

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

**SEANCE DU 18 DECEMBRE 2014**

**PRESENTS :**

Représentants des personnels – titulaires :	Représentants des personnels – suppléants :
<b>FSU</b>	
Cédric PRADINES	Valérie LAFITTE
Alet VALERO représenté par Valérie LAFITTE	
Julie DELPECH	
<b>SGEN-CFDT</b>	
Philippe BLANC	
Julien LABETAA représenté par D. MONS	Daniel MONS
<b>FERC-SUP-CGT</b>	
Valérie MORELL	Anne BOURGUIGNON
Sandra CASSAGNAUD	Laurent DAMIEN
<b>UNSA - SNPTES</b>	
Michel REZNIKOFF	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 ; AS Campo-Lefay, responsable du pôle gestion des compétences

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

**EXCUSÉS :**

Dr JM. Soulat, médecin de prévention – Christine Bordas et Sandrine Galéa, représentants suppléants des personnels pour l'UNSA - F. Witek, Ingénieur Santé et sécurité au travail

**ORDRE DU JOUR**

- 1- Approbations des PV du 2/10/2014 et du 16/10/2014
- 2- Présentation du volet "hygiène, sécurité et environnement" du plan de formation 2015 (vote)
- 3- Informations suite aux visites :
  - formation continue
  - IUT Figeac
- 4- Examen des registres Santé et Sécurité au Travail
- 5- Questions diverses

**La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT** accueille la venue d'un nouveau membre : Madame Cassagnaud qui remplace M. Chaubet, pour la FerSup CGT

## **1- Approbations des PV du 2/10/2014 et du 16/10/2014**

**La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT** reconnaît indique que le PV du 16/10/14 a été envoyé alors qu'il ne figurait pas à l'ordre du jour initial de la séance, l'administration n'étant pas certaine dans un premier temps de pouvoir achever l'ensemble des relectures. Elle demande aux membres du CHSCT s'ils préfèrent reporter le vote de ce PV à la prochaine séance. Suite à l'accord des membres, elle soumet les deux PV au vote.

*Les PV des séances du 02/10/14 et du 16/10/14 sont approuvés à l'unanimité.*

## **2- Présentation du volet « hygiène, sécurité et environnement » du plan de formation 2015 (vote)**

**La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT** rappelle que ce point devait être examiné lors de la séance prévue le 20 novembre, mais qu'il a été reporté d'un commun accord en raison des perturbations à l'université.

**La responsable du pôle gestion des compétences** présente le volet hygiène, sécurité et environnement du plan de formation 2015 et rappelle que 20 actions formations ont été proposées en 2014 sur ce volet, dont 9 nouvelles. Pour l'année 2015, 29 actions sont proposées dont 4 nouvelles. Par rapport aux années 2012 et 2013, ce volet a donc été enrichi.

La formation sur la sensibilisation à la conduite sur site a été retirée, son intérêt étant limité compte tenu du chantier dans l'université. Des regroupements d'actions de formation ont été opérés, notamment la formation de sauveteur secouriste du travail qui était présentée sur plusieurs fiches et qui fait maintenant l'objet d'une seule fiche de formation.

La formation de garde assermenté proposée l'année dernière est présentée cette année sous le titre : aspects juridiques et comportementaux de la prévention et de la sécurité.

Sur ce volet HSE, 4 nouveautés sont à noter :

- les premiers secours civiques de niveau 1 ;
- les gestes et postures ;
- une conférence de deux heures sur les risques psychosociaux (RPS) ;
- le rôle de l'encadrement dans la prévention des RPS.

En matière de RPS, le plan de formation reprend le référentiel de formation proposé par la DGAFP. De plus, des GEPE (groupes d'échanges et de pratiques et d'expériences) ont été intégrés au plan de formation. Ces GEPE font également partie du référentiel de la DGAFP.

**La représentante FERC-SUP-CGT** s'étonne que ne figure que le volet hygiène et sécurité environnement du plan de formation.

**Le directeur des ressources humaines** explique que seul ce volet relève de la compétence du CHSCT.

**La représentante FERC-SUP-CGT** considère que l'ensemble du plan de formation relève de la compétence du CHSCT.

**Le directeur des ressources humaines** répond que l'inspecteur santé et sécurité au travail interrogé très précisément sur ce point a donné cette réponse. Il indique que son rapport d'inspection présenté le 2 octobre 2014 au CHSCT stipule que ce dernier est compétent pour formuler un avis sur le volet hygiène et sécurité du plan de formation.

**La représentante FERC-SUP-CGT** en convient, mais elle considère que le CHSCT est également compétent sur les autres aspects du plan de formation.

**Le directeur des ressources humaine** explique que la direction a souhaité soumettre l'ensemble du plan de formation y compris le volet hygiène et sécurité au CT, mais que cela n'a pas été possible en raison de l'annulation de la réunion du 20 novembre liée aux perturbations dans l'université. Il ajoute que ce dossier sera soumis au CT du 8 janvier 2015.

**La représentante FERC-SUP-CGT** demande s'il sera ensuite renvoyé devant l'instance CHSCT.

**Le directeur des ressources humaines** répond négativement.

**La représentante FERC-SUP-CGT** pense que le CT demandera à ce que l'ensemble du plan de formation soit renvoyé devant le CHSCT.

**Le directeur des ressources humaines** répond qu'il ne connaît pas a priori la demande du CT et rappelle que la réunion du jour est le CHSCT. Il répète que seul le volet hygiène et sécurité du plan de formation relève de la compétence du CHSCT. Il invite les membres du CHSCT à relire le rapport de l'inspecteur santé et sécurité au travail et lit la page 5 :

*« ... le CHSCT doit également être consulté sur la teneur de tout document se rattachant à sa mission, par exemple sur le plan annuel de formation dès lors que la formation considérée est susceptible d'avoir un impact en matière de santé et de sécurité au travail ».*

**La représentante FERC-SUP-CGT** fait remarquer qu'il n'est pas formellement écrit que la présentation du plan de formation en CHSCT se limite au volet hygiène et sécurité.

**Le directeur des ressources humaines** répond que la proposition de la direction est de soumettre au CHSCT le volet hygiène et sécurité.

**Le secrétaire du CHSCT** souhaite répéter son intervention de l'année précédente sur ce point, à savoir que le CHSCT est tenu de coopérer à la conception et à la mise en place du plan de formation. En termes de coopération, il estime que la présentation telle qu'elle est faite en CHSCT n'est pas suffisante. Par ailleurs, il rappelle que le CHSCT a des prérogatives en matière de conditions de travail et il considère que le plan de formation dans sa globalité fait partie des éléments qui contribuent aux conditions de travail des agents. Il estime, ainsi que la FSU, qu'il aurait été bienvenu que l'ensemble du plan de formation soit, au moins pour information, transmis au CHSCT.

Il précise que la FSU votera contre cette proposition, comme l'année passée, et pour les mêmes raisons de principe.

**La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT** entend ces remarques et avoue ne pas se souvenir de la séance de l'année passée et des positions des uns et des autres sur ce sujet. Elle s'étonne que lors de la préparation de la séance et de l'établissement de l'ordre du jour, ce point n'ait pas été soulevé par le secrétaire du CHSCT, car l'administration aurait alors pu en discuter. Elle précise que l'administration n'est pas bloquée sur ce sujet.

**Le directeur des ressources humaines** ajoute qu'une réunion « commission formation-Co Fop » a eu lieu à laquelle les organisations syndicales ont été invitées et ont participé. Il rappelle que cette commission a été créée un peu plus d'une année auparavant et a pour objectif de travailler en amont des instances CHSCT et CT. Il fait remarquer que les représentants des organisations syndicales qui sont venus participer au travail préparatoire du plan de formation n'ont pas formulé cette demande.

**Le secrétaire du CHSCT** signale que cette demande a été formulée l'année passée et figure dans un PV. Il convient que la commission de formation existe, mais fait remarquer que les membres du

CHSCT n'y sont pas invités. Il évoque la coopération nécessaire du CHSCT et répète qu'il aurait souhaité être informé des évolutions du plan de formation avant la séance.

**Le directeur des ressources humaines** précise que la direction n'a pas la volonté de cacher des éléments au CHSCT, mais souhaite rationaliser le travail et le répartir entre le CT et le CHSCT. Il répète qu'il s'agit de deux instances de concertation et de dialogue social dont les compétences sont imbriquées, mais différentes. Il rappelle que les séances du CT sont nombreuses et qu'il n'est pas possible de doubler l'ensemble des points soumis au CT par des consultations préalables du CHSCT. Il répète que l'ensemble du plan de formation sera soumis au CT le 8 janvier prochain.

Dans une conception extensive des compétences du CHSCT, l'ensemble des points soumis au CT devrait être préalablement soumis au CHSCT ce qui alourdirait considérablement le travail des instances.

**Le secrétaire du CHSCT** considère qu'il ne s'agit pas d'une conception extensive des compétences du CHSCT puisque les textes prévoient que le CHSCT coopère à la conception et à la mise en place du plan de formation, et que son rôle ne se réduit pas à une validation.

**Le directeur des ressources humaines** fait remarquer qu'il n'a pas parlé de validation.

**Le secrétaire du CHSCT** répète qu'il ne s'agit pas d'une extension des compétences, mais d'une méthode de travail à adopter.

**Le directeur des ressources humaines** répète que l'inspecteur santé et sécurité au travail a été interrogé sur les compétences relevant du CHSCT et il rappelle la réponse donnée. Par ailleurs, il signale que l'administration a procédé à une analyse administrative des compétences des deux instances qui corrobore celle de l'inspecteur. Il ressort très clairement de ces analyses que l'ensemble du plan de formation relève du CT, et que le volet hygiène et sécurité relève du CHSCT.

**Le représentant FSU** indique qu'il n'a pas exprimé le fait que le CHSCT devait donner un avis sur l'ensemble du plan de formation et il ajoute que le CHSCT doit donner un avis sur le volet hygiène, sécurité et environnement. Cependant, il considère dommageable que les membres du CHSCT ne disposent pas de l'ensemble du plan de formation pour juger des bonnes conditions de travail des collègues de l'université.

**Le directeur des ressources humaines** signale que le 20 novembre lorsque le CT s'est réuni sans pouvoir siéger, le plan de formation n'était pas disponible et n'a pas pu être remis aux participants en raison des délais de son élaboration. Il ajoute qu'il ne dispose que depuis la veille du document qui sera envoyé le soir même aux membres du CT pour la réunion prévue au mois de janvier. Compte tenu de la réunion du CHSCT de ce jour, le volet hygiène et sécurité de ce plan de formation a été traité en priorité pour pouvoir être présenté en séance.

