de signalements ou RPS représente un problème. Répondre

que chaque OS doit transmettre ces éléments est une façon pour moi d'essayer de se dédouaner de la responsabilité de l'employeur. Ne pouvons-nous pas réfléchir à autre chose ? Avoir peut-être un petit résumé et l'envoyer aux élus qui n'ont pas d'accès ? Ou bien mettre quelque chose dans le PPR dans ce sens ? Pour nous, c'est des irritants. Moi, j'ai un accès, je n'ai pas de problème, mais je pense que pour ceux qui ne l'ont pas, c'est un manque de moyens alloués pour bien exercer leur activité.

M. DECOMBLE : Ce n'est pas la première fois que nous avons cet échange. Nous en avons discuté à de nombreuses reprises, et notamment quand nous avons parlé du règlement intérieur. Je crois que nous l'avons finalisé fin novembre.

Mme CARON peut nous en rappeler le contenu précisément. Il me semble que nous avons convenu d'un entre-deux, et que nous transmettions une synthèse.

Mme CARON : C'est cela. Nous transmettons à tous les membres de la CSSCT une extraction mensuelle de tous les fichiers RPS sous Lisa.

M. DECOMBLE : La position nationale indiquait n'autoriser aucun accès à Lisa pour les membres suppléants du CSE. Par suite de vos demandes sur le sujet, la transmission réalisée lors de la dernière CSSCT ordinaire a relevé la transmission de cette synthèse. Nous la faisons, et nous vous la transmettons.

Mme THAFOURNEL : Qu'entend-on exactement par synthèse ?

M. DECOMBLE : Il s'agit de ce qui vous a été transmis lors de la dernière CSSCT ordinaire.

Mme THAFOURNEL : Soit le nombre de fiches.

Mme CARON : C'est le petit tableau avec le numéro des fiches, le motif lié à la fiche mal-être professionnel ou autre.

Mme THAFOURNEL : Ce sont les fiches RPS, pas celles de signalement.

Mme CARON : Oui, ce sont les fiches de signalement RPS.

Mme THAFOURNEL : Mme LEFEBVRE demande des fiches de signalements.

Mme CARON : Nous transmettons le tableau de suivi des fiches de signalements avec la périodicité trimestrielle, comme nous en avons convenu dans le RI.

Mme THAFOURNEL : Par conséquent, hormis le fait d'aller demander les extractions Lisa aux collègues, nous ne pouvons pas obtenir l'information.

M. DECOMBLE : Clairement, il s'agit d'un point sur lequel nous avons déjà échangé. Je ne sais plus combien de réunions nous avons eues sur le RI. Je ne peux pas ouvrir les habilitations pour le CSE suppléant. Je ne peux pas le faire. Au regard des demandes que vous formalisiez, et que je peux comprendre, j'ai convenu avec la DG la transmission d'éléments de synthèse, mais je ne peux pas aller au-delà. Nous avons créé des espaces partagés pour le faire entre vous, mais je ne peux pas aller plus loin.

Mme HOUEIX : Il faudra peut-être modifier le RI lorsque l'outil remplaçant Lisa arrivera.

M. DECOMBLE : Je n'ai pas de visibilité. Orlane, sais-tu quand il est annoncé ?

Mme EPIPHANE : Fin 2021. Ils prévoient d'autres éléments dans cet outil. L'année dernière, un appel d'offres avait déjà été effectué, et ils en avaient retenu certaines. Je ne comprenais pas pourquoi cela mettait autant de temps. Mardi, nous avons une audio des responsables régionaux sécurité, et lorsque j'ai posé la question, on m'a répondu que d'autres éléments y seraient intégrés, pas nécessairement liés à la sécurité, mais à la maîtrise des risques. On nous dit fin d'année, je ne sais pas trop. Pour moi, ce sera 2022, puisque les documents uniques fin 2021 seront faits sous Lisa. Cependant même s'ils

changent d'outil, je n'ai pas la confirmation qu'ils donneront plus d'habilitations, et le problème est là, parce qu'en plus de vous, j'aimerais bien que les DT et DTD figurent dans les habilitations. Aujourd'hui, on nous dit que ce n'est pas possible. J'espère qu'ils en ont tenu compte, parce que cela pose problème dans toutes les régions, néanmoins je ne sais pas ce qui en ressortira.

M. DECOMBLE : Aujourd'hui, c'est la dernière séquence sur le PPR que nous faisons en CSSCT, avant de passer sur le CSE. Nous verrons potentiellement ce qui sera à l'ordre du jour du CSE de mars avec Madame MACE, mais ce sujet pourra être abordé. Avez-vous des éléments particuliers que vous souhaitez mettre en avant par rapport aux modifications que nous avons apportées mardi sur le PPR ?

Mme ZIATI : En termes de méthode, est-ce que l'on pourrait reprendre le début du document ?

M. DECOMBLE : Nous accueillons M. LALLET qui vient d'arriver.

M. LALLET : Oui. J'étais sur un chantier ce matin, parce que vous ne le savez peut-être pas, mais les chantiers ne se passent pas toujours comme prévu.

M. DECOMBLE : Nous avons fini la partie sécurité. Nous avons renvoyé une nouvelle version du PPR mardi, en tenant compte des échanges précédents, et nous repartons sur ces actualisations.

M. LALLET : J'ai regardé le document. Je n'ai pas vu de grandes modifications par rapport à mon périmètre, mais je suis là.

M. DECOMBLE : Effectivement.

Mme ZIATI : Concernant la partie prévention des violences sexistes et sexuelles, ne pourrait-on pas indiquer quelles seront les actions de sensibilisation ? C'était notre demande, à la base.

M. DECOMBLE : Je n'ai pas aujourd'hui les résultats de l'enquête menée en février. Nous débrièferons avec les référents concernant le sexisme. Je crois que c'était l'une de vos demandes.

Par ailleurs, il existe déjà ce qui est prévu dans l'accord égalité professionnelle, qui vient d'être signé au niveau national. Vous savez qu'à l'intérieur de ces dispositions figure un champ autour de la prévention des violences sexistes et sexuelles. Si nous nous référons au contenu du texte – je ne sais pas si Mme CARON l'a sous les yeux – un certain nombre d'éléments sont déclinés avec des intentions portées.

Mme FOURNIGAULT a dû s'absenter 5 minutes, et je n'ai pas de visibilité à ce stade sur les développements nationaux qui sont en cours sur ce sujet. L'initiative Stop et le questionnaire constituent l'une des premières dispositions que nous avons examinées. En outre, nous avons lu comme vous les intentions du national sur le sujet. Mme CARON peut repartager avec nous ce qui est indiqué dans l'accord de l'égalité pro sur cette partie, puisqu'il s'agit de l'accord d'octobre.

Clairement, nous observons comme à chaque fois une construction nationale sur le sujet, avec un certain nombre d'éléments qui nous seront apportés. Nous sommes un peu en attente. Nous sommes restés larges. Nous savons que nous sensibiliserons à ce sujet, mais nous ne savons pas encore complètement ce qui nous sera livré ou pas.

