



AVIS - CHSCTD DE L'ESSONNE – 2021-2022
Point au 23/05/2022



Direction des services départementaux
de l'éducation nationale
de l'Essonne

Date du CHSCTD	Avis	Date limite de réponse de l'adm.	Date de réponse	Réponse de l'administration
14/04/2022	<p>Avis n°1 - Présence d'experts <i>Suite au refus de la demande du 7 avril d'une organisation syndicale de faire venir un expert sur un point à l'ordre du jour, les organisations syndicales représentantes des personnels dans le CHSCT considèrent que le non-respect de l'article 70 du décret 82-453 constitue une entrave à l'exercice du droit syndical ainsi qu'au fonctionnement du CHSCT. Elles demandent donc au président du CHSCT de respecter la réglementation en permettant, et en facilitant, la présence d'experts – désignés par une ou plusieurs d'entre elles – pour intervenir sur des points à l'ordre du jour du CHSCT.</i></p> <p>Votes : Pour : 7 (FSU, SGEN-CFDT, FNEC-FP-FO, FERC-CGT, UNSA Education) Contre : 0 Abstention : 0</p>	14/05/2022	23/05/2022	<p>L'administration a une analyse différente de cette situation, tant dans le fondement juridique que dans l'esprit. L'ordre du jour avait été discuté et convenu avec la Secrétaire du CHSCTD puis stabilisé avec l'administration. L'entrée demandant la venue de l'expert était strictement articulée à une demande de modification de l'ordre du jour et n'était pas faite dans les formes réglementaires. Ceci est de nature à compliquer la constitution des ordres du jour du CHSCTD qui semble pourtant être définie dans des conditions de bonne interlocution entre la Secrétaire du CHSCTD, l'administration et l'ensemble des organisations syndicales.</p> <p>De façon générale, les choses sont faites dans l'écoute. Le travail est bien fait en amont, dans un bon échange, et reflète bien l'avis des organisations syndicales. L'ordre du jour est solide et il peut être modifié dans les formes. Il est clairement réaffirmé qu'il n'est pas question de faire obstacle à quoi que ce soit.</p>
14/04/2022	<p>Avis n°2 - préconisations générales du CHSCTD suite aux visites concernant les conditions de travail des AED.</p> <p><input type="checkbox"/> DOTATIONS <i>Le CHSCTD 91 constate une insuffisance des moyens humains alloués aux établissements, qui dégrade profondément les conditions de travail des personnels de vie scolaire, en engendrant des dysfonctionnements au sein des établissements visités et une grande fatigue physique et mentale chez les personnels de vie scolaire.</i> <i>En plus de cette base de calcul d'un AED pour 89 élèves, le CHSCTD 91 demande un changement profond du barème académique qui devra intégrer davantage de critères, et notamment :</i></p> <p><input type="checkbox"/> <i>la prise en compte du DUERP,</i></p>			<p>Certains sujets soulevés ne sont pas dans le cadre de décision et d'action d'un IA-DASEN : la rémunération des AED, qui est fixée dans un cadre national, et les moyens généraux en personnels AED, qui dépendent de la dotation attribuée à la DSDEN pour pourvoir les vies scolaires des EPLE.</p>