Il rappelle que l'année passée, la direction avait dû soumettre l'ensemble du plan de formation au CT dans le courant du mois de janvier, et avait saisi le CHSCT du volet hygiène et sécurité a posteriori. Il signale que les membres du CHSCT avaient suggéré de faire l'inverse, ce qui a été fait cette année dans des délais dont il convient qu'ils peuvent encore être améliorés.

Il rappelle que le PGC a été tributaire des événements qui se sont déroulés sur le campus, et il pense que la chronologie proposée cette année respecte la hiérarchie des instances, dans la mesure où le CHSCT travaille sous l'autorité du CT.

Il fait remarquer que le PGC a réussi cette année à réaliser le plan de formation un mois et demi plus tôt que l'année précédente, et tient à souligner cet effort, tout en ajoutant que l'administration tentera de faire mieux l'année prochaine en termes de calendrier.

**Le représentant SGEN-CFDT** fait remarquer qu'un autre dossier, en l'occurrence l'organigramme et la réorganisation du SCD, a suivi le même schéma de présentation devant les instances. En effet, il a été présenté en CT, puis est repassé en CHSCT pour revenir ensuite devant le CT.

il indique que son syndicat n'est pas choqué par cette pratique, y compris en ce qui concerne le plan de formation, et qu'il votera donc pour ce volet HSE.

**Le directeur des ressources humaines** souhaite faire observer l'effort porté sur les RPS dans le volet hygiène et sécurité du plan de formation. Il signale que les axes choisis dans ce domaine sont calqués sur un document interministériel, en libre accès sur internet, (site du ministère de la fonction publique) et il insiste sur la formation des n+1 et donc de l'encadrement dans la prévention des RPS. Il signale que l'université compte 190 n+1, et que ces personnes seront sollicitées pour se rendre en formation pendant 1,5 jour. Il insiste sur le fait que cela représente un effort important pour des cadres très sollicités, mais il explique que la direction a souhaité donner une impulsion forte en la matière afin notamment de démontrer l'importance qu'elle donne à cet axe managérial.

**La représentante de la FERC-SUP-CGT** demande une précision au sujet du HSE22 « échange de pratique dans les GEPE » et souhaite connaître le statut de ces réunions dans le plan de formation.

**La responsable du pôle gestion des compétences** répond que cette action existe depuis plus d'un an et a été intégrée cette année dans le plan de formation en référence au référentiel sur les RPS édité par la DGAFP et qui mentionne ces groupes d'échange sur un niveau 5 de prévention des RPS.

**La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT** signale qu'elle se posait spontanément la même question, mais a trouvé effectivement la confirmation à la lecture du document ministériel.

**La représentante de la FERC-SUP-CGT** entend que ces groupes puissent exister, mais elle s'interroge sur le fait de l'intégrer au plan de formation.

**Le directeur des ressources humaines** invite à lire le document édité par la DGAFP et notamment le volet concernant les 5 thématiques de prévention des RPS. Il signale que ces groupes se réunissent depuis une année et annonce qu'ils fonctionnent bien : 5 groupes l'année dernière. Les personnes s'inscrivent et échangent librement sur leurs pratiques, leurs difficultés, ... Aucun retour n'est fait à l'administration ni sur qui y participe, ni sur ce qu'il se dit. Il considère que les GEPE conçus à l'uT2J s'intègrent au référentiel édité par la DGAFP.

**La responsable du pôle gestion des compétences** indique que ce document est sur l'ENT à la rubrique « personnels/formation : documents : *Référentiels de formation portant sur la prévention des RPS dans la fonction publique.*

**La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT** propose aux membres du CHSCT de voter sur le volet hygiène et sécurité du plan de formation.

*Vote pour le volet HSE du plan de formation 2015 :  
4 contre et 2 pour*

### **3- Informations suite aux visites :**

- formation continue
- IUT Figeac

**La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT** informe qu'un rapport sur l'IUT de Figeac a été réalisé à la suite de la visite, et elle regrette qu'il ait circulé avant la tenue du CHSCT puisqu'il s'agit d'un document interne diffusé aux membres du CHSCT.

Elle signale que la visite sur le site de la formation continue n'a pas fait l'objet d'une discussion lors de la préparation de l'ordre du jour, et elle demande si l'une des personnes ayant participé à la visite

souhaite en faire un retour. Elle pense notamment à la représentante FERC-SUP-CGT, aux représentants de l'UNSA et de la FSU, puisque le SGEN-CFDT n'était pas présent.

**La représentante FERC-SUP-CGT** informe que le rapport sur la visite a été transmis par l'UNSA au secrétaire du CHSCT.

**Le secrétaire du CHSCT** signale qu'il l'a transféré aux membres du CHSCT et qu'il pensait l'avoir également transmis à la direction en copie.

**La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT** suggère que la lecture de ce mail lui a peut-être échappé, mais personne au niveau de la direction ne semble l'avoir reçu.

#### Visite du service de la formation continue

**La représentante FERC-SUP-CGT** informe que l'administration était représentée en la personne de la vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT, du directeur de la DFIGC, du conseiller de prévention. Les représentants du personnel étaient également représentés, mais elle ajoute que l'absence de la CFDT a été remarquée puisqu'elle était déjà absente lors de la dernière visite.

Cette visite a été l'occasion de rencontrer l'ensemble du personnel, venu en nombre et le directeur de la formation continue. Elle révèle que les échanges ont été parfois virulents, les personnels souhaitant que leur malaise et mal-être soient pris en compte.

Elle rappelle que la CGT et le secrétaire du CHSCT avaient déposé un droit d'alerte pour l'ensemble des questions portant sur la démolition et notamment le désamiantage. Lors de la visite, la phase de désamiantage était achevée, et la phase de démolition était en cours. Cette visite a permis de constater l'absence de barrière entre le chantier et la zone de travail, et l'ambiance très anxiogène générée par cette situation. Les agents ont pu exprimer cette angoisse, mais également les nuisances sonores et auditives engendrées par le chantier. Certains souffrent d'acouphènes. Ces situations ont été signalées à la médecine de prévention, dont la représentante FERC-SUP-CGT souligne qu'elle était absente lors de la visite.

Elle ajoute que le personnel est en attente d'une réaction et d'une réponse immédiates de l'administration vis-à-vis de ces difficultés. Elle précise que la visite avait pour but non pas d'apporter des réponses, mais de rencontrer le personnel et de constater la situation.

Elle pense que le fort sentiment d'abandon exprimé lors de la visite persiste, le personnel se sentant isolé sur le campus.

Par ailleurs, elle informe avoir pris contact avec le CHSCT de l'entreprise Bourdarios qui indique que la phase de reconstruction sera également une étape de fortes nuisances pour le personnel. Elle ajoute que le personnel en est informé.

**La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT** signale que la présidence s'est engagée à rechercher des solutions dans les meilleurs délais. Elle ajoute que des échanges préalables à la visite avaient eu lieu entre le directeur de la formation continue et le directeur de la DFIGC et avaient permis d'ouvrir plusieurs hypothèses, mais qui se sont avérées inopérantes la veille de la visite. Elle rappelle que parmi ces hypothèses figuraient, entre autres, l'éventualité d'une relocalisation en dehors de l'université, mais elle indique que le directeur de la formation continue n'a pas souhaité y donner suite. Il était également envisagé de déplacer une partie du service dans la maison Guerri, mais cette hypothèse a également été écartée la veille de la visite par le directeur.

Dans l'urgence, une autre hypothèse a été envisagée consistant à revoir l'utilisation des espaces du rez-de-chaussée, actuellement occupés, pour tenter d'y installer les personnels les plus impactés par les nuisances. Le directeur de la DFIGC a donc mobilisé rapidement ses services pour étudier cette possibilité et plusieurs aménagements ont déjà été réalisés. Ainsi, il a été possible :

- de mettre à disposition de deux agents les bureaux F025 et F026 au rez-de-chaussée ;

- d'effectuer une reconversion de la salle F35 du rez-de-chaussée en deux bureaux acoustiquement isolés, dont un pour l'agent d'accueil de la formation continue qui souffre de troubles de l'audition ;
- de déplacer le poste de travail de la responsable administrative et financière vers le bureau F117 situé en retrait du chantier.

Les bureaux les plus exposés aux nuisances du chantier, le F105, le F106, le F107 et le F110, sont donc maintenant inoccupés.

Par ailleurs, elle fait remarquer qu'une piste n'a pas encore été exploitée, mais pourrait l'être, consistant à augmenter le nombre de postes de travail par bureau. Il reste donc des voies d'amélioration possibles à exploiter en fonction de l'évolution de la situation.

Enfin, elle signale que dès que la présidence a été alertée par le directeur de la formation continue des conditions insupportables de travail pour les personnels du service et les stagiaires, des solutions de repli ont été immédiatement trouvées pour les salles de cours. Ainsi, les salles du rez-de-chaussée du château qui sont en principe réservées aux réunions ont pu être utilisées immédiatement pour la tenue des cours, ce qui n'a pas été simple à mettre en œuvre.

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT assure que la présidence a tenté de répondre au plus vite aux attentes légitimes du personnel et des stagiaires.

**Le représentant FERC-SUP-CGT** signale que les locaux du CNED seront libérés à partir du 8 janvier.

**La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT** reconnaît que cette hypothèse a été étudiée, mais abandonnée en raison des travaux à prévoir.

**Le conseiller de prévention** informe que ces locaux vont être réoccupés et que l'université va manquer de place. Il est donc question d'empiler des mobil homes pour répondre à la pénurie d'espace disponible.

**La représentante FERC-SUP-CGT** indique que les représentants du personnel ont plaidé lors de cette réunion, avec l'appui des personnels, pour la mise en place d'Algécos. Elle signale que le souhait du personnel est de rester sur le site de l'université, et elle remarque que l'administration n'a pas répondu à cette demande. Elle ajoute que les représentants du personnel souhaitent que soit lancée dès maintenant la commande des Algécos compte tenu des contraintes administratives préalables à l'installation de ce type d'équipement, notamment en termes de délai d'obtention du permis de construire.

En conclusion, elle demande que le CHSCT soit informé d'une part sur les possibilités d'occuper le CNED, et dispose donc par exemple du nombre de bureaux et de m<sup>2</sup> disponibles, et d'autre part sur la possibilité d'installer des Algécos avec des éléments techniques sur les délais et le coût d'une telle solution.

Elle rappelle que le personnel du service de la formation continue a vécu des moments difficiles en termes de management, qu'une proportion importante du personnel est contractuelle, mais très impliquée dans son travail. Par ailleurs, elle ajoute que ce service fonctionne bien et est rentable. Elle estime que la précarité existant dans ce service ne doit pas être aggravée par des conditions de travail indécentes. Elle pense que le CHSCT doit anticiper afin d'éviter qu'à l'avenir les propositions et réponses soient produites dans l'urgence.

