

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

SEANCE DU 1^{er} MARS 2013

PRESENTS :

Représentants des personnels – titulaires :	Représentants des personnels – suppléants :
FSU	
Alet VALERO représenté par Anne-Marie MOULIS	
Cédric PRADINES	
Julie DELPECH représentée par Valérie LAFITTE	
SGEN-CFDT	
Philippe BLANC représenté par Marie-Laure TAJAN	Daniel MONS
Julien LABETAA	
FERC-SUP-CGT	
Valérie MORELL	Anne BOURGUIGNON
Yvan CHAUBET	Fabrice VEDERE
UNSA	
Daniel DOUYAU représenté par Christine BORDAS	

Représentants de l'administration :

V. VISA-ONDARÇUHU, Vice-Présidente du Conseil d'Administration, Présidente du CHSCT – A. BEGUE, Directrice des ressources humaines, DGS adjointe, responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines.

Experts et invités :

A. MIAOULIS, Directeur général des services – M. SAMAZAN, Conseiller de prévention-Ingénieur Hygiène et Sécurité – C. HIGOUNENC, Infirmière de prévention-Service Santé au Travail – A. KADDOURI, responsable du service des affaires juridiques et contentieuses

Secrétariat administratif du CHSCT:

M. MAYDIEU, responsable du pôle environnement professionnel-DRH

EXCUSÉS :

JM. SOULAT, médecin de prévention
P. DEBAECKER, représentant UNSA
F. VIITKAR, ISST

ORDRE DU JOUR

Suite de la séance du 15 février 2013

- 1- Situation à la DED
- 2- Point d'information sur le planning des magasiniers de la BUC
- 3- Election du secrétaire suppléant du CHSCT
- 4- Questions diverses

La Directrice des Ressources Humaines annonce le remplacement pour le syndicat SGEN-CFDT de Mme Eyrolles, suppléante par M. Mons

La vice-présidente du Conseil d'Administration ouvre la séance.

Elle annonce que la question du choix des représentants du CHSCT au Comité de pilotage sera mise à l'ordre du jour du prochain CHSCT. Elle précise qu'il s'agit d'un appel pour réfléchir aux représentants à proposer.

1. SITUATION A LA DED

La Directrice des Ressources Humaines rappelle le déroulé des événements au sein de ce service.

Le 17 septembre 2012, la responsable du service de la DED a adressé un mail à la directrice des ressources humaines et à la directrice de la DAR (Direction d'Appui à la Recherche), afin de les informer qu'elle était publiquement accusée de harcèlement par un de ses agents. Aucune plainte n'a cependant été déposée.

Le 26 septembre 2012, suite à un incident virulent entre la responsable du service et un autre de ses agents, le directeur général des services et la directrice des ressources humaines se sont rendus à la DED. Le directeur général des services a annoncé le lancement d'une enquête administrative.

Un rapport relatant les événements et son appréciation de la situation est demandé à la responsable du service. Un autre rapport est également demandé au premier agent, que la responsable de la DED avait considéré comme l'ayant accusée publiquement de harcèlement. L'agent impliqué dans l'incident du 26 septembre étant en arrêt maladie depuis cette date, l'enquête administrative s'est basée sur le dossier de reconnaissance d'accident du travail.

Au mois de novembre, le médecin de prévention a adressé un courrier à la directrice des ressources humaines pour indiquer que l'agent en arrêt maladie était prêt à reprendre le travail, mais que cela devait se faire sur un autre poste, dans un autre service. Cet agent a déposé à la direction des ressources humaines un dossier « enquête sur accident du travail ».

Au mois de décembre, monsieur X, accompagné de représentants syndicaux, a été reçu par la directrice des ressources humaines et par la responsable du pôle environnement professionnel. Il a manifesté sa volonté de reprendre le travail.

Quatre propositions de postes lui ont été faites par la directrice des ressources humaines :

- un poste à la gestion des salles ;
- un poste à la DAF ;
- un poste au secrétariat de laboratoires ;
- un poste au SCASC, suite à réussite à concours d'un des agents de ce service.

Le lendemain de cette réunion du 20 décembre, monsieur X a signifié à la directrice des ressources humaines qu'il acceptait le poste au SCASC.

La représentante de l'UNSA demande quel est le fond du problème, l'enquête administrative s'étant basée sur le dossier de reconnaissance d'accident du travail.

Le Directeur Général des Services explique qu'il a été mis au courant d'une altercation entre un chef de service et un agent. Il s'est donc rendu sur zone avec la directrice des ressources humaines, pour entendre la responsable de la DAR, la responsable du service et les personnels. Considérant que la part des choses devait être faite, il a demandé une enquête administrative pour connaître les raisons pour lesquelles cette altercation avait eu lieu.

Il précise qu'il a eu connaissance de l'analyse de l'enquête administrative lors de la semaine précédente, mais elle ne lui a rien appris de très probant. Il a donc demandé à ouvrir un complément à cette enquête administrative au regard de la DED et des écoles doctorales (ED), afin d'avoir une vision complète de l'organisation.

Soucieux de l'organisation de cette structure, le DGS et la VP CA ont alors organisé une réunion avec le vice-président du CS, la directrice de la DAR et les trois directrices d'écoles doctorales. Un

éclaircissement a été demandé sur la problématique scientifique et recherche, ainsi qu'une discussion entre le VP CS et les écoles doctorales, pour savoir le modèle qu'ils voulaient développer dans l'avenir et les inviter à avoir une position commune. En effet, les moyens doivent être mutualisés et non dispersés et les ED gagneraient à s'entendre sur la médiation générale et sur le plan fonctionnalité.

La vice-présidente du Conseil d'Administration ajoute que c'est la raison pour laquelle la réflexion sur l'organisation de la DED avait été mise en point à l'ordre du jour d'un Comité technique. C'est ce jour-là que la procédure de création du CHSCT a été lancée, le CT ayant refusé d'examiner ce point.

La représentante de l'UNSA demande s'il s'agit d'un problème d'organisation de service ou de charge de travail. Elle ignore s'il y a ou non une mutualisation entre les différentes ED et comment elles fonctionnent. Elle souhaite savoir si l'agent concerné avait un problème d'adaptation au poste, s'il avait été accompagné dans sa prise de poste, ou si c'était un problème d'incompatibilité d'humeur, afin de comprendre les origines de ce mal-être. La DED ayant déjà été le lieu de difficultés, il faut connaître le fond des choses pour pouvoir continuer à réfléchir.

Le Directeur Général des Services reconnaît en accord avec le VP CS, qu'il est nécessaire de rechercher un équilibre de travail et un terrain d'entente au sein des trois écoles doctorales ainsi que de connaître leur souhait d'organisation (missions, nom, ...). D'autre part, les alertes constituées par le harcèlement moral et par cette altercation doivent être étudiées via l'enquête administrative en cours.

Le représentant de la CGT demande si les 41 pièces, avec la chronologie et la liste des pièces, ont bien été transmises aux membres du CHSCT.

La pièce n° 16 reprend un mail envoyé le 9 novembre 2012 par la responsable de la DP BIATSS à Mr X sur sa boîte mail professionnelle : « *Bonjour Monsieur X, suite à notre entretien de ce jour et au regard des événements, le directeur général des services a demandé à la directrice des ressources humaines de diligenter une enquête administrative. Un rapport est demandé à tous les agents de la DED.* » Il souhaite savoir si ces rapports ont bien été demandés et demande que les membres du CHSCT puissent les consulter.

La Directrice des Ressources Humaines déclare que les rapports qu'elle a demandés et reçus sont uniquement ceux des trois personnes concernées.