<p> <input type="checkbox"/> les signalements dans les registres DGI et SST, <input type="checkbox"/> les spécificités bâtimementaires de l'établissement, <input type="checkbox"/> la prise en compte d'un contexte spécifique (violences, addictions, trafics, intrusions, faits d'établissements, implantation géographique de l'établissement ...etc.), <input type="checkbox"/> l'amplitude horaire d'ouverture de l'établissement, <input type="checkbox"/> la présence d'une SEGPA et de dispositifs ULIS / UPE2A, classes relais ou tout autre dispositif spécifique, <input type="checkbox"/> des besoins spécifiques exprimés par les équipes, seules à même d'évaluer les nécessités réelles du terrain <input type="checkbox"/> prendre comme référence de dotation en ETP les temps les plus tendus de la journée (cantine, récréations, entrées, sorties...) Ce barème entièrement révisé pourra mettre en lumière la nécessité absolue d'augmenter l'enveloppe départementale des dotations en assistance éducative arrêtée par la rectrice. Dans cette perspective, le CHSCTD 91 demande que le nombre d'AED par élèves soit au minimum égal à la moyenne nationale, soit 1 AED pour 89 élèves, comme l'a indiqué le gouvernement (JO Sénat du 27/06/2019). Ainsi, le CHSCTD 91 demande de recruter au minimum 1302 AED pour encadrer les 115.844 élèves que comptera le département l'année prochaine. Cette année, la moyenne du département était d'1 AED pour 116 élèves. Au vu de l'impact sur la santé des personnels, le CHSCTD 91 demande donc à l'employeur de remplir ses obligations en matière de protection de la santé et de prévention, en commençant par la création de tous les postes nécessaires. </p> <p> <input type="checkbox"/> SANTÉ ET PRÉVENTION Le CHSCTD 91 constate par ailleurs la grande pénibilité du travail des personnels de vie scolaire, qui justifie également une augmentation des dotations afin de fluidifier l'organisation collective du travail. Les très nombreux déplacements, souvent dans l'urgence, la gestion des conflits avec les élèves, la gestion des flux d'élèves très concentrés sur les récréations et la pause méridienne, sont autant de sources de stress et de fatigue auxquelles sont exposés, de manière répétée, les personnels de vie scolaire. Pour réduire l'impact sur la santé d'une telle exposition au stress, le CHSCTD préconise : </p> <p> <input type="checkbox"/> d'accélérer la construction des nouveaux établissements en prenant en compte l'ensemble des préconisations du CHSCTD91, afin notamment de réduire le nombre d'élèves par établissement. <input type="checkbox"/> d'augmenter le nombre de personnels. <input type="checkbox"/> de réserver des moments de pauses, conformément au code de la fonction publique et au code du travail : l'équivalent de 20 minutes toutes les 6h travaillées et de 45 minutes de pause méridienne. Si l'organisation de ces temps de pause peut être concerté avec les équipes en début d'année le CHSCT rappelle qu'il revient à l'employeur de </p>	<p>14/05/2022</p>	<p>23/05/2022</p>	<p>Si ce niveau de recommandation dépasse le cadre de décision d'un IA-DASEN, d'autres éléments présentés sont cependant à sa main pour améliorer le fonctionnement des EPLE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dotation : l'attribution des moyens d'un EPLE pourrait prendre en compte un certain nombre de critères basés sur la situation de l'établissement et de ses difficultés. Il y a accord sur l'expression du principe de cette prise en compte. - Organisation du travail : elle est de la responsabilité interne de l'employeur local. Une sensibilisation particulière des chefs d'EPLE est à envisager. - Equipement : il s'agit, là encore, de la responsabilité interne de l'employeur et une sensibilisation des chefs d'EPLE semble la réponse la plus adaptée. - Formation à la gestion de crise : les personnels AED sont associés à ce type de formations qui ont fait l'objet de six sessions au cours de cette année. Il est précisé qu'il y a eu dédoublement des séances à disposition afin que le maximum de personnels des collèges et lycées puisse y assister : agents d'accueil, AED, enseignants. Les chefs d'EPLE pouvaient également cibler certains personnels par des invitations particulières. Une réflexion est en cours pour étendre ces formations à d'autres territoires pour l'année 2022/2023, notamment à destination des nouveaux personnels. Il est rappelé que la pandémie de COVID a perturbé le temps de formation des AED. Il convient de souligner le caractère exemplaire de ce sujet et l'intérêt qu'il y a à développer les compétences en gestion de crise des AED, mais aussi d'autres catégories de personnels. Il est précisé qu'il s'agit d'une formation à la prévention des risques et aux gestes professionnels, réalisée dans un cadre interprofessionnel et intercatégoriel. Elle pourra compléter la formation plus généraliste des AED, et notamment de ceux qui entrent dans le
--	-------------------	-------------------	--

