

PROCES VERBAL DU COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

SEANCE DU 10 OCTOBRE 2013

PRESENTS :

Représentants des personnels – titulaires :	Représentants des personnels – suppléants :
FSU	
Alet VALERO	
Cédric PRADINES	Valérie LAFITTE
Julie DELPECH	
SGEN-CFDT	
Philippe BLANC	Daniel MONS
Julien LABETAA	
FERC-SUP-CGT	
Valérie MORELL	Laurent DAMIEN
Yvan CHAUBET	
UNSA	
Daniel DOUYAU	Christine BORDAS
Philippe DEBAECKER représenté par Sandrine GALEA	

Représentants de l'administration :

V. Visa-Ondarçuhu, vice-présidente du Conseil d'Administration, présidente du CHSCT – O. Harmel, directeur des ressources humaines, DGS adjoint, responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines.

Experts et invités :

M. Samazan, Conseiller de prévention-Ingénieur Hygiène et Sécurité – A Miaoulis, directeur général des services

Secrétariat administratif du CHSCT :

M. Maydieu, responsable du pôle environnement professionnel-DRH

EXCUSÉS :

JM. Soulat, médecin de prévention - F. Wiitkar, Ingénieur Santé et sécurité au travail - C. Higounenc, infirmière de prévention, A. Bourguignon, représentante des personnels suppléante pour la CGT, P. Debaecker, représentant des personnels pour l'UNSA.

ORDRE DU JOUR

- 1- Approbation des procès-verbaux des séances des 15 février, 1^{er} mars et 25 mars 2013-10-11
- 2- Mise en place du document unique et définitions des priorités de l'année 2013/2014
- 3- Mise en place d'une démarche de diagnostic et de prévention des RPS
- 4- Moyens accordés aux membres du CHSCT (courrier MESR du 31 juillet 2013)
- 5- Point sur dossiers en cours
- 6- Questions diverses

La Vice-présidente du Conseil d'administration ouvre la séance ;

La secrétaire administrative du CHSCT annonce l'arrivée d'un nouveau conseiller suppléant, Laurent DAMIEN qui remplace Fabrice Védère pour la CGT et excuse également Catherine HIGOUNENC, infirmière de prévention, qui ne peut être présente à cette séance

Le représentant SGEN-CFDT informe les conseillers que Marie-Laure TAJAN ne fait plus partie du CHSCT, car elle a quitté l'UTM pour la mairie de Toulouse. Il ajoute qu'elle n'est pas encore remplacée.

La représentante FERC-SUP-CGT indique que Mme BOURGUIGNON arrivera avec un peu de retard.

La Vice-présidente du Conseil d'administration annonce l'ordre du jour et précise que l'ingénieur hygiène et sécurité qui doit présenter le deuxième point de l'ordre du jour risque d'arriver légèrement en retard.

1- APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES SEANCES DES 15 FEVRIER, 1^{ER} MARS ET 25 MARS 2013

La Vice-présidente du Conseil d'administration demande si les membres du CHSCT ont des remarques à formuler sur le PV du 15 février.

La représentante de la CGT indique qu'elle souhaite proposer une motion au sujet des procès-verbaux :

Lecture :

« Les représentants du personnel FERC-SUP-CGT mandatés au CHSCT rappellent que l'article 19 du règlement intérieur prévoit que les PV sont adressés à chacun des membres des comités dans un délai d'un mois conformément à l'article 66 du décret 82 453 du 28 mai 1982 consolidé.

Ils constatent des retards de six à huit mois dans la transmission des PV : les PV des 15 mars et 25 mars ont été transmis en date du 26 septembre. En outre, il a été demandé lors d'une précédente motion que tous les moyens soient donnés au secrétariat administratif du CHSCT afin que les délais soient respectés.

En conséquence, la FERC-SUP-CGT ne prendra pas part au vote concernant l'approbation des PV.

Notre syndicat refuse ce manquement au règlement intérieur qui devrait désormais être strictement appliqué.

Nous demandons que cette motion soit inscrite au procès-verbal du CHSCT du 10 octobre 2013 ».

La Vice-présidente du Conseil d'administration signale que la présidence a conscience du retard dans la présentation de ces procès-verbaux et elle annonce qu'ils vont être transmis aux membres du CHSCT de manière massive avec un appel aux relectures. Elle rappelle que ce point avait été évoqué avant l'été et que la présidence avait annoncé qu'elle prenait des dispositions pour que les PV puissent être élaborés désormais conformément au règlement. Elle conçoit donc la motion présentée.

Le secrétaire du CHSCT signale que l'arrivée « massive » des PV pour relecture ne contribue pas à une lecture aisée, d'autant que la mémoire des échanges commence à s'étioler. Il remercie la présidence de respecter à l'avenir ces délais de transmission. Il fait remarquer que les PV mentionnent les représentants FSU, représentants CGT, représentants UNSA et représentants SGEN et estime qu'il devrait figurer parmi les représentants SGEN-CFDT.

La représentante de la CGT fait remarquer que la représentante de VINCI Construction France s'était engagée à fournir un document présentant les avantages et les inconvénients des deux techniques utilisées : l'enfouissement ou l'inertage (page 20 du PV du 15 février). Elle ajoute que le Vice président délégué patrimoine immobilier avait confirmé qu'une réponse serait apportée et elle constate que cette promesse n'a pas été honorée. Elle indique que la CGT demande que le document soit transmis.

Elle indique que lors du CHSCT du 1^{er} octobre, n'ayant pas eu ce PV, il n'a pas été possible de rappeler ce manquement à Vinci. Cela montre à quel point les PV restitués sont indispensable pour le bon suivi des actions du CHSCT.

La Vice-présidente du Conseil d'administration constate qu'il s'agit d'un commentaire apporté au procès-verbal et demande si des modifications sont à apporter sur la formulation du procès-verbal du 15 février 2013. Elle le soumet au vote.

Résultats du vote :

2 NPPV

7 Pour

Le PV du 15 février 2013 est approuvé

La Vice-présidente du Conseil d'administration demande si les membres du CHSCT ont des remarques sur le procès-verbal du 1^{er} mars.

La secrétaire administrative du CHSCT rappelle que ce PV reprend un extrait d'un certificat médical dont le CHSCT avait discuté et elle fait remarquer que ce PV fera l'objet de publicité et sera publié sur l'ENT. Or, elle pense que malgré l'anonymat, la personne concernée peut être facilement identifiable et elle s'interroge sur la pertinence de laisser cet extrait dans un PV qui sera rendu public.

Le secrétaire du CHSCT pense que les PV doivent refléter la réalité des débats des CHSCT tout en garantissant l'anonymat des situations évoquées. Il pense donc nécessaire de retirer certains paragraphes du PV notamment la partie retraçant la lecture du certificat médical.

Le représentant de la CGT approuve cette position. Il rappelle toutefois que la personne dont il est question dans le PV du 1^{er} mars avait donné son accord écrit pour parler de ses certificats médicaux en séance. Qu'ils aient été lus ou pas en séance, il rappelle qu'il avait communiqué tous les documents aux membres du CHSCT.

Il estime que les PV doivent refléter ce qui s'est passé mais pas tous les détails sinon ils seraient beaucoup plus longs. Il indique que la CGT ne souhaite pas pour la protection de l'agent concerné, même de manière anonyme, que cela soit diffusé dans le PV.

La représentante de la CGT précise la position de la CGT en indiquant qu'il est attendu des PV, comme ils le sont, d'être à la parole près. Dans ce cas précis, pour protéger la santé et la sécurité psychique de l'agent il ne faut pas diffuser cette partie. Elle estime qu'il faut prendre note de ce qui a été dit dans le PV mais que cela ne doit pas être diffusé dans la version qui sera affichée à l'ensemble des personnels. Elle considère que c'est prudent et protecteur pour l'agent de ne pas faire cela.

La Vice-présidente du Conseil d'administration demande si d'autres modifications sont à apporter sur la formulation du procès-verbal du 1^{er} mars 2013. Elle le soumet au vote.

Résultats du vote :

2 NPPV

La Vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT demande si les membres du CHSCT ont des remarques sur le procès-verbal du 25 mars 2013.

La secrétaire administrative du CHSCT fait remarquer que ce PV fait état de la situation de mal-être et de l'état de santé de certains agents, et elle demande s'il doit rester en l'état.

La représentante de la CGT indique que dans le premier cas évoqué, le PV retrace des extraits de certificats médicaux, et que dans ce cas il s'agit de la retranscription d'une visite qui a eu lieu à Auch et où les membres du CHSCT relatent un constat de mal-être chez les agents. Elle estime que ces deux situations sont différentes. Elle considère qu'on doit pouvoir parler de mal être au travail.

La représentante de l'UNSA demande où en est la situation à Auch.

La Vice-présidente du Conseil d'administration répond que cela sera évoqué dans un des points suivant de l'ordre du jour.

En ce qui concerne le PV du 25 mars, elle estime qu'il est difficile d'arbitrer entre la nécessité de publier les PV et de préserver l'anonymat sur certaines situations intimes évoquées.

Le secrétaire du CHSCT pense nécessaire de déterminer une position générale, car il existe de nombreux services composés de deux ou trois personnes facilement identifiables. Cependant, il constate qu'il est difficile de poser une règle générale, et propose de traiter au cas par cas. Il faut à la fois protéger les personnes mais il faut aussi que le CHSCT montre son travail et affiche ses PV.

La représentante UNSA approuve le retrait de toutes les parties concernant la lecture des certificats médicaux dans le PV du 1^{er} mars. Cependant, elle pense que si les situations de mal-être constatées dans le PV du 25 mars sont retirées, il sera totalement dépouillé.

Le directeur des ressources humaines remarque que contrairement au PV du 1^{er} mars qui faisait état de la situation d'un seul agent, celui du 25 mars évoque la situation d'un nombre restreint d'agents, certes facilement identifiables, mais sans mentionner d'extraits de certificats médicaux ou de données médicales confidentielles. Il considère que lorsqu'il ne mentionne pas de situation personnelle, le PV peut être publié *in extenso*. Il indique que l'on peut aussi demander l'avis des personnes concernées, mais ajoute que cela peut placer le CHSCT dans l'impossibilité de publier un PV.

Le secrétaire du CHSCT ajoute que les personnes se reconnaîtront, et pourront ainsi constater que le CHSCT a travaillé pour elles.

Le directeur des ressources humaines pense que cela montrera à tous les agents de l'université que lorsqu'un problème se pose il est traité en CHSCT. Il considère que le PV du 25 mars 2013 ne dévoile pas de situation intime et confidentielle d'un agent et qu'il se différencie donc du PV du 1^{er} mars.

Le directeur général des services approuve les propos du directeur des ressources humaines. Il considère qu'on respecte le droit. Le CHSCT est bien dans cette logique.

Le représentant de la CGT demande s'il s'agit de réaliser deux PV, l'un pour les archives du CHSCT, l'autre pour être publié.

Le directeur des ressources humaines explique qu'il est proposé de voter et de publier le PV du 25 mars 2013 en l'état, car il ne dévoile pas de situations individuelles intimes et médicales confidentielles, bien qu'il mette en exergue le mal-être d'un service dans lequel les agents peuvent être facilement identifiables.

La représentante de la CGT demande des précisions sur le vote concernant l'approbation du PV du 1^{er} mars 2013.

La Vice-présidente du Conseil d'administration rappelle les résultats du vote : 2 NPPV et 7 voix pour.

