

**PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL
SÉANCE DU 1^{er} DÉCEMBRE 2015**

Présents :

Représentants des personnels – titulaires :	Représentants des personnels – suppléants :
FSU	
Cédric PRADINES	Valérie LAFITTE
Julie DELPECH	
SGEN-CFDT	
Sarah ZUGER	Dominique ROUAIX
Stéphane ISNARD, représenté Philippe Blanc	Philippe BLANC
Joseph BUOSI	
FERC-SUP-CGT	
Valérie MORELL	Anne BOURGUIGNON
Laurent DAMIEN	Sandra CASSAGNAUD
UNSA	
Michel REZNIKOFF	Christine BORDAS
SNPTES	
Sandrine GALEA représentée par J. PUCHOL	Juliette PUCHOL

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 – A. MIAOULIS, directeur général des services – M. MAYDIEU, responsable du pôle environnement professionnel (PEP) – N. GOLOVTCHENKO, VP délégué patrimoine – E. CHERON, chef de projet relogement/chantier – AS CAMP-LEFAY, responsable du Pôle de gestion des compétences, Drs SOULAT et DESCAZAUX, médecins de prévention et Dr AM MORVAN, médecin SST.

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

EXCUSÉ : F. WIITKAR, Inspecteur Santé Sécurité au Travail.

ORDRE DU JOUR

- 1) Approbation du PV du 15 octobre 2015 (vote)
- 2) Point de situation sur le Service Santé au Travail (SST)
- 3) Suivi des activités du CHSCT notamment point d'information sur l'accessibilité et la circulation sur le campus
- 4) Avis sur le volet hygiène et sécurité du plan de formation des personnels 2016 (vote)
- 5) Bilan du programme annuel de prévention (vote)
- 6) Point de situation sur l'IUT de FIGEAC
- 7) Examen des registres SST
- 8) Questions diverses

La Vice-présidente du CA, présidente du CHSCT ouvre la séance.

1- APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 15 OCTOBRE 2015

En l'absence de remarques, le procès-verbal de la séance du 15 octobre 2015 est approuvé à l'unanimité.

2- POINT DE SITUATION SUR LE SERVICE SANTE AU TRAVAIL (SST)

Le Dr Soulat présente le Dr Morvan, qui fait fonction de médecin du travail, et le Dr Thomas DESCAZAUX, qui sera son tuteur.

Après une tentative infructueuse, en 2004, pour trouver un médecin de prévention pour l'Université Toulouse II, le Dr Soulat a accepté de remplir ce rôle bien que sa mission principale soit d'être enseignant-chercheur.

En 2009, il a eu l'opportunité d'intégrer dans l'équipe Catherine Higounenc, infirmière à l'Université Paul Sabatier, dont la présence a été une plus-value considérable pour les agents de l'Université Toulouse 2.

Fin 2014, un service de santé au travail de Toulouse a accepté de prendre en charge les personnels de l'Université Toulouse II, mais une autre solution a finalement été trouvée avec le recrutement du Dr Morvan comme collaborateur médecin.

Le Dr Soulat rappelle les enjeux, au niveau régional et national, de la médecine du travail : il y aura de moins en moins de médecins du travail, aussi faudra-t-il faire évoluer le système de santé au travail. Les difficultés sont assez considérables, entre les intérêts des uns et des autres.

D'autre part, une réforme de la formation des médecins du travail est en cours : une réforme du troisième cycle dans toutes les spécialités médicales. Ainsi, les collaborateurs médecins ne sont pas des médecins du travail mais des médecins en reconversion. Les enseignants en médecine du travail voient donc s'accroître considérablement leur mission de formation, alors que leur nombre diminue sur le plan national. Il était donc difficile pour le Dr Soulat de continuer à assumer cette charge en plus de la médecine du travail des personnels de l'Université.

Entre-temps, l'infirmière de prévention a été missionnée par l'ARS (Agence Régionale de Santé), avec l'accord de l'Université Paul Sabatier, pour réfléchir sur la même problématique au niveau régional pour la fonction publique hospitalière.

Le problème de la médecine du travail et des services de santé au travail, c'est qu'il s'agit d'une médecine à deux vitesses : soit les salariés ont tout, soit ils n'ont rien, c'est-à-dire que soit ils ont un médecin du travail, soit ils n'en ont pas. Dans certains établissements privés et publics, les personnels n'ont en effet pas d'accès à un médecin du travail. Devant cette inégalité de fait, l'ARS a décidé de voir si au niveau de la fonction publique hospitalière, un système pourrait être trouvé pour que tous les établissements hospitaliers bénéficient de la médecine du travail.

La situation des établissements universitaires présente les mêmes difficultés. De plus, certains peuvent voir partir le médecin de prévention qu'ils avaient sans que celui-ci soit remplacé. Avec le président de l'Université Paul Sabatier, le Dr Soulat a donc essayé d'imaginer un système où les besoins de l'ensemble des agents de l'enseignement supérieur sur Toulouse pourraient être couverts, quelle que soit la conjoncture.

Le collaborateur médecin n'est donc pas un médecin de prévention à proprement parler. Dans le Code du Travail (article R.4623-27), il est dit que le collaborateur médecin est un assistant du médecin du travail qualifié, qui s'engage à faire une formation en vue d'être qualifié en médecin du travail. Il lui faut donc un médecin du travail de référence, théoriquement dans l'établissement dans lequel il exerce. C'est donc un médecin en formation, même s'il va exercer la médecine du travail dans tous ses aspects dans l'établissement où il exerce.

Pour pallier cette difficulté sur l'Université de Toulouse – Jean Jaurès, il a été convenu avec le directeur des ressources humaines et la vice-présidente du Conseil d'Administration que le Dr SOULAT devrait essayer de trouver un médecin tuteur extérieur à l'établissement mais qui accepterait de remplir cette mission pour le Dr Morvan. Le Dr Descazaux, médecin du travail au sein du CHU, a accepté. Le Dr Morvan va donc entamer une formation de spécialité. Selon les décrets européens, cette formation a une durée de 4 ans. Cette formation, essentiellement pratique, n'hypothéquera pas beaucoup le temps (90 %) que le Dr Morvan consacra aux agents de l'Université de Toulouse – Jean Jaurès, auquel s'ajoute un temps de secrétariat.

La mission de l'infirmière de prévention auprès de l'ARS arrivera à son terme fin janvier 2016. Le Dr SOULAT ne sait pas ce qui lui sera confié ensuite.

Le directeur des ressources humaines précise qu'il n'a pas été simple, notamment en termes de délais très restreints suite à l'annonce du départ de l'infirmière de prévention, de trouver un médecin de prévention, profil très difficile à trouver sur le marché du travail. Sur les conseils du Dr SOULAT, le poste ciblé a été celui d'un médecin collaborateur. Ce médecin collaborateur ne peut être recruté par un établissement public que s'il y a un tuteur ; il remercie donc le Dr DESCAZAUX d'avoir accepté cette charge.

Le nouveau médecin de prévention précise que le temps de présence du secrétariat du Service Santé au Travail a lieu entre 8 h 30 et 12 h 30. Pour le moment, elle ne consultera que les mardis, jeudis et vendredis matins, en plus de ses déplacements dans les services pour voir les agents et faire des études de postes et de son temps de formation, pour lequel elle va en consultation spécifique au CHU, avec le Dr DESCAZAUX ou d'autres collègues. Elle précise toutefois qu'il est possible de fixer rendez-vous dans d'autres créneaux horaires en cas de nécessité.

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT indique qu'un tableau récapitulatif de ce planning sera diffusé auprès des membres du CHSCT après que l'ensemble des agents auront été informés qu'un secrétariat était en place depuis le mois de novembre.

Le directeur des ressources humaines ajoute qu'après la présentation du médecin de prévention auprès des membres du CHSCT, une information sera faite auprès de tous les personnels de l'établissement.

La représentante FERC-SUP-CGT se réjouit de la constitution de cette équipe de médecine de prévention au sein de l'Université. Elle espère qu'un travail commun et fructueux pourra être mené et que le nouveau médecin de prévention sera présent lors des prochains CHSCT.

Elle rappelle que l'article 12 du décret stipule que : « *Le temps minimal que le médecin de prévention doit consacrer à ses missions est fixé à une heure par mois pour vingt fonctionnaires et dix fonctionnaires ou agents publics non titulaires qui doivent bénéficier d'une surveillance médicale au titre de l'article 24 du décret* ». Avec trois demi-journées par semaine, le temps consacré est donc bien loin de celui qu'il faudrait dans l'établissement pour répondre aux besoins de médecine de prévention, d'autant qu'à fin janvier 2016, l'UTJJ ne disposera plus d'infirmière. Elle regrette que le nouveau médecin de prévention doive exercer dans ces conditions difficiles.