<p>veiller à ce qu'ils soient effectifs. Ainsi, le CHSCTD préconise que les personnels n'aient pas à répondre aux sollicitations de l'employeur sur leur temps de pause et qu'en cas d'urgence, le temps de pause perdu soit récupéré dans un délai bref.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> la mise en place d'une véritable visite médicale à l'embauche et tous les ans comme prévu par le décret 82-453. A ce titre, le CHSCTD 91 demande que la liste des médecins agréés soit immédiatement remise à jour. <input type="checkbox"/> des travaux doivent être engagés en fonction d'une réflexion avec chaque équipe sur les besoins bâtimentaires du bureau vie scolaire : isolation thermique et phonique, visibilité des élèves, espace fermé pour les entretiens individuels, situation dans l'établissement, éviter l'isolement, accès rapide à une salle de pause... <p>Le CHSCTD 91 exige du matériel adapté et des protections :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> des EPI contre le froid, le bruit et les intempéries <input type="checkbox"/> l'installation de guérites ou de auvents à l'entrée des établissements afin de protéger les agents des intempéries lorsqu'ils contrôlent les entrées et sorties des élèves <input type="checkbox"/> des chaises ergonomiques <input type="checkbox"/> du matériel informatique en nombre suffisant et de qualité <input type="checkbox"/> du matériel de communication professionnel <input type="checkbox"/> une zone de repos pour les pauses <p>Le CHSCTD 91 recommande également :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> une formation sur la gestion de la voix <input type="checkbox"/> une formation sur les gestions de crise <p><input type="checkbox"/> RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE</p> <p>Le CHSCTD 91 constate enfin l'expression d'un manque de reconnaissance, du travail des AED qui contribue à la difficulté du métier et qui suscite du mal-être au travail. Les entretiens ont mis à jour que l'impossibilité de poursuivre le travail au-delà de 6 ans et le salaire très bas sont notamment sources d'insécurité et peuvent conduire à un conflit de valeur voire à un désengagement de la part des personnels. Le manque d'accompagnement de l'employeur, notamment sur l'accès aux droits et le suivi de la santé, est un facteur de risque qui a également été soulevé.</p> <p>Le CHSCTD 91 recommande :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> une prise en compte des conditions de travail des AED dans les décisions relatives à l'organisation interne de l'établissement. <input type="checkbox"/> d'allonger le temps d'accueil des AED au moment de leur prise de poste afin de favoriser leur intégration dans l'équipe <input type="checkbox"/> la réalisation d'un livret d'accueil national pour un meilleur accès à l'information sur les droits des personnels <input type="checkbox"/> une revalorisation des salaires immédiate, puis tous les 3 ans, basée sur la grille de catégorie B <input type="checkbox"/> des formations qualifiantes <input type="checkbox"/> la création d'un véritable statut de la fonction publique d'État. 		<p>métier. Cette formation est réalisée par le CAAEE, la préfecture, la direction académique et les forces de police.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manque de reconnaissance : il s'agit d'un sujet délicat sur lequel il faut travailler afin de bien installer les AED dans chacune des équipes d'EPL. Sur la question de la méconnaissance de leurs droits par les AED, il est rappelé que cela entre dans le cadre de leur formation initiale. - Livret d'accueil : de nombreuses ressources documentaires existent aux niveaux national et académique dont il faut transmettre l'information de l'existence auprès du réseau scolaire. D'autres documents peuvent être proposés si l'on prend soin d'éviter les redondances. Un format allégé et plus adapté peut être envisagé dans l'idée d'une formalisation plus accessible que le format actuel relativement robuste. - Visites médicales : il s'agit d'une obligation de l'employeur qui doit recevoir un document d'aptitude indispensable au dossier de l'agent, notamment pour le service payeur. Il convient de rappeler au chef d'EPL que cette visite médicale est obligatoire et gratuite. Les agents ne doivent pas la payer puisque c'est au médecin agréé d'envoyer sa facture. <p>L'ensemble des préconisations générales du CHSCTD, faisant l'objet de cet avis, est transmis au Comité Technique Spécial Départemental (CTSD).</p>
--	--	--