Le secrétaire du CHSCT confirme les propos du représentant de la CGT, à savoir que deux PV seront réalisés pour certaines séances, l'un rendu anonyme en vue de sa diffusion publique, l'autre dans sa version intégrale avec les situations individuelles intimes et confidentielles en vue d'être archivé dans les archives du CHSCT.

La représentante UNSA pense que la publication du PV du 25 mars dans son intégralité enverra un signal positif aux agents qui ne sont pas présents sur le site toulousain en mettant en évidence que le CHSCT travaille pour tous les agents où qu'ils se situent.

Le représentant du SGEN-CFDT revient sur le PV du 1^{er} mars, car il considère que si les élus approuvent la version amputée de la partie concernant les situations individuelles d'agents, cette version fait foi.

Le secrétaire du CHSCT explique que les textes réglementaires stipulent que les PV doivent être approuvés puis rendus publics dans une forme qui respecte l'anonymat. Il répond donc que le PV qui fait foi est celui approuvé dans sa forme initiale, mais il ajoute que le CHSCT doit respecter un devoir de discrétion par rapport au personnel dans les versions publiées.

La Vice-présidente du Conseil d'administration confirme qu'elle a soumis à approbation la version complète et initiale du PV du 1^{er} mars 2013.

Le représentant FSU demande si le PV du 1^{er} mars 2013 doit faire l'objet d'une nouvelle relecture en CHSCT avant sa publication dans une nouvelle version rendue anonyme.

La Vice-présidente du Conseil d'administration propose de le reprendre. En page 8, dans l'intervention de la représentante de la CGT, elle relit le dernier alinéa et propose de retirer l'extrait du certificat médical pour la version à diffuser, sans enlever le commentaire de la représentante de la CGT en amont et en aval.

Elle ajoute que toutes les lectures d'extraits de certificats médicaux doivent également être retirées dans la version à publier.

Le secrétaire du CHSCT propose qu'à l'avenir, ces parties à rendre anonymes soient présentées en mode surligné ou en italique dans la version proposée aux membres du CHSCT afin de gagner du temps lors de la relecture.

Le représentant de la CGT demande si la version rendue anonyme sera envoyée aux membres du CHSCT avant diffusion.

La Vice-présidente du Conseil d'administration suggère que les PV présentés en CHSCT pour approbation mettent en exergue en mode italique ou surligné les propositions de passages à retirer

afin que les membres du CHSCT puissent en discuter en séance et approuver ainsi la formulation de la version à diffuser. Cela permettrait de gagner du temps, comme le souligne le secrétaire du CHSCT.

La représentante de l'UNSA approuve et fait remarquer que le secrétaire du CHSCT le relit avant diffusion puisqu'il le signe.

La représentante de la CGT demande que la version relue et signée par le secrétaire du CHSCT soit rediffusée aux mandatés CHSCT, comme tout PV.

Le secrétaire du CHSCT répond que tel est le sens de sa proposition. Il répète que les mandatés CHSCT vont recevoir les PV, avec le cas échéant des passages en mode italique et surligné, et qu'ils seront approuvés en séance.

La Vice-présidente du Conseil d'administration précise que les élus ont voté sur la version complète et initiale du PV qui sera signée par la présidence et par le secrétaire du CHSCT, et que la discussion porte sur la version abrégée qui sera publiée.

Pour le PV du 1^{er} mars 2013, elle explique que lorsque les éventuels passages en italique de la version complète approuvée auront été retirés, les PV seront transmis sous cette forme « allégée » aux membres du CHSCT et pourront être ainsi publiés sur l'ENT s'ils n'occasionnent aucune réaction.

Pour le PV du 25 mars 2013, elle demande si des modifications sont à apporter sur la formulation du procès-verbal. Elle le soumet au vote

Résultats du vote :

2 NPPV

7 Pour

Le PV du 25 mars 2013 est approuvé

2- MISE EN PLACE DU DOCUMENT UNIQUE ET DEFINITIONS DES PRIORITES DE L'ANNEE 2013/2014

Le conseiller de prévention, ingénieur hygiène et sécurité explique que le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) également dénommé EVRP (évaluation des risques professionnels) est un document contenant l'ensemble des actions d'évaluation des risques par sites. Il présente quelques définitions :

- le danger est une propriété physique : équipement, substance, méthode de travail pouvant représenter un dommage pour la santé ou la sécurité des personnes ;
- le risque est le résultat potentiel de l'exposition d'une ou plusieurs personnes à ce danger ;
- les mesures de prévention sont destinées à empêcher l'apparition d'un événement et donc à limiter le risque ;
- les mesures de protection servent à limiter les conséquences d'un événement et sont mises en œuvre lorsqu'il n'y a pas d'autres solutions.

Il cite comme un exemple l'électricité : elle constitue un danger, elle présente le risque d'être électrisé ou électrocuté avec comme dommage les brûlures ou la mort.

Un autre exemple : dans une maison troglodyte installée au cœur d'une falaise, le danger est constitué par les rochers situés au-dessus de la maison, et le risque se mesure avec des probabilités qui évaluent qu'une fois par an un rocher risque de tomber. Selon la taille des rochers, les dommages sont évalués. Si le rocher pèse 50 tonnes, la maison est aplatie, s'il s'agit d'un petit fragment de 5 millimètres, les dommages seront très faibles. Il est donc nécessaire de tenir compte dans la cotation du risque gravité du phénomène.

Ensuite se pose la question des mesures de prévention à apporter : déménager, se protéger, installer des filets sur la montagne.

Le conseiller de prévention, ingénieur hygiène et sécurité insiste sur la nécessité de différencier les moyens de prévention et les moyens de protection, les uns jouant sur la probabilité du risque et les autres cherchant à limiter les dommages.

Il informe que le nombre d'accidents avec arrêt de travail par an s'élève à 700 000, 46 000 accidents avec incapacité permanente, 500 décès par an environ. A ces chiffres s'ajoutent les jours d'incapacité temporaire (IT). Le coût moyen d'un accident du travail est de 2 400 € bruts par personne quand il est supérieur à 24 heures. Par ailleurs, il ajoute que le coût moyen pour la société d'une incapacité permanente supérieure à 9 % et mortelle est de 90 000 € et le coût moyen d'un décès est de 450 000 €.

Les principales causes d'accidents peuvent être classées par catégorie. Il fait remarquer que l'électricité concerne 800 accidents avec arrêts de travail, 300 accidents avec arrêts de travail et incapacité permanente et 5 décès par an. Les statistiques mettent donc en évidence que l'accident électrique se produit moins souvent, mais qu'il entraîne 13 fois plus de risques d'avoir une incapacité permanente.

Des indicateurs existent pour classer les accidents du travail :

- le taux de gravité, qui correspond au nombre de journées multiplié par 1 000 et divisé par un nombre d'heures travaillées, ou multiplié par 1 million pour le taux d'incapacité permanente. Sur Midi-Pyrénées, la moyenne du taux de gravité se situe entre 1,16 et 1,2 dans l'industrie chimique ; 10 pour l'industrie chimique ; 17 à 20 dans le bâtiment ; dans les activités administratives, le taux de gravité est plus faible ;
- le taux de fréquence d'un accident ;
- l'indice de fréquence.

Les différents risques peuvent être classés en plusieurs catégories :

- manutention manuelle ;
- accident de plain pied, comme les chutes au ras du sol ;
- chute de hauteur ;
- accident avec des outils ou des masses.

Ces classements permettent de détailler l'impact des causes ou des risques par activité et de déterminer des listes de sources de danger. Chaque liste se voit affecter un risque. Chaque danger est associé à un risque. Ces listes ne sont pas exhaustives.

Il présente ensuite l'historique réglementaire ayant abouti au DUERP :

- une directive européenne en 1989, qui définissait l'obligation d'évaluer les risques ;
- la publication d'une loi française en 1991, qui propose des principes généraux de prévention ;
- le décret d'application du 5 novembre 2001 et circulaire, qui imposent l'obligation de réaliser une évaluation des risques professionnels avec création d'un document, le décret présentant la procédure à suivre.

Il cite les textes et lois : « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». Ces mesures portent sur plusieurs catégories :

- des actions de prévention des risques professionnels qui peuvent être des actions de formation et d'information ;
- la mise en place d'une organisation ou de moyens adaptés.

Il ajoute que le Code du travail détaille neuf principes de prévention :

- éviter le risque ;
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;

- combattre les risques à la source, par exemple si une bouteille de gaz est installée dans un immeuble, il ne faut pas cloisonner l'immeuble, mais protéger la bouteille de gaz ;
- adapter le travail à l'homme ;
- tenir compte de l'évolution technique. Quand la technique évolue, les protections peuvent s'améliorer et les risques peuvent diminuer. Il fait remarquer que la sécurité est souvent une question de bon sens ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ;
- planifier la prévention en essayant d'améliorer le système. Certaines actions peuvent durer deux ans, notamment si le budget est conséquent ;
- prendre des mesures de protection collective qui doivent avoir priorité sur les mesures de protection individuelle. Par exemple, pour travailler sur un toit il est nécessaire de s'équiper d'un harnais et de s'accrocher à une ligne de vie (protection individuelle), si plusieurs personnes interviennent, des garde-corps sont installés pour protéger l'ensemble et les protections individuelles ne sont pas utiles ;
- donner des instructions appropriées aux travailleurs.

Il résume le Code du travail concernant le DUERP :

« L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques de santé et de sécurité pour les travailleurs y compris le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances, des préparations chimiques, l'aménagement, le réaménagement des lieux, le travail, les installations et la définition des postes de travail. À la suite de ces évaluations, l'employeur met en œuvre des actions de prévention ainsi que des méthodes de travail, de production garantissant un meilleur niveau de protection pour la santé des travailleurs ».

Il ajoute que lorsque l'employeur est alerté d'un danger, s'il ne réagit pas, il encourt des peines mentionnées dans le Code du travail, des amendes et des risques de prison. Une distinction est faite entre des atteintes volontaires à la vie et les mises en danger de la personne fortuites, par maladresse ou imprudence qui débouchent sur des sanctions différentes : sanction avec simple imprudence, manquement délibéré. Dès qu'une incapacité est déclarée, les risques pénaux sont beaucoup plus importants.

Le DUERP contient les résultats de l'évaluation des risques dans l'université et ses composantes. Ce document doit être actualisé chaque année, pour tenir compte des évolutions techniques, des changements de bureaux, des déménagements, des changements d'organisation. Ce document est tenu à la disposition du public et peut être diffusé sur Intranet. Il est consultable par l'ensemble du personnel, et contient un plan d'action dont les priorités peuvent être discutées en CHSCT.

Les enjeux de l'évaluation des risques professionnels sont économiques. Avec l'autonomie des universités, cet enjeu est à prendre en compte, même si ce coût est surtout porté par la société. Il s'agit également d'un enjeu humain visant à protéger les personnes, à favoriser le dialogue social, à éviter les sanctions pénales, mais aussi d'un enjeu de communication visant à ne pas altérer l'image de l'université.

Il ajoute qu'il est possible d'analyser les risques avec plusieurs types de documents et il présente sur PowerPoint l'exemple du document de l'UFR de psychologie qui a été évalué par type de risques et par lieux. Ensuite, il présente le document unique actuel de l'université.

Le représentant de la CGT demande si la présentation qui vient d'être faite du document réalisé par l'UFR de psychologie représente une évaluation des risques ou le document unique.

