

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

**SEANCE EXTRAORDINAIRE DU 13 OCTOBRE 2016**

**PRESENTS :**

Représentants des personnels – titulaires :	Représentants des personnels – suppléants :
<b>FSU</b>	
Cédric PRADINES	Michèle RATABOUIL
Julie DELPECH représentée par M. RATABOUIL	
<b>SGEN-CFDT</b>	
Laurence SCHMITT	S. GOSSELIN
Stéphane ISNARD	
Joseph BUOSI	
<b>FERC-SUP-CGT</b>	
Valérie MORELL	Alexandre BEZNOSIUK
Laurent DAMIEN	
<b>UNSA</b>	
Michel REZNIKOFF	
<b>SNPTES</b>	
Sandrine GALEA représentée par J. PUCHOL	Juliette PUCHOL

**Représentants de l'administration :**

F. Mouchet, 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 – A. Miaoulis, directeur général des services – M. Maydiou, responsable du pôle environnement professionnel (PEP) – Dr AM Morvan, médecin SST - Mesdames Sandra Bescou et Cécile Dhumes, société ERGONOVA

**Secrétariat administratif du CHSCT :** M. Maydiou, responsable du pôle environnement professionnel

**EXCUSÉ :** F. Wiltkar, Inspecteur Santé Sécurité au Travail, C. Bordas membre suppléant pour l'UNSA

**ORDRE DU JOUR**

Point sur l'intervention de la société Ergonova à l'IUT de Figeac

**La Vice-Présidente du Conseil d'administration, Présidente du CHSCT** ouvre la séance et remercie Mesdames Sandra Bescou et Cécile Dhumes pour leur présence lors de cette séance.

Elle rappelle, comme précisé lors du dernier CHSCT, qu'un groupe de pilotage était initialement prévu à cette date et cet horaire au cours desquels la société Ergonova devait présenter l'expertise menée au sein de l'IUT de Figeac ces derniers mois. Cependant, lors de la dernière séance de CHSCT, il a été proposé de transformer cette réunion de comité de pilotage en séance de CHSCT extraordinaire afin que l'ensemble des conseillers puisse être informé de l'ensemble des actions menées au sein de l'IUT par la société Ergonova.

La Vice-Présidente du Conseil d'administration, Présidente du CHSCT donne la parole à S. Bescou, ergonomiste et Cécile Dhumes psychologue du travail au sein d'Ergonova afin qu'elles présentent l'historique de la démarche et les perspectives d'avenir.

#### 1- POINT SUR L'INTERVENTION DE LA SOCIÉTÉ ERGONOVA A L'IUT DE FIGEAC

C. Dhumes propose dans un premier temps de rappeler les objectifs initiaux de la mission et les actions déjà réalisées, puis d'évoquer dans un second temps la suite de la mission, les conditions de réussite et les moyens à mettre en œuvre.

#### Objectifs de l'intervention et actions réalisées

Le cahier des charges mentionnait :

- définir les avantages et défauts de la structuration et de l'organigramme ;
- définir les avantages et défauts des modalités d'organisation, de management, de communication et de coordination ;
- comprendre les difficultés rencontrées au quotidien par les BIATSS et les enseignants.

La société Ergonova a proposé un déroulement classique sur ce type d'intervention comprenant une phase de préparation, un diagnostic sur le terrain des différentes situations de travail, une restitution.

Le diagnostic s'est déroulé en plusieurs étapes :

- des ateliers collectifs avec le personnel volontaire ;
- un débriefing avec la RAF (responsable administratif et financier) et le directeur de l'IUT sur ces premiers éléments, conformément à la commande du cahier des charges ;
- une poursuite du diagnostic sur des situations plus ciblées avec des observations, des groupes de travail, des entretiens.

Ce déroulement a permis de partir de questionnements larges pouvant être évoqués au cours d'ateliers collectifs et d'aboutir à des situations plus précises identifiées comme problématiques.

Par ailleurs, un groupe de pilotage composé de la direction de l'université, des élus du CHSCT, de la direction de l'IUT a été créé au niveau de l'université afin d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action issu du diagnostic.

La société Ergonova avait également proposé d'installer au sein de l'IUT un comité de suivi comprenant la direction de l'IUT, des représentants du personnel, un élu du CHSCT. Ce comité devait jouer un rôle dans l'organisation logistique du diagnostic en accompagnant la société Ergonova à monter les ateliers collectifs, à communiquer auprès des personnels, à s'assurer de la réservation des salles, etc. Dans la mesure où le but d'un diagnostic est d'aboutir à un plan d'actions correctives permettant de transformer et d'améliorer des situations de travail, la société Ergonova estimait important d'identifier au sein de l'IUT des acteurs capables de bien appréhender le diagnostic pour pouvoir ensuite être acteur de l'élaboration des plans d'action.

## Actions mises en œuvre, actions non mises en œuvre, différents évènements passés depuis le mois de février

S. Bescou rappelle que la première étape du processus visait à réunir l'ensemble des conditions permettant de réussir l'intervention sur le terrain.

Une fois la contractualisation passée avec l'université, une première réunion de démarrage a eu lieu avec le Directeur des ressources humaines, la Vice-Présidente du CA, des élus du CHSCT, puis un entretien collectif avec des élus du CHSCT a été organisé pour partager sur les attentes et le déroulement du projet. Par la suite, le directeur de l'IUT et la RAF ont été impliqués. En effet, avec le Directeur des ressources humaines, elle s'est rendue sur le terrain pour présenter la démarche à la direction de l'IUT et évoquer l'organisation à mettre en place. Ensuite, le groupe de pilotage a été constitué pour la validation finale des objectifs et de la démarche. Puis, une communication collective a été organisée en direction de l'ensemble des personnels de l'IUT, et le comité de suivi s'est chargé de planifier l'intervention sur le terrain.

Ainsi, le 11 avril 2016, un comité de suivi s'est tenu à l'IUT de Figeac pour préparer les premières étapes de relevé de terrain. Il était prévu d'initier à ce moment une première phase de collecte de données puis de réunir à nouveau le groupe de pilotage afin de restituer le diagnostic. Cependant, lors de ce comité de suivi du 11 avril, la société Ergonova a été informée qu'une réunion avait eu lieu entre plusieurs personnels de l'IUT afin qu'ils échangent sur la démarche à la suite de la communication sur la prestation. La société Ergonova a donc compris à cette occasion que la communication vers le personnel n'avait peut-être pas été suffisante.

Initialement, il était prévu d'étudier au sein de ce comité de suivi les modalités de recueil des inscriptions des personnels volontaires pour participer aux ateliers collectifs, puis de planifier ces ateliers collectifs au mois de mai. Cependant, la réunion du 11 avril ayant mis en évidence le besoin de communication plus important des personnels, Ergonova a proposé d'organiser un temps d'échange par visioconférence le 10 mai. Pour préparer ce temps de visioconférence, les personnels ont été sollicités afin qu'ils fassent remonter leurs questions et que les réponses puissent être apportées à cette occasion.