De plus, elle indique que la question des DUERP réclame la participation active du médecin de prévention, notamment sur Figeac qui est un site particulièrement exposé aux RPS.

Elle attend également un bilan sur les accidents de travail survenus au sein de l'établissement et sur leur mise en perspective.

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT rappelle que l'infirmière de prévention était présente lors de presque tous les CHSCT.

Le Dr Soulat reconnaît qu'il n'a pas pu souvent se rendre disponible. Il souligne qu'il aurait aimé trouver une solution avant mais qu'il est difficile de trouver un médecin du travail. Les textes ne sont pas toujours applicables dans la réalité. À l'heure actuelle, il y a 5 000 médecins du travail qualifiés en France ; dans 10 ans, il y en aura 2 500 ou 3 000. La médecine du travail est une spécialité boudée par les étudiants en médecine.

D'autre part, il rappelle que le Document Unique n'est pas la mission du service de santé au travail mais la mission de l'employeur. Le médecin de prévention peut apporter son conseil. De même, avec le conseiller de prévention, il peut faire des propositions en termes de prévention, mais ce n'est pas lui qui donne les informations sur les accidents du travail ; c'est du ressort de la direction. Le médecin de prévention reste un conseiller pour la direction et le CHSCT.

Le secrétaire du CHSCT demande confirmation du départ de l'infirmière fin janvier 2016.

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT indique que c'est la date de fin de sa mission mais que les suites ne sont pas encore connues.

Le Dr Soulat indique que par rapport à l'infirmière de prévention il ne peut rien dire. Il fait remarquer que les locaux de la médecine de prévention, que ce soit pour les étudiants ou pour les personnels, sont contraints par les travaux. Il faut donc trouver des bureaux pour que les gens puissent se situer. C'est une adaptation temporaire qu'il comprend.

Le directeur général des services s'interroge sur la médecine du travail sur les sites, surtout à l'heure de la mutualisation avec la COMUE. Une réflexion pourrait être menée sur ce sujet.

Le Dr Soulat explique que le projet était que si un établissement n'est plus couvert par un médecin du travail pour diverses raisons, il est possible qu'une équipe de médecins du travail prenne le relai pour couvrir l'ensemble des agents.

Le directeur général des services espère que le statut de médecin collaborateur permettra, dans les années à venir, de remonter le nombre de médecins du travail en France. Il pense cependant qu'il faut creuser cette réflexion de mutualisation autour de la COMUE.

Le médecin de prévention fait observer qu'il faudrait avoir un certain nombre de médecins qui se réorientent vers la médecine du travail en leur proposant une attractivité, notamment en raison des horaires parfois très étendus pour les médecins généralistes. Il faudrait également proposer une formation à la médecine du travail aux étudiants en médecine lors de la période d'externat.

Le Dr Soulat remarque qu'à cette méconnaissance, s'ajoute un problème d'image de la médecine du travail. Les dispositifs de reconversion vers la médecine du travail en 1998 montrent que les renouvellements n'ont pas été à la hauteur de ce que les textes actuels imposent en termes de médicalisation. Il rappelle que depuis des décennies, 600 postes restent vacants dans l'enseignement secondaire et primaire, et pense que la situation ira en s'aggravant.

La Vice-présidente du CA, présidente du CHSCT remercie pour ces précisions apportées et indique que la prochaine réunion de travail sur les RPS se fera en présence du médecin de prévention.

3- Suivi des activités du CHSCT notamment point d'information sur l'accessibilité et la circulation sur le campus

La Vice-présidente du CA, présidente du CHSCT rappelle que ce point faisait partie des éléments de discussion lors du précédent CHSCT.

Le Vice-président délégué patrimoine présente ce point à l'aide d'un diaporama montrant les flux piétons et automobiles.

La représentante FERC-SUP-CGT ajoute que lors du dernier CHSCT, avait aussi été évoquée la question du City Stade.

La Vice-présidente du CA, présidente du CHSCT déclare qu'elle évoquera ce point après l'intervention du vice-président délégué patrimoine.

Le Vice-président délégué patrimoine rappelle que les travaux n'étant pas achevés, la question des déplacements entre les bâtiments ne pourra être traitée que lorsque ceux-ci seront construits. Cette situation transitoire est donc forcément insatisfaisante, notamment du point de vue du stationnement des véhicules. La jauge maximale de l'Université a été fixée à 1 100 places de parking automobiles, en dépit de l'affichage d'un campus dit piéton. En effet, si l'Université fait en sorte que ses bâtiments soient inscrits dans une politique de développement durable, elle doit prendre en compte le fait que la plupart de ses 2 000 salariés viennent en voiture. Quand les politiques publiques de transport en région seront plus performantes et répondront de façon plus adaptée aux besoins réels des salariés et des étudiants, ceux-ci viendront sans doute moins en automobile. Dans ce cas, des places de stationnement automobiles seront remplacées par des places de stationnement pour des vélos, par exemple.

L'Université doit composer avec son contexte urbain. Un travail reste notamment à faire avec Toulouse Métropole pour améliorer les conditions de circulation à vélo jusqu'au campus. Des stationnements sécurisés sont proposés pour les vélos, qui ne doivent pas circuler au centre du campus.

Les flux piétons traversent l'intégralité du campus sans barrière. Parfois, les cheminements traversent des bâtiments *via* des rues intérieures, notamment au niveau de la bibliothèque universitaire centrale, entre l'Arche et la Maison de la Recherche.

Les cheminements piétonniers ont aussi été conçus pour faciliter l'accessibilité des personnes à mobilité réduite, avec des ascenseurs permettant de joindre directement les parkings aux rez-de-chaussée. De plus, d'autres ascenseurs sont installés dans les nouveaux bâtiments pour accéder aux étages. Un cheminement pour les piétons et PMR avec moins de 10 % de pente permet de rejoindre la partie basse du campus et le parc du château.

Ce plan de cheminement a été validé par l'ensemble des autorités et est évidemment aux normes.

Le vice-président délégué patrimoine ajoute qu'avec son collègue chargé de mission handicap, des collègues du CHSCT et des représentants d'associations de personnes à mobilité réduite, des visites de campus sont organisées pour tester les dispositifs.

Les flux automobiles se font par trois accès principaux. L'ancien accès situé au sud est désormais condamné, afin de proposer une entrée sécurisée à l'Université. Le point d'accès principal, notamment pour accueillir les étudiants, est situé à proximité du métro. Un autre point d'accès est situé au nord du site, essentiellement pour desservir le nord du campus (présidence et logements étudiants et personnels). La dernière entrée s'effectue du côté de la Maison de la Recherche.

Les parkings sont séparés en plusieurs zones. Certains sont situés sous le bâtiment LPM, sous le bâtiment LLCE et sous la bibliothèque universitaire centrale. Certains parkings sont dédiés aux personnels et d'autres aux étudiants, avec des contrôles d'accès pour les personnels.

Un point important est celui de la liaison entre la station de métro et la rue de l'Université (137 m). Pour piétonner, sécuriser, améliorer et requalifier cet espace, un travail a été effectué avec Toulouse Métropole. En effet, dans le grand quartier du Mirail, se développe depuis 2003 un grand projet de ville. Il s'agit d'une opération multipartenariale de requalification de l'espace urbain, qui mobilise les bailleurs sociaux, les bailleurs privés et les services municipaux dédiés au développement économique et culturel notamment.

Le projet proposé par les architectes du projet a été validé par l'Université et par Toulouse Métropole. Les travaux devraient bientôt commencer, pour une livraison de ces espaces publics aménagés en septembre 2016.

Des zones végétalisées figurent également dans les plans projetés : parc du château et aménagements extérieurs entre les bâtiments. Il s'agit de montrer la prégnance de la nature dans un environnement pourtant très bétonné.

Il avait été question de reconfigurer la station de métro, qui est assez particulière. En ville, sur les boulevards, deux émergences sont constatées. La première consiste à prévoir une sortie de chaque côté de la voie de circulation automobile. Pour le Mirail en revanche, il n'existe qu'une seule émergence, du côté de l'Université.

Les contraintes budgétaires ont cependant eu rapidement raison de cette réflexion. La station existante sera donc conservée et les 137 m de voie de liaison avec le campus seront réaménagés. Un travail sera effectué au sol, sur l'éclairage et le mobilier urbain, afin notamment que le parvis ne soit plus une barrière, avec un souci d'homogénéité dans cet espace de rencontre entre l'université et la ville. Au départ, le projet de l'Université était de faire de cette voie un accès uniquement piétonnier, mais au final, un accès automobile sera autorisé, en particulier pour les véhicules de livraison des commerces de ce secteur. L'accueil se fera dans l'axe du métro, avec un décalage pour qu'il soit bien visible, ce qui n'est actuellement pas le cas.