Le conseiller de prévention, ingénieur hygiène et sécurité répond que le DUERP est la somme des évaluations des risques des différentes UFR de l'université. Il explique qu'une cotation du risque permet à l'université de prioriser ensuite des actions.

Le représentant de la CGT indique que lors d'une formation il a été expliqué aux représentants du personnel qu'il existait un seul document unique pour l'université, et il en déduit donc que la présentation du document réalisé par l'UFR psychologie représente une évaluation du risque.

Le conseiller de prévention, ingénieur hygiène et sécurité répond que l'ensemble des documents uniques des composantes sont regroupés pour constituer le DUERP de l'université et il précise que chaque composante peut choisir la méthodologie qu'elle souhaite pour établir les risques : soit elle traite le sujet par activités soit par lieux.

Il ajoute que le DUERP existe depuis longtemps dans le privé et qu'il a commencé à être mis en œuvre dans le public à partir de 2003 et se réalise petit à petit.

Il présente le document Excel qu'il a créé pour recenser l'ensemble des risques par bâtiment et par salle, avec le cas échéant une photo descriptive, mais également les situations de risque pour les agents, la source de danger, les mesures de prévention qui existent, puis la cotation du risque. Dans la colonne des cotations apparaissent des couleurs jaune, vert, bleu ou rouge qui permettent de visualiser les actions prioritaires à entreprendre, le rouge s'affichant comme une priorité, le jaune comme des cibles potentielles d'évolution, le vert et le bleu indiquant que la situation est maîtrisée. Enfin, une partie de l'outil présenté porte sur la planification des actions à mettre en œuvre afin de faire évoluer la cotation lors de la réévaluation annuelle des risques.

La réalisation du DUERP peut également se faire grâce à la réalisation de fiches de risques. Ainsi, pour chaque risque établi, des questions sont posées pour l'évaluer et des conseils de prévention sont proposés, par exemple pour éviter les brûlures. L'ingénieur hygiène et sécurité présente ensuite des exemples de fiches proposées au rectorat pour les collèges et les lycées et qui proviennent du ministère de l'Éducation nationale et de l'INRS. Il insiste sur le fait que le site de l'INRS constitue une source d'informations pour les préventeurs.

Pour résumer, il informe qu'il existe un DUERP dans l'université et explique que la difficulté réside dans sa mise à jour, car elle suppose de définir « qui fait quoi » et une méthodologie. Il ajoute qu'il existe un réseau d'assistants de prévention anciennement dénommés ACO (agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et sécurité). Ces acteurs sont nommés par bâtiment ou par service et veillent localement à la sécurité en ayant une vision quotidienne du travail. Il existe également des conseillers en prévention et précise que le poste qu'il occupe s'en approche.

Pour faire vivre le DUERP et aider l'ensemble des services à le réaliser, il indique qu'il est possible d'organiser des formations pour les personnels intéressés et de réactiver le réseau d'assistants de prévention sur l'université. Il précise qu'il existe actuellement une dizaine de postes dont certains viennent d'être formés (1 à la Maison de la recherche et 1 à la BU). Les formations durent cinq jours et sont organisées chaque année. L'ensemble des ingénieurs hygiène et sécurité y participe et des personnes extérieures sont généralement sollicitées sur certains thèmes particuliers. Il indique que le technicien du service hygiène sécurité et environnement (SHSE) intervient pour la partie incendie et ajoute qu'un des membres du CHSCT a participé à ces formations.

Il informe qu'un assistant de prévention est nommé par le directeur de l'UFR, du service, et par le président de l'université et qu'il travaille avec l'ingénieur hygiène et sécurité. Plusieurs signatures sont donc nécessaires pour la nomination, et s'il s'agit de la Maison de la recherche, il est même possible de recueillir la signature du délégué régional du CNRS, car cette UMR fait partie du CNRS.

Le représentant de la CGT demande si un assistant de prévention est présent dans toutes les UFR ou bien s'ils se trouvent au niveau du PC sécurité.

Le conseiller de prévention, ingénieur hygiène et sécurité indique qu'il n'y a pas d'assistant de prévention au PC sécurité. Il répète que les assistants de prévention sont sur le terrain et font remonter les problèmes et qu'il en existe un à la Maison de la recherche, un à l'UFR psychologie, un à l'imprimerie, deux au service logistique. Il fournira une liste

La représentante UNSA informe qu'il en existe quelques-uns à l'ESPE mais ne sait pas s'ils sont comptabilisés dans les listings.

Le représentant FSU demande comment se réalise l'évaluation du risque pour un enseignant chercheur. Est-ce lié aux salles utilisées ?

Le conseiller de prévention, ingénieur hygiène et sécurité répond que des analyses de risques peuvent être réalisées par salle de cours, dans les bureaux, et selon les activités. Par exemple, si l'enseignant chercheur est amené à réaliser des déplacements, ces activités peuvent être ajoutées dans l'évaluation des risques, mais à titre personnel et sans être généralisées à l'ensemble des agents. Il ajoute que l'évaluation des risques des enseignants chercheurs a été menée, et qu'elle peut être complétée et améliorée.

Le représentant FSU demande comment cette évaluation a été faite et signale qu'il n'était pas au courant. Il évoque notamment les situations dans lesquelles il doit se déplacer avec un vidéo projecteur, un ordinateur, du câble en « courant d'un endroit à un autre ».

Le conseiller de prévention, ingénieur hygiène et sécurité répond que la description de cette activité revêt peut-être des spécificités qui méritent d'apparaître dans le document.

Le représentant FSU évoque notamment l'UFR de Langues et les nombreux déplacements avec portage de matériel - bien que réduits depuis l'ouverture du nouveau bâtiment - vers l'Arche, vers la Maison de la recherche ou des préfabriqués.

Le conseiller de prévention, ingénieur hygiène et sécurité répond que le risque dépend de la charge portée, de la distance parcourue. Il pense que la question posée porte davantage sur la manière d'améliorer les conditions de travail afin d'éviter des problèmes de troubles musculo-squelettiques.

Le représentant FSU demande à quel moment cette évaluation est faite au sein du département, du conseil de département.

Le conseiller de prévention, ingénieur hygiène et sécurité répond que cela doit être défini et il ajoute que chaque chef de service devrait participer à l'évaluation des risques. Il montre la liste des évaluations des risques qui ont été opérés : cellule de formation, cellule marché, CRI, DIVE, documentation, DSI, IUFM, IUT, laboratoire GEODE, Maison de la recherche, bibliothèque, PC sécurité, PUM, services imprimerie, ... Il ajoute que dans chaque UFR, le directeur devrait demander à chacun de réaliser l'évaluation des risques de son activité avec l'assistant de prévention en accompagnement. Il pense nécessaire que les agents participent à cette évaluation des risques afin de n'oublier aucun risque. Le chef de service doit rassembler ces différentes évaluations, le directeur doit remonter l'information vers l'ingénieur hygiène sécurité.

Il ajoute que les actions mises en œuvre doivent être réalisables, que chacun doit avoir la volonté d'y participer, et il explique qu'il tente d'établir les priorités des risques à traiter en fonction des cotations de risques et des budgets alloués.

La représentante de la FSU revient sur la présentation des méthodologies utilisées par l'UFR psychologie (évaluation des risques par activité) et les services financiers (évaluation des risques par rapport aux salles) et elle demande s'il est possible d'harmoniser les pratiques.

Le conseiller de prévention, ingénieur hygiène et sécurité répond positivement, et ajoute que la seule obligation légale est de réaliser le DUERP et de le faire évoluer, mais que les méthodologies sont choisies librement en fonction des caractéristiques des services.

Le directeur général des services cite l'exemple d'une activité de service qui ne présente pas en elle-même un grand risque, contrairement au service d'imprimerie dont l'analyse du risque doit se faire sur l'activité elle-même. Il pense qu'une analyse croisée doit être menée sur les plus gros risques.

Le représentant de la CGT demande que les membres du CHSCT puissent disposer d'une liste actualisée des assistants de prévention ainsi que leur localisation.

Le conseiller de prévention, ingénieur hygiène et sécurité peut citer les noms pour information.

Le directeur général des services pense que la liste doit être communiquée, mais il estime que l'université ne dispose pas assez d'assistants de prévention et n'a pas défini leur localisation. Il pense que le nombre d'assistants de prévention doit correspondre à l'organisation et que certains lieux nécessitent plusieurs assistants tandis que pour d'autres lieux un seul suffit. Il évoque notamment la différence d'activités à l'imprimerie et à la Maison de la recherche. Il rappelle l'importance que les personnes acceptent et adhèrent à cette évaluation et évoque le plan d'action qui suit généralement l'évaluation des risques et qui doit être hiérarchisé.

Le directeur des ressources humaines ajoute que le DUERP est une démarche globale et il pense nécessaire que toutes les informations qu'il contient soient accessibles sur un site, par exemple un site intranet dédié à toutes les questions relatives à l'hygiène, la sécurité et conditions de travail. Il considère important de réexpliquer le DUERP aux chefs de service et de restructurer le réseau des assistants de prévention qui ont un rôle clé dans cette démarche, et qui doivent être formés sur la réglementation, entre autres. Cette démarche d'ensemble visant à structurer un réseau d'assistants de prévention, à les former, à mettre à jour le DUERP, à mutualiser l'information sur un site dédié pourrait être le fil conducteur du programme prévisionnel d'actions qui doit être soumis pour avis au CHSCT dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité.

Le représentant de la CGT répète sa demande de disposer de la liste des assistants de prévention de l'université ainsi que leur localisation.

Par ailleurs, il indique que pour la CGT, le DUERP devrait regrouper toutes les évaluations des risques de l'établissement et il demande s'il existe un DUERP pour l'année précédente.

Le conseiller de prévention, ingénieur hygiène et sécurité répond que le document unique est aujourd'hui un classeur accessible dans son bureau avec des mises à jour plus ou moins bien faites.

Le représentant de la CGT évoque le document unique qui regroupe l'analyse de toutes les évaluations.

Le conseiller de prévention, ingénieur hygiène et sécurité répète que le document unique est l'ensemble des évaluations des risques, et qu'il figure actuellement dans un classeur situé dans son bureau.

Le représentant de la CGT explique que le document unique doit en principe regrouper et établir une synthèse des évaluations.

Le conseiller de prévention, ingénieur hygiène et sécurité répond que la synthèse est le plan d'action.

Le représentant de la CGT explique que cela ne correspond pas aux textes. Il lui propose de reprendre les textes de l'INRS pour le vérifier. Il cite l'article R 230 : « *l'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs à laquelle il doit procéder en application, etc.* ». Il reconnaît qu'il existe actuellement des évaluations des risques contenues dans l'ordinateur de l'ingénieur hygiène et sécurité, mais il répète que le document unique est un document recensant l'ensemble des évaluations.

Constatant le désaccord sur ce point avec l'ingénieur hygiène et sécurité, il demande l'avis de l'administration afin de clarifier la situation du CHSCT.

La Vice-présidente du Conseil d'administration explique que l'ingénieur hygiène et sécurité dispose d'éléments constitutifs du document unique et elle ajoute que l'enjeu est actuellement d'établir un état des lieux de ces éléments. Elle signale que l'objet de la séance du jour est de définir les orientations à prendre. Elle indique que la présidence a également constaté que l'université ne dispose pas du DUERP, mais d'éléments à réactualiser afin de repartir sur de nouvelles bases et d'atteindre l'objectif de réaliser le DUERP.

Le représentant de la CGT considère que l'évaluation des risques est en principe discutée en CHSCT puis éventuellement complétée.