Or, parallèlement à cette phase de collecte, un premier tract a été diffusé sur le site du Figeac le 13 avril par la CGT, puis un second le 15 avril par le syndicat SUD Éducation. À l'issue de la période des congés scolaires d'avril, un second tract de SUD Éducation a été diffusé alors que parallèlement le traitement des éléments issus de la collecte des données faisait apparaître un écart important entre la perception des objectifs de la démarche par les personnels et la réalité de la commande. La société Ergonova a donc estimé qu'un échange par visioconférence ne serait pas suffisant dans ce contexte, et a proposé une rencontre avec les personnels de Figeac dans le cadre d'une séance plénière avec l'ensemble du groupe de pilotage, c'est-à-dire la présidence, la direction de l'IUT et les représentants du CHSCT.

Cependant, le 8 juin, la société Ergonova a reçu un courrier signé par plusieurs membres du personnel dans lequel ils demandent des précisions sur l'étude, mais formulent également des attentes dépassant le cadre de l'étude.

**C. Dhumes** suggère de revenir plus tard sur le détail de ces demandes et de poursuivre le déroulé chronologique des évènements.

**S. Bescou** explique que le groupe de pilotage du 8 juin a été l'occasion de dresser le bilan des actions menées depuis la dernière séance. De plus, il a été convenu :

- d'une part, de proposer d'échanger avec SUD éducation, qui avait émis 2 tracts ;
- d'autre part, de prévoir des temps d'échange plus qualitatifs avec les auteurs du premier courrier adressé à la société Ergonova afin qu'ils puissent expliciter leurs demandes. Cependant, SUD éducation n'a pas répondu à cette proposition de rencontre, et les personnels de l'IUT signataires du premier courrier, ont également décliné l'invitation à échanger et débattre.

Parallèlement, S. Bescou a recueilli lors d'un point téléphonique la perception du médecin de prévention sur la situation de Figeac et, le 23 juin, lors d'une séance du CHSCT, le sujet de l'intervention de la société Ergonova au sein de l'IUT a soulevé quelques tensions.

Ces signaux n'ont donc pas été pris « à la légère » par la société Ergonova qui a pris note de ces multiples manifestations de défiance vis-à-vis de l'intervention, comme le prouvent :

- les tracts des organisations syndicales appelant au boycott des ateliers collectifs ;
- le « sabotage » du système permettant de recueillir les ressentis et l'expression du personnel. En effet, deux moyens avaient été installés pour permettre aux personnels de faire remonter leurs questions vis-à-vis de l'intervention : un mail direct aux membres du comité de suivi, le dépôt des questions dans une boîte mise à disposition afin de conserver l'anonymat. Cette boîte a été sabotée à plusieurs reprises, puis finalement volée, générant ainsi un malaise des personnels de l'IUT faisant partie du comité de suivi. De plus, certains ont fait part de pressions de la part de leurs collègues afin qu'ils démissionnent de ce comité de suivi. Cette posture était donc très inconfortable pour eux.

Quoi qu'il en soit, l'analyse des questions qui sont parvenues à la société, malgré le sabotage des voies de remontée, a permis de mettre en évidence des questionnements sur :

- la méthodologie globale de l'intervention. S. Bescou précise que la société Ergonova disposait de toute la légitimité requise pour pouvoir expliquer la méthodologie proposée. Les questions portaient précisément sur l'animation des ateliers collectifs, sur les entretiens individuels, sur la constitution des groupes des ateliers collectifs. Certains membres du personnel expliquaient qu'ils ne souhaitaient pas être mêlés à d'autres collègues dans le cadre de ces ateliers, notamment lorsque des conflits existaient entre eux ;
- la constitution des comités de suivi et du groupe de pilotage. Ces questions révélaient ainsi une crainte sur le positionnement de ces deux groupes et sur leur capacité à rester objectifs ;
- l'objectivité du diagnostic notamment en raison de l'entretien prévu avec le directeur de l'IUT et la RAF ;
- les motivations sous-jacentes de l'université vis-à-vis de l'intervention d'Ergonova ;
- le coût de l'intervention, le cursus des intervenants, sujets sur lesquels la société Ergonova a considéré qu'il revenait à l'université d'éclairer les personnels.

Quant au courrier daté du 8 juin et adressé à la société Ergonova par 12 signataires du personnel de l'IUT, la société Ergonova aurait souhaité pouvoir organiser un temps d'échange et de débat pour mieux cerner les attentes exprimées. En effet, ce courrier et ses annexes mettaient en évidence des attentes différentes parmi les membres du personnel vis-à-vis de cette initiative, mais également une méconnaissance d'une démarche ergonomique.

Cette première analyse a donc permis de détecter deux freins :

- l'ensemble des interrogations des personnels concernant les objectifs de l'intervention et la méthodologie. Il s'avère donc impératif de communiquer sur le sujet ;
- l'incompréhension et le flou sur les attentes des personnels à l'origine des tracts et des courriers adressés à Ergonova.

Ce deuxième point pose la question suivante : le contenu du cahier des charges est-il partagé par l'ensemble des différents commanditaires sachant que la société Ergonova s'est appuyée sur cette commande pour proposer sa démarche ?

**C. Dhumes** ajoute que la présentation détaillée qui vient d'être proposée peut comporter des redondances, mais cette présentation exhaustive permet :

- d'une part, d'appréhender le contexte d'incompréhension et de défiance au sein de l'IUT ;
- d'autre part, de mettre en évidence les volontés différentes des acteurs impliqués quant au type de l'intervention à entreprendre.

L'une des interrogations relevées sur le site de l'IUT porte sur l'absence des étudiants dans le périmètre de l'étude, mais leur prise en charge aurait nécessité un volume d'intervention plus important.

Par ailleurs, les différents éléments ressortis de l'analyse mettent en évidence l'absence de représentants des personnels sur les sujets relatifs à la santé et aux conditions de travail au sein de l'IUT de Figeac, et l'une des erreurs méthodologiques porte sur la constitution du comité de suivi qui n'a pas intégré de représentants du personnel de l'IUT chargés de ces questions.

En effet, la constitution de ce comité de suivi s'est basée sur le volontariat, et la direction a sollicité les personnes avec qui elle pouvait échanger, car elles avaient un positionnement relativement « neutre ». La direction de l'IUT ne souhaitait pas devoir affronter soit des « pro direction » soit des « anti direction ». Cette composition s'est donc révélée compliquée tant pour la société Ergonova que pour la direction de l'IUT, mais également pour la direction de l'université, car il était difficile de ne pas engendrer de troubles. De fait, la constitution de ce comité de suivi a concentré de nombreuses critiques et aurait donc mérité d'être réfléchi différemment.

Ces différents éléments ont amené la société Ergonova à comprendre que l'intervention prévue ne pouvait plus continuer en raison :

- de l'insuffisance de confiance générée par la démarche ;
- des difficultés que cette défiance engendre sur le terrain pour mener l'action ;
- du risque important de cette intervention pour le personnel de l'IUT. En effet, dans le contexte actuel, la poursuite de l'intervention peut générer d'autres tensions et placer des personnels en difficulté et la société Ergonova ne peut pas accepter que son intervention contribue à générer davantage de désorganisation et de tensions.

Néanmoins, le groupe de pilotage a décidé de proposer un nouveau type d'intervention, au regard :

- de l'ampleur des troubles relevés à l'occasion des différents entretiens menés ;
- de la dégradation du dialogue social ;
- de l'absence de dispositifs adaptés pour relever et traiter les problématiques psychosociales et de santé au travail au niveau de l'IUT et entre IUT et université.