D'autre part, les problèmes de différence de niveaux au sol, du côté de l'Arche, ont dû être traités pour que cette voie soit accessible confortablement et facilement, ainsi que pour qu'elle soit plus esthétique.

Les matériaux au sol doivent répondre à deux contraintes : l'esthétisme pour valoriser l'espace, mais avec un budget limité. Le sol ne doit pas être glissant, ni abîmer les chaussures, ni devenir une patinoire en cas de gel...

Quant à l'éclairage, c'est un élément important en termes de sécurisation de l'espace public. Jusqu'à présent, quelques gros projecteurs étaient installés. Le travail a donc consisté à harmoniser l'éclairage de l'espace public et celui de l'Université. Il s'agit d'accompagner les marcheurs sans rupture d'ambiance mais surtout avec efficacité.

La même démarche a été faite concernant le mobilier urbain (bancs, panneaux publicitaires...).

La Vice-présidente du CA, présidente du CHSCT souligne qu'à sa connaissance, c'est la première fois qu'est proposée au CHSCT une telle vision de l'extension sur le quartier et les abords de l'Université. La question des cheminements pour les personnes à mobilité réduite sera de nouveau abordée lors de la présentation du schéma directeur du handicap.

La représentante FERC-SUP-CGT revient sur l'aménagement à venir entre le métro et l'Université, dont les travaux devraient être finis en septembre 2016. Elle souhaite savoir quand ils commenceront et quels seront les impacts sur les usagers du métro, les habitants proches de l'Université, les étudiants et les personnels. Elle rappelle que les personnels travaillent jusqu'à la mi-juillet et reprennent la dernière semaine du mois d'août.

Le Vice-président délégué patrimoine explique que ces travaux seront effectués sous maîtrise d'ouvrage de la Métropole de Toulouse ; l'économie générale du chantier échappe donc au contrôle de l'Université. Les premières phases de repérage ont été réalisées durant l'été précédent, avec un

traçage des réseaux au sol par exemple. Théoriquement, les travaux devraient commencer en décembre. Toulouse Métropole a fait le choix d'un étalement jusqu'en août 2016.

Les nuisances seront inévitables comme pour tout chantier de ce type. Cependant, la Ville de Toulouse est soucieuse de réaliser ces travaux en prenant en compte la vie des habitants, afin d'éviter les plaintes.

Le représentant FERC-SUP-CGT demande confirmation de l'emplacement des 1 100 places de parking qui seront reconstruites.

Le Vice-président délégué patrimoine précise les emplacements :

- parking étudiant extérieur face à la Maison de la Recherche : 45 places,
- parking étudiant extérieur à la place des ALGECO sur l'emplacement actuel de l'UFR LPM : 119 places,
- parking proche du bâtiment LLCE,
- parking le long du terrain de football,
- sous les bâtiments LPM, LLCE et Bibliothèque universitaire centrale.

Le but est que les voitures soient le plus possible stationnées de manière invisible, en évitant les stationnements sauvages pour avoir un « espace public tenu ».

Le représentant FERC-SUP-CGT remarque que la fermeture d'une sortie du parking sous la bibliothèque risque de créer des accrochages si les gens font une marche arrière.

Le Vice-président délégué patrimoine indique qu'un circuit sera organisé pour les véhicules.

La chef de projet relogement/chantier ajoute que des parkings seront également disponibles au niveau de la cité universitaire et des 306 logements étudiants.

Le Vice-président délégué patrimoine confirme qu'il s'agit d'une obligation selon un ratio légal par rapport au nombre de logements construits.

Il répète que le parking dédié aux personnels aura un accès contrôlé.

La représentante SGEN-CFDT rappelle que lors du dernier CHSCT, ont été évoqués des risques liés à la circulation des fournisseurs sur des zones piétonnes. Des mesures devaient être prises, notamment en ce qui concerne les horaires de livraison.

La Vice-présidente du CA, présidente du CHSCT indique que cela fait partie des sujets que le conseiller de prévention abordera.

Le Vice-président délégué patrimoine répond néanmoins qu'il a été alerté par ces soucis de circulation, notamment pour les distributeurs automatiques. Désormais, les camions ne rentrent plus sur les coursives : les opérateurs et opératrices disposent de chariots pour y circuler jusqu'aux distributeurs.

Le secrétaire du CHSCT remarque que le site est malheureusement toujours aussi enclavé pour la circulation des vélos. Il s'interroge sur le partage des voies entre piétons et vélos sur le campus.

Le Vice-président délégué patrimoine reconnaît que c'est un vrai sujet de conflits entre usagers. Il a donc été décidé que le campus serait uniquement piéton. Les bicyclettes pourront accéder à l'Université mais devront rester dans sa périphérie, avec des garages à vélos sécurisés. De même, des stationnements pour les motos sont prévus dans les parkings souterrains.

Le représentant FERC-SUP-CGT souligne l'importance de la réalisation d'une place de stationnement réservée aux personnes handicapées proche du bâtiment de la Maison de la Recherche.

Le Vice-président délégué patrimoine explique que l'accès par la façade est de la nouvelle Maison de la Recherche n'est pas possible (il montre le cheminement sur la diapositive).

Il indique que des places de stationnement réservé seront créées.

Il insiste sur l'utilité des retours des personnes concernées qui testent ces différents parcours adaptés, comme cela a déjà été fait avec une étudiante de lettres.

Le conseiller de prévention rapporte que le Grand Toulouse a proposé son aide pour trouver une solution permettant de protéger les piétons entre l'accès à la Maison de la Recherche et l'Arche. Le devis est de l'ordre de 5 000 à 10 000 € : 5 000 € de matériel (potelets métalliques) et 5 000 € de pose. D'ici le 31 décembre, l'objectif est de régler les problèmes financiers en mettant cela en place.

Le Vice-président délégué patrimoine confirme l'intérêt de ces négociations, qui ont débuté au printemps précédent. L'enjeu est d'empêcher le stationnement sauvage le long de la voie menant à la Maison de la Recherche.

Le conseiller de prévention indique qu'une communication a déjà été faite sur le site auprès de tous les livreurs, avec rappel de l'interdiction de circulation au centre du campus. Un plan rectifié leur sera fourni avec chaque demande d'achat. Il présente une note aux membres du CHSCT.

Pour le bâtiment 14, l'objectif est que toutes les livraisons se fassent par le service logistique du courrier. Une demande exceptionnelle peut être formulée auprès du PC Sécurité en cas de besoin impératif.

Le secrétaire du CHSCT suppléant signale que certains livreurs respectant le règlement se plaignent d'autres qui ne le respectent pas. Les véhicules autorisés devraient peut-être afficher un signe distinctif.

La représentante de l'UNSA s'interroge sur la charge supplémentaire de travail du service Courrier.

Le conseiller de prévention répond que ce sont ces personnels qui ont écrit en priorité à tous les livreurs.

La Vice-présidente du CA, présidente du CHSCT souligne que dans la note, est indiqué que les coursives sont strictement réservées aux véhicules techniques autorisés ; les livreurs ne doivent donc pas s'étonner de voir de tels véhicules.

Concernant le City Stade, **le conseiller de prévention** rappelle que l'Université doit gérer les priorités au niveau des investissements et de la sécurité. Le plus gros risque, actuellement, concerne le trajet piétonnier entre la Maison de la Recherche et la BU, notamment pour les personnes à mobilité réduite. Le City Stade est un terrain de football sur lequel passent certaines personnes. Pour protéger un quart du terrain par un filet, le coût est de 13 000 € pour moins de 10 mois. Cette dépense n'est pas prioritaire. L'aide du Grand Toulouse a été demandée.

L'autre solution est de fermer le stade et d'en interdire l'accès aux étudiants en le barricadant.

La responsable FERC-SUP-CGT remarque que dans les documents du PPP, il est écrit que le City Stade sera entouré d'un filet si nécessaire. Elle demande donc à la Direction de vérifier dans le contrat si le filet y est inclus à la charge du PPPiste. Un filet est obligatoire ; aucune négociation n'est possible en ce domaine. Tous les jours, des enfants jouent sur ce City Stade.

La Vice-présidente du CA, présidente du CHSCT ignorait que cela figurait dans le contrat.

La responsable FERC-SUP-CGT s'étonne que cet équipement ait été livré à ce moment du chantier et dans de telles conditions de risques. Elle estime qu'il n'est pas possible pour des raisons de budget de laisser un tel lieu accidentogène ouvert.