**Le secrétaire du CHSCT** précise qu'il ne participait à la visite du service, mais il ajoute qu'il s'y est rendu par la suite pour apprécier l'évolution de la situation au moment du déménagement des bureaux les plus exposés aux nuisances. Il reconnaît que ce changement a amélioré les conditions de travail. Cependant, il indique que le personnel est atteint moralement. De plus, le secrétaire du CHSCT a le sentiment que le personnel a des difficultés à se remettre du manque de réactivité de l'administration vis-à-vis de ses souffrances.

Il suggère donc de mettre en place un dispositif de veille auprès de ce personnel afin de prévenir toute survenue de risque psychosocial.

**La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT** indique avoir noté les demandes relatives à la mise en place d'Algécos et d'occupation des locaux du CNED. Elle rappelle que l'administration s'est déjà exprimée précisément sur ces hypothèses.

**La responsable du pôle environnement professionnel** suggère de demander à la médecine de prévention de convoquer tous les personnels du service de formation continue.

**La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT** signale que la médecine de prévention s'est rendue sur site.

**La représentante FERC-SUP-CGT** estime que la demande des agents est simple et elle rappelle qu'ils souhaitent travailler dans un environnement non bruyant, sans poussière, sans risque. Elle ajoute que certaines photos prises prouvent qu'ils travaillaient les rideaux fermés. Elle pense que la meilleure manière de prévenir les RPS est de donner des conditions de travail décentes. Elle considère que la solution passe par un meilleur hébergement. Elle reconnaît que le contexte s'améliore, puisque la demande d'installation de lumière le soir en raison de la survenue plus rapide de la nuit a été prise en compte.

**Une autre représentante FERC-SUP-CGT** fait remarquer que les lumières s'arrêtent à la route, et que l'autre côté n'est pas éclairé. Elle indique avoir quitté l'université vendredi soir à 18h30 dans le noir sur une petite partie du chemin. Par ailleurs, elle signale qu'une coulée de boue due au passage de camions est apparue sur cette route. De plus, les feuilles, la pluie et les graviers constituent des risques de chute. Dans ce contexte, elle considère que les conditions ne se sont pas améliorées.

**La représentante FERC-SUP-CGT** convient que la sécurité doit donc être renforcée. Quant aux risques de chute, elle demande également que soit traité le problème de la coulée de boue. Elle indique que le passage piéton a été sectionné par les camions ce qui oblige le personnel à opérer un détour. Elle demande que le passage piéton soit à nouveau sécurisé. Par ailleurs, elle rappelle que le CHSCT avait demandé que la sécurité de l'université organise des rondes le soir.

**Le conseiller de prévention** répond que les agents de sécurité doivent passer en principe.

**La représentante FERC-SUP-CGT** constate que cette réponse est récurrente, mais elle signale avoir rencontré les agents du PC sécurité qui démentent avoir été missionnés pour se rendre dans la partie de l'université concernée.

**Le conseiller de prévention** indique que la société de gardiennage a changé depuis le 1<sup>er</sup> décembre et que de nouvelles personnes occupent les postes entre 16 h et 20 h. Il rappelle que le principe de ce changement était de ne pas impacter le personnel déjà en place. Ainsi, les agents du PC sécurité ont été repris par la nouvelle société. Il convient que quelques changements ont été entrepris au niveau du parc et de la BU. Par ailleurs, il explique que la prestation ne dure que 3 h ou 4 h par jour, un roulement du personnel est organisé. Il ajoute avoir demandé personnellement à 4 ou 5 agents de surveiller les alentours du bâtiment de la formation continue. Il affirme que d'ici le 1<sup>er</sup> janvier, tout le personnel sera informé de cette nécessité, et il s'engage à le consigner par écrit à toutes les personnes concernées. Il ajoute que la difficulté actuelle réside dans le fait que tout le personnel ne dispose pas du planning mensuel et il rappelle que ce changement s'est opéré dans l'urgence. Il affirme que ces questions seront réglées le 1<sup>er</sup> janvier, et assure que le problème d'éclairage le sera également à cette date.

Il ajoute avoir demandé aux personnels de passer dans les bâtiments et de se présenter aux agents présents dans les bâtiments lors des rondes afin d'être reconnus.

Enfin, il rappelle que les événements particuliers qui se sont déroulés au cours de ces dernières semaines ont obligé le personnel à s'adapter au jour le jour, voire à l'heure. Cela a chamboulé toutes les pratiques.

**La représentante FERC-SUP-CGT** souhaite des explications sur la mise en place du télétravail. Elle souhaite que toutes les décisions de mise en œuvre du télétravail soient vues en CT, car ce dispositif n'est pas neutre pour les agents. En effet, cela suppose que les agents disposent d'un ordinateur personnel, d'un lieu adéquat à domicile, et soient d'accord pour que le travail pénètre dans leur domicile privé. Elle pense que de nombreuses personnes peuvent considérer ce dispositif comme une contrainte, et elle signale que son syndicat sera à l'avenir très vigilant sur la mise en place du télétravail « sauvage ». Elle ajoute que son syndicat attendait une fermeture administrative du site afin de sécuriser les agents, et non pas la mise en place du télétravail. Elle indique qu'elle n'est pas convaincue que le personnel soit satisfait de cette situation et elle demande qu'à l'avenir les représentants syndicaux soient systématiquement informés afin d'évaluer les impacts.

**Le directeur des ressources humaines** fait remarquer que cette discussion a déjà eu lieu lors d'un précédent CHSCT, au sujet de la mise en place du télétravail à la DTICE, et il rappelle avoir expliqué qu'il était souhaitable de clarifier les conditions dans lesquelles les agents pratiquent le télétravail. Il ajoute avoir affirmé à cette occasion qu'il n'était pas prévu de généraliser cette pratique du télétravail à l'ensemble des personnels de l'université et qu'il s'agit d'une solution de pis aller pour assurer la continuité du service dans le contexte particulier du chantier de reconstruction qui rend difficile le relogement des agents. Il explique que dans le service de la DTICE la nature des fonctions des agents se prête au télétravail, contrairement au service de formation continue dont les activités nécessitent des rencontres régulières entre collègues et stagiaires. Il rappelle que la solution mise en œuvre à la DTICE a été choisie, car l'université était dans l'incapacité de proposer d'autres postes de travail aux agents.

Il répète que la direction n'a pas l'intention de généraliser la pratique du télétravail et rappelle que les textes réglementaires ne le permettent pas.

**La représentante FERC-SUP-CGT** précise que lorsqu'elle s'exprime, son propos ne vise pas exclusivement la défense des intérêts de l'administration, bien qu'elle y soit vigilante, mais la défense des agents. Or, elle constate que le directeur des ressources humaines évoque principalement la nécessité d'assurer la continuité du service, et elle souhaite insister, en réponse, sur le fait que délocaliser son poste de travail à son domicile, dans le cadre du télétravail, peut être pathogène pour l'agent surtout si ce n'est pas prévu contractuellement. Elle répète que son syndicat sera très attentif sur ces petites dérogations introduites « au fil de l'eau » par le service des ressources humaines en matière de conditions de travail et de mise en œuvre du télétravail. Elle considère qu'une autre manière de gérer cette situation difficile pour les agents était la fermeture administrative ou la relocalisation.

Elle répète que si le télétravail est à nouveau mis en place en réponse aux nuisances créées par le chantier de reconstruction, son syndicat réagira plus vivement que précédemment. En effet, elle considère que ces nuisances et leurs effets sur les conditions de travail des agents auraient pu être anticipés et elle répète que l'objet du CHSCT est de proposer des solutions en amont permettant d'éviter aux agents d'être confrontés aux nuisances générées par la reconstruction.

Enfin, elle conclut en affirmant que le télétravail ne constitue pas une solution adaptée aux problèmes de construction et déconstruction liés à un chantier censé durer encore deux ou trois années.

**Le directeur des ressources humaines** répond qu'il ne souhaite pas répéter ses précédents propos.

**Le conseiller de prévention** rappelle que le directeur de la DFIGC a expliqué que les locaux du CNED étaient trop petits pour abriter l'ensemble du service de formation continue. De plus, ces locaux ne peuvent pas accueillir de cours, car ils ne sont pas déclarés ERP (établissement recevant du public). Par ailleurs, aucune salle ne pourrait accueillir des cours.

**La représentante FERC-SUP-CGT** demande si les locaux du CNED ont été proposés au service de la formation continue. De plus, elle souhaite savoir si le directeur de la DFIGC a rencontré les responsables de la formation continue.

**Le directeur des ressources humaines** répète que pour accueillir le service de la formation continue et ses 25 agents, les locaux du CNED doivent subir des travaux.

**La représentante FERC-SUP-CGT** considère que la question des salles de cours est différente.

**La responsable du pôle environnement professionnel** répond que cette question n'est pas à traiter à part, car les gestionnaires de la formation continue affirment qu'une proximité avec les stagiaires est indispensable. Ils veulent donc être en contact avec eux au quotidien.

**La représentante FERC-SUP-CGT** considère qu'il n'est pas possible de traiter le dossier de la formation continue avec des arguments tels que : « le directeur de la DFIGC a dit que ... ».

**La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT** affirme que le directeur de la DFIGC n'a pas pris les décisions seul et qu'il a discuté avec le directeur de la formation continue. Elle souhaite que cela soit très clairement affirmé en CHSCT.

Le fait que le directeur de la formation continue ne prenne éventuellement pas l'avis de l'ensemble des personnels et que la solution trouvée ne fasse pas l'unanimité au sein du service constitue un autre problème.

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT signale qu'elle s'est exprimée en ce sens devant les personnels de la formation continue et elle insiste sur le fait que le directeur de la formation continue a dialogué, en tant que directeur de service, avec le directeur de la DFIGC. Elle ajoute que les attentes des personnels peuvent être différentes en fonction de leurs tâches.

Elle répète que le directeur de la DFIGC ne prend pas ses décisions seul, mais après avoir tenté de comprendre la situation pour répondre au mieux aux attentes.

**La représentante FERC-SUP-CGT** considère que le CHSCT doit disposer d'un avis écrit sur cette consigne donnée.

**Le secrétaire du CHSCT** indique avoir retenu que le service de la formation continue ne souhaite pas être divisé et éloigné des salles de cours, c'est-à-dire des stagiaires. Par ailleurs, il constate que le chantier est dynamique, avec des services qui déménagent plus tôt que prévu, et il espère que des solutions vont pouvoir se révéler dans ce contexte.

Il demande simplement une vigilance accrue par rapport à la situation du personnel de ce service.

**Le conseiller de prévention** informe que le service de la formation continue utilise 4 salles de cours à des horaires particuliers (18h-20h, samedis matins).