#### Nouvelle proposition d'intervention

L'ensemble des événements qui viennent d'être retracés témoigne de la grande difficulté à résoudre les problématiques de risques psychosociaux au sein d'une des composantes de l'université, à savoir l'IUT de Figeac. Cependant, d'après les échanges tenus en groupe de pilotage, il s'avère que des troubles psychosociaux sont également présents dans d'autres composantes de l'université.

La société Ergonova propose donc de réaliser une étude sur le système de prévention des risques psychosociaux à l'université avec un focus sur une composante, à savoir l'IUT de Figeac déjà mentionnée dans le cahier des charges. Les résultats de cette étude pourront être utilisés pour les autres composantes de l'université en général.

Sans entrer dans le détail de l'opération, l'étude du dispositif de prévention nécessiterait de rencontrer et d'interroger les différentes instances impliquées dans la prévention des risques psychosociaux, l'enjeu étant d'étudier leur mode de fonctionnement et de distinguer « ce qui fonctionne bien, ce qui fonctionne moins bien », les moyens d'action, les limites, les liens entre tous les acteurs. En effet, la prévention ne peut pas fonctionner si les différents acteurs travaillent en silo chacun de leur côté.

4 grands acteurs majeurs mériteraient dans ce contexte d'être analysés :

- la direction de l'université ;
- le service RH et le pôle environnement professionnel ;
- la médecine de prévention ;
- le CHSCT.

Au sein de l'IUT de Figeac, il serait nécessaire de rencontrer la direction, le conseiller de prévention, et éventuellement d'autres acteurs à définir ultérieurement, l'enjeu étant également de questionner les moyens, les limites, etc.

Enfin, cette étude devrait permettre d'identifier le lien entre l'IUT et l'université.

Cette intervention permettrait donc de disposer d'un diagnostic du système de prévention. Il serait axé sur les risques psychosociaux uniquement, et non pas sur l'ensemble des risques professionnels.

Des conditions sont nécessaires pour assurer la réussite de l'intervention et éviter les écueils rencontrés jusqu'ici :

- la validation du principe de la nouvelle démarche et de sa mise en œuvre par l'ensemble des organisations syndicales présentes au CHSCT ;
- la rencontre des personnels et de la direction de l'IUT de Figeac afin de s'assurer de leur acceptation de cette nouvelle intervention et de leur compréhension de l'abandon de la précédente tentative.

Dans la nouvelle approche, le personnel de l'IUT serait moins impliqué dans l'étude. En effet, il ne serait pas prévu de constituer 5 ateliers collectifs avec les 30 membres du personnel, mais cela nécessite leur acceptation.

**La Vice-Présidente du Conseil d'administration, Présidente du CHSCT** remercie pour cette présentation et les perspectives proposées. Il reste à décider des suites à donner dans les semaines prochaines pour continuer à intervenir auprès des collègues et peut être aussi des étudiants de l'IUT de Figeac qui ont toujours besoin d'un soutien d'intervenants extérieurs pour améliorer leurs conditions de travail.

**Le représentant de la FERC-SUP-CGT** informe que la CGT propose que la séance du CHSCT se poursuive après le départ de la société Ergonova et souhaite que cette proposition soit soumise au vote.

**La Vice-Présidente du Conseil d'administration, Présidente du CHSCT** en déduit qu'aucune question ne sera posée aux représentantes de la société Ergonova et que cette présentation ne sera pas suivie d'échanges alors que tel était l'objectif de cette séance du CHSCT extraordinaire. Elle souhaite que d'autres organisations syndicales se prononcent sur cette proposition.

**Le secrétaire du CHSCT** approuve la proposition de poursuivre la séance par un débat après un échange avec la société Ergonova. Il remercie les deux intervenantes pour leur présentation et indique que la proposition d'étendre le périmètre de l'étude a troublé les membres du CHSCT, car ce périmètre est très large et déborde le sujet du jour.

Il s'interroge sur la manière de rétablir le lien entre les personnels de Figeac dans le contexte actuel et il pense que tout travail d'intervention doit d'abord se faire sur le terrain ce qui suppose l'acceptation de toutes les parties prenantes à Figeac. Or, certains étudiants ont été exclus et certains personnels se sont opposés à la démarche dès le départ. Selon lui, il n'est pas possible de lancer une expertise si la majorité des parties prenantes n'y est pas favorable. L'échec de l'initiative qui vient d'être présentée provient d'une insuffisance de préparation en amont, peut-être du CHSCT, mais également de la présidence. Il demande à la société Ergonova par quels moyens cette confiance pourrait être rétablie entre les différents groupes bien constitués et bien enfermés dans leur défense.

**S. Bescou** note deux aspects dans cette question :

- comment rétablir la confiance et les relations au sein de l'IUT de Figeac ? Si l'intervention avait pu se dérouler comme prévu, la société aurait pu dessiner des pistes pour retrouver cette confiance, mais cette intervention n'a pas réellement pu démarrer et beaucoup de temps a été passé dans des régulations. Il reste aujourd'hui moins de temps que celui prévu initialement pour réaliser ce travail de restauration d'une confiance. Cependant, le temps n'est pas le seul problème, et l'étude du système de prévention actuel semble être un

préalable très important à la réalisation d'une intervention. Cette étude préalable permettrait d'identifier les acteurs de la prévention notamment dans les composantes afin de faciliter la mise en œuvre d'un plan d'action ultérieur ;

- si l'ensemble des membres du CHSCT valide cette nouvelle proposition, il sera nécessaire au préalable de vérifier qu'elle ne suscite pas une nouvelle défiance sur le terrain dans l'IUT de Figeac envers la direction, le CHSCT, la société Ergonova. Soit l'université est en mesure de mener à bien ce préalable, soit elle souhaite être accompagnée par Ergonova. Dans cette dernière hypothèse, il resterait peu de temps à Ergonova pour étudier le système actuel de prévention au regard du marché conclu avec l'université.

**Le représentant SGEN-CFDT** rappelle que les conditions de réussite de l'intervention ont déjà été évoquées en CHSCT et il pense nécessaire d'impliquer le CHSCT dans la communication auprès de l'IUT de Figeac afin de lever des incompréhensions générées par la démarche du CHSCT, quelle qu'elle soit.

Quant à l'analyse proposée par Ergonova, il pense qu'elle ne suffira pas, car les personnes de l'IUT sont en souffrance depuis 2 ans. Il est nécessaire d'aller au-delà quelles que soient les problématiques de disponibilité et de financement qu'ils souhaitent laisser de côté pour l'instant, même si ces aspects sont très importants.

Quant à la proposition de la CGT de ne pas débattre avec la société Ergonova, il pense dommage de ne pas profiter de la présence des deux intervenantes pour échanger sur la démarche et les écueils, défauts, ou progressions à envisager, quitte à discuter ensuite en CHSCT de sujets qui relèveraient d'un niveau plus confidentiel et ne pourraient pas être établis en présence de la société.

À titre personnel, le représentant SGEN-CFDT perçoit les difficultés de communication entre les différents niveaux et acteurs, y compris avec la société Ergonova et il serait donc dommage de se priver d'un dialogue avec cette société afin que chaque organisation syndicale puisse faire connaître son point de vue.