La Vice-présidente du CA, présidente du CHSCT pensait fermer l'accès au City Stade en raison des problèmes de sécurité et pas du tout de coût, le temps que les travaux se terminent. Si l'installation d'un filet est dans le contrat, ce filet devra être installé par le PPPiste.

Le chef de projet relogement/chantier fait observer que tout se joue sur le terme « un filet » : s'agit-il d'un filet pour le City Stade entier ou un filet sur un côté ? Le PPPiste joue en effet sur les mots ; l'Université devra sans doute argumenter pour obtenir cet équipement et pas pour un côté.

Le secrétaire du CHSCT considère qu'en termes d'usage, un City Stade nécessite de toute façon l'installation d'un filet périmétrique. Il faut savoir à quel moment on le finance.

Le secrétaire du CHSCT suppléant explique que le phasage des travaux fait que le City Stade a été livré à cette période. Le but n'est pas qu'il reste dans le contexte actuel entre travaux et parkings ; il sera intégré dans un environnement où la sécurité sera assurée puisqu'il ne devrait y avoir que des piétons et des espaces verts.

Il ne doute pas que Vinci apporte des arguments et si l'option du filet n'est pas appliquée, il sera donc nécessaire d'interdire l'accès à cet équipement le temps que les travaux soient achevés, même si parallèlement l'université doit continuer à argumenter pour le filet.

La responsable FERC-SUP-CGT s'interroge sur le prix de la fermeture de l'accès par rapport à la pose d'un filet.

Le secrétaire du CHSCT suppléant indique qu'il est possible de fermer très rapidement l'accès avec des barrières de sécurité.

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT demande des précisions au conseiller de prévention sur l'option que pourrait prendre Vinci pour fermer le city-stade.

Le conseiller de prévention répond qu'il leur sera demandé de fermer avec des grandes barrières hautes, mais que les usagers pourraient les escalader.

Le secrétaire du CHSCT suppléant répond que là il s'agira de l'unique responsabilité des personnes qui escaladeront à partir du moment où il y aura des affiches interdisant l'accès pour des raisons de sécurité.

La représentante de l'UNSA rappelle que ce city-stade a été livré sans qu'il y ait une réflexion sur l'environnement momentané du chantier. Les usagers vont râler car ils en ont bien pris possession mais on ne peut pas prendre le risque. Elle pose également la question de la responsabilité de l'établissement si quelques personnes passaient au-delà des barrières

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT rappelle que les arguments allaient vers cette position. Elle ignorait que le filet était en discussion avec Vinci, mais elle estime qu'il faut aller vite et qu'il faut fermer l'espace tout en continuant la discussion sur le filet.

La responsable FERC-SUP-CGT rappelle que lors de la dernière réunion, avait également été évoqué le problème de la clôture du chantier.

Le conseiller de prévention précise que la clôture a été réparée par le PPPiste et qu'elle est de leur responsabilité. Il s'agit d'une surveillance quotidienne et permanente.

Le secrétaire du CHSCT rapporte que des personnes, y compris des étudiants, ont pu constater que le chantier était poreux à plusieurs endroits, permettant même l'accès à des bonbonnes de gaz stockées sur les toitures sans protection.

Le conseiller de prévention signale que le chantier est complètement surveillé par caméras, avec la même société de surveillance que celle de l'Université.

La chef de projet relogement/chantier ajoute qu'à plusieurs reprises, a été demandé l'ouverture d'un passage entre le bâtiment 4 et le bâtiment Olympe de Gouges, ce qui permettrait d'éviter que des étudiants s'engagent par erreur dans certaines zones de chantier. La réponse est toujours « non ».

Le secrétaire du CHSCT regrette qu'en dépit des demandes des organisations syndicales, aucun document (PPSPS) ne leur ait été fourni à propos des clauses concernant les abords du chantier de l'UFR de Psychologie et de MIRALIS, ainsi que les dispositions prises.

Le conseiller de prévention indique qu'il existe un plan particulier de sécurité et de prévention pour la santé. Il s'est renseigné auprès des responsables du chantier mais ceux-ci ne lui ont rien communiqué. Réglementairement, rien ne leur impose de fournir un tel document.

Le secrétaire du CHSCT insiste pour avoir ces documents.

Le conseiller de prévention lui répond à nouveau que ce n'est pas réglementaire et qu'ils ne sont pas obligés de nous les transmettre.

La responsable SGEN-CFDT ne pense pas que l'employeur n'ait aucune responsabilité sur les risques présents sur son lieu de travail, même si ces risques ne sont pas causés par cet employeur mais par un chantier.

Le conseiller de prévention confirme ses propos : la société MIRALIS est seule responsable dans ce domaine. L'Université n'a pas de droit de regard ni de responsabilité, étant donné qu'aucun de ses personnels ne travaille sur ces chantiers. Les risques concernant les grues et le passage de poids au-dessus de l'Université sont assumés par MIRALIS.

Le directeur général des services propose que soit préparé un courrier à la signature du Président à destination de MIRALIS et du CPER, faisant état de cette demande relayée à nouveau par le CHSCT et des inquiétudes exprimées. Cette lettre sera également relayée auprès du vice-président de la commission Patrimoine, qui est souvent en contact avec MIRALIS.

4- AVIS SUR LE VOLET HYGIENE ET SECURITE DU PLAN DE FORMATION DES PERSONNELS 2016

La responsable du Pôle Gestion des Compétences rappelle qu'en 2014, 18 formations HSE étaient proposées : sécurité incendie, manipulation d'extincteurs, SST, SSIAP, habilitation électrique, etc.

Au total, 181 stagiaires ont suivi une formation HSE, soit 8,71 % de l'effectif total. 14 formations HSE ont été ouvertes sur l'année, avec 28 sessions, soit 84,5 jours de formation pour 539,5 heures. Les stagiaires ont compté 89 hommes et 92 femmes : 39 BIATSS de catégorie A, 37 de catégorie B et 90 de catégorie C. Au total, 19,44 % sont des BIATSS. Il y a également eu 15 enseignants, soit 1,22 %.

Concernant les dépenses de formation HSE 2014, sur un budget de 157 500 € pour le PGC, 12 873 € ont été dépensés en HSE.

Sur 4 ans, l'évolution est assez variable d'une année sur l'autre. Ces variations sont essentiellement dues à des recyclages (SSIAP tous les 3 ans et SST tous les 2 ans). Les projets des chantiers en cours ont

également amené à faire des formations spécifiques, ainsi que les élections dans les instances (ex : membres du CHSCT) et l'évolution de la réglementation.

Concernant la répartition des personnels dans les formations, la majeure partie a suivi des formations de manipulation d'extincteurs et de sécurité incendie. Vient ensuite la formation SST (initiale et recyclage).

Les stagiaires sont en hausse de 24 % par rapport à 2011, et les jours de formation de 46 %.

Le bilan 2015 est en cours d'élaboration.

L'offre de formation 2016 propose 23 formations HSE, avec une nouvelle formation « D.MARCHE », qui est une formation-action avec un objectif de santé au travail. Il s'agit de favoriser les relations en direct plutôt que d'envoyer un mail ou de téléphoner, en comptant le nombre de pas journaliers grâce à un podomètre.

Depuis 3 ans, l'accent est mis sur la sécurité. Le nombre de formations HSE est en augmentation, tout comme celui des personnels formés. Le contexte favorise le développement de la sensibilisation par rapport à ces formations, en raison notamment des chantiers et des déménagements. La sensibilité est également accrue au niveau des thématiques comme les RPS, pour lesquels une formation de grande ampleur a été menée en 2015.

Une présentation « sécurité » est faite à tous les nouveaux enseignants de BIATSS arrivant à l'UTJJ pendant la journée d'accueil, depuis septembre 2014, avec une sensibilisation à la sécurité et une convocation systématique à la formation « manipulation d'extincteurs ».

Les formations sur les RPS se développent, en lien avec le référentiel de la DGAFP.

L'objectif du PGC est d'essayer de sensibiliser un peu plus les enseignants à la sécurité et à leurs responsabilités en la matière. C'est notamment le cas au cours des bilans de formation, qui sont étendus à tous les nouveaux enseignants depuis septembre 2015.

Le représentant SGEN-CFDT demande si quelque chose est prévu pour les anciens personnels puisque beaucoup de choses sont prévues pour les nouveaux arrivants.

La responsable du Pôle Gestion des Compétences indique que l'information sur la formation est relayée par les chefs de service. Le compte personnel de formation est accessible sur l'ENT pour tous les personnels. Toutes les personnes passant par le PGC pour se renseigner ou faire un bilan de formation sont sensibilisées à ces formations HSE.