Le représentant de la CGT rappelle qu'il ne fait que lire le mél adressé à M. X qui demande un rapport à tous les agents, mais il lui semble donc que cela n'a pas été le cas.

La Directrice des Ressources Humaines confirme qu'elle a demandé un rapport aux agents qui ont eu une altercation avec la chef de service.

Le Directeur Général des services confirme qu'il a bien demandé une enquête administrative.

Le représentant du SGEN-CFDT ne comprend pas comment cette altercation a pu ensuite se traduire par un accident du travail. Les chefs de service sont régulièrement confrontés à des situations difficiles, dans les périodes tendues. A l'inverse, certains agents sont très agressifs envers des chefs de service. Cependant, jusqu'à ce jour, cela ne s'était jamais traduit par un accident du travail.

La Directrice des Ressources Humaines remarque que cela n'a pas encore été qualifié comme accident du travail ; il s'agit d'une demande de reconnaissance d'accident du travail.

Le Directeur Général des Services indique que l'université n'a rien initié. Une demande de qualification d'accident du travail a été reçue. Elle a donc été transmise à la commission de réforme qui doit donner son avis sur la question.

L'infirmière de prévention rappelle la définition d'un accident de travail : c'est un accident réalisé de façon subite sur le lieu de travail et qui porte atteinte à la santé, non seulement physique mais également psychique, comme le stipule la jurisprudence suite aux événements chez FRANCE TELECOM. A partir du moment où un agent considère que, sur son lieu de travail, il a été porté atteinte à son intégrité, il peut donc faire une demande d'accident de travail. En cas de doute, seule la Commission de réforme peut décider si c'est imputable au service. Dans certaines structures, des altercations ont été reconnues par cette commission, après avis d'un expert.

Le représentant de la CGT précise que ce n'est pas une simple altercation qui est à l'origine de cette expertise pour accident de travail. Ce sont des faits répétés qui, au final, se sont traduits par une altercation.

Le représentant du SGEN-CFDT revient sur le calendrier des événements. L'agent concerné a été affecté à la DED au 1^{er} septembre et l'enquête administrative demandée le 26 septembre. Il est surpris par la rapidité avec laquelle est survenu ce problème, d'autant que cet agent a souhaité rejoindre la DED. Il demande si un entretien préalable a eu lieu entre la chef de service et cet agent avant la mutation, comme cela se fait souvent dans le cadre du mouvement interne. Il s'interroge pour savoir si l'agent savait où il « mettait les pieds », car il faut que cette question soit aussi abordée.

La représentante de l'UNSA déclare qu'outre les mails et la version des faits des agents, son syndicat a pris la peine d'aller discuter avec le chef de service, qui est également très mal. Elle estime qu'il faut aussi le prendre en compte, car sa situation psychologique est assez détériorée.

Le directeur général des services partage cette analyse. Il a également rencontré cette personne. Lorsque les choses ne sont pas très discriminantes, il faut faire attention à tout le monde.

Le secrétaire du CHSCT avoue avoir du mal à appréhender ce problème et sa rapide évolution, outre les problèmes d'organisation de service. Il aimerait avoir l'organigramme du service et le point de vue des agents de la DED, afin de savoir ce qu'ils ressentent quant à leur travail. Cela pourrait permettre de voir s'il y a des problèmes importants de comportements humains sur place, qui pourraient être parallèles au problème de service ou induits par celui-ci. Il considère ne pas avoir assez d'éléments. Pour lui, le travail d'enquête est très important et doit être mené pour permettre d'y voir clair et éviter que cela se reproduise, voire en faire un cas d'école pour d'autres risques psychosociaux. Il considère que ces risques peuvent à la fois relever de comportements humains mais aussi de la mise en application, parfois trop rapide, de réforme sans qu'un travail de fond puisse être mené avec l'ensemble des acteurs d'un service.

Le représentant de la CGT pense qu'il faut s'appuyer sur plusieurs éléments. Le premier est la pièce n° 2 du dossier transmis aux membres du CHSCT, à savoir le certificat médical du docteur Y, dont le deuxième paragraphe lui semble relativement clair. Cela permet peut-être de comprendre le déroulé et l'aboutissement à la demande de reconnaissance en accident de travail.

La médecine du travail a peut-être entendu parler d'autres problèmes dans ce service. Le cas échéant, il faudrait savoir ce qu'elle a fait.

Enfin, dans la mesure où la première enquête administrative n'est pas satisfaisante et n'apporte pas de réponse, il serait intéressant que les membres du CHSCT puissent avoir accès aux documents faits par les agents, afin d'essayer de comprendre un peu mieux les choses et la vision des uns et des autres.

Le directeur général des services répond que l'enquête administrative n'est pas divulgable, juridiquement. Les éléments nominatifs transmis relèvent du secret professionnel, au même titre que les dossiers des agents.

L'infirmière de prévention confirme qu'elle ne pourra pas parler précisément des situations, en raison du secret médical. Si jamais ce dossier était reconnu en accident du travail, le secret serait partiellement levé. Le seul élément transmissible est le courrier qui a été fait par rapport au poste de travail de l'agent concerné et dont vous avez eu connaissance.

Le représentant de la CGT comprend mais souhaite savoir ce qu'a fait et préconisé la médecine du travail auprès de la direction, pour les éventuels autres problèmes rapportés par des agents de ce service.

L'infirmière de prévention répète que ce qui a été fait est le courrier adressé à la direction par rapport au poste de l'agent.

Le représentant de la CGT demande si d'autres agents (sans savoir leurs noms) se sont adressés à la médecine préventive.

L'infirmière de prévention rappelle qu'elle ne peut pas le dire.

Le représentant de la CGT déclare que son syndicat sait que des personnes ont consulté la médecine préventive pour des problèmes à la DED. Il demande s'il y a eu ou non une action de la part de la médecine du travail envers la direction.

L'infirmière de prévention refuse d'en parler et dit que ce sont des indications qu'elle n'a pas. Ce que le représentant de la CGT vient d'énoncer lui a déjà été rapporté, mais tout n'est pas avéré, notamment concernant une éventuelle problématique à la DED. Elle précise qu'il y a des consultations spontanées et des consultations systématiques. Le nombre d'agents venus en consultation spontanée par rapport à ce problème est limité.

Le représentant de la CGT demande si la médecine du travail a connaissance de problèmes de mal-être au travail à la DED.

De mémoire, **l'infirmière de prévention** pense que cela a été le cas à cette occasion uniquement, pas auparavant.

Le représentant de la CGT demande à ce que cela soit bien noté dans le procès-verbal.

L'infirmière de prévention demande également à ce que soit noté, qu'elle intervient en faisant simplement appel à sa mémoire, puisqu'elle n'a pas le dossier.

Le représentant de la CGT lui demande de vérifier cette information, à savoir si la médecine du travail a connaissance de problèmes de mal-être au travail qui auraient été rapportés par des agents de la DED, quel que soit le type d'entretiens.

L'infirmière de prévention indique qu'elle devra voir avec le médecin si cette information peut être légalement communiquée.

Le représentant de la CGT émet l'hypothèse d'un cas où plusieurs agents viendraient consulter la médecine du travail pour lui faire part d'un mal-être au travail dans un même service. Dans ces circonstances, que doit-elle faire ?

L'infirmière de prévention répond que de façon générale, la médecine de travail a un lien avec l'administration, que le médecin informe en tant que conseiller de l'administration, soit par écrit, soit par oral. Elle précise que cela est déjà arrivé.

Le représentant de la CGT demande à l'administration si elle a déjà été saisie par la médecine préventive d'un problème à la DED.

La directrice des ressources humaines déclare qu'il n'y a pas eu d'échanges avec la médecine de prévention relatifs à des agents de la DED.