**C. Dhumes** répond qu'elle et sa collègue suivront, bien évidemment, la décision du CHSCT. Quant au point de vue exprimé selon lequel une analyse seule serait insuffisante, elle partage cette opinion. Il ne s'agit pas de proposer seulement une analyse, mais aussi de tracer des pistes d'action les plus opérationnelles possible, par exemple l'élaboration d'un logigramme dont toutes les parties auraient connaissance et permettant d'identifier les personnes à qui s'adresser en cas de problème. L'enjeu serait de donner aux personnels en souffrance, à l'issue de l'intervention, les contacts des personnes vers lesquelles elles peuvent se tourner pour retrouver confiance dans l'institution, ou au moins avec les acteurs de la prévention. Il s'agit de redonner confiance et d'apporter la connaissance du fonctionnement de la prévention, des prérogatives du CHSCT, ou encore du pôle environnement professionnel et de la médecine de prévention.

**La Vice-Présidente du Conseil d'administration, Présidente du CHSCT** demande si les différentes organisations syndicales souhaitent s'exprimer et questionner la société Ergonova. Elle attend l'expression du SNPTES et de la FSU.

**Le secrétaire suppléant du CHSCT** explique que la FSU estime aussi nécessaire d'échanger avec la société Ergonova et convient qu'un temps de débat interne au CHSCT est logique. La FSU rejoint donc cette proposition.

Par ailleurs, la FSU regrette que la démarche initiale n'ait pas pu se poursuivre, et en tire un constat d'échec.

**Le représentant SNPTES** rejoint ce propos et constate également l'échec de l'intervention prévue initialement. Le dialogue avec la société Ergonova est essentiel, avant un temps de débat interne au CHSCT.

*Les intervenantes de la société Ergonova quittent la séance.*

**La Vice-Présidente du Conseil d'administration, Présidente du CHSCT** soumet au vote la proposition de la CGT, à savoir que la séance du CHSCT se poursuive en deux temps :

- une première phase de dialogue avec la société Ergonova ;
- une deuxième phase de débat interne au CHSCT afin de décider de la suite à donner à l'enquête qui a été commencée, ainsi que les modalités et les formes de sa poursuite.

**Le représentant FERC-SUP-CGT** répète, compte tenu de l'heure avancée de la réunion, que la proposition de la CGT est de poursuivre le CHSCT extraordinaire en l'absence des représentantes de la société Ergonova.

**La Vice-Présidente du Conseil d'administration, Présidente du CHSCT** soumet cette proposition au vote

Résultat du vote :  
4 contre  
3 pour  
2 abstentions.

**Le secrétaire du CHSCT** demande si des membres du CHSCT ont d'autres questions à poser à la société Ergonova.

**Le représentant du SGEN-CFDT** fait remarquer que le vote porte sur un point précis, à savoir : doit-on poursuivre la séance extraordinaire du CHSCT sans la société Ergonova ? Il note que le résultat du vote est négatif sur ce point. À la question : faut-il en préambule échanger avec la société Ergonova, puis débattre ensuite au sein du CHSCT sans la présence de la société ? La réponse est positive. S'il ne reste pas de question à poser à la société, la deuxième partie de la réunion peut commencer. Par ailleurs, il trouve dommage que peu de questions aient été posées à la société.

**Le représentant FERC-SUP-CGT** note que le temps pris pour ce vote est très important et il suggère d'inscrire à l'ordre du jour du prochain CHSCT, la suite des échanges que les membres du CHSCT souhaitent tenir avec la direction sur ce sujet afin d'être certain de pouvoir évoquer ce point en séance de CHSCT, hors la présence d'Ergonova.

**La Vice-Présidente du Conseil d'administration, Présidente du CHSCT** répond qu'elle s'apprêtait à faire cette proposition, car elle trouve dommage de ne pas profiter davantage de la présence des représentants de cette société et de ne pas aller au bout de la discussion. Elle propose de reporter au 24 novembre les échanges internes au CHSCT tout en précisant avoir conscience que ce délai risque d'être perçu comme la volonté de la direction de vouloir encore temporiser. Pour parer à cette critique, elle met en avant la réalité temporelle, et l'heure avancée de la réunion (11 h 34). Prolonger la séance de CHSCT extraordinaire sans la présence d'Ergonova impliquerait de poursuivre la réunion ce qui n'est pas possible pour des questions d'agenda.

Si les membres du CHSCT n'ont plus de question à poser à la société Ergonova, cette société quittera la séance.

Constatant l'absence de nouvelles questions à poser à la société Ergonova, la Vice-Présidente du Conseil d'administration, Présidente du CHSCT demande aux représentantes de la société de quitter la séance.

**La représentante FERC-SUP-CGT** demande que ce vote soit inscrit dans le procès-verbal. De plus, elle constate que les débats sont clos, et précise que le vote porte sur le fait de savoir si la séance doit continuer dans la mesure où les questions à poser à la société Ergonova sont épuisées.

**Le représentant SGEN-CFDT** ajoute que cette question confirme sa position précédente, à savoir qu'en l'absence de nouvelles questions, le débat continue au sein du CHSCT extraordinaire sans la présence de la société Ergonova.



**La Vice-Présidente du Conseil d'administration, Présidente du CHSCT** acte que les questions à poser à la société Ergonova sont épuisées et elle soumet au vote la proposition de poursuivre la séance du CHSCT extraordinaire sans la présence d'Ergonova.

*Résultat du vote : la proposition est adoptée à l'unanimité.*

**Le représentant du SGEN CFDT** demande de préciser à la société que les membres du CHSCT n'ont pas d'autres questions à poser.

**Le secrétaire du CHSCT** souhaite connaître l'avis des deux délégués du CHSCT présents dans le comité de suivi.

**Le secrétaire suppléant du CHSCT** explique que son analyse rejoint celle présentée précédemment par Ergonova, et insiste sur le fait que les personnes présentes à Figeac ne vont pas bien. Le CHSCT a essayé d'impliquer des personnes du terrain dans l'intervention, notamment en les intégrant au comité de suivi, mais ces personnes se sont retrouvées en porte à faux vis-à-vis des collègues qui étaient défavorables à cette action. Elles se sont retrouvées sous pression.

La situation actuelle nécessite de renouer le dialogue et de restaurer la confiance entre tous les collègues de Figeac, ce qui constitue un travail difficile et important.

À titre personnel, à la suite des divers comités de suivi, il faisait confiance à la société Ergonova. Leur bilan de la situation était honnête et objectif et il regrette que l'intervention ait été ralentie et n'ait pas encore abouti. De fait, la situation a empiré, notamment pour la RAF qui est actuellement très mal.

**Le représentant du SGEN CFDT** rejoint l'intervention du représentant FSU et pense, comme Ergonova, que des problèmes de communication ont peut-être contribué à empirer les conflits et les tensions. Il regrette le sabotage des outils, comme la boîte à idées, et n'adhère pas du tout aux pratiques consistant à empêcher les personnes de s'exprimer. Il trouve cela regrettable.