**La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT** signale qu'elle va demander au directeur de la DFIGC une réponse écrite quant aux hypothèses d'occupation des locaux du CNED et d'installation d'Algécos.

**Le représentant FERC-SUP-CGT** pense que dans l'hypothèse où les locaux du CNED pourraient servir d'accueil au personnel, les locaux de la maison Guerri pourraient être utilisés comme salle de cours.

**Le conseiller de prévention** explique que ces locaux doivent alors être déclarés comme ERP, ce qui suppose d'installer un système d'alarme sécurité incendie adapté, un système d'évacuation, des issues de secours, etc.

**Le représentant de l'UNSA** répond que la transformation du bâtiment en ERP peut se faire rapidement si peu de travaux sont à réaliser, mais que cela suppose que l'administration avalise le changement d'affectation du bâtiment.

**Le conseiller de prévention** précise que ce bâtiment n'appartient pas à l'université. Il affirme que cette solution a déjà été étudiée, mais qu'elle ne convient pas.

**Le représentant de l'UNSA** confirme que le directeur de la DFIGC a cherché de nombreuses solutions. Il convient que la présidence peut lui réécrire pour lui demander de rechercher des solutions, mais il affirme qu'il a déjà réalisé ce travail de recherche de solution.

Il reconnaît le manque d'anticipation des nuisances générées par le chantier sur le site de la formation continue, et il constate que la situation est maintenant bloquée. De plus, il confirme que la solution des Algécos génère des délais trop longs et s'avèrera in fine trop onéreuse. Il pense que le coût sera d'environ 500 000 € pour une installation à partir du mois de septembre. Il reconnaît que les représentants du personnel peuvent faire cette demande écrite, mais il affirme qu'ils obtiendront cette réponse. Or, dans 7 mois ou 8 mois, cette solution des Algécos sera-t-elle encore pertinente au regard du rythme d'avancement du chantier et de l'évolution des plannings ?

**Le conseiller de prévention** signale qu'une allée va être ouverte à partir du mois de février et permettra d'accéder au service de la formation continue à partir du centre de l'université.

**Le secrétaire du CHSCT** convient que cette allée permettra de désenclaver le service de la formation continue.

**Le représentant de l'UNSA** signale que d'autres parties de l'université risquent d'être impactées par des travaux et il suggère de prévoir un éclairage adéquat.

**La représentante FERC-SUP-CGT** pense que la problématique vient du fait que les éclairages ont été accrochés à la palissade et que cette dernière s'arrête prématurément. Elle suggère d'imaginer un autre support au-delà de ce périmètre.

**Le conseiller de prévention** explique que cette solution a été privilégiée, car elle évite de tirer un fil électrique et donc de creuser un fossé pour passer un fil ou un câble. Il assure qu'une solution va être trouvée pour garantir un éclairage complet.

**La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT** demande si les représentants du personnel souhaitent intervenir ou si la discussion sur ce sujet est close.

**La représentante FERC-SUP-CGT** pense qu'il serait décent d'apporter des réponses au personnel de la formation continue avant le prochain CHSCT prévu au mois de février.

### Visite de l'IUT de Figeac

**La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT** rappelle que cette visite a eu lieu le 4 novembre en présence du représentant FSU, du représentant de la CGT, du conseiller de prévention, et d'elle-même. Le représentant de l'UNSA n'a pas pu être présent pour cause de maladie.

À la suite de cette visite, un rapport a été rédigé par le secrétaire du CHSCT et elle précise qu'il n'avait pas vocation à être diffusé. Pourtant, ce rapport a été affiché à l'IUT de Figeac avant la tenue du CHSCT et elle le regrette. Elle pense que cet affichage prématuré est lié à une méconnaissance des formes à suivre en matière de respect des instances représentatives du personnel. Elle indique que le directeur de l'IUT l'a contactée après avoir constaté que ce rapport avait été affiché et elle ajoute

qu'elle a immédiatement rédigé un courrier en lui demandant de le diffuser à l'ensemble du personnel. Elle précise que ce courrier a également été adressé au CHSCT.

Par ailleurs, elle indique avoir pris connaissance le matin même d'un courrier du directeur de l'IUT, et elle demande au secrétaire du CHSCT de le diffuser à l'ensemble des membres du CHSCT. Elle ajoute qu'elle ne le lira pas en séance, car ce courrier dit faire état de la réaction d'une majorité du personnel sur le rapport qu'ils ont vu afficher, mais elle pense que les personnels pourront eux-mêmes s'exprimer, s'ils le souhaitent, et faire connaître leur point de vue auprès des représentants du personnel ou de l'administration. Dans cette attente, elle considère que le message qu'elle a reçu le matin même est transmis aux membres du CHSCT et de l'administration.

**Le secrétaire du CHSCT** reconnaît avoir rédigé un rapport rendant compte de la visite d'une délégation du CHSCT sur le site de l'IUT de Figeac. Il précise avoir pris cette initiative en concertation avec les personnes présentes lors de cette visite et pense que l'ensemble des membres du CHSCT a eu connaissance de ce rapport.

**Le directeur des ressources humaines** signale qu'il n'a pas été destinataire

**La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT** reconnaît que le rapport a circulé parmi les personnes présentes lors de la visite.

**Le secrétaire du CHSCT** explique qu'il l'a envoyé aux membres du CHSCT y compris les membres de l'administration. Il précise que l'affichage à l'IUT s'est produit après diffusion aux membres du CHSCT.

**Le directeur des ressources humaines** indique qu'il vérifiera s'il l'a reçu effectivement.

**La représentante FERC-SUP-CGT** confirme qu'il figure dans la liste de diffusion d'un message envoyé le 19 novembre.

**Le secrétaire du CHSCT** explique que le compte rendu reprend le déroulé de la visite organisée le 4 novembre sur le site de l'IUT de Figeac. L'objet était d'analyser la situation de l'IUT de Figeac au regard des conditions de travail des personnels. Un programme prévisionnel avait été établi et prévoyait de rencontrer la direction de l'IUT (directeur et responsable administrative) et les personnels qui s'étaient exprimés par écrit dans les registres, puis d'organiser une réunion sur le temps méridien avec l'ensemble des personnels de l'IUT, et enfin des entretiens individuels avec les personnes désireuses de rencontrer la délégation du CHSCT. Ce planning s'est finalement trouvé bouleversé en raison de l'arrivée tardive de la délégation à Figeac et la rencontre prévue avec les personnes s'étant exprimées dans les registres n'a pas pu être tenue. Cependant, certaines d'entre elles se sont manifestées l'après-midi dans le cadre des entretiens individuels proposés.

Le secrétaire du CHSCT répète que ce compte rendu a été rendu public, et il explique être troublé par cet affichage, car cela le gêne énormément. En effet, cette visite s'est déroulée dans le cadre d'une délégation du CHSCT à la suite d'inscriptions dans des registres hygiène et sécurité. Le rapport rendant compte de cette visite avait donc vocation à rester confidentiel et à servir de support de travail au CHSCT. Il considère que sa publication sur le site de l'IUT parasite maintenant le travail du CHSCT, et il constate depuis cet affichage que de nombreux courriers lui sont envoyés, en tant que secrétaire du CHSCT, par les personnels du site. Il signale avoir transféré l'ensemble de ces courriers à tous les membres du CHSCT.

À la lecture de ce compte rendu, et au regard du travail important qu'il a nécessité, le secrétaire du CHSCT se dit déçu par l'évolution de la situation. En effet, il constate que ce compte rendu est maintenant utilisé par certains pour tenter de retourner la situation à leur avantage et que des propos entendus à l'occasion de cette visite de la part du personnel sont maintenant démentis.

Selon lui, ce compte rendu est donc devenu inutile, et il pense que la crédibilité du CHSCT est mise en péril puisque certains agents considèrent qu'il est partial, et d'autres qu'il ne va pas assez loin dans leur sens. Le secrétaire du CHSCT s'était tenu à utiliser souvent dans son rapport le conditionnel.

Il rappelle que les membres du CHSCT avaient constaté sur place une mésentente importante entre les agents qui parasite le travail.

Il répète que les membres du CHSCT n'ont plus de crédibilité, selon lui, puisqu'ils ne sont plus perçus comme étant neutres. Il ajoute que les personnels ne voient pas d'issue à leurs problèmes puisqu'il s'agit de problèmes interpersonnels, certains parlant même de clans opposés qui se renvoient la balle en permanence.

Le secrétaire du CHSCT ne pense pas que le CHSCT puisse apporter une solution dans ce contexte, et il suggère de faire appel à un expert indépendant et extérieur à l'université pour apprécier la situation. Il conclut en indiquant qu'il se sent un peu manipulé dans la mesure où il a le sentiment que chaque agent s'exprime en fonction de ce qu'il souhaite obtenir.

**Le directeur des ressources humaines** confirme qu'il n'a pas reçu ce rapport.

**La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT** indique également ne pas avoir été destinataire de la version finale, et elle ajoute qu'elle avait relu les versions précédentes pour correction. Elle souhaiterait également être destinataire de la version finale.

**Le secrétaire du CHSCT** confirme avoir diffusé la version finale au médecin de prévention, au conseiller de prévention et l'ensemble des membres du CHSCT.

**Le directeur des ressources humaines** pense que le rapport a été envoyé à l'adresse « DRH » et non à son adresse personnelle.

**La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT** convient de la difficulté à mener la discussion sur cette situation dans la mesure où le rapport rédigé par le secrétaire du CHSCT devait servir de base de travail au CHSCT et n'avait pas vocation à être diffusé en l'état aux personnels. Le CHSCT ne sait plus maintenant en quel nom il parle et la vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT considère que les voies de travail sont maintenant brouillées.

**La représentante FERC-SUP-CGT** pense que la situation n'est pas désespérée. Elle constate que ce compte rendu a été validé par l'ensemble des syndicats présents à cette visite. Elle estime qu'il a l'avantage d'exister, et elle considère que sa diffusion ne remet pas en cause sa qualité.

Or, elle constate que ce texte évoque des situations dont le CHSCT doit s'emparer, car il ne s'agit pas selon elle de « on dit », ou d'impressions, mais d'éléments factuels qui peuvent être vérifiés. Elle évoque notamment les points suivants :

- matériel dont la maintenance qui serait mauvaise et dangereuse pour le personnel. Elle pense qu'il s'agit d'éléments vérifiables qui ne relèvent pas de relations interpersonnelles ;
- l'opacité avérée ou non des informations transmises, et elle pense que le CHSCT peut vérifier le circuit de l'information sur cet IUT ;
- la mutation de groupes d'étudiants sur Albi pour des raisons de sécurité dans le cadre de l'utilisation de machines ;
- la rédaction de pétitions qui ne sont jamais remontées à l'administration centrale de l'université ;
- l'utilisation de Facebook au sein de l'université pour travailler en interne alors qu'il y a des outils internes propres à UT2J ;
- le pointage des jours de grève.