Mme CARON : Il existe tout un volet dans l'accord sur l'égalité professionnelle sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail. Sont prévues des actions de sensibilisations à tous les niveaux, par le biais de formations, de communications, et le traitement de tous les signalements des violences sexistes et sexuelles. Nous avons également prévu d'accompagner les référents chargés de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. La réalisation de l'étude menée constitue une nouveauté dans le cadre de l'accord, en partenariat avec le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, une communication annuelle des sanctions remontée au niveau national sera effectuée, ainsi que la mise à disposition d'outils de sensibilisation à ce sujet. L'accord égalité professionnelle intègre vraiment tout un volet sur ces sujets.

M. DECOMBLE : L'accord prévoit que l'on intègre la prévention des violences sexistes et sexuelles dans le plan de prévention de chaque établissement, ce que nous avons fait. Concernant les modalités, nous nous sommes laissés assez libres au regard de ce que propose le national et de l'analyse que nous ferons de nos résultats régionaux.

Mme ZIATI : Oui, mais nous n'avons pas de mesures.

M. DECOMBLE : Vous allez me dire que ce n'est pas concret.

Mme ZIATI : Nous essaierons de trouver un synonyme, parce que je crois que le mot « *concret* » donne des boutons à tout le monde. J'entends qu'une enquête sera effectuée, qu'il y aura une analyse des résultats de cette enquête, que par la suite un travail sera conduit notamment avec les deux référents des violences sexistes et sexuelles, puis qu'un retour nous sera fait en CSSCT. (Coupure son)...Pour nous c'est gênant, c'est tout. La deuxième partie est bien une mesure, à l'inverse de la première, puisque nous n'avons pas d'éléments. Je vous laisse trouver un synonyme au mot « *concret* ».

Enfin, la dernière mention sur l'intranet concernant tout ce qui a trait aux violences sexuelles et agissements sexistes date du mois d'avril 2020. Quand sera effectuée la mise à jour de la communication indiquée ?

M. DECOMBLE : J'ai été à nouveau coupé.

Mme FOURNIGAULT : Nous avons en effet actualisé cette thématique pendant la période de confinement, avec notamment une page de garde, avec les infographies et les noms des référentes. Je prévoyais de l'actualiser et de mettre l'infographie sur le baromètre sexisme. Nous aurions dû obtenir les résultats bruts sur mars, mais au niveau régional, je ne les ai pas. Néanmoins, nous devons les actualiser sur le premier semestre de cette année. Sinon, je ne vois pas trop l'intérêt. Souhaitez-vous que je mette une échéance ?

Mme ZIATI : C'est comme pour toutes les mesures. Nous avons besoin de savoir quand elles se mettront en place. La prévention 2021 s'étale sur toute l'année, mais si nous pouvions savoir pour chaque mesure qui gère sa mise en œuvre et son calendrier. Je ne demande pas une date précise, mais au moins une périodicité dans l'année.

Mme FOURNIGAULT : Je mettrai la période, parce qu'en effet, nous prévoyons bien qu'elle soit actualisée au courant de ce premier semestre. En mars-avril, ce serait parfait, même si nous sommes déjà le 11 mars. J'ai mis « *semestre* », car il nous faut être en cohérence d'une part avec les actualités, mais aussi avec le besoin sur cette thématique. Il est important que nous puissions communiquer et travailler sur l'analyse au premier semestre.

Mme THAFOURNEL : Dans le PPR actuel, tout ce que vous venez de nous dire n'est pas très transparent. Vous nous dites être en attente de cette déclinaison. J'entends très bien que cela ne sert à rien de faire des doublons en région si des outils nous seront livrés au national, mais dans ce cas, autant le noter.

Mme FOURNIGAULT : Clairement, nous distinguons l'égalité professionnelle - avec toutes les mesures que Mme CARON vous a communiquées et que vous avez certainement lues dans le cadre de l'accord - et le baromètre sexiste, qui est évidemment national. En revanche, nous aurons en région des résultats bruts. Cela implique qu'il nous faudra les retravailler, ils ne seront pas sur une belle infographie. Nous devons travailler l'ensemble des résultats et des questions, afin d'en faire ressortir les points forts et les pistes d'amélioration. Le national travaillera lui sur sa propre infographie. Ce sont des fichiers, c'est un véritable travail.

Mme HOUEIX : Par rapport à ce point, une information sur les violences sexistes et sexuelles au travail figurait sur l'intranet, dans laquelle nous avons les coordonnées de Mme Myriam VERDONCK et de Anna DI GIACOMO, avec leurs téléphones respectifs. Savons-nous si nous avons eu des retours ? Nous pourrions nous appuyer dessus.

Mme FOURNIGAULT : Oui, même si cela reste confidentiel. Je n'ai pas de retour de la part d'Anna, et Myriam n'a pas été approchée sur cette thématique-là.

Mme HOUEIX : Je pense que c'est une information à prendre en compte. Nous avons de multiples informations sous l'intranet. Les communications sur ce sujet étaient intéressantes, mais je ne sais pas si tout le monde l'a bien visionné.

Mme FOURNIGAULT : Pour faire le lien, nous faisons réapparaître ces contacts dans la fiche mémo. Ce sera du rappel d'informations. J'entends que les lectures ne sont pas forcément très régulières sur l'intranet, au regard de l'ensemble des informations, etc. C'est la raison pour laquelle il est important de faire un rappel sur l'actualisation de cette thématique dans le premier semestre.

Mme THAFOURNEL : Nous avons mis « *actualisation communication* » sur la page intranet régionale relative à cette thématique. Nous pouvons peut-être faire des rappels de ce que nous y mettrons, afin que ce soit davantage parlant.

Mme FOURNIGAULT : Je peux en mettre quelques-uns, mais il y en aura peut-être d'autres.

Mme THAFOURNEL : Nous n'avons pas besoin d'une liste exhaustive, mais au moins de quelque chose qui ressemble à des actions. Je tourne autour du mot « *concret* », je ne trouve pas de synonyme. Même s'il s'agit d'un rappel d'actions qui ont déjà été menées, je pense que nous sommes nombreux dans cette réunion à ne pas en connaître tous les tenants et les aboutissants. C'est également le cas en réseau. Même s'il s'agit d'un rappel d'actions qui ont déjà eu lieu, nous pourrions au moins les remettre, sans pour autant que ce soit exhaustif. Il y aura sûrement d'autres points à ajouter.

Mme ZIATI : Serait-il envisageable pour la réunion CSSCT extraordinaire de juin de demander à Mme Myriam VERDONCK de venir, pour que nous puissions avoir un échange avec elle ? Je crois que nous ne l'avons vue qu'une fois, il y a très longtemps. Je ne pense pas uniquement à la question des violences sexistes et sexuelles, mais aussi à l'action suivante, puisqu'il me semble qu'elle est aussi médiatrice. Nous pourrions échanger avec elle sur sa vision des différents champs sur lesquels elle intervient. Cela pourrait être intéressant. Je ne sais pas ce qu'en pensent mes collègues.