Quant au rôle du CHSCT, il constate que la nouvelle équipe est en phase d'apprentissage, comme cela a déjà été évoqué lors de précédentes séances et il pense que des procédures doivent être formalisées en matière de méthodologie et de communication. En effet, les dysfonctionnements dans ces domaines ont généré des problèmes aux conséquences importantes sur les personnels. Il est regrettable que le CHSCT n'ait pas expliqué que l'intervention de la société Ergonova relevait d'une démarche du CHSCT, car elle aurait été mieux perçue. Le CHSCT doit donc s'améliorer sur ce point.

Enfin, il ne voit pas comment sortir de la situation actuelle qui relève des problématiques de gestion humaine et de gestion des conflits. Il rapproche la situation actuelle de Figeac de celle de Croix-de-Pierre et craint que l'initiative du CHSCT contribue « à rouvrir des plaies, à remettre de la souffrance, à aggraver la situation », à l'instar de ce qu'avait déclaré un personnel de Croix-de-Pierre. Le fait d'intervenir à nouveau par le biais de la société Ergonova ne risque-t-il pas de produire les mêmes effets ?

Pour autant, il faut agir et la question est de savoir si le CHSCT est compétent pour définir les actions à mettre en œuvre au niveau de l'ergonomie dont parle Ergonova. Le recours à Ergonova était motivé par le fait de disposer ainsi d'experts en la matière et leur analyse était intéressante de ce point de vue. Quelle posture adoptée vis-à-vis des personnes de Figeac après ce constat d'échec, voire cette impasse ? Comment sortir de cette impasse ?

**Le représentant de la FERC SUP CGT** explique que son organisation syndicale, la CGT, considère que la démarche entreprise par Ergonova n'est pas une expertise et n'entre pas dans le cadre d'une démarche CHSCT. Elle est une analyse des risques psychosociaux mise en place par la direction. Le

rapport rendu par la société en atteste, comme le fait que le comité de suivi et le comité de pilotage étaient associés à la direction de l'IUT.

À titre personnel, le manque de confiance constaté chez les personnels du site de Figeac est très largement dû au sentiment qu'ils ont pu ressentir que cette démarche provenait de la direction de l'IUT et non pas du CHSCT. Pour autant, il souscrit tout à fait à la déception qui vient de s'exprimer dans les interventions précédentes quant au manque de résultat, mais il rappelle que la CGT avait dès le début de cette affaire, évoqué et fait la proposition en CHSCT de diligenter une expertise et non pas une démarche RPS.

**Le secrétaire suppléant du CHSCT** revient sur l'historique et rappelle que la demande d'expertise a été prononcée par la FSU après une première visite sur le site de l'IUT de Figeac. Un débat s'est alors ouvert sur la forme que devait prendre cette expertise et un vote a tranché. De plus, le cahier des charges a été validé avec une organisation définie et le travail devait donc avancer dans ce cadre.

Des problèmes de communication se sont posés et le CHSCT ne s'est délibérément pas investi dans cette action, chacun pour des raisons différentes. Cependant, le secrétaire suppléant du CHSCT pense que cette posture de mise en retrait du CHSCT était délibérée pour tenter de démontrer que cette intervention était « à la main de la direction » selon l'expression de la CGT.

Cette intervention aurait pu se passer différemment si le CHSCT s'était davantage investi, s'était rendu sur place pour expliquer la démarche aux personnels. Les dissensions et tergiversations, les différences d'appréciation et les mésententes au sein du CHSCT aboutissent à la situation actuelle. En effet, la démarche présentée initialement émanait du CHSCT qui aurait donc pu s'impliquer davantage pour favoriser sa réussite. Cette intervention est bien le fruit d'un vote du CHSCT, et sans ce vote, la société Ergonova ne serait pas présente en séance du jour.

Toutefois, il ne souhaite pas tergiverser encore pendant des semaines sur le passé, car l'urgence est de trouver une issue pour sortir les personnels de la souffrance dans laquelle ils se trouvent. Il est urgent de mettre en place une action.

La nouvelle proposition d'Ergonova – il précise qu'il ne sait pas d'où elle vient - est intéressante par son ouverture sur le campus et le fait qu'elle permette un apprentissage dans l'approche pour gérer d'autres sites ou d'autres composantes. Cependant, il reste perplexe, car il s'interroge sur le risque de rouvrir des plaies. Il avoue douter de toutes les possibilités de solution qui pourraient être proposées.

**Le secrétaire du CHSCT** explique que le CHSCT s'est mis en retrait pour des questions d'investissement personnel, car ces dossiers prennent du temps, mais également, car le CHSCT avait validé l'intervention, mais pas l'expertise. Cependant, il propose de ne plus débattre de ce sujet et de dépasser ces différences d'appréciation afin d'avancer.

Par ailleurs, il n'approuve pas l'intervention du représentant SGEN-CFDT sur Croix-de-Pierre, car selon lui l'action du CHSCT et l'enquête ont permis d'apaiser la situation. Il regrette donc cette appréciation assez négative notamment au regard de l'investissement fourni sur ce dossier.

**Le représentant SGEN-CFDT** précise qu'il relate des faits rapportés.

**Le secrétaire du CHSCT** reconnaît que la question de savoir si l'action du CHSCT avait révélé ou réactivé des blessures s'est posée au sein du CHSCT, mais il ajoute qu'il est difficile d'identifier un élément comme facteur responsable de la réactivation des blessures ou des souffrances. Il met donc en garde sur les propos qui sont rapportés et invite à les analyser en précisant qu'il faut avoir assisté aux entretiens pour comprendre ce qui s'est réellement passé. Il invite donc à la prudence quant au jugement du traitement de la situation sur le site de Croix-de-Pierre.

En ce qui concerne Figeac, il indique que si la grande majorité du personnel n'est pas favorable à une expertise du CHSCT, celui-ci ne s'y rendra pas. En effet, il n'est pas possible dans le contexte local actuel de s'imposer, car cela conduirait à l'échec. Il rappelle que le CHSCT avait prévenu sur ce risque tout en soutenant la démarche, et il précise qu'il continue à titre personnel à la soutenir, même si elle s'est révélée un échec *in fine*.

En revanche, si les syndicats sur site sont favorables à cette intervention, elle pourra se poursuivre, mais cela suppose que les groupes constitués ne manifestent pas leur opposition. Il ne veut pas aboutir à une situation de conflit dont l'issue risquerait de se traduire par une mesure disciplinaire.

**La représentante FERC-SUP-CGT** rappelle que la CGT avait déposé une alerte sur la situation de Figeac en 2014. Le principe d'une enquête avait alors été voté le 18 décembre 2014 en CHSCT. Or, deux années se sont écoulées et elle demande à la direction les mesures qui ont été mises en place, au-delà du travail d'Ergonova pour pallier la souffrance constatée des agents et qui s'était parfois traduite par des mesures disciplinaires sur certains agents.

**Le Directeur des ressources humaines** propose d'apporter des éléments de réponse à cette question, tout en soulignant que le sujet porte sur ce point depuis plus d'une demi-heure. Il rappelle que la visite du CHSCT sur site a eu lieu le 4 novembre. Une partie du procès-verbal rédigé à l'issue de cette visite a été affichée alors que ce procès-verbal n'était pas définitif. Cet affichage a engendré de nombreux troubles à l'intérieur de l'IUT et le CHSCT s'est donc réuni le 18 décembre 2014 pour acter le principe du recours à une société extérieure pour réaliser un état des lieux et un diagnostic du contexte de travail. Cette décision a été soumise à l'ensemble des membres du CHSCT et a été validée par la direction. Elle a ensuite donné lieu à une longue période de travail pour l'élaboration du cahier des charges.