Le secrétaire du CHSCT a l'impression d'un jeu de rôle qui ne va mener le CHSCT nulle part. Il s'agit de préserver la santé des agents. C'est le début du travail du CHSCT et le début d'une collaboration entre services, notamment la médecine préventive. Il faut mettre en place ces collaborations et établir clairement les modes de fonctionnement dans ces cas-là, afin de savoir qui est informé de quoi et à quel moment.

Réglementairement, le CHSCT est aussi un interlocuteur du médecin de prévention, dans certains cas. Le médecin de prévention doit avertir l'administration puis, dans certains cas, il serait bien qu'il informe également le CHSCT, par l'intermédiaire de son secrétaire. Cela permettrait de mettre en place la politique de prévention de l'établissement et de faire en sorte que cela se passe bien.

Concernant le cas dont il est question, il estime que certains éléments d'information manquent au CHSCT. Il s'interroge si des agents de la DED ont soumis des problèmes de souffrance au travail à la médecine de prévention, au pôle environnement professionnel, à la direction ? Il faudrait travailler dans un esprit de collaboration plutôt que dans un climat de suspicion pour déterminer vraiment où est le problème à la DED, puisque problème il y a, de manière à prévenir d'autres soucis à venir.

La représentante de l'UNSA rejoint l'avis du secrétaire du CHSCT sur les collaborations nécessaires et le besoin d'informations supplémentaires. Cela fait ressortir d'autres questions, peut-être davantage liées au CT et à la CPE.

Elle insiste sur la notion d'organisation de service, qui peut parfois créer des tensions très fortes. Elle propose la mise en place d'un accompagnement spécifique lors du mouvement interne et une rencontre systématique avec le chef de service, pour bien cerner la fiche de poste et ses contraintes. Elle rappelle que l'UFR de psychologie a été en souffrance pendant plusieurs années, avant qu'un travail de longue haleine ne parvienne à mettre en place une nouvelle organisation présentée et validée au CT, qui nécessitera un bilan.

Concernant la DED, une mesure conservatoire a été prise, c'est-à-dire de proposer plusieurs choix à l'agent pour rejoindre d'autres services, elle souligne que c'est une bonne chose car nous pourrions ne pas avoir cette possibilité. Elle suppose que l'agent est beaucoup plus à l'aise dans le nouveau poste qu'il a ainsi pu choisir.

Elle souhaite plus de vigilance lors du mouvement interne sur les postes demandés et considère qu'il faut avoir une réflexion globale sur l'organisation interne des services quand il y a un problème.

Le secrétaire du CHSCT complète les propos de la représentante de l'UNSA en soulignant qu'il est assez difficile de prendre un poste au 1^{er} septembre, en plein milieu des inscriptions, au sein d'une composante pédagogique telle que la DED. Parfois, il faut former les agents nouvellement nommés, tout en veillant à ce que les inscriptions se passent au mieux. De plus, il y a la clôture de l'année universitaire précédente, avec les jurys de diplômes, les masters, etc. C'est donc une période assez critique qui nécessite un bon accompagnement des agents et il note que peut être les comportements humains (qu'il pose comme une supposition) à cette période là, n'ont pas aidés.

Il pense que l'administration a des choses à faire dans l'accompagnement à cette période-là car ce n'est pas évident.

La représentante de l'UNSA précise que la DED est un service où il y a peu d'agents et que si on demande aux personnels en poste d'aider le nouvel agent cela monte rapidement en charge de travail et crée une tension assez forte en raison de la présence des étudiants, des dossiers à gérer, etc. Pour quatre écoles doctorales, il y a un chef de service et quatre agents.

Elle explique que cela est plus facile à répartir dans les composantes pédagogiques où les personnels sont plus nombreux.

Le représentant de la CGT estime que le CHSCT est en train de glisser sur le sujet. Il remarque que l'organisation de l'université fait qu'un agent nouveau, qui bouge avec le mouvement interne, arrive au moment des inscriptions. Il faut qu'assez rapidement, il soit efficace dans son nouveau poste. Cependant, cela n'empêche pas d'accompagner l'agent et de lui proposer de la formation, ce qui est le rôle de l'administration, du chef de service et de l'employeur. Il s'agit de proposer les formations adéquates pour permettre à l'agent de travailler dans de bonnes conditions. D'ailleurs, la personne qui a remplacé monsieur X à la DED a suivi une formation à Bordeaux. Peut-être que cette formation n'avait pas eu lieu à la rentrée 2012, pour permettre une bonne adéquation entre l'agent et la fonction. La question importante est donc de savoir s'il y a eu de la formation, et laquelle, pour permettre à M. X d'entrer dans ce nouveau travail dans de bonnes conditions.

Le représentant de la CGT demande si on a permis à l'agent d'assumer sa tâche, ses fonctions, et s'il était en capacité de le faire. Lorsque l'administration a accédé à sa demande de mutation, a-t-elle pris en compte le besoin d'une éventuelle formation pour tel ou tel logiciel ? D'autre part, l'agent concerné est un travailleur handicapé. A ce titre, l'administration doit avoir une attention toute particulière. Cela a-t-il été pris en compte ?

Par rapport à cet agent, **la Directrice des Ressources Humaines** souligne qu'au moment du mouvement interne, M. X était extrêmement motivé pour regagner le poste à la DED. En revanche, au niveau de la DED, il y avait une certaine appréhension, au départ de l'agent que la personne actuellement en congé maladie a remplacé. A chaque fois qu'un agent vient la voir dans le cadre du mouvement interne, la DRH lui suggère vivement d'aller s'adresser au chef de service qui va l'accueillir. Dans le cas dont il est question, elle ignore si cela a été fait, mais elle peut témoigner de la motivation de la personne.

Concernant l'accompagnement après la prise de poste, au niveau de la direction des ressources humaines et du pôle gestion des compétences, les chefs de service ont l'habitude de s'adresser à la responsable de ce pôle pour la mise en œuvre de toutes les formations nécessaires au niveau des agents qui arrivent sur le poste et qui n'ont pas de compétences techniques particulières pour ce poste-là. Cependant, avec la création du pôle environnement professionnel, dès la rentrée prochaine, c'est ce pôle qui assurera un suivi plus individualisé des agents arrivant dans un poste un peu nouveau pour eux ou ressentant le besoin d'un accompagnement individuel.

Le Directeur Général des Services estime que pour remédier à ces situations, il vaut mieux des actes. Il faudrait systématiser et rendre obligatoire le fait que quand on sollicite un poste, il y ait un entretien avec le chef de service, de manière à envisager la charge du poste, ce que c'est, ce qu'il y a comme type de problèmes. Cela permettrait aussi de commencer à voir l'adéquation, puisque la personne pourrait ainsi voir ce qu'il y a véritablement derrière le poste.

Deuxièmement, à l'entrée de l'agent sur son nouveau poste, il faudrait s'assurer par un message au chef de service que la prise de poste a bien fait l'objet d'un entretien, notamment en termes de prise de fonction, pour voir s'il y a nécessité de formation, d'adaptation ou autres.

Le secrétaire du CHSCT précise qu'il y a deux aspects différents dans le problème : l'adaptation de la personne au poste, qui nécessite une formation, et l'accueil que peut faire un service, une composante pédagogique, en période de rentrée. Il avoue avoir lui-même eu des comportements « peu glorieux » avec ses collègues, dans ces périodes-là, en raison des tensions induites par la charge de travail. Il considère donc comme très important l'accompagnement des nouveaux personnels. Quant à la formation et aux réunions préparatoires, elles se font avant la rentrée, ce qui pose un problème de calendrier puisque l'affectation se fait au 1^{er} septembre. De plus, certains services ont plus d'effectifs que d'autres pour accompagner les arrivants, et les personnes ont plus ou moins le sens de la médiation.