	<p>Votes : Pour : 7 (FSU, SGEN-CFDT, FNEC-FP-FO, FERC-CGT, UNSA Education) Contre : 0 Abstention : 0</p>			
14/04/2022	<p>Avis n°3 - préconisations du CHSCTD suite à la visite spécifique concernant les conditions de travail des AED au lycée Einstein de Sainte Geneviève des bois.</p> <p><i>Le CHSCTD 91 préconise :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 AED supplémentaires - 0,5 ETP supplémentaire de CPE afin de compléter le 3ème poste - l'achat de fauteuils ergonomiques pour chaque AED - l'installation d'un poste informatique supplémentaire dans la vie scolaire du haut - des guérites ou auvents aux entrées du lycée et au niveau du garage à vélo - des mesures immédiates pour faire appliquer les règles définies dans le règlement intérieur et la mise en place de sanction immédiates lorsque les élèves ne les respectent pas - des travaux dans la vie scolaire du bas : une porte vitrée, avec possibilité de l'ouvrir à moitié afin de conserver la chaleur, un radiateur plus puissant..... <p>Votes : Pour : 7 (FSU, SGEN-CFDT, FNEC-FP-FO, FERC-CGT, UNSA Education) Contre : 0 Abstention : 0</p>	14/05/2022	23/05/2022	<p>Il est rappelé que les moyens généraux en personnels AED dépendent de la dotation attribuée à la DSDEN pour pourvoir les vies scolaires des EPLE. Doter un établissement de postes supplémentaires suppose de les retirer à un autre établissement.</p> <p>La préconisation de guérites aux grilles des établissements pose question au regard de la démarche revendiquée d'une meilleure reconnaissance des personnels AED.</p> <p>L'application des règles et sanctions est de la responsabilité du chef d'établissement, de même que l'équipement, en mobilier notamment, des locaux de vie scolaire. Les travaux proposés dépendent de la collectivité locale propriétaire.</p>
14/04/2022	<p>Avis n°4 - préconisations du CHSCTD suite à la visite spécifique concernant les conditions de travail des AED au collège Lurçat de Ris Orangis.</p> <p><i>Le CHSCTD 91 préconise :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 AED supplémentaires - 0,5 ETP supplémentaire de CPE afin de compléter le 3ème poste - des travaux dans la vie scolaire et le hall afin de fluidifier les flux d'élèves et la surveillance : une vie scolaire vitrée et le préau extérieur fermé de manière à créer un hall plus grand ainsi qu'une partie fermée afin d'assurer un espace de confidentialité et/ou de repos. - une rénovation complète de l'établissement (nombre insuffisant des toilettes des personnels, portes extérieures des toilettes élèves, escaliers en métal, cantine vétuste et bruyante, luminosité, portes coupe-feu, plafond, blocs escaliers au milieu des couloirs, hall en « Y », le « rail » de la cantine...) avec une attention particulière sur l'accessibilité bâtementaire (ascenseur, accès à l'établissement de la SEGPA par le parking du personnels...) - la nomination à temps plein d'un ouvrier professionnel 	14/05/2022	23/05/2022	<p>Il est rappelé que les moyens généraux en personnels AED dépendent de la dotation attribuée à la DSDEN pour pourvoir les vies scolaires des EPLE. Doter un établissement de postes supplémentaires suppose de les retirer à un autre établissement.</p> <p>Toutes les autres préconisations sont du ressort du Conseil Départemental.</p>