Mme HOUEIX : Oui, ce serait intéressant.

Mme ZIATI : Nous serions preneurs pour avoir ses retours.

Mme FOURNIGAULT : Est-ce que cela sera dans le même cadre qu'une intervention qui reprendrait le rôle du référent violences sexistes et sexuelles, avec le dispositif de formation et d'accompagnement par la DG, ou, en tous cas, la référente établissement, avec la thématique médiation et la vision de l'expert en médiation individuelle ? Vous aviez également demandé une intervention de Mme Françoise HAYES pour avoir un échange sur l'offre de service. S'agit-il du même type de demande ?

Mme ZIATI : Oui, tout à fait. Par rapport à ce qui a été indiqué, il y aura la présentation en CSSCT une fois l'analyse des résultats obtenus, mais nous pourrions l'élargir à tous les autres champs d'activités, puisque Mme Myriam VERDONCK intervient sur beaucoup de champs en lien avec les conditions de travail. Je trouverais vraiment intéressant d'avoir son retour et sa vision sur ces différents champs, avec peut-être une vision sur les process – parce que nous ne sommes pas au courant de tout – ainsi que d'échanger avec elle.

En outre, si vous souhaitez le coupler avec l'intervention sur les violences sexistes et sexuelles, cela peut se faire dans la continuité.

Mme FOURNIGAULT : Il faut cibler, parce que soit il s'agit de toutes les missions de l'assistante sociale - et là, c'est dans le cadre du bilan - ou bien nous ciblons précisément les thématiques sur lesquelles vous souhaitez échanger. Soit nous sommes sur les thématiques des violences sexistes et sexuelles, parce qu'elle est référente, ou bien sur la médiation, qui est une thématique qui apparaît sur le PPR, et qu'elle est ressource, au titre de référente établissement des violences sexistes et sexuelles.

Enfin, au titre du déploiement de la médiation interne, elle est médiatrice, sans intervenir dans notre région, mais pour des régions externes à la Normandie. Il s'agit de la règle du dispositif de médiation, cependant elle peut apporter son regard d'expert sur le rôle, ainsi que la plus-value et les avantages de proposer la médiation en interne quand des problématiques de communication sont constatées. Est-ce clair ? Ai-je bien formulé ?

Mme ZIATI : Il y a ce champ-là, mais il me semble que Mme Myriam VERDONCK intervient sur d'autres champs. Par conséquent, je le voyais de la manière la plus large possible, parce qu'en tant qu'élus, nous avons une mauvaise connaissance de tous les champs sur lesquels elle intervient. Ce n'était pas forcément limité aux violences sexistes ou au rôle de la médiation.

Mme FOURNIGAULT : D'accord. Il s'agit donc là du rôle de l'assistante sociale, parce qu'elle est aussi auprès de l'établissement Pôle Emploi référente sur la thématique violences sexistes, et sur le national, référente sur la thématique médiation.

Mme ZIATI : Plus clairement, ce serait sur les trois champs pour lesquels elle intervient.

Mme FOURNIGAULT : Je m'interroge par rapport aux deux autres AS, parce que nous allons aussi englober leur rôle.

Mme ZIATI : Il me semblait qu'elle chapeautait les deux autres.

Mme FOURNIGAULT : Le service QVT - donc moi-même – coordonne la convention avec les deux autres assistantes sociales. En outre, puisque l'on a la chance d'avoir une AS en CDI en Normandie, elle a en délégation la médiation.

Mme ZIATI : Il n'y a donc pas de problème à ce titre pour qu'elle intervienne sans la présence des deux autres assistantes sociales.

Mme FOURNIGAULT : Je posais simplement la question. Il est important pour moi de bien faire la différence entre la présentation du bilan, pour laquelle les trois AS sont présentes, et un échange sur les activités et le rôle de Myriam sur ces trois champs. Je ne sais pas ce qu'en pense Damien.

M. DECOMBLE : Oui, pourquoi pas ? Nous connaissons les zones d'intervention de Myriam. Je trouvais intéressant qu'elle soit présente pour les résultats de l'étude. Nous le porterons à l'ordre du jour, et clairement, cela avait un sens pour moi qu'elle soit là. Nous pourrons ensuite l'ouvrir au-delà, dans le cadre des points de l'ordre du jour. Sur le principe, je n'ai pas de souci à ce qu'elle vous fasse part plus globalement de son rôle et de ce qu'est la médiation individuelle et collective. Je pense toutefois qu'à un moment, il faudra cibler dans l'ordre du jour le point sur les résultats de l'enquête et de l'analyse sur le sexisme au quotidien – puisque nous nous y sommes engagés dans le PPR –

Mme ZIATI : Si c'est trop chronophage, cela peut mériter éventuellement une CSSCT extraordinaire.

M. DECOMBLE : Nous verrons, Myriam. Je ne veux pas m'engager là-dessus.

Mme ZIATI : Je réponds à votre inquiétude de répéter un ordre du jour. Il existe des moyens pour régler cela.

M. DECOMBLE : Ce n'est pas en rajoutant des réunions que l'on règle ces soucis-là.

Mme FOURNIGAULT : J'entends. Je suis plutôt intéressée pour faire intervenir les uns et les autres. Cela permet d'avoir une plus grande visibilité des rôles et des activités. Cependant, mon souci réside autour de la question du temps opérationnel. Nous sommes un petit service, et sur la période d'avril, nous avons aussi les commissions, dont une sur laquelle interviendra Myriam, au titre du logement et de la politique sociale. Je serais plus vigilante à ce que l'ensemble de ces sollicitations puissent être organisées correctement dans le service.

M. DECOMBLE : J'indiquerai la même vigilance pour moi. C'est pour cela que je disais que ce n'est pas forcément en rajoutant une CSSCT extraordinaire que l'on répond à la problématique.

Mme ZIATI : Chacun conviendra de l'importance du sujet. Sans être exigeant sur la temporalité, si c'est envisagé courant juin, cela laisse peut-être le temps aux uns et aux autres d'anticiper, de s'organiser. En outre, cela permet aussi que ce sujet ne soit pas bâclé, intégré dans un ordre du jour déjà compliqué, sans impacter sur les autres sujets, et en lui laissant la place qu'il mérite. Nous pourrions en rediscuter. Ce n'est pas une demande impérative, c'était juste pour répondre à la problématique que vous souleviez.

M. DECOMBLE : je vous propose d'avancer un peu sur les autres points.

Mme THAFOURNEL : Est-ce que nous modifions des points concrètement ?

M. DECOMBLE : Concrètement, sur cette partie, vous nous avez invités à indiquer « *1^{er} semestre 2021* » pour la page intranet, ce que nous avons accepté. En second lieu, nous indiquerons dans les grandes lignes, sans que ce soit exhaustif, les formations qui figureraient dans l'intranet. Je l'ai noté. Mme FOURNIGAULT a dit qu'elle le ferait.

Mme THAFOURNEL : C'était juste pour être sûre que nous soyons d'accord dans la façon dont nous travaillons.