La Vice-présidente du CA, présidente du CHSCT constate que ces formations sont en expansion. Le travail de sensibilisation ou de réactualisation doit être poursuivi tant auprès des nouveaux que des anciens personnels.

La représentante FERC-SUP-CGT explique que la CGT ne participe pas au vote, considérant que ce point à l'ordre du jour est trop restrictif et souhaitant examiner l'ensemble du plan de formation des personnels.

Sur le plan technique, le plan de formation était téléchargeable pendant 15 jours alors qu'en principe, les documents de l'ordre du jour doivent être joints à la convocation.

La Vice-présidente du CA, présidente du CHSCT a pris soin de relire le PV du CHSCT de l'année précédente concernant le volet hygiène et sécurité du plan de formation. La conclusion des débats était que réglementairement, seul ce volet est soumis à l'avis du CHSCT. Il avait cependant été demandé que l'ensemble du plan de formation soit transmis aux membres du CHSCT, ce qui a donc été fait pour cette séance.

Le directeur des ressources humaines confirme que l'année précédente, cet échange avait bien eu lieu avec cette prise de position des organisations syndicales. La Vice-Présidente du Conseil d'Administration, présidente du CHSCT s'était engagée à donner la totalité du plan de formation.

Cependant, réglementairement, d'après l'article 51 du décret du 28 mai 1982, le CHSCT est compétent pour donner son avis sur les formations relevant de son périmètre, c'est-à-dire l'hygiène et la sécurité. Ce point a été rappelé par l'inspecteur hygiène et sécurité du ministère, venu présenter son rapport d'inspection devant le CHSCT en octobre 2014.

Il rappelle qu'un comité technique aura lieu le surlendemain et qu'il examinera l'ensemble du plan de formation, dont il a eu connaissance dans les mêmes termes que le CHSCT, et sur lequel il devra donner son avis.

En tant que Secrétaire administrative du CHSCT, **la responsable du PEP** indique avoir communiqué les éléments, qui pouvaient être téléchargés pendant 15 jours. Elle rappelle également avoir demandé, l'année précédente, aux organisations syndicales si elles voulaient avoir les documents papier ; celles-ci ont répondu qu'elles ne le souhaitaient pas et qu'elles imprimeraient elles-mêmes leurs documents.

La représentante FERC-SUP-CGT proteste et indique que la CGT n'a pas accepté cela.

La secrétaire administrative du CHSCT rappelle qu'au départ, elle faisait des chemises avec les documents papier, mais que la moitié d'entre elles n'était pas utilisée. Elle a donc demandé, au début d'une séance d'un CHSCT, si elle devait continuer à le faire, et les organisations syndicales ont unanimement répondu que non. Depuis, aucun document papier n'est plus distribué et jusqu'à ce jour personne n'a jamais rien demandé.

La Vice-présidente du CA, présidente du CHSCT ajoute que les livrets étaient à disposition auprès du secrétariat administratif.

Le secrétaire du CHSCT suppléant précise le sens des positions qu'avait pris le CHSCT les années précédentes : il souhaite évoquer l'ensemble du plan de formation dans le cadre de son rôle d'analyse des risques, notamment psychosociaux dans la perspective du Document Unique. En revanche, il est parfaitement conscient que son avis ne porte que sur le volet hygiène et sécurité.

La Vice-présidente du CA, présidente du CHSCT reconnaît que cette demande est légitime et souligne qu'il y a été répondu, même si c'est peut-être de manière insatisfaisante. Lorsque l'ordre du jour a été travaillé avec le secrétaire du CHSCT, il a été convenu de mettre à disposition l'ensemble du plan de formation. Aucune observation spécifique n'a toutefois été formulée par celui-ci, ce qui aurait pu permettre à la responsable du PGC d'avoir des lignes de présentation pour l'ensemble du plan de formation.

La Vice-présidente du CA, présidente du CHSCT propose qu'en 2016, un travail soit mené en amont par les membres du CHSCT, afin qu'ils indiquent quelles sont leurs attentes au-delà du volet hygiène et sécurité.

Au nom de son syndicat, **la représentante du SGEN-CFDT** partage la position qui vient d'être rappelée par le secrétaire du CHSCT suppléant. Il lui semble important d'analyser les problématiques pouvant se poser entre la formation des agents et leur situation sur leur poste : mieux-être, compétences...

Aucune autre observation n'étant formulée, la Vice-présidente du CA, présidente du CHSCT soumet ce point au vote.

Aucun doigt n'est levé suite à la demande de vote de la Vice-présidente du CA, présidente du CHSCT.

Le directeur des ressources humaines remarque que quand une instance est sollicitée pour avis dans le cadre réglementaire, elle peut s'exprimer contre, pour ou s'abstenir. En revanche, la non-participation au vote n'existe pas réglementairement.

Le secrétaire du CHSCT suppléant confirme que la décision unanime des organisations syndicales est de ne pas voter ce point.

La Vice-présidente du CA, présidente du CHSCT reprend les propos du secrétaire du CHSCT suppléant et prend note qu'aucun syndicat ne vote

5- BILAN DU PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION

Le conseiller de prévention rappelle que des formations ont eu lieu concernant la prévention.

Un autre objectif est l'élaboration du Document Unique. Selon les services, plusieurs versions sont parvenues, plus ou moins définitives. Certains n'ont pas encore rédigé ce document, en raison de leur charge de travail, des modifications à venir dans des bâtiments suite aux travaux ou encore de la très petite taille de quelques services. D'ici la fin 2015, l'ensemble des assistants de prévention aura remis un exemplaire de l'évaluation des risques professionnels, y compris au niveau de l'ESPE, où des réunions ont d'ailleurs été organisées pour travailler en commun sur l'élaboration du Document Unique. Les éléments provisoires seront remis à jour après les déménagements qui restent à faire.

Un dispositif sera mis en place pour la protection des travailleurs isolés : le marché a été passé en octobre 2015, le matériel (PTI, DATI) a été commandé et sera installé courant janvier 2016.

Les travaux techniques sont les suivants (réalisés ou en cours) :

- mise en conformité de l'escalier du parc,
- amélioration de l'éclairage de l'escalier du parking au niveau de la BU,
- équipement des postes de travail de la BU en prises au sol (environ 80 postes de travail),
- remplacement de la grande vitre ébréchée dans la BU, dont le coût nécessite de passer un marché (devis d'environ 40 000€),
- création de plusieurs sas automatiques (bâtiment 31, Arche),
- abriter un escalier à Blagnac pour éviter les glissades,
- changement des détecteurs de fumée (nouveau marché SSI),
- améliorer l'accessibilité des bâtiments, avec la déclaration d'un plan d'actions en préfecture avant fin 2015 (agenda d'accessibilité programmée sur 2 ou 3 ans).

La Vice-présidente du CA, présidente du CHSCT ajoute que le volet RPS fait partie du programme de prévention. Le groupe de réflexion sur l'amélioration des conditions de travail est toujours en activité. En font partie le secrétaire du CHSCT et le médecin de prévention.

Elle rappelle que les formations ont eu lieu.

Le règlement intérieur a été validé en CA le 7 juillet 2015.

Les fiches de poste sont en cours de rédaction. Un point d'étape a été présenté en CT.

Concernant l'accompagnement dans l'élaboration du projet de service, ce travail a été engagé au niveau de la DEEP depuis l'année 2014-2015. Ces projets ont été menés avec les PUM, l'YPEAT, l'ISTHIA, les relations internationales, l'UFR LPM, la DTICE, les affaires générales et la formation continue.

Des actions ont également été réalisées concernant la communication, dont le CHSCT a été informé. Sur le point concernant la communication : le suivi du « Guide de procédures RH » est assuré ; la mise en place d'une rubrique RH dans la lettre d'information de l'Université, ainsi que par l'élaboration de l'espace RH au niveau de l'ENT restent encore à mettre en œuvre.

Concernant l'action : « favoriser le suivi de la santé des personnels », elle fait partie des sujets prioritaires qui seront abordés dans le prochain groupe de réflexion sur les RPS et elle a été mise en attente en raison de la restructuration du Service Santé au Travail.

Le représentant FERC-SUP-CGT revient sur les travailleurs isolés : combien de DATI seront disponibles ? Resteront-ils au PC sécurité ou seront-ils distribués ?

Le conseiller de prévention indique que l'organisation reste à définir pour la dizaine de DATI qui sera disponible. Ce système permet de localiser les personnes en fonction de différentes zones au sein de l'Université. Les travailleurs isolés passeront chercher un DATI au PC sécurité en échange de leur pièce d'identité. Cet appareil permet d'appeler de l'aide ou de détecter si quelqu'un a un problème.