Enfin, le CHSCT a souhaité passer par un marché public, alors qu'une consultation informelle avait été réalisée sur la base d'un cahier des charges validé par l'ensemble des membres du CHSCT, ce qui a retardé le début de l'intervention.

En ce qui concerne les actions mises en œuvre par la direction, le directeur des ressources humaines rappelle qu'une agression d'un personnel vis-à-vis à vis d'un autre personnel a eu lieu le 26 janvier 2015, soit près d'un mois après la décision du CHSCT de recourir à un prestataire extérieur. Une procédure disciplinaire a été ouverte, ce qui est tout à fait logique dans un tel cas, et des sanctions ont été prononcées.

L'ancienne direction de l'université attendait les conclusions de la société extérieure Ergonova, et pensait en disposer dans des délais plus rapides, pour prendre des mesures sur la base du diagnostic. Il rappelle qu'il avait alerté à plusieurs reprises à l'époque sur la difficulté du contexte juridique et administratif de l'IUT qui implique que quel que soit le diagnostic posé, l'université ne peut imposer des mesures à un directeur élu et qui dispose ainsi de prérogatives précisées par le code de l'éducation. La problématique est similaire pour la direction de l'ESPE avec laquelle l'université peut travailler, mais ne peut rien imposer.

**La représentante FERC-SUP-CGT** précise ses questions et rappelle que la CGT avait pointé un certain nombre de problèmes, par exemple la problématique de travailleur isolé, car une personne isolée est chargée d'ouvrir et fermer l'IUT. La CGT avait demandé que des dispositions soient prises par rapport à cette situation. Elle demande si ces dispositions ont été prises.

**Le conseiller de prévention** répond que dans le plan de prévention de l'université, la direction a proposé, après avoir installé les DATI au sein de l'université, la mise en service de ce dispositif dans les autres sites. L'IUT de Figeac a choisi d'équiper la personne chargée de l'ouverture et de la fermeture de l'IUT d'un téléphone portable DATI. De plus, l'IUT souhaite ajouter le numéro de téléphone du PC sécurité de l'université dans la liste des numéros d'urgence figurant dans le téléphone DATI, et il reste à écrire les consignes pour signaler la marche à suivre au PC sécurité en cas d'appel de l'IUT de Figeac. Le téléphone portable qui fait office de DATI est donc déjà installé à Figeac.

**La représentante FERC-SUP-CGT** rappelle que la personne concernée vit seule avec son enfant sur le site. En cas de problème, si cette personne déclenche le DATI, qui est contacté ?

**Le conseiller de prévention** explique que le DATI peut se déclencher par manipulation de l'agent en cas d'agression ou de besoin ou automatiquement en cas de « perte de verticalité », c'est-à-dire de

chute de l'agent. Dès que le téléphone est allongé, le dispositif DATI envoie un signal, en premier lieu à l'agent, et s'il ne répond pas aux numéros d'urgence programmés dans le téléphone. Le conseiller de prévention précise qu'il ne dispose pas en séance de la liste de ces numéros, mais il pense qu'à Figeac il s'agit de numéros du directeur, de la RAF, de l'assistant de prévention de l'IUT. Le dernier numéro figurant sur la liste est le téléphone du PC sécurité de l'université qui sera appelé en dernier recours si tous les autres numéros ne répondent pas. Le PC sécurité de l'université est ouvert 24 heures/24 et peut donc alerter les pompiers ou les secours si personne n'a répondu sur place à Figeac. Le conseiller de prévention indique qu'il transmettra la liste des numéros.

**La représentante FERC-SUP-CGT** demande où en est la mise en place du document unique, et fait remarquer que l'université n'a pas besoin d'Ergonova pour le mettre en place.

**Le conseiller de prévention** répond qu'une première version du document unique a été mise en place l'année passée, mais selon lui cette version était trop minimaliste. L'IUT a donc organisé des réunions avec les différents services, notamment la partie technique qui dispose d'importants ateliers, pour réaliser le document unique en concertation. Il ajoute qu'un audit de l'ensemble des machines a été réalisé par un bureau de contrôle quelques mois auparavant, car ces éléments manquaient. Il ne dispose pas du résultat en séance.

**La représentante FERC-SUP-CGT** demande s'il est possible de disposer pour le prochain CHSCT du document unique du site de Figeac, car la CGT le demande depuis 2 ans.

**Le conseiller de prévention** répond que le DU de Figeac est déjà diffusé sur le site de l'ENT, tout en répétant que cette première version est insuffisante et en cours de modification. Il demandera à l'IUT de lui transmettre la nouvelle version, si elle est prête, afin de la présenter au prochain CHSCT.

**La Vice-Présidente du Conseil d'administration, Présidente du CHSCT** propose de synthétiser les précédents propos avant d'aborder la suite des actions à mener. Elle constate en premier lieu un sentiment d'échec partagé par l'ensemble des élus qui regrettent le temps perdu, le temps gâché. En effet, ils n'ont pas réussi, par le biais de la société Ergonova à instaurer des modalités de dialogue et d'intervention qui auraient permis de résoudre un certain nombre de problèmes.

Elle retient également que les élus du CHSCT ont le sentiment d'avoir peut-être été un tout petit peu floués, ou en tout cas de s'être mis à l'écart. Etant absente à cette époque, elle estime que cela lui confère presque un avantage, car son regard est extérieur. Elle présente donc simplement son sentiment dans une analyse à l'instant t de la situation et pense que le CHSCT, les membres du CHSCT, n'ont peut-être pas joué le rôle qu'ils auraient pu jouer, ou auraient dû jouer au niveau de l'IUT de Figeac, comme ils l'ont fait sur le site de Croix-de-Pierre.

Par ailleurs, elle retient aussi que la forme proposée par la société Ergonova pour la mise en place du groupe de pilotage et du groupe de suivi n'était peut-être pas adéquate, notamment en raison de l'implication directe de la direction de l'IUT. Pour sa part, cet aspect lui pose problème, car il n'est pas possible de participer à l'analyse d'une situation tout en étant partie prenante. Le risque était fort, par cette construction, de ne pas garder l'objectivité nécessaire.

En troisième point, la Vice-Présidente du Conseil d'administration, Présidente du CHSCT pense nécessaire de disposer d'un regard extérieur posé par des personnes qui ne travaillent pas sur place, qui ne vivent pas sur place, et qui pourront plus facilement trouver des solutions.

Enfin, elle note une difficulté importante : comment revenir sur Figeac sans donner aux personnels et aux usagers l'impression d'une répétition ? Que proposer de différent qui permette de montrer que la direction a tenu compte de leurs demandes, est vigilante, a bien conscience que les difficultés sont loin d'être résolues. Quelles réponses apportées ?

La Vice-Présidente du Conseil d'administration, Présidente du CHSCT propose de constituer une commission de médiation pour tenter de répondre à ces difficultés.