M. DECOMBLE : Mme FOURNIGAULT a pris cet engagement. Quand on dit que c'est noté, ça veut dire que c'est noté. Avez-vous d'autres points à parcourir ?

Mme ZIATI : Sur le 2^e item de la page 15, je vais réitérer ce que j'ai déjà indiqué, sachant que nous reprenons la même mesure que l'année précédente. Pour moi, il ne s'agit pas d'une mesure de prévention des RPS, nous sommes bien sur les attendus de l'employeur vis-à-vis de ses salariés. J'entends que nous ne soyons pas d'accord, et je l'ai bien compris.

M. DECOMBLE : Je ne suis pas. Je vous ai envoyé un document mardi comme demandé, je ne comprends pas. Pourquoi ne sommes-nous pas d'accord ?

Mme ZIATI : Encore une fois, le respect des agents de Pôle Emploi, les principes de neutralité et de laïcité font partie des attendus de l'employeur. Ces principes doivent être respectés, pour les salariés. Par conséquent, je ne vois pas pourquoi cela constituerait une mesure de prévention des RPS, et en plus, on reprend l'action de l'année précédente. Nous vous l'avions déjà dit, et je réitère. Je note que vous avez ajouté quelques petits points, mais je ne vois toujours pas en quoi c'est une mesure de prévention des risques RPS.

M. DECOMBLE : A ce sujet, vous nous aviez indiqué que vous considériez que c'était juste une reprise et qu'il existait une obligation légale. Pour nous, le fait de guider les salariés sur la façon de prendre en compte les questions de neutralité et de laïcité sur les réflexes, les droits, devoirs, obligations et rappels qui peuvent être faits dans la relation avec les usagers - qui peuvent d'ailleurs susciter de l'agressivité à l'accueil – nécessite d'avoir de façon unanime un cadre référent et des réflexes, lorsque l'on est confronté, soit dans la relation aux usagers, ou entre collègues, à des situations qui peuvent toucher aux principes de neutralité et de laïcité.

Pour moi cela s'inscrit dans la prévention des agressions ou des violences internes. Avoir les bons réflexes sur ces sujets, utiliser comme c'est prévu dans la charte laïcité ou dans le guide des éléments de langage qui reposent sur nos principes républicains, faire appel à son manager si l'on a besoin d'appui ou au référent en la matière constitue une action de prévention. C'est la raison pour laquelle nous l'avons maintenue, parce qu'aussi nous ne l'avons pas réalisée entièrement. Je crois savoir que les CTST étaient passées dans certaines CDT pour porter à la fois médiation et laïcité.

Mme ZIATI : Je suis désolée de vous interrompre. Je suis alertée par un agent qui a reçu un sms demandant d'évacuer Colombelle...

M. DECOMBLE : Je suis sur la même situation en même temps que je vous parle. J'essaie de faire les deux en même temps.

Mme EPIPHANE : Je n'ai pas entendu.

Mme ZIATI : Un collègue de Colombelle a reçu une alerte par sms pour évacuer Colombelle et ne pas s'y rendre. Le 3-86-56 n'est pas l'alarme tilt.

Mme ZIATI : Nous pourrions faire dix minutes de pause ?

M. DECOMBLE : Oui, juste avant, concernant ce point, si l'on regarde le contenu de la charte coconstruite, il y a de bons points d'appui pour guider les comportements des agents et des managers, ainsi que des usagers le cas échéant.

Mme ZIATI : Je ne vois pas en quoi nous améliorons les RPS pour les agents, puisque nous nous devons de respecter ces règles. C'est une obligation pour nous, puisque nous rendons une mission de service public.

M. DECOMBLE : Vous conviendrez que nous devons tous être polis les uns avec les autres, que nous ne devons pas être agressifs. Ces règles sociales existent. Pour moi, il s'agit de prévention - si l'on est confronté à quelqu'un qui a l'accueil vous dit par exemple ne pas vouloir parler à une femme, ou vouloir être reçu par untel, et que cela touche les principes de neutralité et de laïcité – que de donner les principes des bons réflexes et des bons repères sur le sujet est une source de réduction des agressions et des violences internes.

Si vous regardez bien le guide, il s'agit bien de ce sujet : le bon comportement pour prévenir les réponses agressives des demandeurs d'emploi, sur un sujet socialement délicat, et sur lequel nous savons que certains débats politiques peuvent cristalliser les positions. Ce champ est positionné ainsi par M. Jean BASSERES, à la fois en respect des règles de respect de la vie sociale et des principes républicains, et aussi en confort dans l'exercice des actes métiers, de l'accueil, de la relation aux usagers, de la relation à un collaborateur qui ferait part dans la sphère professionnelle d'opinions religieuses.

Mme ZIATI : Comment cela se traduira-t-il ? L'ambition est de couvrir l'ensemble des territoires et des services, mais de quelle façon ? En quoi consistera la communication ?

M. DECOMBLE : Il me semble que nous en avons déjà parlé. Je m'étonne. Il y a deux aspects. D'une part, la formation neutralité laïcité, très bien faite, qui fait des rappels d'un point de vue historique toujours intéressants. Se rappeler d'où cela provient dans la culture, et se replonger dans ces questions pendant 45 minutes est vraiment intéressant. D'autre part, la charte constitue un point de repère dans nos relations entre nous. Elle est très bien faite, synthétique, et c'est un bon point d'appui pour commencer.

Enfin, les CTST ont un outillage pour présenter le guide qui vient répondre à des questions concrètes. Quand vous êtes dans telle ou telle situation, voilà ce qu'il convient de faire, ou lorsque vous ne savez plus comment gérer telle ou telle situation, faites appel à votre manager ou au référent, faites un signalement si vous considérez observer de la radicalisation. En un mot, cela se traduira – c'est écrit – par un portage en réunion CTT auprès des CMRH, puisque nous nous rencontrons régulièrement, et que nous y portons nos process et nos actions de sensibilisation, pour que cela soit ensuite décliné auprès des équipes. C'est notre demande à leur égard.

Mme ZIATI : Cela signifie que systématiquement, des réunions d'équipes seront organisées partout sur cette thématique ?

M. DECOMBLE : Avec pour ambition de couvrir l'ensemble des territoires et des services. C'est ce qui est demandé.

Mme FOURNIGAULT : C'est en effet ce qui est demandé, et que l'on avait démarré lors du premier semestre 2020. Cela n'a pas pu se faire, parce que nous avons eu d'autres priorités. Tout comme la

thématique de la médiation interne – et nous y ajoutons la médiation collective – ce sont des thématiques sur lesquelles nous intervenons sur le même temps, neutralité laïcité ou médiation. Ces deux thématiques méritent le présentiel, et cela n'a pas été possible. Nous avons démarré dans certaines directions, et nous allons reprendre au niveau des CDT. Malheureusement, ce sera en distanciel.