Il rappelle que selon lui, il manque quelque chose pour palier le décalage entre les activités de la rentrée et l'arrivée d'un nouveau personnel au 1^{er} septembre (ex : participer aux réunions préparatoires de fin d'année, suivre des formations avant la prise de poste, etc.).

D'après ce que sait la **représentante de l'UNSA**, il y a eu un entretien téléphonique avec la responsable de service, durant lequel des formations ont été proposées à l'agent. Cependant, la difficulté vient du fait qu'elles ont lieu avant le 1^{er} septembre. Les inscriptions commencent dès début septembre. Aucune formation « Apogée » ne peut être organisée sur cette période, puisque les collègues de l'informatique et de la scolarité centrale doivent faire face aux chaînes d'inscription. C'est pour cela que ces formations sont concentrées fin août. Pour des raisons qui lui sont propres, l'agent en question n'a pas pu suivre ces formations. D'autres formations interviennent plus tard, en octobre ou novembre.

C'est donc la composante qui va accompagner, mettre en place un dispositif de tutorat, de façon plus ou moins opportune pour les nouveaux collègues affectés sur des postes de scolarité. Or, cela n'est pas inscrit sur la fiche de poste. Cela se fait sur la base du bénévolat. Les chefs de service doivent prévoir cette organisation. Lorsque la composante est plus fournie, avec des chefs de département, les choses sont plus aisées qu'à la DED où il y a peu d'effectifs.

La représentante de la CGT pense que les différents propos tenus sont à peu près justes. On peut supposer qu'il y a des problèmes d'organisation de service ou de formation, que du tutorat aurait dû être réalisé, etc. Cependant, ce que demande la CGT, qui a été saisie par cet agent, c'est qu'une enquête CHSCT soit diligentée pour voir si toutes ces suppositions sont vérifiées.

Toutefois, il ne faut pas oublier, comme cela a été rappelé dans l'historique présenté par la direction, qu'un agent a fait un courrier auprès de la direction pour dénoncer les agissements de la responsable du service. Il n'y a donc pas un mais des agents qui ont signalé des dysfonctionnements dans ce service auprès de la présidence et, sans doute, auprès de la médecine préventive.

Les mandatés du CHSCT ne doivent pas perdre de vue l'ensemble du dossier. Ce n'est pas une personne qui a failli, que ce soit un chef de service ou un agent, mais une organisation. Il faut donc observer et analyser cette organisation du travail, afin de voir ce qui a fait qu'un agent s'est senti en difficulté au point qu'il a dû quitter son lieu de travail et aller consulter son médecin traitant.

Sans dévoiler le contenu des courriers envoyés, la représentante de la CGT lit un extrait du certificat médical du médecin qu'est allé voir l'agent à l'issue de l'altercation : *« Ce patient est manifestement en état de choc psychologique avec anxiété, tension interne, sentiment de panique et d'impasse absolue, lié à des tensions relationnelles extrêmes qui ont atteint un paroxysme ce matin quand il aurait été, à ses dires, empêché de quitter son bureau par sa responsable, et dans un climat de faits répétitifs ayant des conséquences péjoratives sur son travail depuis plusieurs jours. »* Elle déclare qu'il ne s'agit pas là de suppositions mais d'un certificat du médecin. Il lui semble qu'il y a assez d'éléments pour se pencher sur ce dossier, qui n'est pas celui d'un agent seulement mais d'un service entier.

Le responsable de la CGT rejoint ce qui vient d'être dit et prend note de ce qui a été indiqué quant au rôle du pôle environnement professionnel sur les actions à venir. Toutefois, le sujet dont il est question ne concerne pas ces actions futures mais ce qui s'est passé avant. Une enquête du CHSCT lui semble indispensable, des questions demeurant en suspens malgré les documents fournis.

Concernant la formation, il précise que ce n'est en aucun cas de la responsabilité de l'agent.

D'autre part, un agent a fait un courrier parlant de *« harcèlement sans relâche »*, en date du 14 septembre, et la CGT a averti l'administration le 28 septembre : *« Monsieur X vit, depuis plusieurs semaines, une situation de tensions répétées sur son lieu de travail »*. Il considère que beaucoup de temps est passé avant la demande d'enquête administrative, quant à elle, qui date du 9 novembre. Si les éléments de cette enquête ne peuvent être communiqués au CHSCT, ce dernier doit lui-même diligenter une enquête pour comprendre ce qui s'est passé, afin de définir une cause et non pas un coupable.

Le Directeur Général des Services ne sait pas si le Code pénal autorise de faire état à ce point, en collectif, de situations de harcèlement moral ou d'arrêt maladie, etc. En effet, des éléments d'un certificat médical, par exemple, peuvent concerner une personne en particulier, et il faut faire attention. De même, parler de harcèlement moral peut créer de la suspicion. La notion de harcèlement moral est encadrée par la loi. Or, le procureur de la République n'a pas été saisi. Il n'y a

eu aucune demande claire et nette d'enquête quant à du harcèlement moral. Cela pose une question.

Par rapport à l'enquête administrative, le Code pénal ne permet pas de la mettre à disposition. De même, la médecine du travail ou de prévention a aussi des difficultés au regard du Code pénal. Cela pose la problématique du droit par rapport aux enquêtes.

Le représentant de la CGT rappelle qu'en début de séance, la directrice des ressources humaines a fait état d'un agent qui a prévenu l'administration le 14 septembre, en employant le terme de « harcèlement ».

La Directrice des Ressources Humaines répète que le chef de service a adressé à la DRH et à la responsable de la DAR un mail pour informer qu'elle était accusée publiquement de harcèlement par un de ses agents.

Le représentant de la CGT remarque que ce n'est pas lui qui a cité le premier le mot « harcèlement ». La personne dont il est question a envoyé un mail aux directrices des ED CLESCO, ALPHA, TESC, la directrice de la DAR, le vice-président du CS, où elle fait état de « *harcèlement sans relâche* ».

Au point de vue pénal, c'est au procureur de statuer sur le harcèlement. Cependant, l'administration a été au courant de cela le 14 septembre. Le 28 septembre, la CGT l'a informée du cas de monsieur X. Or, les demandes d'enquête ne commencent que plus d'un mois après et, de plus, les rapports ne sont pas consultables. C'est pour cette raison qu'il est demandé que soit diligentée une enquête dans le cadre du CHSCT.

Le Directeur Général des Services répète que le secret professionnel est imposé par le Code pénal. En outre, jusqu'à preuve du contraire, la qualification d'harcèlement moral est appréciée par le juge, pas par des mails.

Le représentant de la CGT réplique qu'il n'a pas parlé de harcèlement moral.

La vice-présidente du Conseil d'Administration souhaite revenir sur la demande d'enquête qui a été formulée. Elle rappelle que cette question des enquêtes a déjà amené des discussions au moment de l'élaboration du règlement intérieur, pour déterminer le périmètre qui leur est dévolu, les prérogatives, etc. Elle précise avoir invité la responsable des affaires juridiques, à se joindre aux membres du CHSCT pour faire état du point de vue juridique sur cette notion d'enquête.

Le représentant de la CGT indique que l'article 6 du règlement intérieur est clair à ce sujet : un expert doit être convoqué 5 jours avant la réunion.

Le directeur général des services explique qu'il a été demandé à la responsable des affaires juridiques d'établir une note et d'apporter un éclairage juridique sur la question des enquêtes en relation avec les services du MESR. Il estime donc que la question est simple : si du fait de l'article 6, la demande d'enquête ne peut être entendue, elle peut être reportée.