Le conseiller de prévention, ingénieur hygiène et sécurité explique qu'un préventeur dispose de différents outils de travail, dont le DUERP, le CHSCT, les assistants de prévention, les réseaux qui doivent être coordonnés pour participer à la prévention. Il reconnaît que le DUERP doit être présenté au CHSCT et ajoute que la pluridisciplinarité des acteurs apporte de la valeur aux analyses.

Le représentant de la CGT demande s'il est possible de discuter en CHSCT de la méthodologie d'évaluation des risques.

Le conseiller de prévention, ingénieur hygiène et sécurité confirme.

Le directeur général des services confirme et ajoute que cela est nécessaire. Il pense que prendre l'évaluation des risques au sens large du terme risque de faire durer le travail d'élaboration du DUERP et il estime nécessaire de définir la manière de hiérarchiser et selon quelles méthodes. Une fois définie l'approche pour construire le document, il pense nécessaire que le CHSCT se positionne sur les plans d'action à mener et leurs priorités.

Il cite l'exemple du statut de travailleur isolé, qu'il s'attache à faire évoluer depuis plusieurs mois, et dont il considère qu'il ne place pas les agents en sécurité, car en situation d'isolement. S'il arrive un problème à un travailleur isolé, comme une chute, cela peut avoir des incidences dramatiques si personne ne s'en aperçoit. Il s'interroge donc sur l'achat d'alarme signalant un problème et pense que le CHSCT doit se positionner sur son niveau de priorité.

Le secrétaire du CHSCT pense qu'il est important de s'entendre sur une démarche globale qui ne se restreigne pas au seul document unique. Il rappelle que ce DUERP doit permettre d'établir le programme annuel de prévention et les priorités à mettre en œuvre. Il estime que ce document est un outil et convient de la nécessité de discuter de la manière la plus pertinente de le mettre en place afin que tous les acteurs de la prévention puissent travailler. Il évoque également les registres santé

et sécurités au travail comme autre outil, mais également les rapports annuels des médecins. Il pense que l'ensemble de ces outils doit être utilisé pour établir le programme de prévention. Par ailleurs, il évoque le projet d'accord-cadre de la fonction publique qui ajoute la notion de RPS dans le document unique et qui va demander d'établir des plans d'action par rapport à cette problématique.

Dans le cadre du programme annuel de prévention, il pense prioritaire d'installer les assistants de prévention, d'élaborer le DUERP, de mettre en place ou d'actualiser les registres santé sécurité. Dans cette perspective, il considère nécessaire que tous les acteurs de la prévention coopèrent. De plus, il rappelle que le DUERP doit être consultable, et il constate que certains tableaux ne sont pas évidents à lire. Il s'interroge donc sur la manière de le rendre accessible à tous.

Dans un premier temps, il lui semble nécessaire de déterminer les lieux où doivent être placés les assistants de prévention. En faut-il dans tous les services ? Sont-ils en nombre suffisant ? Il estime que ces questions constituent le cœur du rôle du CHSCT et considère que cette séance représente la véritable première séance ordinaire de CHSCT. Il s'en réjouit, mais constate également la masse de travail à réaliser et s'interroge sur la manière dont le CHSCT doit se mettre au travail pour revoir toute la chaîne de prévention.

La représentante UNSA constate que de nombreux éléments ont été apportés lors de cette discussion, et elle estime que la priorité est de réactiver le réseau des assistants de prévention, qui existaient depuis longtemps. Elle pense nécessaire de les responsabiliser, de les former, car l'actualisation du document unique n'est pas un exercice facile d'autant que les services ne disposent pas de la culture hygiène et sécurité. Or, elle estime indispensable d'acquérir cette culture pour qu'il devienne naturel dans les services de mettre à jour le document unique.

Elle pense qu'il faut aller vite en raison du chantier de reconstruction, des réorganisations liées à la communauté d'université et approuve donc la notion de démarche d'ensemble.

Le représentant FSU approuve cette intervention. Il comprend que ce document va être très complexe à établir et à rendre accessible et lisible. Il estime qu'il s'agit d'un travail considérable qui nécessite de s'entendre sur la méthode. Cela peut être pour les enseignants décliné en unité d'enseignement par exemple.

Le représentant de la CGT estime que dix assistants de prévention ne suffisent pas compte tenu de la taille de l'établissement et il pense nécessaire de clarifier leurs missions et de s'assurer qu'elles sont faites. Il faut informer les nouveaux arrivants, est-ce que cela est fait ?

Le représentant du SGEN-CFDT se réjouit d'entendre parler du DUERP en CHSCT qui a été présenté, lors de la formation des membres du CHSCT, comme un outil réglementaire majeur du CHSCT. Il note un discours différent entre la direction et l'ingénieur hygiène et sécurité, ce dernier affirmant qu'il existe sous la forme d'un classeur. Il indique qu'au cours de cette formation, il avait cherché ce document unique et ne l'avait jamais trouvé. S'il existe, il pense qu'il serait judicieux de le mettre en ligne sur l'ENT et qu'il serait positif de l'éditer une fois par an en version papier (comme pour le bilan social), car cela oblige à veiller à la mise en forme. Il suggère qu'un étudiant en stage s'attèle à cette tâche.

La Vice-présidente du Conseil d'administration constate que certains éléments existants datent de 2008, et elle estime extrêmement dangereux de les mettre en ligne. Elle propose donc de travailler dans l'objectif de mettre en ligne au fur et à mesure les éléments certifiés sans attendre la réalisation finale du DUERP.

Le représentant de la CGT indique que la CGT constate le flou de la situation s'agissant de l'évaluation, du DUERP et qu'il est difficile de comprendre qui s'en occupe et selon quelle méthode. Avant de parler d'une mise en place du document unique, la CGT demande la tenue d'un CHSCT sur l'unique question de l'évaluation des risques, afin de déterminer qui s'en occupe et selon quelle méthode. Quand ces principes seront posés, il lui semble qu'il sera possible de parler de l'élaboration du document unique. Il demande que cela soit inscrit au PV.

Le représentant de l'UNSA indique au préalable qu'il fait partie du service hygiène et sécurité et il rappelle qu'un document existe actuellement, mais il reconnaît que le CHSCT doit se donner les moyens de le mettre en œuvre. Il suggère de développer une vision différente et rappelle que les assistants de prévention, anciennement dénommés ACO, ont été nommés en fonction des besoins existants lors de leur nomination. Selon lui, à l'heure actuelle, un assistant de prévention fait remonter les informations de terrain à l'ingénieur hygiène et sécurité, mais il pense que ces assistants doivent être formés et disposer d'une position particulière dans le département ou l'UFR, car le document unique ne pourra vivre qu'à travers eux.

Le directeur des ressources humaines approuve la nécessité de réaliser un état des lieux, d'identifier les besoins, de former les assistants de prévention et de leur donner des lettres de mission publiques. Par ailleurs, en réponse à l'intervention du secrétaire du CHSCT, il indique que le médecin de prévention est invité à toutes les réunions du CHSCT et constate qu'il ne vient pas. Cependant, il ajoute qu'il sera présent lors de la prochaine séance pour présenter le rapport annuel qu'il doit réaliser sur les thématiques qui le concernent. Cela sera l'occasion de le sensibiliser à ce volet de travail du CHSCT.

Le représentant de la CGT demande un vote des membres mandatés du CHSCT sur la proposition d'organiser un CHSCT extraordinaire.

La Vice-présidente du Conseil d'administration répond qu'un CHSCT est prévu le 12 décembre auquel le médecin de prévention sera présent. Elle propose donc de consacrer cette séance du 12 décembre à l'évaluation des risques plutôt que d'organiser un CHSCT extraordinaire. Cela permettra à l'administration de préparer les éléments nécessaires à la tenue d'un débat constructif.

Le secrétaire du CHSCT approuve cette proposition et pense qu'il est nécessaire d'établir au préalable un bilan clair des assistants de prévention, des registres, etc. Une fois ces éléments rassemblés, il sera plus facile de travailler sur la mise en œuvre de la réalisation du document unique et sur l'évaluation des risques plus globalement.

Le directeur général des services pense qu'il faut préparer pour la séance du 12 décembre une, deux ou trois propositions de localisation des assistants de prévention dans l'université et sur tous ses sites.

Le représentant de la CGT précise que son propos n'est pas une attaque, mais il souhaite rappeler que l'évaluation des risques et le document unique sont des obligations de l'employeur et non pas des membres du CHSCT. Il rappelle la directive européenne de 1989 et le décret de 2001 rappelés par un accord-cadre en 2009. Il explique que la demande d'un CHSCT extraordinaire s'inscrit dans la logique d'une amélioration du document unique et de son fonctionnement. Il demande quand seront traités les points inscrits à la séance du 12 décembre si un CHSCT extraordinaire sur l'unique question de la prévention et du document unique ne se tient pas. Il réitère donc la demande de la CGT d'un CHSCT extraordinaire sur ce point et demande un vote des mandatés sur cette proposition.

La Vice-présidente du Conseil d'administration répond qu'elle n'était pas là en 1989. Elle reconnaît que l'année passée de nombreux dossiers ont été traités en urgence dans une situation de crise et qu'ils ont nécessité d'y consacrer plusieurs séances du CHSCT. Elle rappelle avoir proposé que le CHSCT ordinaire du 12 décembre porte sur deux points :

- la mise en place du document unique et la politique de prévention à mener ;
- le rapport annuel réalisé par le médecin de prévention.

Elle soumet au vote la proposition de la tenue d'une séance extraordinaire sur la politique de prévention.

Résultats du vote

2 pour

7 contre

Le représentant de la CGT indique que ce vote fera l'objet d'une motion le 12 décembre portant sur les manquements des obligations et la responsabilité de l'employeur.

Le secrétaire du CHSCT justifie ce vote en expliquant qu'il est incohérent de dire à l'employeur : « vous êtes tenu de réaliser le document unique » et de demander simultanément une réunion extraordinaire du CHSCT pour décider de la mise œuvre. Si l'employeur doit définir la politique de prévention, comme vient de le rappeler le représentant de la CGT, il estime normal de lui laisser le temps de préparer le travail avant d'aborder ce sujet lors de la séance du 12 décembre. Le fait de demander un CHSCT extraordinaire sur cette question laisse penser que la CGT souhaite réaliser cette politique, et montre qu'elle se contredit dans ses positions.

Il espère que le 12 décembre le CHSCT disposera d'éléments concrets sur lesquels voter.

Le représentant de la CGT rappelle que les évaluations ne font pas l'objet d'un vote, ni les DUERP, car il s'agit de la responsabilité de l'employeur.

Le représentant SGEN-CFDT explique que son vote s'inscrit dans la position du représentant FSU et si un mois semble nécessaire à la direction pour rassembler les éléments, il estime que cela se justifie.

La représentante UNSA informe que l'UNSA partage la position exprimée.

Une autre représentante UNSA souhaite intervenir au sujet du comportement des représentants du personnel. Elle indique que les votes de la CGT sont respectés par les autres organisations syndicales qui n'émettent pas de remarques désobligeantes et elle déplore qu'à chaque séance la CGT émette des remarques désobligeantes. Elle leur demande d'éviter les phrases assassines et de travailler en bonne intelligence.

La représentante de la CGT indique qu'il n'y aura pas de phrases assassines et ajoute qu'il ne faut pas la regarder ainsi.