M. DECOMBLE : Pour Colombelle, j'ai un message de la direction aux agents « *fausse alerte, erreur de manip, tout va bien.* »

Mme FOURNIGAULT : Pourquoi est-ce présent dans les thématiques RPS et QVT, qui sont très liées ? Comme le disait Damien, il s'agit bien de prévention, dans le cadre de tout le champ de la relation au travail, et des violences externes et internes. Il s'agit de prévention, avec la médiation qui suit, que ce soit à minima la charte et le dispositif de formation, afin qu'il soit partagé et connu, avec des actions de prévention, ainsi que la médiation, qui intervient aussi sur le même temps des CDT.

M. DECOMBLE : Peux-tu nous dire Betty combien de personnes ont suivi la session de sensibilisation ? Je crois que tu avais le chiffre.

Mme CARON : Je n'ai pas forcément ce chiffre sur la neutralité et laïcité.

M. DECOMBLE : J'avais le chiffre de 195 en tête.

Mme FOURNIGAULT : C'est encore trop peu.

Mme CARON : 152.

Mme HOUEIX : Concernant le public visé, s'il s'agit vraiment d'une mesure de prévention, les personnes en service civique sont vraiment en face à face avec les demandeurs d'emploi. Seront-elles intégrées dans cette démarche ?

M. DECOMBLE : Nous avons inscrit les agents et managers dans les bénéficiaires. Par conséquent, s'ils participent aux réunions de service dans le cadre de la démultiplication, ils y seront intégrés. Je sais également que le principe de neutralité et de laïcité est rappelé dans les formations de base auxquelles ils assistent. Vous posez la question de la participation des volontaires du service civique aux réunions d'équipe.

Mme HOUEIX : Ce n'est pas toujours le cas. Si c'est une démarche de prévention, ce serait intéressant de le mentionner, même si ce sont comme vous le dites des volontaires, parce que dans leur formation, ce n'est pas si prégnant que cela, or ils sont souvent en première ligne sur les postes pour aider et accompagner. C'était une demande.

Mme ZIATI : Sachant que les volontaires des services civiques ne participent pas aux réunions des agences sur leurs horaires.

Mme HOUEIX : Justement, c'est pour cela.

M. DECOMBLE : Je note le point, afin que nous puissions leur transmettre le guide, s'ils ne peuvent pas participer aux réunions.

Mme HOUEIX : Il faut peut-être un accompagnement managérial.

M. DECOMBLE : « *Sur ces sessions, une attention managériale est à porter au service civique sur cette question.* »

Vous m'avez entendu au sujet de Colombelle ?

Mme HOUEIX : Oui, j'avais eu l'info.

Mme EPIPHANE : ... C'est quand même limité, on nous dit : « *pas de discrimination* », mais il faut que ce soit dans tous les sens du terme. Ce n'est pas parce que les salariés habitent loin qu'ils peuvent

davantage télétravailler que les autres collaborateurs. Tu vois ce que je veux dire par rapport à manager ? Il faut le prendre avec des pincettes. La dernière fois, j'ai voulu t'en parler, au sujet de la distance. Il existe sûrement des pistes, mais il faut être prudent avec les solutions que nous proposerons, justement pour éviter les discriminations, et ce, dans tous les sens du terme. Nous sommes d'accord.

M. DECOMBLE : J'entends que ce sera plutôt sur les accidents du travail 2021 ?

Mme HOUEIX : Ce sera sur une analyse à la fin de l'année, pour voir comment évoluent ces accidents de trajets.

M. DECOMBLE : D'accord. Ce sera une action de fin d'année.

Concernant l'axe suivant, la qualité de vie au travail, il s'agit concrètement de prendre en compte au niveau local les résultats, de les partager avec les collaborateurs pour tirer des axes de travail qui alimentent la feuille de route, favoriser les échanges de pratiques entre les managers, qui se sont notamment traduites par des séminaires, en DT - Mme FOURNIGAULT y faisait référence au sujet de deux territoires déjà depuis le début de l'année - des directions support, et accompagner les équipes.

Nous réintégrerons la partie « *coopération et mieux travailler ensemble et réunions d'expressions* » dans l'autre thématique sur le risque d'isolement.

Mme ZIATI : Quelle temporalité nous donnons-nous sur l'année 2021 ?

Mme FOURNIGAULT : C'est tout au long de l'année. L'accompagnement fait partie de l'offre de service et des actions récurrentes. Nous avons déjà démarré le travail avec certains sites. C'est une action pérenne, qui est mesurée avec les échéances semestrielles du BIP, de la QVT, pour les années précédentes également, excepté 2020 puisque nous avons la trame confinement DU RPS et l'évaluation des RPS. Nous accompagnons les sites en fonction des besoins et des mesures réalisées. Nous sommes sur une démarche de prévention, et c'est à mon sens important de la mettre ici. Vous souhaiteriez que je la mette sur l'ensemble de l'année 2021 ?

Mme ZIATI : C'est à corriger, parce que l'échéance est toujours au 31 décembre 2020, sur la page 17 concernant les actions en matière de qualité de vie au travail. C'est un détail. Nous sommes donc sur l'offre de services du service QVT. Néanmoins, par rapport à l'ajout qui commence par « *concrètement* », il s'agit pour les sites de s'approprier les résultats du BIP, si j'ai bien compris, et d'échanger avec les agents sur ses résultats, pour que des actions s'engagent ensuite. Est-ce que tous les sites le font ? Comment nous en assurons-nous ? Le seul point de retour sera-t-il la deuxième mesure du BIP ?

Mme FOURNIGAULT : Cette démarche est partagée depuis le Costra via le Codir et lors des séminaires et des CDT. Lorsque l'on accompagne les ELD directement, la première action consiste bien à partager, et nous le martelons depuis des années. Cela a été repris depuis le dernier Costra de janvier, et ce sera certainement le cas aussi avec Madame MEININGER, sinon il n'y a aucun intérêt.

Par ailleurs, même si des mesures vont se juxtaposer, notre attendu dans l'année consiste bien à ce que l'on nous fasse remonter des plans d'actions. Notre suivi est mesuré par les plans d'actions des sites, ainsi que les autres mesures qui ont lieu semestriellement pour QVT, et annuellement ou tri-annuellement pour RPS quand nous aurons le nouvel outil.

Mme ZIATI : J'ai deux exemples à l'esprit, aux antipodes. Certains sites partagent et échangent sur les résultats, car le partage est un élément, mais s'il n'en ressort rien. Il n'y aura aucune évolution dans le temps, ou dans un sens seulement négatif. D'autres sites donnent les résultats, et indiquent aux agents qu'ils devront faire mieux, parce que ce n'est pas très bon. Par conséquent, je voudrais savoir si, sur ces sujets, il existe des injonctions à faire. Je ne doute pas que vous le communiquiez, mais que se passe-t-il s'il n'y a pas d'évolution ?

Mme FOURNIGAULT : Concernant le partage, le sujet a été porté au Codir, et – si je ne me trompe pas, Damien – il a été acté que les résultats seront partagés avec les agents fin mars.