Le conseiller de prévention (IHS) est rassuré par les propos qu'il entend, puisqu'un problème qui a été détecté est pris en compte. Il a été pris en compte très rapidement par la direction, bien que ce genre de problème ne soit pas simple à régler ni à analyser. Le vocabulaire employé était parfait : recherche de cause, pas de coupable. Il ne faut donc peut-être pas parler d'enquête mais de recherche de cause.

Le représentant de la CGT n'est pas d'accord sur ce point et préfère l'emploi du terme « enquête ».

Le conseiller de prévention (IHS) estime que ce terme est, en général, associé à une recherche de culpabilité.

Le représentant de la CGT dit qu'il faut reprendre la loi, les textes et le règlement intérieur. Le cadre est celui du CHSCT. Une enquête, au sein d'un CHSCT, a un sens clairement défini.

Le conseiller de prévention (IHS) le concède, mais étant donné l'impact de ce mot sur les services et les gens, il est préférable de parler de recherche de cause, de détermination de faits en général. L'esprit du CHSCT et de la prévention, c'est de rassurer. De même, il reconnaît le droit à chacun d'employer des termes très forts comme « harcèlement » mais appelle à la prudence face à la qualification légale.

Le représentant de la CGT rappelle qu'il a simplement lu le mail d'un agent de la DED faisant état de « harcèlement » et que la CGT n'a parlé que de souffrance au travail, demandant une enquête pour en trouver la cause et non pas un coupable.

Le conseiller de prévention (IHS) a entendu des analyses qui lui paraissent très bien, à vérifier et à approfondir, de la part du secrétaire du CHSCT, parlant de surcharge de travail ponctuelle, de réactions, de comportements humains, de manque de formation. C'est sur ces points qu'il faut travailler. Il est important d'être positif dans la démarche et de noter que tout le monde va dans le bon sens. Cependant, il faut être prudent et peut-être nommer un nombre de personnes réduit pour s'occuper de ce problème, afin de ne pas effrayer les gens.

La vice-présidente du Conseil d'Administration a bien entendu la remarque faite par la CGT sur la convocation d'un expert.

La représentante de la CGT veut bien ne pas utiliser de mots qui font peur, mais depuis le début de la discussion, les membres du CHSCT n'arrivent pas à mutualiser les informations qui sont données de part et d'autre. Le CHSCT ne regroupe pas un grand nombre de gens : soit il est décidé d'agir collectivement via une enquête du CHSCT, soit il n'y a pas moyen de travailler ensemble, ce qui poserait les bases différemment et ne serait sans doute pas une bonne chose. Il n'est plus possible d'avancer sur ce sujet à cause d'un manque d'information dans un cadre légal.

La vice-présidente du Conseil d'Administration revient sur la convocation de la responsable des affaires juridiques en tant qu'expert. Dans l'article 6, il est dit que la convocation doit être lancée par le Président du Comité au moins 5 jours avant l'ouverture de la séance. Elle a été convoquée, mais le courrier n'a pas été transmis au CHSCT. Il est donc demandé aux membres du CHSCT s'ils sont d'accord pour que la responsable des affaires juridiques puisse participer à la séance en tant qu'expert pour exprimer la position juridique sur cette question de l'enquête.

Le représentant de la CGT précise qu'il s'agit d'une position de principe et ne souhaite pas empêcher la responsable des affaires juridiques de venir apporter son éclairage au CHSCT. Cependant, il souligne qu'à ce jour, ce qui régit le CHSCT, ses réunions et ses décisions, ce sont la loi et le règlement intérieur. C'est cela qui lui permet de prendre des décisions au cours des séances. Dans la mesure où rien ne remet en cause officiellement le règlement intérieur qui a été adopté, c'est lui qui fait foi. La responsable des affaires juridiques peut donc venir, mais quoi qu'elle dise, la règle sera le règlement intérieur adopté ce CHSCT.

Le représentant du SGEN-CFDT remarque que le CHSCT, dès la première séance qui a suivi l'adoption de son règlement intérieur, a dérogé à son article 18. En effet, si lors d'une réunion du Comité, les points à l'ordre du jour ne peuvent être épuisés, une nouvelle réunion doit être convoquée dans les 8 jours. Or, le dernier CHSCT a eu lieu le 15 février. Il craint que, de nouveau, le règlement intérieur ne soit pas strictement appliqué.

La vice-présidente du Conseil d'Administration désire donc soumettre au vote le point concernant l'intervention de madame KADDOURI.

Le représentant de la CGT rappelle que si le CHSCT n'a pas pu se réunir dans les 8 jours, c'est en raison des agendas chargés des membres de l'administration. Il avait donc été convenu que la réunion suivante aurait lieu le 1^{er} mars.

La vice-présidente du Conseil d'Administration concède qu'il peut y avoir des aléas de cet ordre, empêchant le CHSCT de se réunir dans les temps, tout comme il peut y avoir des aléas qui font que le délai de 5 jours n'a pas été respecté pour informer de la présence d'une experte.

Le représentant de la CGT refuse ce nouveau manquement au règlement intérieur, qui devrait désormais être strictement appliqué.

Le représentant du SGEN-CFDT propose que le CHSCT se prononce via un vote sur la demande d'enquête formulée par la CGT, même sans la venue de la responsable des affaires juridiques.

La vice-présidente du Conseil d'Administration préfère pouvoir discuter préalablement de cette question de l'enquête, qui a déjà été débattue lors de l'élaboration du règlement intérieur. C'est pourquoi elle propose que le CHSCT vote pour accepter ou non que la responsable des affaires juridiques puisse participer à la séance en tant qu'expert. Elle a bien été convoquée 5 jours auparavant, mais les membres du CHSCT n'en ont été informés par mail que la veille, suite à une demande du représentant de la CGT.

Il est accepté par une majorité des membres que la responsable des affaires juridiques soit présente. La vice-présidente l'accueille.

La responsable des affaires juridiques indique avoir été sollicitée pour faire une étude sur le domaine du droit d'enquête du CHSCT.

Il ressort de l'ensemble de la réglementation relative au droit d'enquête (décret de 1982 et circulaire de 2011) que ce droit d'enquête est limité aux cas d'accident de travail, d'accident de service, de maladie professionnelle ou à caractère professionnel. Cette conclusion vient du fait que les missions du CHSCT sont énoncées par la loi 84-16, qui dispose que « *les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ont pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'amélioration des conditions de travail, et de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières* ».

L'ensemble des obligations de l'administration en matière d'hygiène et de sécurité, et des compétences du CHSCT, sont énoncées dans le décret 82-453 du 28 mai 1982, qui prévoit notamment un droit d'enquête pour le CHSCT. Ce décret, dans son article 53, énonce que « *le CHSCT procède, dans le cadre de sa mission d'enquête en matière d'accident de travail, d'accident de service, de maladie professionnelle ou à caractère professionnel, à une enquête à l'occasion de chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel, au sens des alinéas 3 et 4 de l'article 6* ».

Ainsi, ce décret prévoit deux choses :

- il fixe le cadre dans lequel le CHSCT peut exercer ce droit d'enquête, dans le cadre de sa mission prévue en matière d'accident de travail, de service, de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
- il prévoit une obligation d'enquête du CHSCT lorsque ces accidents de travail, de service, ces maladies professionnelles ou à caractère professionnel remplissent les conditions des alinéas 3 et 4 de l'article 6 du même décret. Ces cas sont les cas d'accident de service grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave, ayant entraîné la mort d'un homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, ainsi que les cas d'accident de service ou de travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans des fonctions similaires.

Ainsi, ce décret prévoit les cas dans lesquels le CHSCT a un droit d'enquête (accident de service ou de travail ou maladie professionnelle ou à caractère professionnel) et les cas dans lesquels le CHSCT a une obligation d'enquête (accident de service ou de travail ou maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère de gravité important ou répété).