3- MISE EN PLACE D'UNE DEMARCHE DE DIAGNOSTIC ET DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

Le directeur des ressources humaines présente dans un premier temps une expérience menée dans l'université Montesquieu Bordeaux 4 dans laquelle il travaillait auparavant. Il ajoute que c'est un retour d'expérience qui n'est pas forcément transposable et qu'il s'agit simplement pour lui de présenter une situation intéressante. Il ajoute qu'il mettra à la disposition des membres du CHSCT les documents qu'il va présenter en séance.

À l'université Bordeaux 4, en 2010, le principe d'une démarche visant à la mise en place d'un groupe de travail pour identifier l'impact des conditions de travail sur l'ensemble du personnel a été validé en CHS qui n'était pas encore le CHSCT. L'objectif était double :

- évaluer et identifier les risques psychosociaux (RPS) dans l'établissement ;
- déterminer un plan d'actions susceptible d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble des personnels.

Le groupe de travail mandaté par le CHS était très large : des représentants de la présidence, de la direction générale des services, du service communication, de la direction des ressources humaines, des représentants syndicaux, des représentants du personnel au CHS, l'infirmière, l'ingénieur hygiène et sécurité - qui ne se dénommait pas encore conseiller de prévention - des personnels de la médecine de prévention, la MGEN, un bureau d'études extérieur qui a eu un rôle particulier.

Il rappelle la définition des RPS : il s'agit de facteurs qui peuvent avoir un impact sur l'intégrité physique et la santé mentale des personnels. Traditionnellement, cinq catégories de facteurs de risques professionnels existent :

- environnement socioéconomique : statut des personnes, instabilité de l'emploi, exigence ou agressivité de la clientèle ;
- contenu du travail : exigences quantitatives par rapport à un rendement ou une charge de travail ou à des pressions, nature du travail impliquant une monotonie ou une répétition des actions ;
- organisation du travail ou gestion des ressources humaines : des personnes peuvent être amenées à répéter de manière continue une même tâche toute la journée, des personnes ne peuvent pas obtenir les moyens suffisants pour exercer les missions qui leur sont confiées ;
- qualité des relations du travail : une insuffisance de la communication, un manque de soutien de la part des collègues ou de la hiérarchie ;
- environnement physique ou technique : nuisances physiques (nuisances sonores, etc.), occupation de locaux non ergonomiques, saturation des espaces de travail.

Il indique que ces éléments avaient été transmis à tous les acteurs avant la démarche afin que tous partagent la même définition du périmètre des RPS.

L'idée de la démarche était de définir un certain nombre d'alertes de manière à réaliser une cartographie par unité de travail, via un questionnaire anonyme, d'analyser les résultats, de restituer ces résultats et de proposer un plan d'action.

Un questionnaire a donc été envoyé à tous les personnels de l'université. Il indique qu'il s'agit du questionnaire SATIN labellisé par l'INRS. Sur une centaine de questions, six ou sept étaient propres à l'université de Bordeaux 4 et les autres étaient issues de ce questionnaire normalisé.

Plusieurs rubriques composent ce questionnaire (une centaine de questions) :

- la situation personnelle de l'agent ;
- l'état de santé de l'agent ;
- quelle approche l'agent a de son travail ;
- l'agent en dehors du cadre professionnel.

Il poursuit sa présentation en informant que le questionnaire a été envoyé par voie postale au domicile de l'agent et non pas par la hiérarchie, afin de garantir que cette démarche était anonyme et facultative. Une enveloppe T était jointe pour envoyer le questionnaire à un prestataire sans occasionner de frais pour l'agent. Le prestataire, le cabinet Synopsis, était chargé de réceptionner les questionnaires et de les traiter par une structure spécialisée. Il précise que ce prestataire n'était pas mandaté pour aider à l'élaboration des pistes d'actions et que son rôle s'arrêtait à la réception, au traitement des questionnaires et à la restitution sous forme d'un document se bornant à une analyse statistique des différentes réponses.

Après avoir présenté le planning de l'opération, il évoque les résultats de l'enquête :

- sur les 1 100 questionnaires envoyés à tous les personnels titulaires et contractuels ayant une ancienneté d'au moins six mois, 511 réponses ont été reçues. Il fait remarquer que ce résultat est très important par rapport à ce type de démarche et que le cabinet spécialisé s'est étonné du taux de réponse de 46 % ;
- 31 % des personnes se disaient stressées par le travail ;
- 50 % avaient le sentiment d'être utiles (souvent ou en permanence) dans leur activité professionnelle.

Il ajoute que la population la plus affectée par la situation de stress était les enseignants chercheurs, dont on peut penser qu'ils n'ont pas une hiérarchie très pesante, qu'ils ont une certaine liberté dans l'organisation de leur travail.

Une seconde enquête a donc été réalisée sur les enseignants et enseignants chercheurs qui a permis de mettre en avant les éléments qui justifiaient ce stress :

- des conditions d'intervention dans des amphithéâtres très remplis, situation assez difficile notamment pour de jeunes enseignants chercheurs ;
- une pression liée à des obligations de publication pour ceux qui veulent évoluer dans leur carrière.

Le plan d'action mis en œuvre pour l'ensemble du personnel, une fois ces risques identifiés, est le suivant :

- identifier tous les interlocuteurs et ce qu'ils peuvent apporter en rappelant le nom des personnes, leurs coordonnées et leurs missions : service santé au travail, infirmières, direction des ressources humaines, syndicats, chefs de service notamment ;
- rediffuser des plaquettes sur l'ergonomie à destination des personnes travaillant toute la journée sur écran, les douleurs au cou ayant été identifiées comme un risque touchant un nombre important de personnes ;
- rappeler que le service de santé au travail est mobilisable pour des études de poste de travail sur certains postes à risque et rappeler les bienfaits de la pratique sportive ;
- adresser un questionnaire complémentaire à destination des enseignants pour mieux cerner la problématique. Le taux de réponse a été nettement moins bon sur cette deuxième enquête ;
- proposer des entretiens individuels avec un psychologue extérieur aux enseignants chercheurs. Cette action s'est révélée un échec puisqu'aucun enseignant n'a souhaité un entretien individuel ;
- demander au service patrimoine de lancer des travaux d'isolation pour résoudre les problèmes de température élevée liés à une mauvaise isolation des bâtiments, ce risque ayant été identifié notamment en été avec des pointes très difficiles à supporter et en hiver dans des bureaux situés au nord. Cette action a permis d'améliorer la situation, même s'il s'agissait de petits travaux avant une rénovation de grande ampleur ;
- insister sur la nécessité de former au management les chefs de service (qu'ils soient Biatss ou enseignants) ;
- insister sur la nécessité d'améliorer la circulation de l'information, certaines personnes pouvant se sentir privées d'information et ainsi en situation de stress. Ainsi, des ordinateurs ont été mis à disposition des personnels, dont les activités professionnelles n'en nécessitent pas, dans des salles de repos ou dans des salles communes afin qu'ils puissent accéder à l'information ;
- mettre à disposition les deux documents relatifs au comportement à tenir lorsque l'on est confronté à une situation anormale, par exemple une agression. Il en profite pour rappeler qu'une enseignante a été agressée quinze jours auparavant à l'université du Mirail lors d'un intercoups par un étudiant, et il pense que cet incident ne doit pas être minimisé. Il précise qu'au moment de l'enquête, un incident s'est produit à l'université de Bordeaux 4 entre le

gardien de l'université et un personnel qui vers 21 heures était manifestement en situation d'ébriété et ne voulait pas quitter les locaux. L'agent de service, démuni face à cette situation, avait finalement laissé la personne toute seule prenant ainsi un risque énorme, tant pour la personne en état d'ébriété que pour l'institution. Cet incident a conduit la présidence de l'université avec les membres du CHS à produire des fiches de signalement. Il présente ces fiches qui sont de deux natures : l'une « fiche de constat d'incident » au format Word est à la disposition de l'ensemble des personnels sur l'intranet de l'université. Il indique que Bordeaux 4 présente la même caractéristique que Toulouse 2 d'être étendue sur plusieurs sites, en l'occurrence douze, et la direction générale des services a pris conscience que l'ensemble des faits ou incidents ne lui remontait pas forcément. Cette fiche permet donc à la direction générale des services de tracer les différents incidents, de les analyser, de les porter à la connaissance du CHS afin d'en tirer les conséquences. Un autre document, une fiche A4, d'information sur la conduite à tenir lorsque l'on est confronté à une conduite à risque, ou un comportement anormal ou inadapté d'une personne au sein de l'université a également été mise en ligne.

Le représentant FSU demande s'il existe à Bordeaux 4 un PC de sécurité permanent.

Le directeur des ressources humaines répond que Bordeaux 4 n'en dispose pas, contrairement à Bordeaux 1, université scientifique. Il répète que son exposé est un retour d'expérience et qu'il ne cherche pas à transposer cette démarche à Toulouse 2.

Il présente la dernière action du plan d'action : créer un observatoire santé travail, l'idée étant de créer un groupe de travail restreint pour travailler sur une approche davantage préventive que curative. Ce groupe de travail était constitué de conseillers de prévention, de chargés de mission, de l'infirmière, du service santé travail, de représentants du personnel. Cette cellule qui s'est ensuite transformée en observatoire « santé travail » n'était pas une cellule d'écoute, mais cherchait à développer une approche davantage collective qu'individuelle pour analyser les incidents, notamment grâce aux fiches de signalement afin d'identifier les services en difficulté. Par exemple, dans les indicateurs suivis figuraient : le nombre d'arrêts de travail, le nombre d'accidents du travail et leur typologie. Il s'agissait de mettre en relation tous ces indicateurs pour pointer les éventuelles difficultés dans telle composante ou tel service dans une approche de prévention.

Il indique que cet observatoire santé travail a vocation à être pérennisé au sein de l'université de Bordeaux créé à partir de janvier 2014 dans le cadre de la fusion des universités bordelaises.

Il conclut sa présentation en indiquant être à la disposition des membres du CHSCT pour des précisions, pour diffuser les documents et répète qu'il s'agit d'un retour d'expérience qui n'a pas vocation à être reconduit à l'identique. Il invite l'université de Toulouse 2 à définir une stratégie, une méthodologie pour établir un diagnostic et mettre en œuvre un plan d'action afin de pouvoir traiter des situations repérées de RPS, mais surtout pour travailler en amont sur de la prévention autour de ces problématiques.

La représentante de la CGT pense qu'il est toujours très intéressant d'observer ce qui se passe ailleurs pour identifier dans quelle direction il ne faut pas aller.

Elle évoque les prérogatives de l'employeur, qui peut monter les observatoires qu'il souhaite, et le travail qui doit se faire en CHSCT et pense qu'il faut séparer ces deux sujets.

Elle pense que les outils dont Bordeaux 4 s'est dotée doivent être observés avec un œil critique, notamment les formulaires de traçabilité, car il lui semble que la législation prévoit les registres, dont elle rappelle que les représentants du personnel les demandent depuis un an. Elle explique que les registres constituent l'histoire des CHSCT, la traçabilité de tous les faits intervenus sur l'établissement, et ajoute qu'ils doivent être paginés, numérotés, tamponnés. Elle affirme donc que les formulaires ne peuvent pas se substituer aux registres et rappelle que seuls les registres font foi

par rapport à un inspecteur du travail, car ils ne sont pas seulement dans les mains de l'employeur, mais également dans les mains du personnel et des mandatés CHSCT. Elle assure qu'il n'est pas question de déposséder le CHSCT des traces relatives aux risques, aux manquements aux règles d'hygiène et sécurité qui peuvent se dérouler sur l'établissement, aux agressions.