Le directeur général des services pense qu'une expérimentation de ces 10 DATI doit être menée et qu'un bilan doit en être tiré pour vérifier la pertinence de ce système et son éventuelle extension.

La responsable UNSA revient sur les RPS et sur la « politique volontariste de sensibilisation et de formation aux RPS pour les personnels encadrants ». Elle s'interroge sur le bilan de cette formation obligatoire qui a été mise en place en 2015, mais aussi sur son efficacité pour les enseignants en situation de responsabilité. Des ajustements pourraient peut-être être faits.

Le directeur des ressources humaines rappelle que l'année précédente, il a été expliqué en CT et en CHSCT qu'un volet très ambitieux et volontariste serait mis en place pour un public désigné de 220 personnels ayant une responsabilité hiérarchique, sans faire de distinction entre les enseignants-chercheurs et les BIATSS.

La communication faite a pu générer quelques ambiguïtés au sujet de la sollicitation par le Pôle de gestion des compétences. Les sessions réunissaient entre 20 et 30 personnes. La communication s'est faite par « Doodle » auprès des 220 personnes ayant une responsabilité hiérarchique. Certaines ont pu croire qu'ayant répondu au « Doodle », elles allaient automatiquement être convoquées. Or, il fallait faire une demande d'inscription en fonction de ses disponibilités et de celles des groupes.

La formation des encadrants se poursuivra en 2016. 75 personnes environ ont déjà été formées sur les 220 identifiées.

Le directeur des ressources humaines précise avoir fait des rappels aux chefs de service, ainsi que des relances individualisées par mail pour bien rappeler le caractère intéressant et pertinent de cette formation. Il précise qu'il a lui-même suivi cette formation qu'il a trouvée utile et adaptée. Il lui semble qu'elle est également intéressante pour les directeurs enseignants.

Cette formation va se poursuivre avec l'objectif de former 100% des encadrants.

La représentante SGEN-CFDT demande confirmation du point sur lequel le CHSCT est appelé à voter : s'agit-il bien du bilan des actions menées en 2015, ou également du programme 2016 ?

Le directeur des ressources humaines rappelle qu'en février 2015, le CHSCT a approuvé le programme annuel de prévention dont le bilan vient d'être fait. Un nouveau programme sera présenté courant 2016. Le vote de ce jour porte uniquement sur le bilan.

La représentante SGEN-CFDT s'interroge sur le bilan annuel faisant état de la santé au travail, des accidents, etc.

Le directeur des ressources humaines répond qu'il s'agit de l'une des composantes du bilan annuel global de la sécurité et de la prévention des risques professionnels. Ce bilan sera d'ailleurs complété après plusieurs années de non-élaboration d'un point sur l'état de santé des personnels, alors qu'il s'agit d'un point réglementaire. Ce sujet sera abordé en présence du médecin de prévention.

La représentante SGEN-CFDT fait observer que dans le document, figurent des actions qui se poursuivent sur 2016, 2017 et 2018 ; ce bilan fait-il également office de programme ?

Le directeur des ressources humaines confirme qu'un autre document sera soumis au CHSCT, qui portera sur l'année civile 2016 et reprendra évidemment les actions poursuivies. Dans le prochain programme de prévention en 2016, figureront les éléments manquants qu'il a signalés, grâce notamment au récent recrutement du médecin de prévention.

La médecin de prévention annonce que le rapport d'activité de 2015 était incomplet en raison de la complexité de la situation. Elle s'engage pour faire un bilan complet pour 2016. Elle rappelle qu'elle est engagée dans une formation qui dure 4 ans et qu'elle ne peut pas répondre à tout, tout de suite.

La représentante FERC-SUP-CGT indique que réglementairement, une partie du bilan de santé est faite par l'employeur et une partie par le médecin de prévention. La partie qu'elle réclame est celle de l'employeur, le bilan social.

Le directeur des ressources humaines explique que le bilan social est présenté dans les formes devant les instances du CT et du CA. Or, le service en charge de l'élaboration de ce bilan (Pôle de suivi des moyens et de contrôle de gestion de la DRH) a subi un grand nombre d'aléas au cours de l'année 2015 : mutations, départ à la retraite, congé de maternité de la principale responsable de la construction de ce bilan social. Les données sont disponibles pour le volet CHSCT du bilan social, mais l'administration ne sera pas en mesure de le présenter avant la fin de l'année civile 2015. Il sera donc présenté, conformément à la réglementation, aux alentours du mois de janvier 2016.

Ce bilan social présente un grand nombre de rubriques nécessitant beaucoup d'opérations de fiabilisation, d'où le délai supplémentaire.

Le directeur des ressources humaines rappelle que les précédents bilans sociaux sont en ligne sur l'ENT et sur le site internet de l'Université, conformément à la réglementation.

La représentante SGEN-CFDT considère qu'il est indispensable de connecter le programme de prévention avec l'évaluation des risques et les éléments du bilan social. Sans cela, il lui sera difficile de se prononcer en faveur des mesures à prendre.

Elle pense avoir fait une confusion car elle croyait que le bilan était aussi un programme et elle ne souhaitait pas se prononcer sans avoir eu d'état des lieux.

La représentante FERC-SUP-CGT demande si le bilan social sur l'année 2014 pourra être présenté lors de la séance du CHSCT du 28 janvier 2016.

Le directeur des ressources humaines répète qu'il n'est pas en mesure de confirmer la date de la présentation du bilan social global. En revanche, les données concernant le CHSCT pourront être distribuées pour information lors de la prochaine séance. Celle-ci sera cependant consacrée au schéma directeur en matière de handicap ; les débats sur la partie CHSCT du bilan social auront donc sans doute lieu lors d'une séance ultérieure dont la date reste à définir.

La Vice-présidente du CA, présidente du CHSCT précise que pour une meilleure lisibilité, le programme d'origine adopté par le CHSCT a été repris et annoté avec les actions menées et celles restant à réaliser, qui ont été présentées par le conseiller de prévention en séance.

Le secrétaire du CHSCT souhaite savoir si des exercices d'évacuation ont été réalisés dans les bâtiments.

Le conseiller de prévention indique que des exercices d'évacuation ont été réalisés dans les bâtiments 4, 11 et 18. En décembre 2015, un exercice sera réalisé dans la BU, le bâtiment des langues et le bâtiment 14, pour lequel une organisation doit encore être mise en place (serre-file, ...).

La représentante SGEN-CFDT s'interroge sur les risques psychosociaux. Il est fait état des actions qui ont été menées (conférence, sensibilisation, formation). Elle s'interroge quant à la démarche de prévention et la mise en relation avec un état des lieux des situations, parfois conflictuelles à l'université. Ces mesures sont-elles là pour répondre aux problématiques existantes ?

La Vice-présidente du CA, présidente du CHSCT explique que les mesures figurant dans le document reprennent les intitulés des lignes du plan de formation sur le volet RPS.

Le conseiller de prévention répond que la loi oblige l'employeur à prendre en compte les risques psychosociaux dans la formation et dans l'action, avec plusieurs niveaux d'intervention (curatif et préventif). Ces éléments ont donc été pris en compte dans l'élaboration du programme de prévention et du plan de formation.

L'administration n'est pas en capacité d'analyser des informations très diffuses en termes de risques psychosociaux. L'Université a donc choisi le moyen de l'intervention ciblée de personnels et de la mise en place d'un groupe de travail RPS pour décider des actions à mener.

La Vice-présidente du CA, présidente du CHSCT souligne que ce groupe de travail a précisément pour objet d'analyser la situation existante, par le biais de plusieurs responsables qui peuvent avoir eu à traiter des RPS. Il s'agit d'identifier les zones présentant des facteurs de risques et de les analyser en croisant les données si nécessaire (service de médecine de prévention, Pôle de gestion des personnels, PEP, secrétaire du CHSCT,...). C'est une façon de faire un état des lieux permettant de dégager ensuite des actions de prévention au vu de ces constats.

La représentante FERC-SUP-CGT se pose des questions sur les travailleurs isolés, les registres, les stagiaires et la BU. Pour les DATI, il a été noté dans les registres que des travailleurs sont isolés, notamment lors de la fermeture de la BU. Que faire en cas de problème ?

Le conseiller de prévention indique que la meilleure façon de répondre à la situation de travailleur isolé est d'améliorer l'organisation. Si ce n'est pas possible, il faut alors utiliser un appareil adapté, qui permet seulement de signaler un incident et non pas de le prévenir. Le mieux quand il y a plusieurs travailleurs isolés est de les faire se rencontrer régulièrement, toutes les heures ou toutes les deux heures, pour qu'elles puissent voir si elles vont bien.