Cette interprétation est confirmée par la circulaire du 9 août 2011, qui a pour objet de donner des précisions sur la manière dont la mise en œuvre des dispositions du décret doit s'effectuer. Cette circulaire traite le droit d'enquête du CHSCT en trois temps :

- dans un premier temps, elle rappelle le cadre du droit d'enquête du CHSCT, en énonçant que « le décret ouvre le droit, pour le CHSCT, de réaliser des enquêtes sur les accidents de service, de travail et les maladies professionnelles ou à caractère professionnel » ;
- dans un deuxième temps, elle prévoit les cas où le CHSCT a une obligation d'enquête, à savoir les cas d'accidents graves et/ou répétés (alinéas 3 et 4 de l'article 6 du décret) ;
- dans un troisième temps, la circulaire prévoit les modalités dans lesquelles est décidée la réalisation d'une enquête dans les cas non obligatoires, à savoir ceux qui ne remplissent pas les conditions de répétitivité ou de gravité qui impliquent une obligation d'enquête pour le CHSCT. Cependant, ces cas non obligatoires doivent rester dans le cadre défini par le décret de 1982 à savoir : les maladies professionnelles ou à caractère professionnel et les accidents de service ou de travail.

Le représentant de la CGT demande des précisions quant aux enquêtes obligatoires et aux enquêtes non obligatoires.

La responsable des affaires juridiques répond que les enquêtes obligatoires comme les enquêtes non obligatoires sont limitées dans le cadre des accidents de service, de travail, des maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Celles qui sont obligatoires sont celles qui présentent un caractère de gravité important ou de répétitivité et celles non obligatoires ce sont les autres.

Le secrétaire du CHSCT n'est pas très satisfait de revivre des choses qu'il a vécues lors de l'élaboration du règlement intérieur, avec des suspicions d'entrave des uns et des autres. Or, le CHSCT est là pour faire de la prévention et travailler en collaboration. La demande faite par la CGT est d'étudier un problème réel qui existe et qui entre légitimement dans les attributions du CHSCT, dont la mission est de faire de la prévention. Pour pouvoir faire de la prévention il faut savoir où et pourquoi cela ne va pas.

Tout comme le conseiller de prévention, il estime que le mot « enquête » est fort et que les gens le ressentent souvent comme la détermination de coupables ou de responsables. Or, le CHSCT n'est pas du tout dans cet objectif-là. Ses objectifs sont la prévention, d'éviter des accidents de travail ou que des gens soient mal sur leur poste de travail, ce qui nécessite une collaboration et une certaine confiance de la part de tous ses membres.

Dans le cas de la DED, il faut que les services centraux, le CHSCT, la médecine de prévention, le conseiller de prévention travaillent de concert pour étudier le problème et voir, sous tous les angles, ce qui ne va pas, afin de développer la prévention sur des postes de travail de ce type.

Le secrétaire du CHSCT ne s'opposerait pas à une évolution du règlement intérieur, suite à un travail commun des quatre organisations syndicales et de la direction, de façon à permettre au CHSCT de faire son travail et de cadrer éventuellement les choses pour rassurer les uns et les autres. Il répète que l'objectif premier du CHSCT est d'éviter à des gens d'avoir des problèmes de santé sur leur lieu de travail.

Il ne s'agit pas ici de déterminer des responsables ou des coupables, mais bien de savoir et comprendre quels sont les problèmes, de façon à éviter qu'ils se reproduisent et ainsi à aider l'administration à trouver des solutions, ce qui améliorera sans doute les choses dans beaucoup de services, à l'avenir.

Il souhaite que tout le monde travaille dans le sens de la prévention, en pensant aux personnes qui subissent et qui sont mal actuellement. L'article du règlement intérieur qui traite des enquêtes peut être un sujet de discussion mais cela ne lui semble pas pertinent maintenant.

La vice-présidente du Conseil d'Administration souhaite répondre au « pas maintenant » ; c'est précisément parce qu'une demande d'enquête a été formulée que ce point méritait des éclaircissements, notamment sur le plan des textes.

Le secrétaire du CHSCT répond que le CHSCT a des missions et s'il n'est pas possible de les réaliser, ils saisiront l'inspecteur du travail. Il souhaite travailler avec l'administration pour résoudre des problèmes et pas pour mener une enquête administrative ou une « enquête de police ». Il souhaite une réelle collaboration et rappelle que l'administration fait partie des personnes qui mènent l'enquête (médecin de prévention, président, etc). Il propose que cela puisse ne pas s'appeler « enquête » mais « groupe de travail » mais il souhaite vivement que ce travail soit fait ensemble.

Le représentant de la CGT est tout à fait d'accord avec les propos du secrétaire du CHSCT. Il dit qu'on pourrait penser que l'administration n'a pas envie de cette enquête, alors qu'il cherche simplement à trouver la cause d'un problème et non pas un coupable. Dans le cadre du CHSCT, cela se fait en interne. Il considère que dans les propos de la responsable des affaires juridiques, rien ne semble empêcher le CHSCT de faire cette enquête.

La vice-présidente du Conseil d'Administration souligne que les cas, qu'ils soient ou non obligatoires, doivent se faire dans un périmètre particulier : les accidents de travail, de service, les maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Le représentant de la CGT estime que le règlement intérieur est ce qu'il est et qu'il faut faire avec.

La représentante de l'UNSA demande s'il faut faire confiance à l'administration pour mener à bien cette réflexion et apporter au CHSCT, dans un délai assez bref, des réponses au problème posé, ou s'il faut diligenter une enquête du CHSCT. Pour sa part, elle reconnaît que des choses ont déjà été faites : un autre poste a été proposé à l'agent concerné. Elle serait donc assez favorable au fait de laisser l'administration mener sa réflexion et nous proposer des solutions.

Par ailleurs, elle indique ne pas bien comprendre la position du secrétaire du CHSCT, veut-il un mixte entre enquête menée par le CHSCT et le travail mené par l'administration ?

Elle souligne qu'il y a des responsables, des directeurs et estime qu'on prend le risque qu'à chaque fois qu'il y aura une altercation entre agents et chefs de service, le CHSCT soit saisi et une enquête diligentée.

La représentante de la FSU indique avoir lu avec attention le dossier sur l'agent concerné. Il lui apparaît que c'est un terrain extrêmement délicat, qui mêle problèmes interpersonnels et problèmes professionnels. Certaines fragilités humaines lui semblent très grandes. Il serait bon d'avancer d'une manière positive, en définissant la nature de l'enquête, qui ne cherche ni coupable ni responsable, ainsi que son périmètre. Elle n'est pas sûre que toutes les tentatives de médiation aient été épuisées. Il aurait peut-être été possible d'aller dans ce sens.

Le représentant de la CGT rappelle que l'enquête administrative menée et ses conclusions sont confidentielles.

Le directeur général des services confirme que c'est principalement la problématique que les membres du CHSCT doivent observer. L'analyse de la responsable des affaires juridiques est très claire : le périmètre d'autorisation d'enquête qui touche des dossiers personnels doit respecter la loi. Concernant l'enquête administrative, il répète que le Code pénal ne l'autorise pas à la donner aux membres du CHSCT. De même, la médecine de prévention doit respecter le secret médical. La vraie question de fond, c'est qui est habilité à manier des dossiers d'ordre personnel et si le CHSCT en a le droit. Pour sa part, il rappelle qu'il ne lui est pas possible de donner les conclusions de l'enquête et qu'il a demandé un complément d'enquête. Le droit de communication de certains documents est réglementé par la loi.

Le représentant de la CGT s'interroge sur l'utilité du CHSCT dans ce genre de cas. Il ne comprend pas pourquoi le CHSCT ne peut pas diligenter une enquête.