Concernant l'observatoire de la santé, elle estime que l'employeur peut développer les initiatives qu'il souhaite, mais elle affirme que le CHSCT ne peut pas être partie prenante de ce type d'opération.

Concernant les RPS, elle assure que le document unique peut les intégrer.

Le directeur des ressources humaines fait remarquer qu'il s'est exactement exprimé en ce sens et répète que l'enquête, le diagnostic et les méthodes de prévention qui ont été menés s'inscrivent complètement dans le document unique.

La Vice-présidente du Conseil d'administration reconnaît que les registres n'ont pas été évoqués dans le point 2/, mais elle rappelle que le CHSCT en a parlé lors de la dernière séance et qu'ils entrent dans la problématique d'ensemble de la politique d'hygiène et sécurité. Elle affirme qu'il n'est pas question de remplacer les registres par d'autres outils et ajoute qu'ils doivent être intégrés à l'état des lieux à réaliser sur les assistants de prévention. Elle assure que la présidence estime que les registres sont essentiels.

Le représentant de la CGT estime que la fiche de traçabilité évoquée fait double emploi.

La Vice-présidente du Conseil d'administration explique qu'il n'a pas été question d'adopter l'expérience menée à Bordeaux 4, et qu'il s'agissait simplement d'un retour d'expérience informatif, comme cela a été dit en ouverture du débat, débat dont le but est d'entendre les remarques des représentants du personnel, comme celle faite sur les registres à laquelle elle signale avoir répondu.

Le représentant de la CGT demande si les registres ont été commandés.

Le conseiller de prévention, ingénieur hygiène et sécurité répond que des registres existent à l'université et il fait remarquer qu'ils ont déjà été utilisés par les représentants du personnel. Ces registres sont au PC sécurité, comme le registre des dangers graves et imminents.

La représentante de la CGT explique à l'ingénieur hygiène et sécurité qu'elle s'est déjà rendue deux fois au PC sécurité.

Le conseiller de prévention, ingénieur hygiène et sécurité répond qu'il s'agit d'un problème de vocabulaire.

La représentante de la CGT affirme qu'il ne s'agit pas d'un problème de vocabulaire, et explique que les agents ne savent pas de quoi il est question, et où se trouvent les registres.

Le conseiller de prévention, ingénieur hygiène et sécurité répond qu'il n'est pas sûr que ce soient les agents qui ne savent pas de quoi ils parlent.

Le représentant de l'UNSA explique qu'il existe deux documents différents :

- le registre de sécurité qui concerne la commission de sécurité et qui n'est pas accessible au public, mais à la commission ;
- le registre des dangers graves et imminents situé au PC sécurité.

Il ajoute qu'actuellement l'université travaille avec des prestataires de service qui sont des agents de sécurité, et il ajoute que si la représentante de la CGT s'était adressée à lui, il lui aurait montré puisqu'il y travaille.

Le secrétaire du CHSCT indique s'être déplacé au PC sécurité pour voir les registres et avoir signalé à l'ingénieur hygiène et sécurité qu'ils ne lui semblaient pas satisfaisants sur la forme. Il ajoute que l'ingénieur hygiène et sécurité lui a montré le travail en cours actuellement et consistant à établir des registres normalisés « sécurité santé au travail » et « dangers graves et imminents » qui seront imprimés et numérotés par l'imprimerie afin de respecter les standards. Il confirme que des registres existaient et convient qu'ils ne respectaient pas la forme standardisée.

Par rapport à la présentation de l'expérience réalisée à Bordeaux 4, il lui semble que des idées sont intéressantes dans la démarche mise en œuvre d'autant plus qu'un accord-cadre a été signé ces derniers jours au niveau de la fonction publique pour mettre en place des plans de prévention dans le domaine des RPS. Le ministère va donc demander aux établissements d'évaluer les RPS et de mettre en place des plans d'action au cours de l'année 2014 ou 2015.

Il pense qu'un débat doit donc s'ouvrir sur cette démarche relative aux RPS et il ajoute que d'autres CHSCT ont mis en place des groupes spécifiques sur cette thématique qui s'apparentent à l'observatoire présenté précédemment. Il propose de collecter d'autres retours d'expériences d'autres établissements afin de nourrir la réflexion. Il estime que le travail sur les RPS doit être mené en urgence au même titre que le document unique, notamment au regard de la situation de l'université et du chantier en cours pour encore trois années. Il se dit enthousiaste sur l'idée du questionnaire s'il est fait de manière anonyme.

La représentante de l'UNSA estime cette enquête très intéressante et rappelle l'existence au sein de l'université du Mirail d'une importante enquête réalisée sur la qualité de vie en milieu scolaire. Elle pense donc que l'université dispose des compétences internes pour mener à bien ce type d'enquête sur la qualité de vie. Elle ajoute que des questionnaires en ligne anonymes sont mis en œuvre dans ce type d'enquête.

La Vice-présidente du Conseil d'administration propose dans l'hypothèse où le principe du questionnaire serait retenu, de travailler à son élaboration. Elle répète que la présentation était un retour d'expérience et qu'il n'est pas question aujourd'hui de mettre au vote la démarche.

Elle indique que la responsable du pôle environnement professionnel a engagé un travail de réflexion sur la question des RPS l'année passée et elle évoque les possibilités de communiquer sur ce sujet, en informant l'ensemble du personnel au moyen d'un livret, comme cela a été fait pour le Handicap. Elle lui donne la parole.

Le secrétaire du CHSCT demande à quel titre

La secrétaire administrative du CHSCT répond que c'est au titre du pôle environnement professionnel.

Le secrétaire du CHSCT indique qu'elle ne figure pas dans la liste des experts/invités, considérant ainsi qu'elle ne peut pas s'exprimer.

Le représentant de la CGT est d'accord avec le secrétaire du CHSCT et estime important de respecter les règles en matière de convocation et d'ordre du jour. Il lit sur la convocation en point 2/ : mise en place du document unique, et non pas information sur le document unique et en point 3/ : mise en place d'une démarche de diagnostic et de prévention et non pas information sur une démarche.

Il pense important d'être clair dans sa formulation. Concernant les experts invités, il précise qu'ils doivent figurer sur la convocation et notamment à quel point de l'ordre du jour ils doivent intervenir. Il ajoute que ce rappel sera fait par courrier.

La Vice-présidente du Conseil d'administration explique s'agissant de la formulation de la convocation à la séance du CHSCT que les intitulés se devant d'être brefs, ils peuvent être interprétés de plusieurs manières. Elle ajoute que la « mise en place » ne doit pas s'interpréter comme le fait de devoir acter la procédure de mise en place du document unique. Si tel avait été le propos, la convocation aurait précisé que ce point devait faire l'objet d'un vote. Elle explique qu'il s'agit de procéder à la mise en place et d'ouvrir le débat en séance.

Le représentant de la CGT rappelle que le document unique ou l'évaluation des risques est une obligation de l'employeur qui ne doit pas être soumise au vote du CHSCT.

La Vice-présidente du Conseil d'administration répète que la formulation « mise en place » peut être comprise selon différentes manières.

Le représentant de la CGT répond que pour la CGT la formulation « mise en place du document unique » est très claire.

4- MOYENS ACCORDES AUX MEMBRES DU CHSCT (COURRIER MESR DU 31 JUILLET 2013)

La Vice-présidente du Conseil d'administration explique que ce point fait suite à la réception d'un courrier durant l'été dont les membres du CHSCT ont eu connaissance, et sur lequel la présidence souhaite revenir puisqu'une remontée d'enquête a eu lieu auprès du ministère.

Le directeur des ressources humaines ajoute que le ministère a écrit à toutes les universités le 31 juillet 2013 pour donner des préconisations en matière de moyens accordés aux membres titulaires et suppléants des CHSCT et secrétaires. Il se trouve qu'un travail a déjà été réalisé à l'université Toulouse 2 le Mirail avant cette circulaire et il rappelle que des moyens horaires mensuels ont été accordés aux membres du CHSCT et au secrétaire du CHSCT et qu'ils figurent dans le règlement intérieur.

À l'époque, ces moyens avaient été identifiés au regard des moyens accordés aux structures privées, et qu'ils sont largement supérieurs aux préconisations du ministère.

Il indique que la présidence a répondu au ministère en fonction de la réalité des dispositions inscrites dans le règlement intérieur, et il informe que l'université Toulouse le Mirail a accordé pour les membres du CHSCT titulaires et suppléants 26,5 jours alors que le ministère évoque pour des établissements de la taille de Toulouse 2 et pour des établissements multi-sites et à risques professionnels importants jusqu'à 18 jours maximum. Il ajoute que 18 jours représentent 8 % de la quotité de travail de l'agent contre 13 % pour 26,5 jours. Pour le secrétaire, la nomenclature du ministère évoque 22,5 jours pour un établissement correspondant à la typologie de Toulouse 2, alors que 66,5 jours ont été accordés, soit 30 % c'est-à-dire trois fois plus que les préconisations du ministère.

L'université étant confrontée à cette difficulté, elle souhaitait en informer les membres du CHSCT. Il ajoute que lors de la préparation de l'ordre du jour, le sujet a été abordé avec le secrétaire du CHSCT et il a été convenu qu'une enquête serait lancée auprès des chefs de service dans lesquels travaillent des membres du CHSCT pour mesurer la réalité des heures sollicitées. Il reconnaît que le CHSCT n'est pas encore en « rythme de croisière » et qu'une forte activité a eu lieu l'année dernière sur des cas d'urgence et des points détaillés et pointus du règlement intérieur. Il signale que l'objectif de

l'université est de s'approcher des préconisations du ministère, car elle ne donnera pas de moyens supplémentaires pour compenser le différentiel.

Le secrétaire du CHSCT reconnaît que les dispositions du règlement intérieur reposent sur le Code du travail qui ne concerne pas normalement les fonctions publiques territoriales ou d'État. La fonction publique hospitalière s'alignant sur les dispositions du Code du travail, l'université a suivi cette orientation qui représentait une revendication de toutes les fédérations syndicales.

Il rappelle qu'il était apparu important d'accepter ces décharges en raison du contexte de reconstruction de l'université et de la restructuration des services.

Il fait remarquer que le ministère inscrit dans le projet de l'accord-cadre qu'il est ambitieux en matière de sécurité et de santé des agents. En page 4, il est mentionné : « *le présent accord-cadre sera mis en œuvre sans préjudice des discussions plus favorables existant dans certaines administrations, sauf en ce qui concerne les annexes* », c'est-à-dire les décharges. Il constate donc qu'il est demandé de faire des efforts, mais sans y mettre les moyens.

La question est donc de savoir si l'université aura le courage de maintenir les décharges décidées. Il ajoute que cette modification de décharge intervient avant la modification des statuts de l'université et 18 mois avant la future communauté université d'établissements de Toulouse qui risque de changer la situation et la configuration actuelle du CHSCT.

Il considère qu'il est utile de disposer d'un état des lieux de l'activité des membres du CHSCT et pense que cela devrait figurer dans le bilan annuel du CHSCT.

Il fait remarquer que dans d'autres domaines, le président a fait le choix de ne pas respecter les demandes du ministère et il se demande s'il doit le faire sur ce dossier. Il estime difficile de revenir en arrière sans s'assurer que les moyens existants sont suffisants pour mener à bien le travail.