M. DECOMBLE : Mi-avril maximum, étant données les échéances du BIP. La phrase du PPR « *Au niveau local, prendre en compte les résultats, partager ses résultats pour en tirer des axes de travail* » correspond à ce qui a été validé en Codir à la suite du BIP. Clairement, cette impulsion a été donnée.

Mme ZIATI : Vous comprenez bien pourquoi je vous pose toutes ces questions. Comme nous n'avons pas de temporalité, nous ne savons pas tout cela. Ce que vous venez de m'indiquer est très intéressant, et c'est pourquoi nous demandons aux ELD de partager avec leurs équipes les résultats du BIP, et ils doivent le faire avant fin avril. C'est bien cela ?

M. DECOMBLE : Oui. L'idée que nous avons défendue consiste à dire que lorsque l'on sollicite les agents au travers d'enquêtes, et qu'ils participent grandement – 60 % de mémoire je crois – il nous semble intéressant qu'ils aient un retour, avant d'être questionnés à nouveau.

Mme ZIATI : Le prochain BIP aura lieu fin juillet ?

Mme CARON : Du 29 mars jusqu'au 16 avril

M. DECOMBLE : C'est ce que j'avais en tête.

Mme ZIATI : Vous me parlez donc des résultats du 1^{er} BIP pour la fin avril ?

M. DECOMBLE : Oui.

Mme ZIATI : Je sais qu'ils sont arrivés plus tard qu'escompter.

Mme FOURNIGAULT : Ce n'est pas facile pour la direction et les services, ainsi que pour les sites, parce que ce n'est pas du temps court. Ce type de partage, d'échanges et d'analyse des résultats demande du temps. Il est vrai que cela précipite un peu les équipes, cela ne donne pas forcément le temps nécessaire au manager pour échanger avec leur collectif et les agents. La première mesure a eu lieu en octobre. Nous n'avons eu les résultats que fin janvier. Néanmoins, l'écart de six mois entre les deux mesures permettra d'identifier des éléments.

Mme ZIATI : La deuxième mesure interviendra avant le retour sur la première, avec encore moins d'actions engagées.

M. DECOMBLE : Nous nous adaptons au calendrier, Myriam.

Mme ZIATI : J'avais bien noté le retard de résultats.

Mme FOURNIGAULT : Pour échanger régulièrement avec une grande partie des sites, je dirais que beaucoup d'entre eux – pas tous – n'attendent pas les évaluations BIP ou IQVT pour travailler avec leurs équipes, sur des actions en lien avec l'organisation du travail, la communication, etc.

Mme LEFEBVRE : Nous avons déjà indiqué qu'il est important pour nous de travailler avec les indicateurs, ainsi que d'autres plus fins, au niveau des agences. Or nous ne les avons pas, par conséquent, c'est difficile. De plus, ce calendrier vient imposer une nouvelle difficulté au travail. L'objectif consisterait à trouver un consensus pour trouver une solution, afin d'améliorer notre contribution au regard de ces indicateurs. La problématique est celle-là.

Je vous propose d'arrêter là et de reprendre à 14h.

M. DECOMBLE : Je suis d'accord.

M. DECOMBLE : Si Mme LEFEBVRE ne nous rejoint pas, qui veut bien reprendre le secrétariat de séance, pour les représentants du personnel ?

Mme THAFOURNEL : Je veux bien.

M. DECOMBLE : Dans l'attente du retour de Mme LEFEBVRE, si tout le monde en est d'accord, Mme THAFOURNEL assure le secrétariat de séance.

Nous en étions à l'identification des impacts et les actions d'accompagnement liées au projet. Sur ce champ, vous nous aviez demandé de réinscrire l'accompagnement conduit auprès des chefs de projets, en complément de ce qui avait été initié en 2019, ce que nous avons porté. Je vous avais indiqué que c'était en lien avec la coordination de projet, qui l'avait indiqué comme un point de passage obligatoire dans les projets importants. Par ailleurs, Mme FOURNIGAULT a précisé que la formation des équipes QVT se poursuivait sur cette méthodologie. Cela appelle-t-il des commentaires de votre part ?

Mme ZIATI : Nous sommes bien sur une logique d'intégration de la prévention des risques dans le déploiement des projets. Nous sommes toujours dans la même sémantique « *identification des impacts et actions d'accompagnement* », mais sommes-nous bien sur la prévention des risques ? Ne pourrions-nous pas les remettre au cœur du sujet ?

M. DECOMBLE : La formulation vous gêne ?

Mme ZIATI : Oui, effectivement. Ce sont des échanges que nous avons déjà eus, pas nécessairement récemment, mais davantage en CSSCT. Nous sommes dans une logique de prévention des risques, notamment sur les déploiements de projets, et non uniquement des actions d'accompagnement et d'identification d'impacts. Les mots ont un sens.

M. DECOMBLE : Nous reprenons les éléments portés par la direction générale, qui utilise ce mot « impact » : « *humains, organisationnels, techniques, et quelles sont les actions d'accompagnement, d'informations, de sensibilisations, d'organisations mises en place.* »

Mme FOURNIGAULT : Nous sommes en effet sous cette sémantique.

M. DECOMBLE : C'est la raison pour laquelle nous l'avons positionné en tant que telle. Derrière, il s'agit bien en effet d'une logique de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. C'est ce qui est porté, mais « encapsulé » dans ce langage.

Mme FOURNIGAULT : Nous sommes aussi sur la thématique « *actions de qualité de vie au travail* », et nous avons gardé la même sémantique.

Mme ZIATI : C'est juste que le langage que l'on utilise conditionne aussi les actions que nous menons. Sachant que différentes personnes interviendront sur ces projets – pas nécessairement formées – je trouvais important d'utiliser aussi ces termes-là, indépendamment de ce que fait la DG.

M. DECOMBLE : « *Il s'agira de poursuivre et de renforcer l'action de la QVT dans l'accompagnement des projets... Dans une logique de prévention* », si vous voulez.

Mme ZIATI : « *de prévention des risques RPS liés au déploiement de ces projets.* »

M. DECOMBLE : Mme FOURNIGAULT ?

Mme FOURNIGAULT : Oui, complètement. Cela donne : « *il s'agira de poursuivre et de renforcer l'action de la QVT dans l'accompagnement des projets...* »

M. DECOMBLE : « *...liés à la stratégie 2020, dans une logique de prévention de risques professionnels.* »

Mme FOURNIGAULT : La méthodologie peut en effet aller au-delà du risque psychosocial, par conséquent nous sommes bien dans une logique de prévention des risques professionnels.

Mme ZIATI : et de l'amélioration des conditions de travail. C'est le principe du PPR.

M. DECOMBLE : C'est encapsulé dans un PPR.

Mme ZIATI : Lorsque l'on a connaissance des projets de façon séquencée, ponctuelle, et tout au long de l'année, cette terminologie essentielle pour moi n'est jamais reprise. Replacer la logique de la prévention des risques est très important.