Elle considère, au regard du rapport réalisé, dont elle salue la qualité, que « le dossier est épais » sur Figeac, car il touche à des questions d'organisation du travail, de management, de respect des procédures et des réglementations. La CGT demande donc, au regard de ce travail important d'investigations à mener, une expertise extérieure sur la situation de Figeac.

**La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT** reconnaît que ce dossier est complexe. Elle ajoute qu'à l'issue de la visite, la délégation du CHSCT s'est interrogée sur la manière de restituer la situation au CHSCT dans la perspective que le CHSCT puisse émettre des préconisations.

Ainsi, la discussion a porté sur les points pouvant être mis en exergue et faire l'objet d'une discussion afin que le CHSCT puisse émettre des demandes à la direction de l'IUT. Elle souligne le travail réalisé par le secrétaire du CHSCT et le remercie pour cette réalisation qui n'était pas simple notamment compte tenu du contexte particulier des entretiens menés.

Si l'affichage du compte rendu n'avait pas eu lieu, elle reconnaît que les points mentionnés par la représentante FERC-SUP-CGT auraient pu être adressés par le CHSCT à la vice-présidente du CA, qui aurait pu les transmettre au directeur de l'IUT. Elle ajoute que la délégation avait conçu ce schéma pour donner suite à la visite et tenter de résoudre les problèmes.

Or, elle constate que la lettre adressée par le directeur de l'IUT et qu'elle a reçu le matin même apporte déjà des réponses à ces points. C'est pourquoi elle aurait souhaité pouvoir maintenir ce schéma d'échanges avec la direction de l'IUT qui avait été conçu par la délégation du CHSCT à l'issue de la visite sur site. Dans la mesure où les réponses du directeur de l'IUT sont anticipées, elle avoue ne plus trop savoir comment s'adresser à la direction de l'IUT.

**Le secrétaire du CHSCT** explique que pour cette raison, seule une personne indépendante peut reprendre le dossier puisque le directeur de l'IUT réfute totalement les propos de certains de ses collègues dans le courrier reçu ce jour même par la vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT. Il n'est donc plus possible que le CHSCT interroge le directeur de l'IUT de manière neutre et indépendante puisque ce dernier apporte déjà des réponses en s'appuyant sur le rapport confidentiel malencontreusement affiché sur place et qu'il n'aurait pas dû lire. Dans ce contexte, la clarification de la situation supposerait un travail d'enquête minutieux qui ne relève pas du CHSCT. Pour cette raison, il souhaite qu'un cabinet indépendant prenne en charge ce dossier.

**La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT** rappelle le courrier adressé au secrétaire du CHSCT et reçu le matin même, mais également d'autres courriers envoyés précédemment par le directeur de l'IUT à son intention et dans lesquels il répondait déjà aux points mentionnés dans le rapport alors que la présidence de l'université ne l'avait pas interpellé sur ces questions.

**Le secrétaire du CHSCT** souligne que d'autres collègues ont agi de même.

**Le représentant de l'UNSA** lit des passages du rapport, notamment dans l'entretien n° 1 : « la direction mènerait un jeu d'opposition des personnels ». Il considère qu'il s'agit d'une accusation assez grave et poursuit avec d'autres extraits : « une partie du personnel manipulerait les étudiants pour appuyer leurs décisions auprès, etc. ».

**Le secrétaire du CHSCT** précise que ces propos ont été verbalisés pendant les entretiens.

**Le représentant de l'UNSA** en convient, mais il considère que leur affichage pose un problème.

**Le secrétaire du CHSCT** convient que cette diffusion empire la situation sur place.

**Le représentant de l'UNSA** en conclut qu'une expertise est maintenant nécessaire.

**Le représentant FSU** en convient et ajoute que le contenu du rapport bien qu'anonyme permet d'identifier précisément les personnes en question.

**Le représentant de l'UNSA** estime que dans ces sites régionaux il convient d'être extrêmement délicat, notamment car les personnes ne peuvent pas muter aussi facilement que dans un site aussi grand que l'université (le campus) où existe un personnel important.

**La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT** propose de mettre en avant dans un courrier les points importants sur lesquels les représentants du personnel au sein du CHSCT souhaitent des réponses précises. Elle cite l'exemple de la régularisation des heures complémentaires, sujet déjà évoqué lors d'un précédent CHSCT, et informe qu'une enquête administrative, réalisée à sa demande, a révélé que la gestion des heures et des emplois du temps était complexe et confuse. Elle ajoute en avoir informé par courrier le directeur et signale que l'explication donnée lui a permis de comprendre que cette situation s'explique par des problématiques compliquées liées aux nombreux intervenants et aux nombreuses évolutions en cours d'année. La gestion de l'IUT est donc rendue plus compliquée du fait de cette caractéristique par rapport à d'autres composantes (département ou UFR) dont l'organisation est déjà calée en début d'année.

Par ailleurs, elle signale avoir proposé au directeur de l'IUT que le responsable de la DEEP se rende à l'IUT de Figeac pour comprendre l'organisation de la procédure et les éventuelles voies d'amélioration. Cette solution pourrait désarmer certaines relations tendues entre le personnel et la direction.

Elle suggère de travailler sur ce type de dispositif pour faire suite à la visite de la délégation sur le site du CHSCT.

**La représentante FERC-SUP-CGT** souhaite revenir au point de départ du dossier, à savoir un droit d'alerte déposé à Figeac sur un enseignant malmené par sa hiérarchie.

Or, elle constate que le contenu du rapport ne traite pas de ce sujet.

**La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT** informe qu'elle a reçu l'enseignant concerné avec la responsable des affaires juridiques, lui-même était accompagné d'un responsable syndical. L'entretien a eu lieu à la fin du mois de novembre. Elle indique qu'elle a contacté il y a deux jours la directrice du département pour lui proposer plusieurs dates de rendez-vous. Elle précise qu'elle pensait initier ce rendez-vous plus tôt, mais que la période trouble au sein de l'université durant le mois de décembre l'a contrainte à attendre que le calme revienne.

**La représentante FERC-SUP-CGT** souligne l'absence de commentaire sur ce point. Par ailleurs, elle fait remarquer que de nombreux courriers font état de problème rencontré par un agent (Mme X) sur son poste. Elle convient que cette personne n'est pas seule à rencontrer des problèmes relatifs à sa fiche de poste, et elle considère que le service RH doit veiller à ce que les fiches de poste correspondent au travail réalisé par les agents.

**Le directeur des ressources humaines** souhaite rappeler l'historique de cet agent afin de souligner que son problème a débuté avant la saisine du CHSCT. En effet, un poste vacant à la suite d'un départ en retraite a été proposé au printemps 2014 et aucun candidat ne s'étant manifesté, y compris M. Y, il a donc été décidé de faire appel à une candidature externe. Mme X, précédemment en poste à l'université de Toulouse 1, a été recrutée et a donc accepté sa fiche de poste.

Or, à la fin du mois d'août ou au début du mois de septembre, M. Y a signifié à la DRH qu'il souhaiterait finalement candidater sur ce poste de gestionnaire de scolarité, alors qu'il l'avait refusé précédemment. Le directeur des ressources humaines signale qu'il dispose d'un mail de sa part et il indique que sa première réponse a été de lui refuser cette demande. Cependant, il informe que l'IUT a appuyé la demande de M. Y en indiquant que les deux personnes concernées étaient d'accord pour permuter leurs fonctions.

Le directeur des ressources humaines signale avoir refusé cette permutation dans un premier temps et demandé à recevoir individuellement les deux personnes seules. Il ajoute que ces deux personnes ont été reçues individuellement le 8 septembre et à l'occasion du rendez-vous avec M. Y, le directeur des ressources humaines signale avoir constaté l'existence de très fortes tensions entre lui et sa n+1. Dans la mesure où Mme X ne voyait pas d'inconvénient à permuter une partie des missions avec M. Y, il a finalement accepté cette permutation.

Le directeur des ressources humaines insiste sur le fait que ce processus n'a pas été géré à la légère et il répète qu'il a refusé qu'il soit traité à l'intérieur de l'IUT, car il se doutait de l'existence de tensions. Dans la mesure où les deux agents étaient d'accord, il a accepté finalement cette permutation afin d'éviter que n'empire une situation de crise. La fiche de poste de Mme X a donc été modifiée dans ce contexte et avec son accord, et sans la présence du directeur de l'IUT. Il insiste sur le fait qu'il a expliqué à Mme X que rien ne l'obligeait à accepter cette permutation.

Il répète avoir constaté à cette occasion des dysfonctionnements au sein de l'IUT en particulier au sujet de l'entretien professionnel d'un agent dont il accepte de décrire la situation si les représentants du personnel le souhaitent.

**La représentante FERC-SUP-CGT** explique qu'un agent est venu la voir pour lui expliquer qu'il n'était pas possible de réaliser à la fois du secrétariat et du gardiennage le soir ou le samedi matin. Elle pense donc que la fiche de poste relative au gardiennage doit être encadrée.

**Le directeur des ressources humaines** explique que la contrepartie du logement obtenu par cet agent dans le cadre d'une nécessité absolue de service implique d'être présent en dehors des périodes normales d'activité.

**La représentante FERC-SUP-CGT** en convient, mais elle considère que cela n'implique pas de venir réaliser le travail de secrétariat le samedi matin.

**Le directeur des ressources humaines, DGS adjoint** convient que cela ne figure pas sur sa fiche de poste et il signale être prêt à revoir cette situation. Il indique avoir reçu le matin même le courrier de Mme X. Il signale avoir eu un échange téléphonique avec elle un mois auparavant et être prêt à la revoir ainsi que la RAF afin de cadrer les activités dues en dehors du temps universitaire. Il explique que Mme X doit réaliser une activité administrative dans les mêmes conditions que si elle était située à Toulouse, et une activité d'astreinte correspondant à la contrepartie due en raison de l'attribution d'un logement par nécessité absolue de service. Il répète qu'il n'est pas question de la faire travailler au-delà de ces activités administratives au motif qu'elle est logée sur place.

**La représentante FERC-SUP-CGT** souhaite que les astreintes soient cadrées.

**Le directeur des ressources humaines** répond qu'il ne dispose pas des modalités de la concession, mais il assure qu'il est prêt à traiter ce dossier dans la plus parfaite transparence.

**La représentante FERC-SUP-CGT** demande si ce volet doit être traité uniquement par l'IUT de Figeac, ou si l'université, volet RH, peut s'en emparer.