Le représentant du SGEN-CFDT fait remarquer que les décharges qui apparaissent dans le règlement intérieur pour le cas particulier des enseignants et enseignants chercheurs sont largement fictives actuellement. Il ajoute que ce problème avait été évoqué lors de la réunion avec le vice-président aux moyens. Il ne sait pas si le fait de participer à des réunions du CHSCT doit être davantage pris en compte que le fait de participer à une réunion du CA ou à un autre conseil de l'université. Cependant, il signale que la loi stipule un cadre et il ajoute qu'il avait été évoqué de convertir en heures équivalentes TD ce 8 % ou 13 % et de l'intégrer dans le référentiel enseignant.

Il lui semble qu'un débat plus large doit avoir lieu et il pense qu'il serait plus juste que les décharges soient prises en compte dans le service, et qu'elles ne puissent pas donner lieu à des paiements d'heures complémentaires. Il pense qu'il ne serait pas juste d'avoir des heures complémentaires CHSCT et propose que cette décharge soit appliquée seulement s'il n'y a aucun paiement d'heures complémentaires.

Le secrétaire du CHSCT répond que cette proposition ne s'inscrit pas dans le sens des préconisations du ministère qui stipulent que ces décharges sont syndicales et autorisent le paiement d'heures complémentaires.

Le représentant de la CGT ne se rappelle pas avoir reçu ce courrier et demande s'il a été transmis aux membres du CHSCT. Il entend qu'il n'a pas été transmis et demande s'il s'agit d'un décret, d'une loi, d'une circulaire ou de préconisations.

Le directeur des ressources humaines répond que le document sera diffusé juste après la réunion du CHSCT. Il lit le dernier paragraphe :

« Le ministère de l'enseignement à Mesdames et Messieurs les Présidents et Directeurs des établissements publics d'enseignement supérieur,

A titre provisoire dans l'attente de la signature de l'accord – il s'agit de l'accord-cadre auquel se réfère le secrétaire du CHSCT – je vous demande d'octroyer à la rentrée 2013 un crédit temps aux

secrétaires, membres titulaires et suppléants du ou des CHSCT de votre établissement, en vous basant sur les barèmes présentés dans le point A de la mesure 1 de l'axe 1 de la partie 2 de l'accord-cadre ».

Il ajoute que ces éléments figurent en annexes.

Le représentant CGT fait remarquer que l'accord-cadre n'est pas encore finalisé.

Le directeur des ressources humaines confirme et indique s'être étonné de la démarche puisqu'il est demandé d'appliquer un accord-cadre qui n'est pas encore définitif. Il précise qu'en page 2, il est dit : *« ce dispositif ne donne pas lieu à des délégations de moyens supplémentaires »*.

Pour information, il indique qu'en l'état actuel, les décharges octroyées aux membres du CHSCT, si elles sont prises en totalité, représentent 2,3 ETP.

Le représentant de la CGT rappelle les retards dans la création du CHSCT de l'établissement, l'importance des points à aborder, le travail important à mener, la situation de reconstruction de l'université. Il signale qu'il s'agit d'un comité hygiène, sécurité et conditions de travail, et que les conditions de travail sont actuellement très impactées par le chantier de l'université. Il se dit troublé par la demande de retirer des heures aux membres du CHSCT et trouve cela incroyable. Au nom de la CGT, il trouve incroyable de demander de retirer aux membres du CHSCT des heures dans la situation actuelle de l'université et au regard d'un projet qui n'est pas finalisé.

La Vice-présidente du Conseil d'administration fait remarquer que la demande n'a pas été formulée en ce sens. Elle répète que la direction a indiqué qu'elle souhaitait mener une enquête auprès des chefs de service, non pas pour « fliquer » les personnels qui participent au CHSCT, mais pour évaluer l'impact dans les services de ces heures de délégation.

Elle répond au secrétaire du CHSCT que le principe du ministère consistant à demander des efforts sans en donner les moyens vaut pour tous les sujets et que les universités se trouvent toutes confrontées à ce problème. Elle ne pense pas qu'il faille parler de courage à maintenir les décharges en l'état, car il ne s'agit pas de courage, mais de moyens. Elle rappelle que le ministère quantifie les décharges sans les accompagner des moyens nécessaires, et que cela explique l'intervention de la CPU en réponse à la lettre du 31 juillet. Elle indique que cette réponse pourra être diffusée aux membres du CHSCT et ajoute que poser justement en CHSCT le sujet, en disant qu'aucun moyen n'est donné aux universités pour ces décharges, permet de relayer en direction du ministère la demande.

Le ministère a demandé de répondre à une enquête, la présidence souhaitait faire part aux membres du CHSCT des réponses fournies. Pour le CHSCT, le MESR pose une réglementation (en cours). Au vue du courrier on se rend compte que toutes les universités n'ont pas en place les décharges. Il ne s'agit pas d'enlever des décharges mais de savoir comment les choses se passent de manière pratique, ce qui n'est pas le cas à ce jour.

La représentante de l'UNSA alerte sur le possible manque d'objectivité des réponses qui pourront être faites dans le cadre de cette enquête. Elle indique qu'à titre personnel, elle n'a pas utilisé ses heures. Pour autant, elle signale avoir travaillé sur les dossiers du CHSCT en dehors des heures de travail à domicile, ou sur le temps méridien.

Elle insiste également sur le fait que le CHSCT débute et que de gros dossiers sont prévus, sans compter les re-lectures des procès-verbaux. Elle rappelle qu'il faudra donc faire attention aux réponses qui seront fournies par les chefs de service qui ne reflèteront pas forcément la réalité.

La Vice-présidente du Conseil d'administration prend en compte cette remarque, mais elle répond que ces enquêtes peuvent également s'étendre aux membres du CHSCT pour connaître leur évaluation du temps passé et croiser les données.

Le représentant de la CGT souhaite savoir ce qui va être demandé exactement aux chefs de service dans le cadre de cette enquête.

Concernant le courrier du ministère, il renvoie à la directive 89.391 de la communauté européenne – qui se situe au-dessus des lois françaises – qui stipule très clairement article 11.5 : « l'employeur est tenu d'accorder aux représentants des travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité de la santé des travailleurs, une dispense de travail suffisante sans perte de salaire et de mettre à leur disposition les moyens nécessaires pour permettre à ses représentants d'exercer les droits et les fonctions découlant de la présente directive ». Il précise que cela est au-dessus du courrier du ministère.

La Vice-présidente du Conseil d'administration répond qu'il s'agit de demander aux chefs de service qu'ils renvoient le nombre d'heures de décharge posées dans le service, puisqu'elle imagine que quand un membre du CHSCT prend des heures de décharge, il les dépose auprès de son chef de service.

Le secrétaire du CHSCT indique que cette enquête l'intéresse, car à sa connaissance un seul service a fait une demande de compensation de cette décharge. Il ajoute qu'il s'agit de son UFR et pense que cette action est logique compte tenu du nombre d'heures concernées. Il pense qu'un bilan sur les moyens horaires de décharge prévus dans le règlement intérieur – dont il rappelle qu'ils s'alignent sur la fonction publique hospitalière – permettrait de savoir si c'est suffisant ou pas et de mettre en évidence le coût induit par ces décharges, car il y a un investissement personnel des membres. Il fait remarquer qu'une décharge de 20 heures pour un membre du CHSCT ne coûte pas 20 heures à l'université.

Le directeur des ressources humaines répète que l'idée d'une enquête auprès des chefs de service a pour but de recueillir une appréciation de la réalité des heures de décharge déposées dans les services. Il fait remarquer que les membres du CHSCT ont alerté sur le fait que les chefs de service n'avaient pas forcément une vision précise puisque ce temps consacré au CHSCT est parfois réalisé en dehors du temps de travail. Il suggère de réaliser une deuxième enquête auprès des membres du CHSCT, l'idée étant d'établir un bilan de ces deux types de données et de voir s'il est possible de se rapprocher des préconisations du ministère. Il répète que la direction a bien conscience que ce CHSCT n'est pas en rythme de croisière ordinaire et que certains dossiers commencent juste à être ouverts, indépendamment de la reconstruction de l'université. Il assure que tout le monde est conscient de l'engagement qui va être demandé aux membres du CHSCT et répète qu'il aurait pu être choisi d'appliquer le cadrage du ministère, mais que ce n'est pas l'esprit dans lequel se trouve la direction actuellement.

Le représentant FSU estime que la responsabilité incombe principalement au ministère et il pense qu'il doit donner les moyens financiers pour que cette application soit réelle. Il informe qu'une action a été menée au sein de la FSU par les différentes organisations pour faire pression sur le ministère afin que ces moyens soient débloqués. Il pense nécessaire de faire remonter aux représentations syndicales nationales le fait que ces moyens soient accordés par le ministère. De plus, il indique que les enseignants chercheurs disposent de très peu de décharges syndicales. Il demande que la présidence d'UT2 aide dans la recherche de solutions.

Le directeur des ressources humaines indique que la proposition du ministère prévoit des heures pour les enseignants chercheurs.

La représentante de la CGT indique que la CGT considère que cette préconisation est une attaque en règle du ministère et de l'université. Elle ajoute que les attaques du ministère ne sont pas anodines

et doivent être mises en perspective avec les attaques faites sur le Code du travail et la mise en place de l'ANI dans le secteur privé. Elle pense que les CHSCT posent actuellement un problème aux employeurs qu'il s'agisse du secteur privé ou du secteur public et qu'une manière de résoudre le problème est de restreindre les heures de délégation.

Elle indique que la CGT s'y oppose et que la bataille sera féroce sur ce point tant au niveau national que local. La CGT ne cédera pas. Elle rappelle qu'un règlement intérieur a été élaboré avec l'ensemble des mandats et avec l'administration et elle rappelle que l'article 26 stipule : « *toute modalité du présent règlement intérieur doit faire l'objet d'un examen dans les mêmes formes que celles requises pour son adoption* ». L'administration a donc tort de dire que le CHSCT pourrait se mettre en conformité avec les préconisations du ministère et elle ajoute que cette modification ne pourrait se faire qu'à l'intérieur du règlement intérieur. Elle pense que l'université ne doit pas être « plus royaliste que le roi » et savonner la planche des acquis sociaux de l'université en commençant par le CHSCT.

Elle rappelle qu'il ne s'agit que de préconisations du ministère et qu'il est faux de déclarer que la fonction publique est en retard par rapport aux acquis sociaux du CHSCT puisque la fonction publique hospitalière est bien en avance, ce qui prouve que des fonctions publiques d'État sont en avance. Elle ajoute qu'il est hors de question, pour la FERC-SUP-CGT que l'université creuse cet écart.

Le directeur des ressources humaines ne souhaite pas épiloguer sur ce point et il répète que ce qui a été mis en œuvre est le régime des entreprises privées. Il ajoute que l'université se situe dans la fonction publique, mais qu'il n'est pas possible d'assimiler les problématiques de la fonction publique hospitalière à celles de la fonction publique d'État et notamment à celles de l'université.

La représentante de la CGT répond que les problématiques des travailleurs sont identiques dans la fonction publique d'État, dans la fonction publique hospitalière ou dans le privé.