	<p>- demander au conseil départemental les plans de reconstruction de l'établissement qui avaient été présentés aux personnels il y a quelques années</p> <p>Votes : Pour : 7 (FSU, SGEN-CFDT, FNEC-FP-FO, FERC-CGT, UNSA Education) Contre : 0 Abstention : 0</p>			
20/01/2022	<p>Avis n°1 – demande d'un poste de secrétaire administratif pour soulager les conseillers de prévention <i>Le CHSCTD de l'Essonne demande le recrutement immédiat d'un(e) secrétaire administratif, comme le définit l'article 39 du décret n°82-453. Cet article définit la composition des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, auquel doit assister un agent chargé, par l'autorité auprès de laquelle est placé le comité, du secrétariat administratif.</i> <i>Le CHSCTD tient à saluer les compétences professionnelles de Mesdames Lézin, Bonnaud et Mr Blot auprès des personnels de l'Éducation nationale. Les très nombreux personnels qui les sollicitent soulignent la qualité de l'écoute et des aides apportées.</i> <i>La création d'un poste de secrétaire administratif leur permettrait de se consacrer pleinement à ce travail qualitatif en leur retirant les lourdes tâches administratives (chargé des tâches matérielles et notamment de l'établissement des comptes-rendus et procès-verbaux des réunions, l'organisation administrative des formations, l'envoi des convocations...) qui ne font pas partie de leurs missions. L'augmentation exponentielle des fiches RSST et les multiples dossiers à leur charge (DUERP, formation directeur, ...) doivent pouvoir rester leur priorité.</i></p> <p>Votes : Pour : 7 (FSU, SGEN-CFDT, FNEC-FP-FO, FERC-CGT, UNSA Éducation) Contre : 0 Abstention : 0</p>	20/03/2022	21/03/2022	<p>Au regard de la dotation d'emplois de la DSDEN91, aucun support de secrétaire ne peut être créé à la rentrée prochaine pour assurer le secrétariat administratif du CHSCT. La secrétaire générale propose d'engager rapidement une réflexion sur l'organisation des services de la DSDEN afin d'envisager des redéploiements de poste entre service ou le rattachement de ces tâches à un service déjà existant.</p>
20/01/2022	<p>Avis n°2 – Enquête Bruit Dans le cadre de l'enquête sur le bruit menée par le CHSCTD 91 en 2018-2019, le bilan des visites met en lumière des dysfonctionnements. <i>Les organisations syndicales représentantes au CHSCT, la FSU, la FNEC FP-FO, l'UNSA, la CGT Educ'action, le SGEN CFDT, vous demandent, en tant qu'employeur, de prendre les mesures suivantes, qui relèvent de vos obligations au titre de l'article L4121-1 du code du travail :</i> - fournir les EPI indispensables à la santé et à la sécurité des personnels et d'en assurer le renouvellement régulier, et non prendre sur le budget des établissements qui doivent servir uniquement au fonctionnement et à la pédagogie. Le CHSCTD rappelle que l'article R4321-4 du code du travail prévoit que c'est à l'employeur de fournir les EPI. - assurer les visites médicales indispensables puis le suivi médical en cas de détérioration auditive,</p>	20/03/2022	21/03/2022	<p>La question du financement des EPI des personnels de l'enseignement technique et professionnel a fait l'objet de précisions lors d'un CHSCT ministériel, en date du 15 mars 2018. S'agissant d'une dépense obligatoire, son financement incombe à l'établissement. Pour ce faire, l'établissement peut utiliser tout type de crédit, qu'il s'agisse de la dotation de fonctionnement ou des crédits du programme 141. Il existe une fongibilité absolue des crédits. L'EPLÉ doit inscrire cette dépense à son budget. Cette obligation est inscrite dans le guide juridique du chef d'établissement. Une ligne de dépense de fonctionnement est prévue dans les EPLÉ. Cette obligation est donc financée et elle est rappelée</p>

	<p>- assurer l'accompagnement des personnels dans leur démarche de maladie professionnelle. Le CHSCTD 91 préconise également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la réduction du nombre d'élèves par école/établissement mais aussi par classe. - le recrutement de personnels encadrants (AED, CPE, professeurs) pour gérer les flux d'élèves générateurs de bruits. - de rénover le bâti, d'installer une isolation phonique quand c'est nécessaire, et d'assurer l'entretien régulier du matériel générateur de bruit. - d'associer les personnels aux décisions liées aux travaux dans leur établissement/école/service et que la réalisation de ces travaux n'impacte pas leurs conditions de travail de manière négative mais, au contraire, vise à les améliorer. <p>Votes : Pour : 7 (FSU, SGEN-CFDT, FNEC-FP-FO, FERC-CGT, UNSA Éducation)</p>			<p>aux établissements quand cela s'avère nécessaire.</p> <p>Le Service Médical des personnels de la DSDEN est à la disposition de tous les personnels pour assurer les visites médicales et le suivi nécessaires. Il participe également à l'accompagnement des personnels dans leur démarche de reconnaissance de maladie professionnelle qui est accompagnée, suivie et traitée par la DARH 1 / Bureau des affaires médicales et des accidents du travail.</p> <p>Les préconisations des organisations syndicales représentantes au CHSCTD sont prises en compte. Elles sont du ressort des échanges avec les autorités de tutelle, pour les moyens en personnels, et avec les collectivités locales, pour les aspects techniques et la rénovation du bâti.</p>
07/10/2021	<p><u>Avis n°1 - cité administrative</u></p> <p>Dans le cadre du projet de réaménagement de la cité administrative, le CHSCTD de l'Essonne préconise, afin d'améliorer les conditions de travail des agents de la DSDEN :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le respect de la réglementation en terme d'espace de travail : La norme Afnor NF X 35-102 indique que la surface minimale est de 10 m2 par personne, sans mobilier, que le bureau soit individuel ou collectif. Elle ajoute que « si l'activité principale des occupants d'un bureau collectif est fondée sur des communications verbales, il est nécessaire de prévoir au moins 15 m2 par personne pour limiter les interférences entre locuteurs, sauf s'il s'agit de communications entre les occupants eux-mêmes ». Elle précise également de ne pas dépasser 5 personnes. - Une aération respectant la réglementation du travail (articles R4222- 1 à 6 du code du travail) - Le renouvellement des installations électriques en fonction de la réglementation : elles doivent être adaptées aux normes de sécurité et en nombre suffisant par rapport au nombre d'agents et au nombre d'appareils nécessaires au travail. - L'aménagement d'une salle de repos (articles R4228-22 à 25 du code du travail) - La présence d'un local syndical (article 3 du décret 82-447), afin que les personnels puissent être reçus par leurs représentants, informés et accompagnés dans leurs démarches professionnelles. 	07/12/2021	10/01/2022	<p>Il est rappelé que la norme AFNOR n'est pas contraignante.</p> <p>Concernant les surfaces mises à disposition des agents dans le projet de travaux, France Domaine préconise comme base de calcul de la performance immobilière une Surface Utile Nette (SUN) cible de 12m² par poste de travail.</p> <p>Les travaux concerneront exclusivement l'installation du service JES et/ou du service médico-social des personnels et des élèves dans le bâtiment administratif. A la date du CHSCTD, aucune décision n'avait été prise.</p> <p>L'aération des locaux est effectuée par des ouvrants et une option est indiquée dans le projet pour une installation de centrale de traitement de l'air, sans précision à ce stade de sa localisation.</p> <p>Les installations électriques de la DSDEN sont conformes à la réglementation appliquée en 2007, à la date de la rénovation totale des locaux, soit 4 prises de courant et une prise réseau par poste de travail.</p> <p>Etant donnée l'existence d'un espace de</p>