**Le directeur des ressources humaines** répond qu'il va s'emparer de cette difficulté, mais il précise que le service des ressources humaines ne traite pas généralement le processus des concessions par nécessité absolue de service. Il pense que la direction du patrimoine est davantage concernée. Il rappelle que les concessions sont très encadrées par la réglementation et approuvées en conseil d'administration.

**Le représentant FERC-SUP-CGT** ajoute que Mme X n'a pas à se sentir obligée de réaliser davantage que ce que prévoient les textes au prétexte qu'elle est logée. De plus, il signale qu'elle peut se sentir en insécurité dans ce lieu dans lequel elle vit seule et qu'elle est censée surveiller.

**La représentante FERC-SUP-CGT** signale qu'elle n'a pas reçu de formation en matière de sécurité.

**Une autre représentante de la FERC-SUP-CGT** indique que la gestion des congés n'est pas aisée, car cette personne dépend de deux services et elle suggère d'harmoniser les prises de congés entre les deux services.

**Le secrétaire du CHSCT** constate un manque d'information des agents sur leurs droits et leurs devoirs en cas de nécessité absolue de service. De plus, il suggère de formaliser clairement la situation de cet agent qui semble floue entre ses activités de secrétariat et ses astreintes.

**Le représentant de l'UNSA** fait remarquer que la gestion des astreintes est très différente d'un site à l'autre et il convient que les astreintes doivent être cadrées de la même manière pour tous les agents concernés.

**Le secrétaire du CHSCT** ajoute qu'un flou identique semble exister au sein du service informatique de l'IUT. Il constate que des réorganisations ont été mises en œuvre, mais il ne connaît ni le niveau de concertation ni la formalisation des nouvelles fiches de poste. L'organigramme envoyé par la RAF est clair, mais les tâches effectives des uns et des autres restent floues.

**La représentante FERC-SUP-CGT** signale que M. Y a envoyé un courrier qui appuie celui de Mme X concernant les difficultés rencontrées à occuper ce poste découpé en une partie de secrétariat et de gardiennage.

**Le directeur des ressources humaines** considère que M. Y n'était pas dans la même situation que Mme X, car il n'était pas logé.

**La représentante FERC-SUP-CGT** explique qu'elle voulait parler du fait que l'on demande aux deux personnes de revenir travailler le samedi matin.

**Le représentant du SGEN-CFDT** a le sentiment que les services de l'IUT avaient besoin d'évoluer pour gagner en efficacité. Cependant, il n'est pas certain que la concertation avec le personnel ait été correctement menée ce qui génère des difficultés d'acceptation des changements de la part du personnel, c'est l'hypothèse qu'il fait. Il fait remarquer qu'au moins 4 ou 5 BIATSS sont dans cette situation.

Il ajoute que le poste de responsable administratif de l'IUT était victime d'un important turn-over les années passées, et il constate que depuis deux ans la même personne reste en place. Il lui apparaît logique que cette personne souhaite modifier les organisations, mais il pense que cela peut aussi constituer l'une des origines du problème vécu par les BIATSS, notamment dans le contexte actuel particulier de tensions au sein de l'IUT. Par conséquent, il suggère qu'il y ait un accompagnement à la conduite du changement.

**La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT** évoque un point du rapport, à savoir la rédaction des PV des CA de l'IUT. Elle indique que ces PV ne lui sont transmis qu'au moment de la campagne d'emplois. Elle ajoute avoir constaté qu'il s'agit d'une retranscription très sommaire des débats et elle pense que dans des contextes très tendus, comme à l'IUT de Figeac, une retranscription précise des échanges permettrait d'éviter que la parole circule ensuite sans appui. Elle indique qu'elle va demander une restitution précise de ces échanges.

Par ailleurs, elle évoque la location des « ateliers machines » sur lesquels s'interrogent les personnels, et elle pense qu'un retour rapide sur ce point du directeur de l'IUT est possible. Elle propose donc d'ajouter ce sujet au courrier qu'elle compte lui envoyer.

Elle répète que ce dernier a anticipé ses réponses à l'administration et au CHSCT sur certaines interrogations formulées dans le rapport rédigé par le secrétaire du CHSCT, mais elle suggère de rédiger un courrier à son intention pour obtenir des réponses plus précises. Elle s'engage à tenir informé le CHSCT des réponses produites par le directeur à ces questions.

**La représentante FERC-SUP-CGT** pense que l'ensemble des fiches de poste de l'IUT de Figeac doit être revu. Elle évoque l'informaticien qui se trouve également en difficulté, et les machines qui seraient mal entretenues et potentiellement dangereuses.

**Le représentant de l'UNSA** signale que l'administration peut demander l'intervention d'un bureau de contrôle.

**Le directeur des ressources humaines** ajoute que ces contrôles sont obligatoires.

**La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT** signale que lors de l'entretien avec la direction de l'IUT la question du risque des machines a été abordée ainsi que celle des moyens permettant d'assurer leur maintenance. La question se pose donc des moyens dont dispose l'IUT pour assurer cette maintenance.

**Le secrétaire du CHSCT** indique que ce problème peut se trouver dans d'autres composantes, et il explique que ce matériel nécessite souvent un investissement important à l'achat qui peut être parfois obtenu auprès de collectivités territoriales ou d'autres prestataires extérieurs, mais que la maintenance reste à la charge de l'établissement. Or, ce coût n'est pas prévu dans les crédits de fonctionnement habituels de l'établissement.

**La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT** indique qu'il est nécessaire de faire un inventaire des matériels et des contrats de maintenance afin de déterminer les coûts de fonctionnement pour évaluer les marges de manœuvres nécessaires au bon fonctionnement des équipements.

**La représentante FERC-SUP-CGT** indique que le CHSCT doit veiller à ce que les conditions de sécurité soient maximales.

**Le secrétaire du CHSCT** convient que le CHSCT doit demander à ce que les étudiants et personnels travaillent dans des conditions de sécurité optimales et il fait remarquer que cela est mis en œuvre puisque les machines sont débranchées et rendues inutilisables. En revanche, la pérennité des formations se pose.

**Le conseiller de prévention** pense que les contrôles sont réalisés, mais il ajoute que la levée des réserves émises lors des contrôles doit être faite. Cela suppose d'engager les réparations sur la machine et donc des financements. Par ailleurs, il fait remarquer que les agents de l'IUT sont issus de formation en génie mécanique et qu'ils seraient en mesure de vérifier que les machines ne fonctionnent pas.

**La représentante FERC-SUP-CGT** souhaite que l'université demande à l'IUT si les contrôles sont réalisés.

**Le conseiller de prévention** répond que l'IUT a déclaré que les contrôles étaient réalisés. Il le vérifiera.

**La représentante FERC-SUP-CGT** souhaite que le CHSCT soit assuré que ces contrôles ont bien été réalisés.

**Le conseiller de prévention** signale qu'un outil sur une machine représente plusieurs milliers d'euros. Ainsi, l'utilisation de la machine représente un coût qui s'ajoute à celui de l'entretien. Dans une formation technologique, l'apport d'un IUT est de permettre d'utiliser ces machines. Dans l'hypothèse où ces machines seraient supprimées, il doute que les étudiants intéressent d'éventuels employeurs à l'issue de leur formation s'ils n'ont jamais suivi de formation pratique. Par ailleurs, il signale que cet atelier est loué et constitue donc une source de revenus. Cependant, il ne sait pas comment ces revenus sont utilisés et s'ils permettent d'assurer les coûts de maintenance et d'entretien des machines.

Enfin, le conseiller de prévention s'interroge sur l'éventuelle volonté de fermer les départements trop coûteux.

**Le secrétaire du CHSCT** constate un point commun à tous les dossiers concernant l'IUT de Figeac, à savoir le manque de clarté et de transparence dans les procédures et les équipes. Par exemple, en ce qui concerne les heures supplémentaires il pense qu'une gestion plus saine serait bienvenue. De même, la gestion financière des budgets gagnerait à être plus transparente. Il en est de même pour les fiches de poste. Il pense donc qu'une formalisation des procédures et des documents permettrait de gagner en transparence et en clarté et de recréer du lien entre les personnels.

**La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT** retient de ces discussions que le directeur de l'IUT doit apporter des précisions sur les questions soulevées précédemment par les représentants du personnel afin de désamorcer des problèmes qui commencent à s'enkyster. Par ailleurs, elle entend la proposition du CHSCT de faire appel à un cabinet extérieur à l'université pour analyser la situation et proposer des solutions ou des voies d'amélioration.

**La représentante FERC-SUP-CGT** demande si le CHSCT doit émettre un avis sur la proposition d'une expertise extérieure à l'université.

**La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT** propose de soumettre au vote la demande d'intervention d'un cabinet d'expertise externe à l'université.

**La représentante FERC-SUP-CGT** considère que le CHSCT doit se prononcer sur le choix du cabinet d'expert extérieur.

**Le directeur des ressources humaines** pense nécessaire de définir la mission de l'expertise. Il évoque l'établissement de l'état des lieux, les difficultés rencontrées, l'organisation interne et des préconisations et solutions. Par rapport à l'expert extérieur, il pense que la problématique diffère de celle rencontrée à la BU, car il n'y a pas besoin de réorganiser, mais de clarifier.

**La représentante FERC-SUP-CGT** fait remarquer que personne ne sait quelle réponse apporter et qu'il ne faut donc pas écarter l'hypothèse d'une réorganisation.

**Le directeur des ressources humaines** répète que des clarifications doivent être engagées ainsi que des rappels à la règle, mais il considère qu'il ne s'agit pas de la même mission que celle déployée à la BU.

**Le secrétaire du CHSCT** pense que l'organigramme est clair, et que le problème porte davantage sur des méthodes de travail et de communication.

**La représentante FERC-SUP-CGT** pense que l'organisation spatiale peut également poser problème. Elle évoque notamment les flux d'étudiants, l'organisation de l'accueil, la localisation des bureaux de secrétariat, etc., et elle considère que ces questions participent du brouillard ambiant. Elle signale avoir entendu dire que le regroupement des secrétariats, organisation qui prévalait auparavant, était beaucoup plus clair et lisible pour les employés.

**La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT** en déduit que le recours à un cabinet externe doit permettre de réaliser un état des lieux, de clarifier l'organisation, notamment dans les domaines de l'activité des personnels, des procédures de gestion, des circuits institutionnels.

**La représentante FERC-SUP-CGT** suggère que le CHSCT se rencontre pour affiner le contenu de cette mission.

**La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT** répond que cela risque de retarder la mise en œuvre de la mission.

**Le représentant de l'UNSA** demande si l'administration pense à un cabinet particulier pour mener cette expertise.

**Le directeur des ressources humaines** répond que le cahier des charges doit être établi avec précision, car l'intervention d'un cabinet extérieur représente un coût important. Il pense qu'une mise en concurrence doit être faite et il confirme que des cabinets sont spécialisés dans l'intervention en situation de crise.