La représentante FERC-SUP-CGT souhaite que la Direction expose ces solutions aux chefs de service concernés. Concernant les DATI, elle est surprise de devoir laisser une pièce d'identité pour en retirer un.

Le conseiller de prévention explique qu'il s'agit de faire penser à la personne à le ramener.

La représentante FERC-SUP-CGT demande si c'est l'individu qui va au poste, ou s'il y va avec une mission de son chef de service qui le mandate pour retirer un appareil. Comment se régulera la gestion des DATI ?

Le conseiller de prévention répond qu'un formulaire doit être rempli. Actuellement, les travailleurs isolés doivent s'inscrire dans un registre et, par exemple, téléphoner au PC sécurité à chaque demi-journée. Le dispositif des DATI vient améliorer ce système existant, mais le but est de ne pas avoir de travailleurs isolés.

La Vice-présidente du CA, présidente du CHSCT propose qu'un bilan soit fait après une expérimentation de ce dispositif.

La représentante FERC-SUP-CGT revient sur les DUERP qui ont été réalisés : est-ce le cas de Figeac et du SLG ?

Le conseiller de prévention indique que celui de Figeac est en cours de réalisation, car de nouveaux bâtiments viennent d'être livrés.

Au SLG, il n'y a pas d'assistant de prévention pour le moment. Un Document Unique existait et doit être mis à jour par le nouveau responsable de service.

Il précise que dès qu'il reçoit les versions définitives ou des mises à jour des Documents Uniques, il les met sur le site internet de l'Université. La partie du programme annuel concernant les risques sera établie en fonction de l'analyse de ces documents.

Aucune autre observation n'étant formulée, la vice-présidente du CA, présidente du CHSCT soumet ce point au vote.

Le bilan du programme annuel de prévention est adopté

2 : pour

7 : abstention

6- POINT DE SITUATION SUR L'IUT DE FIGEAC

La Vice-présidente du CA, présidente du CHSCT rappelle qu'un appel d'offres a été lancé suite à la demande du CHSCT. Deux cabinets ont répondu et ont été auditionnés le 23 novembre 2015, en présence du secrétaire du CHSCT.

Le directeur des ressources humaines précise que les offres présentées par les deux entreprises ont été analysées. Ces entreprises ont ensuite été auditionnées sur des compléments d'information. Il leur a été demandé de fournir une offre corrigée et un effort au niveau du prix de leurs prestations, sans revenir sur la nature de leur intervention. Leur réponse est attendue avant la fin de la semaine.

La procédure est très encadrée par le Code des Marchés publics. Le rétroplanning prévoit une notification du marché à l'une des deux entreprises au plus tard le 25 janvier 2016.

Les membres du CHSCT ont eu le cahier des charges.

Les dates de fermeture de l'IUT ont été transmises aux deux entreprises pour qu'elles puissent programmer leurs interventions en connaissance de cause.

Pour l'instant, l'une des deux entreprises semble plus professionnelle et plus expérimentée dans le domaine du diagnostic d'un état des lieux sur un environnement de travail.

D'autre part, il a été demandé à la psychologue du travail et à l'assistante sociale des personnels de se rendre sur le site de l'IUT de Figeac. Elles s'y sont rendues le 10 novembre 2015. Elles ont fait un retour anonymé des personnes qu'elles ont vues et ont confirmé l'attente des personnels que l'intervention puisse démarrer.

Le secrétaire du CHSCT apporte quelques éclaircissements. Un groupe de travail a été mis en place concernant cette intervention. Il ne s'agit pas d'une expertise dans le sens du CHSCT mais d'une intervention d'un conseiller missionné par l'Université, malgré le vote du CHSCT en 2014 qui souhaitait une expertise du CHSCT.

La représentante SGEN-CFDT pense que l'important est qu'il n'y ait pas de blocage quant à cette intervention, qui est nécessaire et doit démarrer rapidement. Au départ, les syndicats pensaient qu'il s'agirait d'une expertise CHSCT, avec un cabinet agréé et financé par l'employeur. Or, dans le cadre d'un CHSCT de la Fonction publique, ce n'est pas lui qui a la main sur cette expertise. Elle reconnaît néanmoins que la Direction a associé le CHSCT à cette démarche.

La représentante FERC-SUP-CGT estime que le 18 décembre 2014, c'est le principe d'une enquête qui avait été voté par le CHSCT, pas forcément d'une enquête CHSCT avec un document CERFA, une décision prise par le CHSCT, une inscription à l'ordre du jour, etc.

La réponse de la Direction a été de mettre en place un diagnostic des risques psychosociaux. La démarche est donc à l'entière responsabilité de la Direction.

La CGT considère que depuis le début, très peu de mesures ont été prises, malgré les circonstances, pour garantir les conditions de santé et de sécurité au travail des équipes de Figeac. Le DU aurait permis d'avoir une traçabilité collective des événements. La CGT dénonce donc son absence. La Direction prend le risque de lancer ce projet, mais la CGT ne s'y associe pas. Elle se réserve le droit de faire valoir les prérogatives du CHSCT. Il s'agira, à l'issue de ce diagnostic, de voir si des suites seront données, si ce qui est expertisé a du sens. Si ce n'est pas le cas, la CGT se réserve le droit de demander une enquête CHSCT.

Elle pense que c'était aussi la position de l'UNSA et de la CFDT, lors de la réunion précédente.

La Vice-présidente du CA, présidente du CHSCT déclare que la Direction n'a jamais eu comme intention de faire porter la moindre responsabilité au CHSCT. En CHSCT, il a été décidé qu'il était nécessaire de faire appel à quelqu'un d'extérieur pour poursuivre le diagnostic de la situation de Figeac. C'est ce que la Direction a fait, en associant le secrétaire du CHSCT.

Le directeur des ressources humaines rappelle que le CHSCT a été associé à plusieurs niveaux. Une première consultation avait réuni toutes les organisations syndicales sur un projet de consultation, avec un volet « état des lieux » et un volet « mise en œuvre de pistes d'amélioration ». Quatre ou cinq entreprises avaient répondu.

Au vu des réponses, les organisations syndicales avaient souhaité que soit lancé un marché officiel, dans le cadre des procédures prévues au code de marchés publics, et avec un cahier des charges modifié, ne comportant qu'un volet « diagnostic et état des lieux ». Le directeur des ressources humaines a alors repris, à la virgule près, le cahier des charges modifié qui lui avait été transmis par le secrétaire du CHSCT. C'est sur la base de ce cahier des charges qu'ont répondu les entreprises.

Certes, il ne s'agit pas d'une expertise, mais la Direction a travaillé en très étroite collaboration avec les organisations syndicales représentées au CHSCT.

À présent, l'objectif est d'aller vite pour répondre aux attentes des personnels de l'IUT de Figeac. Les offres définitives des entreprises seront connues dans moins d'une semaine. S'ensuivront un certain nombre de phases administratives avec, au plus tard, une notification fin janvier 2016.

Le secrétaire du CHSCT souhaite une clarification du fonctionnement du CHSCT par rapport à cette intervention. Il demande à participer comme observateur au processus de cette enquête, notamment avec des groupes de pilotage et de suivi. Il voudrait également que la restitution se fasse en même temps que pour la Direction. Concernant la protection des personnels par rapport à la direction de l'IUT, il souligne qu'il s'agit d'un point compliqué à surveiller.

La représentante FERC-SUP-CGT remarque que le cahier des charges dit que tout doit être relu et validé par le directeur de l'IUT.

Le secrétaire du CHSCT indique que cela a été modifié lors de l'entretien. Les négociations sont en cours.

Le directeur des ressources humaines confirme que dans le cadre d'un marché à procédure adaptée, il est possible d'adapter certaines modalités. Il a donc été convenu d'associer le secrétaire du CHSCT et d'organiser une restitution devant le CHSCT au moment où le diagnostic sera établi.

Le directeur des ressources humaines n'a pas le souvenir que dans le cahier des charges, il soit question d'une validation par le directeur de l'IUT.

Le plus important, c'est la mise en œuvre de pistes d'amélioration après l'établissement du diagnostic, au quotidien et de façon durable, pour les agents de l'IUT. C'est la raison pour laquelle, initialement, était inscrit un volet « mise en œuvre ».

Il cite l'article L.713-9 du Code de l'Éducation, qui stipule que le directeur d'un institut a autorité sur les personnels. Le Président de l'Université Toulouse - Jean Jaurès ne peut pas changer le Code de

l'Éducation. Le directeur de l'IUT, qui est élu par le conseil d'administration de l'IUT, dispose donc d'un certain nombre de prérogatives par rapport au personnel.