La vice-présidente du Conseil d'Administration revient sur l'article de notre règlement intérieur, qui n'est pas contradictoire avec les informations apportées par la responsable des affaires juridiques : « *Le CHSCT procède à des enquêtes dans le cadre de l'article 53 du décret [...]. En dehors des cas obligatoires, le Comité peut décider de procéder à des enquêtes.* » Il s'agit donc bien de se référer à l'article définissant les types de cas pouvant engendrer une enquête, qu'elle soit ou non obligatoire.

La responsable des affaires juridiques répète à nouveau que le périmètre concerné est le suivant : les accidents de travail ou de services et les maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Le représentant de la CGT cite un document CERFA appelé « *enquête du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail, relative à des situations de risque grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave* ». Il s'interroge sur la mention « d'accident » qui n'est pas mentionné dans ce document.

Le directeur général des services explique qu'il ne voit pas de relation avec le décret et estime que la question est de savoir si un document CERFA peut ajouter à un décret.

Le représentant de la CGT informe que ce document est disponible sur le site « *circulaires.gouv* » et qu'on y trouve les circulaires applicables

Le directeur général des services demande à la responsable des affaires juridiques si ce texte peut ajouter au décret.

La responsable des affaires juridiques déclare que cela n'a pas de valeur réglementaire.

Le secrétaire du CHSCT répète une nouvelle fois que le CHSCT est là pour pointer des risques et éventuellement proposer des améliorations en matière de prévention sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Dans ce but, les situations doivent être comprises. Il serait donc intéressant que le CHSCT soit associé à ce travail d'étude afin de bien pointer les risques et faire des propositions en suivant. Il affirme ne pas vouloir avoir accès aux dossiers médicaux des personnes ni aux rapports de l'enquête administrative. Ce qu'il veut, c'est le point de vue du médecin de prévention sur le sujet, celui du pôle environnement professionnel et celui des directeurs et des responsables administratifs de composantes sur l'organisation et l'organigramme, afin de comprendre le problème. Il ne souhaite pas auditionner les personnels, mais veut comprendre. C'est pour cela qu'il rappelle son souhait d'un travail en collaboration.

Le directeur général des services indique qu'un travail est actuellement en cours avec le vice-président du CS et les directrices d'écoles doctorales pour l'analyse des missions, etc., notamment dans le cadre d'une réorganisation de ces services. Le fait que le travail général sur l'organisation soit fait avec un ou deux membres du CHSCT lui convient et lui semble même souhaitable, car ils pourraient voir des choses que l'administration ne verrait peut-être pas.

Le secrétaire du CHSCT confirme que s'il doit y avoir une réorganisation des services, l'avis du CHSCT est requis et c'est pour cela qu'il est important d'être associé à ce travail.

Le représentant de la CGT demande si le CHSCT peut ou non faire une enquête, d'après l'administration, en dehors des cas d'accident de travail. Il estime que cela frise le délit d'entrave. Il souhaite que soit répondu à la question suivante : « d'après vous, peut-on faire une enquête en dehors des accidents de travail ? ».

Le directeur général des services invite le service juridique à répondre.

La responsable des affaires juridiques réaffirme qu'il n'est possible de faire des enquêtes qu'en matière d'accident de travail, de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel. Uniquement

Le représentant de la CGT demande à la secrétaire administrative de le noter impérativement sur le PV.

La représentante de la CGT renchérit sur le besoin d'étudier ce qui s'est passé et comment seront organisées les choses. Il faut le point de vue de tous les acteurs : les chefs de service et les agents. Il faut observer ce qui se passe actuellement sur les postes de travail, parler avec les agents qui subissent ou non les conditions de travail actuelles : injonctions contradictoires, mauvaises définitions d'objectifs, parfois insultes, mépris, exclusion d'un service.... Il faut donc avoir la parole de l'équipe et en cela elle souscrit à la proposition du secrétaire du CHSCT de faire une étude de ce qui se passe dans ce service.

Le directeur général des services déclare que dans son approche, il fait bien la distinction entre l'enquête et le travail sur l'organisation générale. S'il y a une enquête autre auprès de chaque personne, cela ressemble à une enquête administrative. Les agents et les chefs de service pourront alors se poser la question, la poser aux membres du CHSCT et à la direction de l'université, ce qui pourrait s'avérer délicat au regard de la légalité.

La représentante de la CGT ne comprend pas pourquoi le CHSCT n'aurait pas le droit de regarder et d'améliorer la question du travail. Elle considère que ce droit doit être pris. Il s'agit d'aller voir des personnes qui sont en souffrance, rien d'autre et elle précise que c'est pour cela qu'elle a choisi d'être membre du CHSCT.

La vice-présidente du Conseil d'Administration souligne que ces questions peuvent être examinées en analysant la structure de l'organisation et les conditions de travail à la DED. C'est le point d'ancrage qui permettra de comprendre pourquoi certains agents peuvent connaître des situations difficiles dans ce service. Un Comité technique étant prévu le 21 mars, il serait peut-être possible d'aborder ce point en séance conjointe CT/CHSCT, d'autant qu'il avait été amorcé et non traité en CT. Une telle séance commune pourrait permettre d'aller plus vite.

Le représentant du SGEN-CFDT s'interroge sur la façon dont les membres du CHSCT pourront rendre compte à la communauté universitaire de cette matinée de travail. Lors du CHSCT précédent, il avait demandé quelle était la question de la DED. Il pense que l'un des problèmes, c'est que cette question a été mal formulée au départ, comme c'est également le cas pour d'autres points à l'ordre du jour. Il est récemment passé à l'ISAE, où un panneau dédié au CHSCT montrait les questions posées, les propositions du CHSCT et les réponses de la direction, le tout numéroté (année + n° de la question). Tout était très clair et avancé. Il pense donc qu'un des problèmes du CHSCT de l'UTM est que les questions sont mal posées.

A l'issue de ce premier point sur la DED, il aimerait que la question puisse être formulée et que les réponses apportées par la direction soient indiquées, par exemple : « *systématiser l'entretien avec les chefs de service* ». C'est quelque chose d'assez concret qui peut être rapporté à la communauté universitaire, contrairement à d'autres propos qui ont pu être tenus, ce qui lui semble très gênant.

Le représentant de la CGT constate que le règlement intérieur du CHSCT fait référence à l'article 53 du décret 82-453 en ce qui concerne les enquêtes. Il constate également que la direction semble hostile à l'idée de diligenter une enquête.

Il lit le début de l'article 53 : « *Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail procède [...]* ». Quand un article de loi parle au présent en disant « *procède* », cela veut dire « *doit procéder* ». Il s'agit donc d'une obligation, confirmée d'après les juristes de la CGT.

L'article 22 du règlement intérieur de l'UTM fait référence à cet article 53 pour les cas obligatoires et dit que, dans d'autres cas, il peut décider de mener des enquêtes. Selon lui, la situation présente rentre bien dans ce cas. C'est pourquoi la CGT demande à ce que le CHSCT décide d'une enquête. Il s'agit de faire un tour de la question, d'établir les causes du problème et de discuter des moyens de régler ce problème de la DED.

Le secrétaire du CHSCT aimerait conclure ce sujet sur la DED. Il pense qu'il faut arrêter d'épiloguer sur ce problème de règlement intérieur, qui pourrait éventuellement être remis à l'ordre du jour d'une prochaine séance.

En ce qui concerne la proposition de madame la vice-présidente, une réunion commune CT/CHSCT pourrait être intéressante. Cependant, un travail en amont est nécessaire pour comprendre les choses. Le CHSCT est très récent et a besoin de bien appréhender et étudier les problèmes pour pouvoir se déterminer. Il ajoute qu'il a des obligations, en tant que membre du CHSCT, et qu'il n'a pas envie d'être mis en cause parce que les décisions du CHSCT seraient mauvaises.