Il répète que la mission doit être claire et ses contours précisément définis.

**Le représentant du SGEN-CFDT** fait remarquer que les lois Auroux permettent aux comités d'entreprise de saisir ce type de cabinets par ailleurs référencés auprès des différentes organisations syndicales.

**La représentante FERC-SUP-CGT** évoque le cabinet Émergence qui travaille avec l'ensemble des syndicats.

**Le représentant du SGEN-CFDT** évoque le cabinet « CAFI ».

**La représentante FERC-SUP-CGT** précise qu'il ne s'agit pas d'un cabinet de la CGT.

**Le représentant du SGEN-CFDT** explique que ces cabinets travaillent dans le cadre des lois Auroux et sont saisis par les CE des entreprises. Ils ont donc l'habitude de ce type d'expertise. Il pense qu'il serait judicieux de rencontrer différents cabinets pour leur exposer la situation, puis de rédiger une feuille de route. Cependant, il convient que ces interventions représentent un coût certain.

**Le directeur des ressources humaines** confirme et ajoute que cela ne peut pas se réaliser en deux jours.

**La représentante FERC-SUP-CGT** fait remarquer que le malaise perdure depuis longtemps à Figeac.

**Le secrétaire du CHSCT** pense que cette expertise engendrera des économies à l'université in fine.

**La représentante FERC-SUP-CGT** en convient. Elle rappelle le turn-over important, les arrêts maladies, etc.

**La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT** pense que l'intervention d'un intervenant extérieur permettrait de sortir de l'impasse dans laquelle se trouvent bloqués les membres du CHSCT qui reçoivent des courriers des uns ou des autres.

**Le directeur des ressources humaines** indique qu'un cahier des charges doit être rédigé afin que dans le cadre d'une mise en concurrence chaque cabinet intéressé puisse se positionner sur les mêmes bases.

**La représentante FERC-SUP-CGT** pense que le cahier des charges doit être co-élaboré par le CHSCT.

**La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT** suggère de mettre au vote le principe d'une intervention d'un cabinet externe à l'université sur la base d'un cahier des charges.

*Vote : La proposition est adoptée à l'unanimité des membres*

**La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT** informe que ce résultat de vote sera transmis au directeur de l'IUT. Elle ajoute qu'elle lui demandera d'en informer l'ensemble du personnel dans la mesure où il a été malencontreusement destinataire du compte rendu de visite réalisé par le secrétaire du CHSCT.

#### 4- Examen des registres Santé et Sécurité au Travail

**Le conseiller de prévention** engage la lecture des registres :

- à côté de l'ESPE Ranguel est situé le lycée Bonnet dans lequel les élèves sont assez chahuteurs. Le registre mentionne donc des bris de glace et de vitre sur les fenêtres d'un amphithéâtre. Ces faits ont été signalés au lycée afin qu'il remplace les vitres. La deuxième fiche mentionne un départ de feu à l'entrée du bâtiment. Les lycéens semblent revenir régulièrement pour chahuter une personne de l'ESPE qui les met dehors régulièrement, mais sans efficacité. Il a donc été décidé de prendre un SSIAP pour surveiller le bâtiment, car les lycéens tentent à chaque pose d'entrer à l'ESPE. Il précise qu'il n'existe pas de séparation pour l'instant entre les deux bâtiments.

**Le représentant de l'UNSA** confirme que la cohabitation avec le lycée est très compliquée et génère parfois des confrontations. Il constate que la direction du lycée ne s'implique pas trop sur ces perturbations qui se déroulent à l'extérieur de l'établissement. Il ajoute qu'il est prévu d'installer une grille de séparation entre ces deux espaces, et que des réunions doivent se tenir avec la région pour définir la délimitation.

**Le conseiller de prévention** évoque également les problèmes sur un ascenseur à l'ESPE, site de Saint-Agne.

**Le représentant de l'UNSA** explique que l'ascenseur présente de gros dysfonctionnements censés être pris en charge par le prestataire OTIS. Cependant, le marché doit être relancé. Il ajoute que l'ascenseur ne dessert pas le deuxième étage et il indique que des travaux sont envisagés pour se mettre en règle avec la conformité Handicap prévue pour 2015. Il espère que le budget permettra d'assumer le coût de l'extension de l'ascenseur au deuxième étage et évoque la présence au deuxième étage d'une personne en situation de handicap.

**La responsable du pôle environnement professionnel** note que cet ascenseur est en panne depuis le mois de septembre et qu'une pièce manque. Elle demande si cette pièce a été commandée.

**Le représentant de l'UNSA** explique que le problème provient d'une carte électronique qui a été changée deux fois.

**Le secrétaire du CHSCT** demande s'il est possible de relocaliser la personne handicapée.

**Le conseiller de prévention** convient que cette solution doit être explorée, car l'ascenseur ne pourra pas être réparé avant le mois d'avril.

**Le secrétaire du CHSCT** considère qu'il s'agit d'un cas d'adaptation du poste de travail.

**Le représentant de l'UNSA** explique que l'ascenseur n'est pas situé à côté du bureau de la personne en situation de handicap et qu'elle est obligée de faire un détour pour prendre un ascenseur en panne. Cela n'a donc pas de sens.

**Le secrétaire du CHSCT** indique que cette personne ne quitte pas son bureau le midi pour aller déjeuner afin de limiter ses déplacements.

**Le représentant de l'UNSA** explique que la hauteur des étages fait 4m50 et que cela revient en fait à monter 4 étages et non 2.

**Le conseiller de prévention** rappelle qu'en cas d'incendie, il ne faut pas prendre les ascenseurs.

**La responsable du pôle environnement professionnel** explique que le relogement de cette personne reviendrait à l'éloigner de ses collègues. Elle précise que cette personne est secrétaire pédagogique et elle insiste sur l'excellente qualité des relations entre cet agent et l'équipe pédagogique, en particulier le directeur avec lequel elle travaille régulièrement. Elle ajoute qu'il n'est pas envisageable de l'installer seule au rez-de-chaussée. Elle demande si l'ESPE peut reloger l'ensemble du personnel de ce département, à savoir 4 personnes, au rez-de-chaussée.

**Le représentant de l'UNSA** estime que la solution réside dans l'ascenseur et son extension jusqu'au deuxième étage.

**La représentante FERC-SUP-CGT** pense nécessaire que le CHSCT préconise une solution.

**Le représentant de l'UNSA** préconise la réparation rapide de l'ascenseur et un relogement provisoire de la personne le temps de la réparation.

**La représentante FERC-SUP-CGT** indique qu'il faut mesurer l'impact sur cette personne d'un déplacement qui implique un isolement professionnel.

**La responsable du pôle environnement professionnel** explique que cette personne revient d'un congé longue maladie et qu'elle se sent très bien sur ce poste. La reprise du travail pour elle a donc été très importante et elle se dit très satisfaite de son travail. Dans ce contexte, l'installer au rez-de-chaussée et la couper des collègues et de l'équipe pédagogique n'est pas une bonne solution.

**Le conseiller de prévention et le secrétaire du CHSCT** suggèrent de demander à la direction de l'ESPE que l'extension de l'ascenseur figure en priorité dans le PPI. En attendant, le conseiller de prévention indique que l'université va tenter de le réparer.

**La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT** propose que le CHSCT vote sur le fait que l'extension de l'ascenseur de l'ESPE de Saint-Agne jusqu'au deuxième étage soit inscrite en action prioritaire dans le cadre du PPI.

*Vote : La proposition est adoptée à l'unanimité des membres du CHSCT*

**Le conseiller de prévention** poursuit la lecture des fiches et informe qu'à la BU les agents se plaignent du fait que le logiciel Pepito ne fonctionne pas.

**La représentante FERC-SUP-CGT** précise que le logiciel Pepito n'est pas concerné, et que les agents ont rédigé des notes de service et se sont exprimés lors de réunion.

**Le conseiller de prévention** explique que Pépito a été en panne pendant 1 mois.

**La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT** demande au conseiller de prévention d'expliquer le problème noté à la BU.

**Le conseiller de prévention** reprend la lecture des registres de la BU :

- les banques de travail ;
- un éclairage dans un escalier. Le conseiller de prévention indique que son service a reçu le bon de travail et que la réparation sera réalisée prochainement ;
- problème de stabilité au sol dans le magasin 5 au niveau -1. Le sol est surélevé en raison des compactus.

**La représentante FERC-SUP-CGT** indique qu'elle dispose de photos concernant ce dernier problème, et qu'elle pourra les diffuser lors de la prochaine séance. Elle précise que les plaques fixées au sol sont mobiles.

**La représentante FSU** confirme ce dysfonctionnement et sa dangerosité.

**La représentante FERC-SUP-CGT** ajoute que les agents entrent dans cette salle d'archives avec un charriot. Elle craint qu'un jour un charriot verse sur le côté et engendre un accident du travail.

**Le conseiller de prévention** explique qu'il va étudier ce problème avec le service technique. Il indique que le sol a été refait et il pense qu'un réglage de plots reste peut-être à effectuer.

**La représentante FERC-SUP-CGT** précise qu'il s'agit d'un problème relatif à la sécurité des agents.

**Le conseiller de prévention** poursuit la lecture des registres de la BU :

- réglage de l'air froid. Le conseiller de prévention informe qu'un nouveau logiciel de programmation du chauffage a été acheté pour un montant de 3 000 €. Depuis le redémarrage du chauffage au mois d'octobre, l'entreprise INEO tente de reprogrammer l'ensemble des réglages. Ce travail n'est pas encore achevé. Par ailleurs, le service technique s'occupe de la sécurité incendie et est en train de changer l'ensemble des clapets d'aération. Pour l'instant, 1/3 des clapets a été renouvelé, pour un montant de 50 000 €. Ces changements auront un impact sur le conditionnement de l'air et des améliorations sont déjà notables.

**La représentante FERC-SUP-CGT** signale que le problème des clapets lorsque la température extérieure est froide entraîne des températures à l'intérieur des bureaux de 13° ou 14°.

**Le conseiller de prévention** répond que des réglages rapides sont peut-être possibles et il répète qu'INEO travaille sur ce sujet.

**La représentante de la FSU** fait remarquer que ces clapets n'ont jamais fonctionné.

**Le conseiller de prévention** indique, par ailleurs, que la réparation sur la centrale de traitement d'air a représenté un coût de 60 000 €.

**La représentante FERC-SUP-CGT** estime que ces dysfonctionnements doivent interroger sur les marchés qui ont été signés.

**Le représentant de l'UNSA** rappelle que l'université n'était pas maître d'ouvrage sur ce bâtiment et que la région gère.