Actuellement, la plupart de ces dispositions ne sont pas respectées. Le CHSCTD demande donc à l'employeur de profiter du réaménagement de la cité administrative pour se mettre en conformité avec la réglementation et améliorer les conditions de travail des personnels dont il est responsable.

De plus, afin de faciliter les déplacements des agents et l'organisation du travail, le CHSCTD préconise :

- L'installation des agents de jeunesse et sport au même étage que les agents de la DSDEN avec lesquels ils seront amenés à travailler, afin d'éviter les déplacements chronophages et générateurs de fatigue d'un étage à l'autre.

- L'installation des médecins du travail et infirmiers des différents services dans un « pôle » santé, avec des bureaux adaptés à la réception du public tant par la taille que par leur disposition qui doit permettre de préserver la confidentialité et le secret médical, y compris pour la salle d'attente. Les personnels se rendant en rendez-vous médical ne doivent pas avoir à attendre à la vue de leurs chefs de service ou de leurs collègues.

- Un espace permettant de respecter la confidentialité des entrevues RH

- L'aménagement d'une salle de réunion supplémentaire

- L'aménagement d'un passage sécurisé et éclairé en direction du parking Prométhée

Enfin, nous exigeons que le déménagement ne soit pas supporté par les agents.

**Votes Pour : 7 (FSU, SGEN-CFDT, FNEC-FP-FO, FERC-CGT, UNSA
Education**

Contre : 0 Abstention : 0

convivialité récemment ouvert près du Restaurant Inter-Administratif (RIA), l'aménagement d'une salle de repos n'est pas obligatoire.

L'article 3 du décret n°82-447 du 28 mai 82 prévoit que « l'administration doit mettre à la disposition des organisations syndicales représentatives dans le service ou groupe de services considéré, ayant une section syndicale, un local commun aux différentes organisations lorsque les effectifs du personnel de ce service ou groupe de services implantés dans un bâtiment administratif commun sont égaux ou supérieurs à cinquante agents. »

A ce titre, les représentants des personnels sont invités à utiliser les locaux syndicaux déjà existants au sein de la cité administrative.

Les préconisations ont déjà fait l'objet d'une remontée en préfecture.

Concernant les déménagements à prévoir, il est bien entendu que les agents effectueront ce qui relève de leurs attributions (mise en carton des dossiers) mais que le déménagement lui-même sera assuré par une entreprise spécialisée.

L'éclairage de l'accès au parking Prométhée, hors cité administrative, relève de la compétence de la collectivité territoriale.