Mme FOURNIGAULT : Nous utilisons peut-être des mots différents, mais nous sommes dans cette démarche de prévention au niveau du service et de la direction RSQVT. Nous travaillons en réaction quand nous avons des situations complexes et difficiles de souffrance, cependant notre action est bien évidemment tournée vers une démarche de prévention, quelles que soient les thématiques.

Mme ZIATI : Je me doute bien que vous avez cela à l'esprit dans le service, ce n'est pas la question. Néanmoins les projets importants déployés tout au long de l'année présentés en CSE ou parfois en CSSCT stipulent « *analyse d'impacts, mise en place d'accompagnement* ». Pour nous, la sémantique vient restreindre le champ de travail par rapport à ces éléments.

M. DECOMBLE : La logique est celle de l'établissement. Nous parlons d'une logique d'accompagnement au changement, qui peut en effet dépasser la simple question des risques. Ce sont deux logiques. C'est formulé ainsi au niveau national. Vous pointez quelquefois le besoin de le réaliser au niveau régional, mais c'est aussi un axe d'amélioration du niveau national. Nous avons vu dans certains dossiers que le national n'avait pas mené de travail sur ces thématiques.

Mme FOURNIGAULT : je le sais bien, pour avoir travaillé chaque mois avec la DG QVT, je sais qu'eux aussi sont porteurs de la méthode, et vont sensibiliser les différentes directions.

Mme THAFOURNEL : On est content de vous l'entendre dire.

M. DECOMBLE : Je le dis très librement entre nous. Nous avons la chance d'avoir un lien proche avec la direction de projets, et nous y avons toute notre place pour l'ensemble des projets importants.

Mme FOURNIGAULT : En aparté, pour avoir une vision des autres régions, au niveau QVT, qui fonctionnent avec la même feuille de route DG QVT et en lien étroit avec le département QVT de la DG, l'intégration QVT dans les projets pour notre région est plutôt en avance de phase. En termes de champs transverses, même s'il reste des axes d'améliorations, et j'en vois, nous sommes très avancés par rapport à d'autres.

M. DECOMBLE : Concernant l'axe suivant, vous avez vu – je m'adresse à vous Mme ZIATI, parce que vous vous étiez exprimée, mais je sais que vous parliez pour la collectivité – que nous avons laissé la mise en place des formations, qui nous semble être un point de départ sur notre action avec l'accompagnement et la mise en place des inspections.

Nous avons essayé d'explicitier comment nous allons travailler pour accompagner le management local, territorial et support, par rapport aux inspections, en ajoutant la phrase : « *cela se traduira par l'organisation de sensibilisations sur le rôle des RP, les responsabilités de chacun concernant les suites à donner susceptibles d'être données aux inspections DAT, DT, DR, ainsi que les appuis mobilisables.* »

Nous avons également ajouté : « *une intention sera portée sur la mise à disposition sur l'intranet des comptes rendus, à la suite des réunions des RP, afin d'en faciliter la compréhension par les agents.* »

Mme ZIATI : Je maintiens que je ne suis toujours pas d'accord sur le fait de laisser la mention de la formation. Il n'y a pas d'évolution par rapport à ce point. J'apprécie la précision apportée. Qu'avez-vous prévu en termes de sensibilisations ? Des actions sont-elles déjà posées ou pas encore ?

M. DECOMBLE : Oui, nous avons posé l'intégration dans un calendrier avec un top départ que vous me donnerez. Ensuite nous passerons un point en Codir, pour rappeler ce qu'est une inspection. Ce sera assez nouveau. Au niveau structurel, nous n'avons pas mis en place d'inspections de façon large en Normandie. Il faut donc rappeler ce que c'est, ce que ce n'est pas, donner une définition, le porter auprès du Codir et des représentants de la direction, une fois que les RP auront réalisé leurs inspections,

comment et à qui transmettre les éléments – les représentants de la direction- dire qui apportera un appui. Peut-être y aura-t-il des questions immobilières, ou RH, ou logistiques, environnement de travail sécurité. Comment nous mettons-nous autour de la table pour analyser ces comptes rendus ? Quelles réponses apporter ? Quel traitement ? Dans quels délais ? Comment le reprendre dans le cadre des futures réunions RP ? Nous partagerons ensemble le rôle, le contenu, la définition, le process d'appui qui va avec, afin que se mette en place le suivi d'actions, lorsqu'elles seront décidées, pour que le process parte du constat d'un RP, jusqu'à la suite donnée, avec un suivi. C'est le sens de notre démarche. Je ne sais pas si je suis clair.

Mme ZIATI : Oui, mais cela ne concerne pas que le point sur les inspections.

M. DECOMBLE : Quelle était votre question ?

Mme ZIATI : « *sensibiliser sur le rôle des RP* » ne concerne pas que les inspections.

M. DECOMBLE : Oui.

Mme ZIATI : Comme on nous dit souvent que la CSSCT donne un calendrier – cela sera fait – et que cela fait un an que les RP sont en place, quelles ont été les sensibilisations auprès des représentants de la direction ? Il y a aussi toute la question de l'articulation à donner aux RP.

M. DECOMBLE : Mme CARON peut préciser les ateliers menés auprès de l'ensemble de la ligne managériale. Tu les animais avec moi, ainsi que M. Jean-Philippe FLUTEAU, Rémy ROVELET.

Mme CARON : Oui. A l'occasion de la mise en place des nouvelles instances lors des élections en novembre 2019, nous avons effectué une sensibilisation au travers d'ateliers d'une quinzaine de managers au rôle et nouvelles missions du CSE, de la CSSCT, avec un focus sur les représentants de proximité, pour qu'ils comprennent bien leurs rôles. Nous n'avons pas approfondi sur les inspections, puisque nous le ferons à l'occasion du déploiement, mais ils pourront aussi aller à la rencontre des agents sur certains sites lors des inspections. Nous avons insisté sur le rôle des IRP auprès des managers.

M. DECOMBLE : C'était une action très large : acculturation, compréhension, sensibilisation. Puis nous avons repris de manière très opérationnelle ces thèmes au travers de 3 ateliers que nous avons organisés auprès des représentants de la direction, cette fois-ci pour préciser les processus et les outils d'appui et de suivi. Enfin, l'animation mensuelle est effectuée par les représentants de la direction et nous-mêmes, au sujet de l'animation des RP, soit les ordres du jour, les questions posées, les appuis. Par conséquent, il y a un niveau de couverture large, une traduction opérationnelle, ainsi que l'animation mensuelle avec la mise en place des RP. Voilà les trois temps de cette sensibilisation.

Mme ZIATI : Le dernier temps s'est effectué auprès des DT ?

M. DECOMBLE : Pas seulement, auprès de l'ensemble des représentants de la direction.

Mme ZIATI : Oui, il y a la plateforme et les DR. C'est tous les mois ?

M. DECOMBLE : Oui, et je me souviens que nous avons eu une séquence auprès des RP à leur demande, sur leur rôle, que nous avons animée avec Mme CARON, ainsi que sur les perspectives en termes d'accompagnement. Cette formation durait une journée, et je crois qu'il ne restait plus qu'une personne à former. En synthèse, nous avons formé 26 personnes. A l'issue de cette journée, la formation de 5 jours que vous connaissez a eu lieu, avec la mise en mouvement dont nous avons parlé la dernière fois.