**Le conseiller de prévention** suggère aux représentants du personnel de l'alerter par mail sur ces dysfonctionnements afin d'accélérer la prise en compte des problèmes et la mise en œuvre de leurs solutions. Il fera passer les bons de travail en priorité.

Il poursuit la lecture des registres :

- problème de verrouillage sur une porte des toilettes. Il explique que cela doit faire l'objet d'un bon de travail et non d'une inscription au registre.

**La représentante FERC-SUP-CGT** en convient, mais elle explique que ce problème relève de l'hygiène.

**Le conseiller de prévention** explique que ces problèmes doivent lui être signalés par mail afin qu'il interpelle les services.

Il poursuit :

- ▢ problème d'alimentation électrique dans le sous-sol du parking de la BU. Le conseiller de prévention informe qu'il est prévu de refaire l'ensemble de l'éclairage du parking en 2015, et que le coût de l'opération d'environ 15 000 € ou 20 000 € est budgété dans le cadre du PPI.

**La représentante FERC-SUP-CGT** rappelle à l'administration que l'éclairage du parking est un sujet important, car lorsque les horaires d'ouverture de la BU ont été étendus, l'une des conditions à la mise en œuvre de ce changement était d'améliorer la sécurité sur le lieu du travail, l'éclairage du parking en faisant partie.

Or, elle constate que l'éclairage n'a pas été mis en place.

**Le conseiller de prévention** rappelle que l'éclairage marchait initialement, et il répète qu'il va être entièrement refait de manière plus réfléchie avec notamment l'installation de LED en 2015. Il convient qu'il n'est pas possible d'installer de la vidéoprotection dans ce parking en raison de la présence de nombreux piliers. Il poursuit la lecture du registre de la BU :

- fenêtre du 3<sup>e</sup> étage nord fendue des deux côtés. Le conseiller de prévention indique qu'il l'a toujours connue fendue. Il explique que cette fente est due au bâtiment qui travaille. La vitre très épaisse est fabriquée sur mesure et coûte entre 10 000 € et 15 000 €, car cela nécessite l'intervention d'une grue. Il suggère de demander à un expert d'expertiser cette vitre afin d'évaluer le danger.

**La représentante FERC-SUP-CGT** approuve, car elle constate qu'une zone importante sous la fenêtre est interdite d'accès et que cette surface de travail manque au public. Elle pense qu'une commission de sécurité est déjà passée et a mis en place le balisage sous la fenêtre.

**Le conseiller de prévention** explique qu'il s'agit d'un balisage de précaution qui ne signifie pas obligatoirement la présence d'un danger.

**La représentante FERC-SUP-CGT** constate que des zones entières de la BU sont rendues inaccessibles par ce balisage, car le bâtiment a bougé, et elle trouve cette situation pitoyable d'autant que cela dure depuis des années. Ce dispositif s'apparente aux seaux que l'on place sous les fuites de plafond quand il pleut.

Elle demande ce que le CHSCT peut proposer par rapport à ce problème.

**Le conseiller de prévention** répond que le CHSCT peut demander la réalisation d'un audit sur la sécurité, par exemple par un bureau de contrôle. Le coût sera d'environ 1 000 € alors que le remplacement d'une seule vitre représente un coût de 15 000 € ou 20 000 €.

**Le représentant de l'UNSA** pense qu'il faut changer la vitre.

**Le conseiller de prévention** est gêné par le fait d'évoquer le changement de la vitre avant d'avoir évalué le danger, car il existe de nombreuses autres priorités. Il propose donc d'évaluer ce risque et si un risque est avéré, le changement de la vitre deviendra une priorité.

**La représentante FERC-SUP-CGT** demande comment a été traité le problème des fientes de pigeons évoqué lors de la précédente séance.

**Le conseiller de prévention** explique que les bardages des balcons s'envolent au vent et que les pigeons en profitent pour venir nicher.

**Le directeur des ressources humaines** signale l'existence d'un dispositif antipigeons qui semble faire ses preuves dans les parties de l'université où il a été installé. Il s'agit d'un petit boîtier électrique avec dispositif ultrasons.

**La représentante FERC-SUP-CGT** rappelle que les fientes déposées représentent un amas important et elle demande qu'il soit évacué.

**Le conseiller de prévention** signale que le nettoyage est déjà intervenu.

**La représentante de la FSU** fait remarquer que d'autres fientes ont été déposées depuis.

**La représentante FERC-SUP-CGT** souhaite des informations sur un accident du travail intervenu sur le campus.

**Le conseiller de prévention** répond qu'il ne s'agit pas d'un accident du travail, mais d'un accident concernant une étudiante.

**La représentante FERC-SUP-CGT** explique qu'il s'agit d'un accident du travail au service informatique. Elle s'étonne que cela ne soit pas évoqué en CHSCT.

**Le directeur des ressources humaines** répond que le secrétaire du CHSCT peut témoigner que depuis 8 mois la direction souhaite inscrire ce point à l'ordre du jour, mais que d'autres priorités sont inscrites. Il convient que la direction doit réaliser, comme la réglementation l'impose, un bilan des accidents de service ou des accidents de travail, selon le statut des personnels, du contexte dans lequel ces accidents se sont produits, de la population impactée, et des conclusions à en tirer en termes d'organisation du service.

Il reconnaît que ce point n'a jamais été abordé en CHSCT et il suggère de l'inscrire au prochain CHSCT.

**Le conseiller de prévention** explique qu'une personne est tombée dans un trou d'environ 1m50 dans le sous-sol d'un bâtiment alors qu'elle s'apprêtait à réaliser une réparation. Il s'agit d'une zone de travaux non accessible au public.

**La représentante FERC-SUP-CGT** pense nécessaire de signaler ces dangers.

**Le conseiller de prévention** explique qu'ils étaient deux, et que la personne qui est tombée s'est blessée, notamment car elle ne s'attendait pas à cette chute. Par ailleurs, cette personne s'était déjà blessée à la hanche. Il précise qu'il s'agit d'un cheminement technique qui a vocation à être préservé.

**Le secrétaire du CHSCT** pense qu'il ne doit pas être très onéreux de signaler ces dangers.

**Le conseiller de prévention** ajoute qu'il a été difficile de l'extraire, car il souffrait.

## 5- Questions diverses

**Le secrétaire du CHSCT** fait remarquer que le CHSCT arrive en fin de mandat et il désire intervenir pour informer qu'il ne souhaite plus exercer la fonction de secrétaire du CHSCT dans la nouvelle mandature, en raison des difficultés qu'il rencontre depuis deux ans à assumer correctement cette fonction et ses fonctions de responsable administratif de département. Il indique avoir souffert du fait que la fonction de secrétaire de CHSCT prend beaucoup de temps et au détriment de la fonction professionnelle. Ainsi, il indique avoir engrangé énormément de retard sur sa fonction de responsable administratif de département. Par ailleurs, il signale avoir constaté que ses actions en

tant que secrétaire du CHSCT et responsable de département n'ont pas été à la hauteur de ses attentes en termes de qualité.

Il indique qu'être secrétaire du CHSCT dans le contexte actuel de la reconstruction de l'université Jean Jaurès est une mission difficile à remplir compte tenu des moyens alloués.

**La représentante FERC-SUP-CGT** entend cette position, et rappelle que la décharge avait été obtenue pour le secrétaire. Elle pose la question de la compensation de cette mission et pense que l'université doit « mettre le paquet » sur ces compensations afin que l'agent soit remplacé sur son poste.

**Le secrétaire du CHSCT** suggère qu'un accompagnement pourrait suffire. Il indique qu'au sein du département Arts plastiques, Arts appliqués, ou à l'UFR d'Histoire quelques personnels l'ont aidé alors qu'ils n'étaient pas missionnés pour cela et qu'ils n'ont pas eu de contrepartie. Il estime anormal que sa mission en tant que secrétaire du CHSCT ait généré, de fait, du travail supplémentaire pour ses collègues, même s'il a tout tenté pour éviter cette situation. Cela explique qu'il ait pris du retard dans son travail et se soit mis en difficulté avec d'autres services, ou d'autres personnels. Cette situation l'a atteint moralement surtout en fin d'année. Il indique que le dernier semestre a été particulièrement éprouvant pour lui. Il ajoute qu'il fera peut-être partie du prochain CHSCT, mais pas en tant que secrétaire.

**La représentante FERC-SUP-CGT** estime anormal qu'un secrétaire du CHSCT soit amené à faire le constat en fin de mandat d'une difficulté à exercer à la fois la fonction de secrétaire du CHSCT et sa fonction professionnelle. Elle pense indispensable que l'université mette les moyens. Elle reconnaît que la charge de travail de secrétaire du CHSCT est énorme, et elle souligne que l'actuel secrétaire du CHSCT n'a pas démerité.

Elle fait remarquer que la mise en œuvre du CHSCT a constitué une découverte pour tous, ce qui n'a pas été facilitant.

**Le secrétaire du CHSCT** indique que la direction l'a écouté régulièrement sur ces problèmes. Il pense que le contexte budgétaire de l'université ne facilite pas la recherche d'une solution en la matière. Il le regrette, car il pense qu'un CHSCT efficace peut contribuer à réaliser des économies *in fine*. Il ajoute que cela a été prouvé dans les entreprises privées.

**La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT** fait remarquer que la direction a proposé des solutions, comme un remplacement, mais elle convient que cette hypothèse était difficile à mettre en œuvre. Elle admet que le CHSCT s'est mis en place et qu'il a dû évoluer en fonction du contexte.

Elle ajoute qu'elle entend ces remarques et s'engage à réfléchir à l'amélioration du dispositif existant.

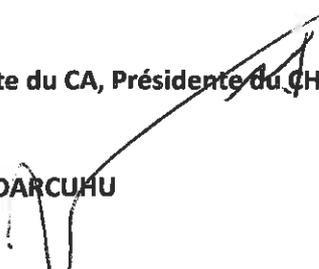
Elle tient à saluer le travail du secrétaire du CHSCT, mais également du CHSCT dans son ensemble, d'autant plus qu'il s'agissait du premier mandat et qu'il n'était pas facile de trouver une organisation qui convienne à tous. Elle pense que le CHSCT est parvenu à installer une méthodologie de travail satisfaisante et que les perspectives à venir sont plutôt intéressantes au regard des débuts laborieux de mise en œuvre de cette instance liés au contexte de la reconstruction de l'université très perturbant pour tous.

Elle conclut en estimant que cette première expérience a été fructueuse et lui a permis, à titre personnel, de s'ouvrir à des thématiques qui ne sont pas abordées en comité technique ou en conseil d'administration.

**Le secrétaire du CHSCT**

  
Cédric PRADINES

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

  
Valérie VISA-ONDARCUHU