Cette commission ad hoc serait composée d'élus du CHSCT et impliquerait la participation directe de la présidence de l'université. Elle n'aurait vocation qu'à se réunir sur le site de l'IUT de Figeac et pourrait également impliquer des personnels enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS, des

usagers du site. Ainsi, ces différents acteurs pourraient se réunir un certain nombre de fois au cours de l'année universitaire afin de tenter de réfléchir beaucoup plus concrètement aux difficultés de fonctionnement du site.

**Le conseiller de prévention** revient sur la liste d'appel évoquée précédemment pour le dispositif DATI et informe que les différents numéros d'appel sont dans l'ordre de priorité : l'assistant de prévention du site, la responsable administrative et financière, le directeur de l'IUT. Il s'agirait d'ajouter en 4<sup>e</sup> place le numéro du PC de l'université, mais cela suppose au préalable de réfléchir à une procédure pour décider des contacts à solliciter en cas de problème (gendarmerie, pompier, etc.).

**Le représentant FERC-SUP-CGT** approuve la proposition de la Vice-Présidente du Conseil d'administration, Présidente du CHSCT, mais s'interroge, car le directeur des ressources humaines vient de rappeler que le directeur de l'IUT reste libre de décider ses propres choix quelles que soient les initiatives de l'université.

**Le Directeur des ressources humaines** signale que le mandat du directeur de l'IUT prend fin dans quelques mois, ce qui crée une opportunité. Il est avéré qu'une partie des difficultés tient à des questions de personnes et notamment à la manière dont le directeur de l'IUT pilote le site. Ce directeur ne pouvant pas se représenter, une nouvelle personne occupera le poste prochainement.

**Le représentant FERC-SUP-CGT** répète que Le Directeur des ressources humaines a affirmé précédemment que le directeur de l'IUT peut « faire ce qu'il veut, car il est élu ».

**Le Directeur des ressources humaines** précise que ses prérogatives sont tirées du code de l'éducation, article L713 9, et lui confèrent notamment une autorité hiérarchique sur les personnels de l'IUT. L'autorité hiérarchique du président de l'université s'applique à tous les personnels, mais il existe une seconde autorité hiérarchique du directeur de l'école ou de l'institut.

Le changement prochain de directeur à l'IUT de Figeac peut permettre de débloquent certaines situations, mais peut risquer aussi de créer d'autres conflits selon la personnalité, le charisme, le positionnement de la personne choisie. Le nouveau management peut enclencher une nouvelle dynamique et permettre de régler les problèmes existants.

**Le secrétaire suppléant du CHSCT** rappelle qu'une visite a déjà été organisée sur le site, et explique que depuis cette visite le CHSCT a évolué, notamment du point de vue de sa composition avec le renouvellement des élus. De plus, des relations syndicales nouvelles sont également en train de prendre forme à Figeac, avec notamment l'implantation de Sud Education sur place. Ces mouvements annoncent une nouvelle période qui permettra de rebondir. À titre personnel, il ne sera plus membre du CHSCT, mais il pense que la proposition de la Vice-Présidente du Conseil d'administration, Présidente du CHSCT peut être positive et peut permettre un rapprochement des personnels de Figeac avec le CHSCT. En effet, ils pourront ainsi s'adresser directement aux membres du CHSCT et exprimer leur ressenti. Cela permettra peut-être d'avancer sur la situation à Figeac.

**La représentante FERC-SUP-CGT** revient sur les prérogatives du directeur de l'IUT et précise que l'article 713.9 du code de l'éducation n'empêche pas l'application de la directive européenne UE89 qui fait obligation, non dérogatoire, aux chefs d'établissement de garantir la santé physique et mentale de tous les personnels de son établissement.

**La représentante FERC-SUP-CGT** précise que cette responsabilité n'est pas transférée au directeur d'école ou d'IUT relevant de l'article 713.9.

**Le Directeur des ressources humaines** approuve cette interprétation juridique, mais il explique que dans la pratique, les directeurs agissent souvent comme ils l'entendent dans de nombreux écoles et instituts au sein des universités de France. À titre d'exemple, il signale avoir reçu la veille une

personne qui a souhaité le rencontrer pour lui faire part d'un malaise profond au sein d'une structure de type institut dans laquelle le discours tenu par la direction serait le suivant : « l'université, vous ne connaissez pas, le seul responsable c'est moi ». C'est évidemment tout à fait regrettable, mais il s'agit d'une réalité.

D'un point de vue humain et managérial, le malaise des agents peut être renforcé dans ces écoles ou instituts, car la plupart des directeurs disposent de prérogatives particulières et ont une approche particulière de leurs fonctions.

**Le secrétaire du CHSCT** approuve la proposition de la Vice-Présidente du Conseil d'administration, Présidente du CHSCT qui peut permettre d'impulser une nouvelle dynamique. Ergonova a, par ailleurs, mis en évidence des problèmes de communication, de mise en visibilité du CHSCT. Un déplacement sur site permettrait de renforcer sa visibilité, et il en est de même pour le pôle environnement professionnel.

**La Vice-Présidente du Conseil d'administration, Présidente du CHSCT** propose de soumettre au vote sa proposition de mise en place d'une commission de médiation ad hoc sur le site de l'IUT de Figeac.

**Le représentant FERC-SUP-CGT** demande qu'une expertise soit réalisée à Figeac au regard du contenu des interventions tenues précédemment dans cette instance sur la situation du site de l'IUT. Cette expertise n'empêche pas la mise en place de cette commission ad hoc. La CGT reste donc sur sa position initiale, à savoir la demande d'une expertise et non pas la poursuite d'une enquête sur les risques psychosociaux.

**La Vice-Présidente du Conseil d'administration, Présidente du CHSCT** approuve, mais propose une temporalité différente. Au regard de la tension actuelle entre collègues de Figeac, de leur état d'esprit et notamment de l'absence d'empathie, si le CHSCT revient avec une proposition d'expertise, elle craint que cette proposition aboutisse à nouveau dans quelques mois à un échec. Elle propose donc de voter sur la mise en place de cette commission, puis dans quelques mois, d'ici la fin de l'année par exemple, lorsque cette commission se sera réunie, que le dialogue avec les collègues aura été renoué et que des discussions pourront reprendre dans une instance validée et dont le positionnement est neutre, l'expertise pourra éventuellement être mise en place dans un second temps.

**La responsable du pôle environnement professionnel** s'exprime en tant que responsable du PEP et pense qu'une nouvelle expertise implique de réécrire un cahier des charges validé par tous les membres du CHSCT, puis de rechercher une société capable de la réaliser, ce qui suppose un délai supplémentaire très important.

Cette commission ad hoc permettrait dans un premier temps de remettre du lien entre l'université, son CHSCT, et la communauté universitaire de l'IUT. Il serait judicieux de mentionner dans le vote que la commission sera composée d'élus du CHSCT, de la présidence de l'université, des représentants des personnels BIATSS, enseignants et usagers de l'IUT. Au cours des réunions de cette commission, le cahier des charges de l'expertise pourrait être formulé et répondre réellement aux attentes.

**Le représentant FERC-SUP-CGT** estime essentiel de définir précisément les attributions et le périmètre d'activité de cette commission ad hoc, car la proposition émise par la Vice-Présidente du Conseil d'administration, Présidente du CHSCT sort du cadre habituel et réglementaire de l'exercice des fonctions du CHSCT.