Mme CARON : Avec Mme FOURNIGAULT également, nous avons pu proposer sur certains sites qui en évoquaient le besoin, à l'occasion d'audios, une précision sur le rôle des représentants de proximité. Nous pouvons le faire sur certains sites, en fonction des besoins.

M. DECOMBLE : Mme CARON a en effet réalisé ces actions, avec Mme FOURNIGAULT. Nous avons donc formalisé 4 ou 5 étapes de sensibilisation, je ne sais pas si nous devons y mettre l'animation.

Ensuite vient l'animation récurrente sur le sujet. Quand je parle du rôle des RP, cela concerne les inspections, et je peux sans doute le préciser, étant donné votre question. Cela a nécessité un travail important et une grande disponibilité. Nous le préciserons avec Mme CARON.

Mme ZIATI : Cela portait à confusion, oui.

M. DECOMBLE : je vous propose de passer à la page 20, sur la question du handicap, et voir les évolutions que nous avons portées. Sauf erreur de ma part, il n'y en a pas.

Mme CARON : Non, il n'y avait pas de demande particulière, et nous l'avons abordée lundi.

M. DECOMBLE : Je ne vais pas en créer inutilement, nous avons suffisamment à faire.

Nous sommes arrivés au terme du re-balayage. L'exercice est terminé, nous l'avons passé en revue à deux reprises. Nous allons nous mettre en capacité d'ajouter ce que nous avons vu ce matin, et dans la foulée, avec Mme FOURNIGault et Mme CARON, nous vous enverrons les modifications en fin de semaine maximum, le temps de formaliser, afin que vous ayez une version pour faire votre compte rendu.

Mme ZIATI : Concernant nos échanges au sujet des managers et le fait d'envisager une mesure spécifique en lien avec leurs conditions de travail...

M. DECOMBLE : Je pense que le point soulevé est important, concernant notamment la multiplication des audios. Nous avons également des remontées de même nature. Je ferai le relais. J'ai noté que cela consistait en un point d'attention fort pour chacune d'entre vous. Je regarderai avec la direction quelles suites je peux donner, je ne peux pas me prononcer avant. C'est évidemment transverse, nous touchons à l'ensemble des services. Tout le monde est concerné, DT, tous ceux qui de bonne volonté veulent accompagner, mais qui créent des sur-sollicitations ou des sollicitations multiples.

Mme ZIATI : Peut-être faut-il repartager en Codir la réflexion sur la priorité des priorités, puisque la multiplication des injonctions vient des services, mais aussi de plus haut. Nous pouvons remonter encore plus haut, jusqu'à la DG. Nous avons l'exemple type avec ce qui a été mis en place dans l'après-midi, qui n'est absolument pas nécessaire dans la période actuelle, et qui ajoute du stress pour tout le monde. Si cela devait être fait, cela aurait pu l'être sur une temporalité plus détendue. C'est une injonction qui vient de la DR. Oui, nous devons travailler à l'articulation entre les services, mais nous pouvons nous poser la question des priorités dans la période.

M. DECOMBLE : Je ne vais pas rebondir, parce que nous l'avons évoqué et ré-évoqué. J'entends que vous avez accentué un point, nous verrons comment nous pouvons nous saisir de cette question en transverse. Cela vous convient-il ? Vous aurez une version amendée le plus rapidement possible, comme nous l'avons fait la semaine dernière, de façon que vous nous transmettiez votre compte-rendu. C'est bon pour vous ? Considérez-vous que nous sommes allés au bout de l'exercice ?

Mme THAFOURNEL : Oui.

Mme ZIATI : Puis-je en profiter pour vous poser une question ?

M. DECOMBLE : allez-y, si cela ne nous entraîne pas dans de trop longs débats, et si nous pouvons y répondre.

Mme ZIATI : Cela concerne les réunions internes limitées à 6, comme il a été rappelé. Cependant les réunions organisées pour les demandeurs d'emploi avec les hashtags « Tom » etc... utilisent la jauge de la salle. Concernant les portefeuilles IEJ, les atouts jeunes, il y a certains endroits où c'est possible de le faire. Les agents en IEJ ont-ils la possibilité de mobiliser l'atout jeunes ? Je me doute que vous n'avez pas forcément la réponse maintenant, mais je veux bien la réponse.

M. DOUBLET : Je peux te faire une réponse par l'expérimentation. Sur Yvetot, une version édulcorée en fonction de la crise sanitaire a été mise en place. Les moments de convivialité ont été supprimés. C'est un peu dénaturé.

M. DECOMBLE : Il me semble qu'une expérimentation sur ce sujet avait été proposée avec une psychologue et un conseiller accompagnement, dans la DT 27-61, dont le travail avait été mis en avant sur l'intranet. Je me souviens de cela.

Mme ZIATI : Cela ne me parle pas. Si nous nous attachons à la note, techniquement, les agents ne peuvent pas le mobiliser. En revanche, des conseillers IEJ en demande ne comprennent pas pourquoi on peut réunir 12 demandeurs d'emploi dans une salle, alors qu'eux ne peuvent réunir 6 jeunes pour un atout jeunes.

M. DECOMBLE : J'avais le sentiment qu'il existait un atout jeunes en distanciel.

Mme ZIATI : Le distanciel n'est pas pertinent, puisque c'est parfois compliqué. Les personnes ne sont pas forcément équipées, et pour un public jeune, le présentiel est quand même beaucoup plus efficace.

M. DECOMBLE : Je note la question.

Mme ZIATI : Merci.

M. DOUBLET : C'est un édulcoré de tout ce qui n'est pas réalisable. Ils en ont fait un avec une partie faite, et une autre, non. Cela a été fait avec du bon sens. Nous sommes plein de bon sens à Yvetot, c'est la terre qui veut cela.

M. DECOMBLE : Nous n'en doutions pas.

Mme ZIATI : Il s'agit d'une demande de certains collègues pour l'activer, non nécessairement sur le format classique de l'atout jeunes, mais en essayant d'instaurer une dynamique avec leur public, en respect des règles sanitaires. Ils étaient même partis sur 6, à l'identique des réunions internes, soit mieux que ce que nous faisons sur les hashtags. Je voulais savoir si c'était possible ou non.

M. DECOMBLE : La question est notée. Mme CARON et moi verrons cela en nous rapprochant de la direction et/ou des territoires.

Je vous propose de conclure, si vous en être d'accord, Madame la Secrétaire.

Mme THAFOURNEL : Je crois que Mme LEFEBVRE est revenue.

M. DECOMBLE : Je n'avais pas vu. Vous aviez le secrétariat. Je suis désolé de n'avoir pas vu que tu étais revenue, Maria.

Je vous propose d'en arrêter là, je vous remercie, je vous souhaite une bonne après-midi, et je vous dis à bientôt.

La séance est levée.