La Vice-présidente du Conseil d'administration indique qu'elle connaît le règlement intérieur, ayant participé à son élaboration et ajoute qu'il n'est pas question de revenir sur le règlement intérieur et de s'aligner sur les préconisations du ministère. Cependant, elle voit un intérêt à ouvrir la discussion sur le sujet en CHSCT, car l'université est interrogée par le ministère et apporte une réponse d'une quantification. Si l'université ne s'en tient qu'aux chiffres, elle pourrait apparaître aux yeux du ministère assez généreuse en matière de moyens alloués aux membres du CHSCT alors que l'université se plaint par ailleurs de manquer de moyens. L'université devant s'expliquer sur ce point, il lui semble intéressant de réaliser cette enquête afin d'affiner la réponse et de prouver que les besoins sont réels et correspondent à de réelles heures de décharge qui sont prises, ou à un travail réalisé à domicile. Cela constitue un moyen pour l'université de faire part de sa situation et de ses besoins réels.

Elle récusé donc l'accusation d'attaque en règle de l'université vis-à-vis des heures de décharge proférée par la CGT et conclut que l'université doit s'armer face au ministère pour faire l'état de ses besoins.

Le secrétaire du CHSCT approuve cette intervention et ajoute que le CHSCT n'a pas assez de recul pour affirmer que les moyens alloués à la prévention permettent de réaliser des économies sur les accidents du travail, etc. Dans les entreprises, il est plus facile de mettre en évidence que les moyens investis dans la prévention sont compensés par les économies réalisées grâce à la baisse des accidents, des arrêts de travail, des arrêts maladie. Il pense que l'étude proposée par la direction doit être réalisée et mise à jour chaque année et figurer dans le bilan du CHSCT afin de mettre en évidence les moyens utilisés par le CHSCT.

Le représentant FSU pense nécessaire de demander au ministère les moyens précisés dans le règlement intérieur du CHSCT et ajoute que cette position sera remontée au niveau syndical.

La représentante de la CGT pense que si une enquête devait être réalisée, elle devrait mentionner le nombre d'heures que les chefs de service ont demandé en compensation des heures de décharge, comme cela a été fait en histoire. Elle indique que dans son service, personne ne la remplace sur ces heures de décharge syndicale. Il faut donc le mettre en regard. Ex : « combien d'heures avez-vous demandé à votre administration pour décharger ces fonctions de délégué syndical ? »

Le représentant de la CGT demande si l'université a mis en place les moyens nécessaires en termes de personnel pour remplacer les membres du CHSCT pendant leurs heures de décharge. Il pense donc que l'attaque en règle de l'université est très déplacée.

5- POINT SUR DOSSIERS EN COURS

La Vice-présidente du Conseil d'administration demande si un point peut être fait sur le dossier de Auch et sur le dossier de la BU.

Le représentant de la CGT demande quelle est la situation de la personne souffrant du syndrome d'intolérance aux champs électromagnétiques au sujet de laquelle il avait été décidé d'aménager son bureau dès la rentrée.

Le conseiller de prévention, ingénieur hygiène et sécurité répond que le service a étudié la technique et annonce que la solution envisagée est plus compliquée que prévu et nécessite une isolation électrique. Le budget est donc supérieur à ce qui était prévu et s'élève à environ 4 200 €. Il assure que le service travaille et qu'il a envoyé dernièrement un devis au secrétaire du CHSCT d'une société spécialisée dans la pose de peinture WiFi murs plafonds, et un revêtement de sol. Il explique que le bureau dispose d'une grande baie vitrée, et que si les trois quarts de la pièce sont protégés il est nécessaire de trouver également un film protecteur pour les baies vitrées.

Le représentant de la CGT rappelle que cette personne a repris et est toujours dans la même situation et signale que l'expert invité à ce sujet, le directeur adjoint de la DSI, a clairement signalé qu'il était plus simple d'envisager cette solution plutôt que de débrancher trois ou quatre bornes WiFi. Il fait remarquer qu'à la mi-octobre, le service en est encore à envoyer des devis et rappelle qu'il s'agit de la santé d'une personne handicapée et que l'argent ne doit pas entrer en considération.

La Vice-présidente du Conseil d'administration constate que la réunion est passée aux questions diverses, et que ce sujet n'avait pas été annoncé. Elle se dit elle-même dans l'incapacité de répondre à la question, car elle n'a pas connaissance de l'état d'avancement du dossier et ne pensait pas l'aborder dans le point 5/ sur les dossiers en cours. Elle propose d'aborder ce sujet lors du prochain CHSCT.

Le représentant de la CGT indique que pour la FERC-SUP-CGT il s'agit d'un dossier en cours.

La Vice-présidente du Conseil d'administration en prend note et ajoute qu'il sera examiné. Sur la situation des personnels à Auch, elle indique que des éléments lui ont été transmis la veille au soir par le chargé de mission « site en région » qui n'a pu être présent à cette réunion aujourd'hui. Elle rappelle que plusieurs pistes avaient été lancées et que la dernière ouverte était celle de la mairie d'Auch dans laquelle deux profils de poste viennent d'être publiés avec dépôt des dossiers de candidature avant le 10 octobre pour une prise de poste au 1^{er} novembre 2013.

Il s'agit d'un poste de cuisinier et d'un poste de second de cuisine tous les deux vacants dont l'annonce du poste mentionne « diplôme CAP de cuisine souhaité ». Le chargé de mission est parvenu à joindre le directeur de cabinet du maire qui ne sait pas s'il s'agit d'une condition de recevabilité du dossier, mais qui lui a donné les coordonnées de la DRH. Cette dernière s'est montrée compréhensive et a accepté que pour le poste de second de cuisine, les personnels de l'IUFM candidats soient évalués sur la base de leur expérience professionnelle, même s'ils ne disposent pas du CAP. Elle a même précisé qu'elle n'était pas certaine de recevoir beaucoup de candidatures qui correspondent au profil.

Le chargé de mission « sites en région » a ensuite eu un échange avec le chargé de mission et le RAF du site IUFM/ESPE d'Auch et a contacté les deux collègues, M. X et Mme Y – elle précise que cette dernière est actuellement en arrêt de travail – pour leur donner l'ensemble des éléments en leur demandant de le tenir informé des suites qu'ils souhaitent donner afin que la présidence puisse les accompagner dans leurs démarches. Pour l'instant, seule Mme Y a réagi en déclinant l'offre après s'être renseignée auprès du responsable du service qui lui a présenté un poste très lourd n'autorisant aucun absentéisme et non compatible avec son état de santé. Mme Y comptait refaire un dossier de candidature en ouvrant ses vœux au-delà du profil présenté lors de la précédente demande.

Le directeur des ressources humaines informe que la responsable du pôle environnement professionnel va se rendre sur le site le 17 octobre pour rencontrer les différents personnels concernés.

Concernant la BU, dont il précise qu'il ne connaît pas bien l'opération lancée depuis quelques temps, il informe qu'à la suite d'une CPE bibliothèque qui s'est tenue le mardi précédent, le directeur du SCD a informé que la démarche participative se poursuivait et devait aboutir à une réorganisation et à des propositions. Il ajoute qu'il est nécessaire d'attendre au moins le début d'année pour aboutir à des propositions de réorganisation à soumettre aux instances concernées. Il ajoute que ce sujet a été très brièvement évoqué en CPE.

La Vice-présidente du Conseil d'administration pensait que la responsable du pôle environnement professionnel pourrait s'exprimer sur ce dossier, mais l'ordre du jour ne la mentionnant pas en tant qu'experte et conformément à la remarque faite précédemment, elle ne présentera l'avancée du dossier que lors de la prochaine séance.

La représentante de la CGT demande si cette démarche participative va entraîner des coûts, compte tenu de l'accompagnement par une intervenante extérieure, et souhaite savoir si ces coûts seront pris en charge par le service ou par l'université.

Le directeur des ressources humaines indique qu'un bon de commande d'un montant de 2 400 € TTC était proposé à sa signature la veille, et pense qu'il ne s'agit pas de la totalité de la prestation. Il ajoute avoir demandé la veille la présentation du devis pour connaître le prix total. Il précise que le recours à des prestataires extérieurs peut être bénéfique dans certaines situations.

La représentante de la CGT explique que sa question est importante sur le fond, car si le montant est pris sur le budget du service concerné, cela implique qu'il le sera au détriment d'autres dépenses pour les agents.

Le directeur des ressources humaines répond que cette prestation étant proposée à sa signature, elle est intégrée au plan de formation et donc à la charge de la DRH. La prestation ne sera donc pas imputée sur le budget du service. Il répète qu'il ne dispose pas de tous les éléments sur ce dossier et propose de refaire un point lorsqu'il en disposera.

La représentante de l'UNSA en déduit que cette prestation a un impact sur le plan de formation.

Le directeur des ressources humaines répond que la prestation doit être payée, et qu'il ne lui semble pas illogique que cette prestation soit intégrée sur le budget DRH et donc sur le plan de formation. Il répète ne pas disposer du montant total de la prestation, et estime que le tarif de 2 400 € TTC, s'il correspond à la totalité de la prestation, n'est pas cher, mais il pense qu'il s'agit seulement d'une partie de la somme.

La représentante de la CGT pense que cette question sera reposée par les élus en CT et qu'il sera nécessaire d'expliquer pourquoi cette prestation figure dans le plan de formation.

Le directeur des ressources humaines répond que la représentante de la CGT doit préciser sa position. Préfère-t-elle que cette prestation figure sur le budget du service ? Il comprendrait l'étonnement de la représentante de la CGT si cette somme avait amputé d'autres dépenses prévues dans le plan de formation, mais si tel n'était pas le cas, il ne comprendrait pas le problème.

La représentante de la CGT indique que des formations sont refusées, puisque le DIF est refusé en dehors du plan de formation de l'université. Elle en déduit donc que des formations sont refusées.

Le directeur des ressources humaines répond que la représentante de la CGT compare deux choses non comparables.

La représentante de la CGT indique qu'elle parle des orientations du budget de formation.

Le directeur des ressources humaines répond que le CHSCT n'est pas un comité technique et rappelle qu'il a été annoncé un mois auparavant qu'un débat sur le plan de formation 2014 serait engagé.

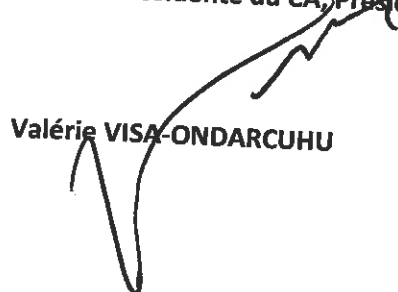
La Vice-présidente du Conseil d'administration propose de lever la séance.

Le secrétaire du CHSCT



Cédric PRADINES

La Vice-Présidente du CA, Présidente du CHSCT



Valérie VISA-ONDARCUHU

MOTION FERC-SUP CGT
CHSCT 10 OCTOBRE 2013

Les représentants du personnel FERC-SUP CGT mandatés au CHSCT rappellent que l'article 19 du Règlement Intérieur prévoit que les PV sont adressés à chacun des membres du comité dans un délais d'un mois » conformément à l'article 66 du décret 82-453 du 28 mai 1982 consolidé. Ils constatent des retards de 6 à 8 mois dans la transmission des PV, les PV du 15 et 25 mars ont été transmis en date du 26 septembre.

En outre, il a été demandé lors d'une précédente motion que tous les moyens soient donnés au secrétariat administratif du CHSCT afin que les délais soient respectés.

En conséquence, la FERC-SUP CGT ne prendra pas part au vote concernant l'approbation des PV. Notre syndicat refuse ce manquement au règlement intérieur qui devrait désormais être strictement appliqué.

Nous demandons que cette motion soit inscrite au pV du CHSCT du 10 octobre 2013.

Toulouse le 10 octobre 2013

Syndicat FERC-SUP CGT UT2