**La représentante SNPTES** suggère de la dénommer « enquête » puisque les organisations syndicales ont réussi à s'entendre et à agir d'une même voix pour les enquêtes menées sur le site ESPE de Croix de Pierre et avec le pôle BIATSS. Les mêmes organisations syndicales devraient donc trouver à s'entendre pour l'IUT de Figeac.

**Le secrétaire suppléant du CHSCT** explique qu'il existe un historique à Figeac et que le CHSCT est déjà intervenu sous la forme d'une délégation prévue par le règlement intérieur. Actuellement, il s'agit de renouer un dialogue entre le CHSCT et les personnels sur place à Figeac. Cette idée de commission est donc intéressante, car elle permettra de s'expliquer directement avec les collègues sur place et de recueillir leur expression. Actuellement, aucun contact n'a été pris pour « aller vers eux ». Le fait d'évoquer une nouvelle enquête risque de ne pas décoincer la situation.

Par ailleurs, il ne pense pas que la création de cette commission sorte des attributions du CHSCT, car elle s'apparente à une délégation du CHSCT qui va participer à une commission avec des personnels du site. Selon lui, cette initiative peut constituer un nouveau départ.

**La représentante FERC-SUP-CGT** estime qu'il n'y a pas de rupture de dialogue entre le CHSCT et les agents. Cette rupture existe en revanche certainement avec Ergonova et la direction.

**Le secrétaire suppléant du CHSCT** demande si le CHSCT a rencontré des agents.

**La représentante FERC-SUP-CGT** affirme qu'il n'y a aucune remise en cause du travail du CHSCT de la part des agents et indique qu'elle lit les communiqués, qu'elle parle avec les agents. Notamment, elle a encore été en contact le matin même avec Figeac, et elle n'a pas entendu ce type de propos. En revanche, les agents sont attendus. Dire qu'il existe une rupture de dialogue entre les agents et le CHSCT lui paraît un peu fort. Cependant, il existe bien des ruptures de dialogue, mais elle insiste sur le fait qu'il ne faut pas confondre le CHSCT et la direction, elle ne souhaite pas de collusion.

**La responsable du pôle environnement professionnel** explique qu'il existe des contacts entre les personnels de l'IUT de Figeac et les organisations syndicales représentées au CHSCT, mais elle ne pense pas que le collectif CHSCT se soit rendu à l'IUT Figeac. Elle n'a pas voulu dire qu'il n'existe pas de dialogue avec les organisations syndicales représentées dans cette instance, mais le CHSCT en tant qu'instance ne s'est pas rendu à nouveau sur place.

**La représentante FERC-SUP-CGT** rappelle l'historique et le fait que la direction a décidé de faire intervenir Ergonova en proposant à des mandatés CHSCT de participer au process.

**La représentante du SGEN CFDT** précise qu'elle arrive dans cette instance et n'a jamais assisté auparavant à des comités syndicaux ou autres, mais elle est choquée de constater que l'ensemble des organisations syndicales ne cherche pas à faire corps, mettant entre parenthèses leurs différences syndicales, pour protéger ces agents en souffrance et les aider. Elle pense nécessaire de se rendre sur place.

**La Vice-Présidente du Conseil d'administration, Présidente du CHSCT** propose deux votes.

Le premier vote porte sur le principe de la mise en place d'une commission ad hoc chargée de renouer le dialogue avec les collègues du site de l'IUT de Figeac.

Le second vote porte sur la mise en œuvre d'une expertise sur le site.

**Le secrétaire du CHSCT** souhaite que le vote sur l'expertise ait lieu après une première visite sur le site. Il est contre ce vote, car il estime que le travail de terrain doit l'emporter sur les expertises ou les interventions. Aucune expertise ne pourra fonctionner sans assentiment sur le site.

**La Vice-Présidente du Conseil d'administration, Présidente du CHSCT** propose donc de voter uniquement sur le premier point.

*Résultat du vote : à l'unanimité*

**La représentante FERC-SUP-CGT** explique que la CGT ne vote pas contre la proposition et ne s'abstient pas, car elle ne souhaite pas porter préjudice aux agents de Figeac. Cependant, elle n'est

pas favorable pour voter un « chèque en blanc » sans connaître le périmètre et les objectifs, les procédures, ou ce qu'il convient d'observer. Sur les intentions, en revanche, elle est d'accord.

**Le représentant du SGEN CFDT** fait remarquer que le vote portait sur le principe et non pas sur les modalités.

**La représentante FERC-SUP-CGT** entend qu'il ne faut pas laisser Figeac dans cet état, et que la situation dure depuis trop longtemps. Deux ans, c'est trop.

**La Vice-Présidente du Conseil d'administration, Présidente du CHSCT** constate un accord sur le diagnostic avec la CGT. Elle ajoute qu'elle essaie de trouver une solution nouvelle qui se démarque des actions déjà engagées, comme une expertise ou une enquête, ou une rencontre informelle. Elle essaie de mettre en place un outil durable et efficace, qui reste à créer. Cela risque peut-être de prendre un peu de temps, mais elle souhaite agir, et tenter cette solution pour sortir de la situation de blocage actuel. Il est nécessaire de trouver une issue, et elle espère que les membres du CHSCT pourront lui faire confiance pour essayer de trouver le périmètre adéquat, le nombre de personnes idoines permettant de travailler, d'être réactifs et d'opérer un travail de terrain auprès des usagers et des collègues de Figeac qui portera ses fruits rapidement. Si la CGT a d'autres idées à proposer, la Vice-Présidente du Conseil d'administration, Présidente du CHSCT est bien évidemment preneuse.

**La représentante FERC-SUP-CGT** explique que la CGT formule depuis 2 ans la même demande, à savoir l'expertise.

**La Vice-Présidente du Conseil d'administration, Présidente du CHSCT** répond que l'expertise a conduit à un échec.

**La représentante FERC-SUP-CGT** précise que la CGT demandait une expertise au sens CHSCT c'est-à-dire menée par un véritable cabinet d'expertise indépendant de la direction intervenant sur un cahier des charges différent, et non pas une analyse des risques psychosociaux proposée par Ergonova. Elle ne souhaite pas refaire le débat, mais précise que la CGT a émis des propositions, peut-être pas très créatives, mais dont l'efficacité a été prouvée dans d'autres sites.

**Le représentant SGEN CFDT** demande confirmation que le résultat du vote est positif et il prend note que cette confirmation lui est donnée.

**La Vice-Présidente du Conseil d'administration, Présidente du CHSCT** explique qu'elle ne souhaite pas attendre le prochain CHSCT pour mettre en place cette commission, car la date lui semble trop lointaine. Elle indique qu'elle émettra des propositions par mail afin que soient inscrites à l'ordre du jour du prochain CHSCT les questions relatives à la composition, au périmètre, au calendrier d'action afin d'aboutir à un vote.

Elle rappelle que le prochain CHSCT est avancé d'une semaine et se tiendra le 24 novembre 2016.

**Le Secrétaire du CHSCT**  
Michel REZNIKOFF



**La Vice-Présidente du CA, Présidente du CHSCT**  
Florence MOUCHET