La représentante SGEN-CFDT explique que son inquiétude est liée au fait que les résultats soient préalablement validés par la direction de l'IUT, qui est partie prenante du problème, avant même d'être partagés avec le CHSCT. Si jamais les résultats mettaient en lumière une responsabilité de la direction, comment attendre d'une partie prenante au problème une pré-validation ?

L'important est que la situation soit enfin prise en compte et réglée. Le rôle du CHSCT lui permet de disposer d'un droit de regard, tant sur le diagnostic que sur la mise en œuvre ultérieure.

Le secrétaire du CHSCT se pose la question du risque pris par le CHSCT, puisqu'il est associé à cette démarche.

La représentante FERC-SUP-CGT considère que le CHSCT ne prend aucun risque puisque c'est une démarche de l'employeur.

Le conseiller de prévention fait observer que le CHSCT ne donne que des avis et qu'il ne prend jamais aucun risque.

7- EXAMEN DES REGISTRES SST

Le conseiller de prévention rapporte que sur le bâtiment 31, il existe deux catégories de fiches : les techniques de froid. Le problème technique de l'isolation de la grille du désenfumage va être traité. Un problème relationnel entre un étudiant et un enseignant a donné lieu à deux fiches le même jour.

La Vice-présidente du CA, présidente du CHSCT précise qu'elle a demandé au collègue concerné une rencontre en présence de la vice-présidente CFVU, à propos de ce problème avec une étudiante. Ce collègue s'est étonné de la traduction et de l'émoi de l'étudiante, car il ne pensait pas avoir un impact aussi fort. La Vice-présidente du CA, présidente du CHSCT pense que le contexte du département dans son ensemble a probablement causé une vulnérabilité plus aiguë. Il faut respecter les étudiants présents dans les conseils de départements et d'UFR, puisqu'ils s'engagent dans leur prise de parole et leur vote. Il faut donc mesurer les propos tenus pour éviter de générer une réaction aussi vive que celle qui a été exprimée dans le registre. L'étudiante a été adressée au SIMPPS et à la psychologue.

La directrice du Département DEMA a également fait remonter un registre faisant état de la situation de certains étudiants et personnels dans le contexte des attentats (novembre 2015 Paris), appelant une réponse de la part de la Présidence.

Le directeur général des services explique avoir réuni un groupe le 25 novembre avec le secrétaire du CHSCT suppléant en l'absence du secrétaire, la responsable du PEP, le médecin du SIMPPS, la RAF et l'assistante de prévention de l'UFR LLCE qui avait fait remonter l'observation du registre, le vice-président étudiant, le conseiller de prévention et le responsable sécurité défense. Deux actions seront mises en œuvre : une explication des mesures du plan Vigipirate auprès des UFR et un appui pour l'aide aux étudiants et aux personnels qui en auraient besoin par le SIMPPS et le PEP.

La Vice-présidente du CA, présidente du CHSCT signale une remontée de registre de l'ESPE site Croix-de-Pierre. C'est en cours d'instruction.

Le directeur des ressources humaines précise que le 13 novembre, la Direction a été informée, par la responsable administrative et financière, d'une altercation assez violente entre deux agents de l'ESPE

sur le site de Croix-de-Pierre. L'un des deux protagonistes a rédigé un témoignage écrit. Des éléments de contexte assez détaillés ont été transmis par la directrice des services de l'ESPE. Le témoignage de la RAF du site est attendu. Le témoignage écrit de l'autre personne concernée, qui est actuellement en arrêt de travail, n'est pas encore parvenu à la Direction. Lorsque tous ces éléments seront connus, la Direction instruira le dossier et jugera des suites à donner à cette affaire, y compris disciplinaires puisque des choses relativement graves se sont produites.

Le secrétaire du CHSCT explique que cette situation le touche puisqu'il connaît les deux personnes concernées, ainsi que le site. Il a consigné sur le registre la déposition de la personne ayant témoigné. Il signale que la situation sur le site est tendue et qu'il ne s'agit pas du seul cas de complication. Il pense donc qu'il serait utile d'explorer davantage les circonstances de cette agression et de remonter dans le temps pour analyser les relations qui existent dans ce site, notamment par rapport à l'ancien assistant de prévention qui s'est retiré de ses missions.

Le conseiller de prévention précise que ce retrait est dû à un changement de site.

La représentante FERC-SUP-CGT souligne que c'est le registre des dangers graves et imminents qui a été signé. Réglementairement, un CHSCT aurait dû être convoqué dans les 24 heures. Elle s'interroge aussi sur le fait que l'agent n'ait pas signé le registre de santé et de sécurité au travail à l'ESPE. Il ne faut pas réduire la question de ce qui s'est passé à un problème disciplinaire, même s'il y a peut-être des sanctions disciplinaires à prendre. Ce n'est en effet pas cela qui résoudra les nombreux problèmes qui se posent à l'ESPE en matière de conditions de travail.

Le conseiller de prévention réplique que ce n'était pas grave et imminent, puisque la personne qui l'a signalé, 10 jours après, n'était pas morte ni en danger.

La représentante FERC-SUP-CGT réplique que cette personne risque d'être exposée à la même situation en revenant sur son lieu de travail.

Le secrétaire du CHSCT indique qu'il y a eu obstruction pour faire le signalement sur le site. De plus, ce n'est pas parce que cette personne n'est pas là qu'elle n'est pas en danger grave et imminent. Pour l'avoir eue au téléphone, il peut témoigner que la situation psychologique de cette personne est très délicate, ce qui est aussi signalé par ses collègues. Cet agent ne comprend pas pourquoi cette agression a eu lieu alors qu'il s'entendait bien avec son collègue, d'autant qu'il appréciait de venir travailler sur son poste aux missions variées.

Le secrétaire du CHSCT propose donc qu'une enquête ait lieu concernant cette situation.

La représentante SGEN-CFDT est d'accord avec cette proposition, d'autant que ce n'est pas le premier dossier qui remonte de ce site où la situation relationnelle semble très tendue. Il faut donc prendre le temps d'analyser les causes, au-delà d'un simple différend entre deux personnes.

La Vice-présidente du CA, présidente du CHSCT met au vote la proposition des membres du CHSCT : « enquête suite au signalement de danger grave et imminent porté sur le registre le 24 novembre 2015 sur le site de l'ESPE de Croix-de-Pierre ».

Cette proposition est approuvée à l'unanimité

La Vice-présidente du CA, présidente du CHSCT indique, concernant l'UFR de psychologie, qu'une inquiétude lui a été communiquée concernant un poste d'enseignant-chercheur inscrit dans la campagne d'emplois, en lien avec la situation complexe du laboratoire de recherche.

Elle a reçu certains collègues ce matin (dont la personne qui a fait l'inscription sur le registre) et qui n'ont pas évoqué ce qui est inscrit sur le registre.

Elle explique qu'il y a plusieurs autres éléments dont le CHSCT ne dispose pas.

La représentante du SGEN-CFDT relaye une information qu'elle a reçue le matin même, demandant une instruction de dossier et l'audition des différentes parties par le CHSCT ou une commission.

La Vice-présidente du CA, présidente du CHSCT s'interroge, elle demande qui doit être auditionné. Elle interroge le CHSCT sur ce qu'il souhaite.

La représentante FERC-SUP-CGT répond que le CHST ne reçoit pas comme ça, qu'il instruit les dossiers.

Le secrétaire du CHSCT suppléant remarque que le CHSCT n'intervient pas de cette manière, d'autant qu'il manque des éléments pour comprendre ladite situation.

La Vice-présidente du CA, présidente du CHSCT demande à ce qu'on lui laisse du temps pour recueillir les informations.

La représentante FERC-SUP-CGT souligne que cette personne n'a pas accès au registre santé et sécurité en raison d'un manque d'assistant de prévention dans son service : le registre est dans le bureau de la responsable administrative. Le CHSCT avait d'ailleurs déjà alerté la DRH sur ce problème de localisation des registres et de limitation du nombre de registres. Le DRH n'en a pas tenu compte.

La Vice-présidente du CA, présidente du CHSCT n'a pas d'information supplémentaire à donner sur l'inscription dans le registre pour l'instant. Elle n'a pas reçu les deux personnes concernées. Elle a rencontré l'une d'elles sur un autre sujet.

Elle indique que des dates pour la visite du CHSCT sur le site ESPE Croix de Pierre seront bientôt proposées.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

Le secrétaire du CHSCT


Michel REZNIKOFF

La Vice-Présidente du Conseil d'Administration


Valérie VISA-ONDARÇUHU