Il s'agit donc de savoir comment faire pour se mettre rapidement au travail sur cette situation, sans parler d'enquête ou d'auditionner les gens. Tous les personnels étant censés pouvoir venir voir les membres du CHSCT pour leur parler de leurs problèmes éventuels, il est possible de leur rappeler cette possibilité. Le travail à mener doit pouvoir déterminer ce qui est du ressort de problèmes de service, d'organisation, et ce qui est du ressort de problèmes personnels, de comportements humains. Même sans faire une enquête, comme inscrite par le règlement intérieur, avec la délégation, etc., il faut réunir un groupe de travail pour étudier le problème.

La vice-présidente du Conseil d'Administration précise que la séance commune qu'elle a évoquée concernait le travail de réflexion *in fine*.

Elle est d'accord avec la demande de travail en amont. Les agents peuvent rencontrer les membres du CHSCT. Une réunion peut aussi être organisée avec les directrices des écoles doctorales, la directrice de la DAR, ..., et des représentants du CHSCT.

Le secrétaire du CHSCT déclare que le travail du CHSCT se fait en permanence, pas seulement lors de ses séances, afin de poursuivre les dossiers, d'aider tout le monde à travailler dans la prévention et, *in fine*, penser au « document unique ».

La directrice des ressources humaines donne son point de vue sur cette question de la DED, sur laquelle elle travaille depuis un certain temps. Elle est personnellement persuadée qu'outre des problématiques interpersonnelles, il y a une vraie réflexion à avoir sur l'organisation. C'est pour cela que, très tôt après les incidents, il y a eu une proposition de réunion d'un Comité technique sur la question, en présence de la DAR, du vice-président du CS et des directrices d'ED.

D'après elle, ce n'est pas la question de l'organisation elle-même de la DED qui se pose, mais plutôt la question de la légitimité de cette organisation. Il y a eu une évolution, au niveau de cette organisation, qui n'a pas forcément été légitimée par tous les acteurs. Son analyse est que, parfois, les personnels de ce service ont été au centre de ces problématiques de légitimité de cette organisation.

Elle pense donc vraiment qu'il faut que ce soit le point d'entrée, avec un vrai travail de réflexion par rapport à cette organisation, d'autant que c'est une organisation jeune, dont le maintien peut être interrogé. Le fait d'avoir un service mutualisé au niveau de la DED est en effet assez récent. Auparavant, les écoles doctorales fonctionnaient de manière assez autonome. Il y a eu une volonté de créer une mutualisation des activités au niveau d'un responsable de la DED. Cependant, il y a toujours un agent affecté par école doctorale, qui est en lien à la fois avec la chef de service et la directrice d'ED. A partir du moment où cette organisation n'est pas partagée par la direction de la DAR, par la direction administrative de la DED, par la vice-présidence du Conseil scientifique et par la direction des écoles doctorales, au quotidien, cela pose un problème.

Le représentant de la CGT croit que manifestement, le CHSCT a du mal à travailler pour comprendre ce qui s'est passé à la DED. L'enquête administrative et la médecine du travail ont des documents

confidentiels. D'après l'analyse de la directrice des ressources humaines, on pourrait presque croire que le problème est réglé, alors que ce n'est pas le cas. Le rôle du CHSCT ne peut pas se réduire à cela.

Bien que n'étant pas juriste, il indique qu'il sait quand même lire. Il existe un décret et une circulaire applicable, puisque faisant partie du site « *circulaires.gouv* ». Cette circulaire émane du ministre de la Fonction publique et date du 9 août 2011. Dans celle-ci, est précisé qu'il existe des enquêtes obligatoires, dans le périmètre d'accident ou de maladie professionnelle. Il existe aussi, en dehors de ces cas obligatoires prévus par le décret, la réalisation d'enquêtes qui peuvent être décidées par la procédure de délibération de l'article 72 du décret, c'est-à-dire par vote.

« *Le Comité réalise un rapport d'enquête. Concernant le rapport d'enquête, vous pourrez utilement vous reporter aux CERFA* » qui, s'il a bien compris, ne seraient pas légaux non plus, alors que ces documents CERFA sont légaux et émanent de la République française. D'après lui, ils indiquent de manière incontestable que des rapports d'enquête peuvent être réalisés pour d'autres raisons que des accidents ou des maladies professionnelles.

Le CHSCT peut réaliser des enquêtes pour des incidents répétés, ce qui serait le cas pour la DED. Il peut voter une enquête pour comprendre les causes de ce qui s'est passé. Il considère que le fait de dire que ces enquêtes ne peuvent être faites que pour des cas d'accidents ou de maladies professionnelles s'apparente à du délit d'entrave.

Il souhaite que lui soit démontrée la non-application de cette circulaire et des documents CERFA.

Le représentant de la CGT indique que la CGT demandera à ré-intervenir sur ce sujet.

Le secrétaire du CHSCT regrette qu'il ait encore fallu épiloguer sur ce problème de droit. Il est temps de passer au vote sur l'enquête puis de voir ce qu'il faudra faire, selon le résultat du vote.

La vice-présidente du Conseil d'Administration déclare que pour l'administration, la situation de la DED ne correspond pas aux cas où le CHSCT peut décider, par un vote, de mener une enquête. Cependant, les membres du CHSCT ont toute liberté de se prononcer sur ce sujet, même s'il ne sera pas mis au vote via l'administration, étant donné son analyse des textes.

Le secrétaire du CHSCT reconnaît qu'un problème de droit se pose peut-être. En revanche, réglementairement, tout membre du CHSCT peut soumettre une proposition au vote.

En tant que Secrétaire du CHSCT, il soumet donc au vote le principe d'une enquête sur la situation à la DED.

Le secrétaire du CHSCT soumet au vote le principe d'une enquête à la DED

Résultats du vote :

2 pour

6 contre

Suite à ce vote, **le secrétaire du CHSCT** requiert qu'un travail collaboratif soit mis en place, avec des membres désignés par le CHSCT, pour étudier le problème de la DED, dans le cadre du travail collaboratif que doit mener en permanence le CHSCT.

Le représentant du SGEN-CFDT partage l'analyse de la DRH sur la situation de la DED. L'aspect de l'organisation revient au Comité technique, d'autant qu'il touche tous les services, en termes de politique de recherche et d'organisation de la recherche. En revanche, le mal-être au travail est du ressort du CHSCT, qui peut et doit intervenir.

Le secrétaire du CHSCT considère que cela regarde le CHSCT, du point de vue des conditions de travail. Le CT doit se prononcer, mais il ne peut le faire que s'il a un avis du CHSCT sur la réorganisation et le respect des conditions de travail des agents. Bien entendu, le CHSCT ne se prononce que du point de vue de la prévention, par sur la pertinence ou l'opportunité de réorganiser le fonctionnement des services de la maison de la recherche. Cependant, il rappelle que le CHSCT n'a

pas encore déterminé s'il y a un problème de service par rapport aux conditions de travail. Il faut déjà voir ce qui pose actuellement problème, de manière à éliminer les risques dans la future organisation.

La vice-présidente du Conseil d'Administration annonce qu'il faut réfléchir à ce groupe de travail et à une éventuelle réunion commune CT/CHSCT. Dans ce groupe de travail, pourraient être associés des représentants du CHSCT et du CT.

La représentante de la CGT reproche à l'administration de n'avoir cité le nom que d'un agent, et pas celui de l'agent qui a envoyé le mail où il disait « être harcelé » par sa chef de service. Il s'agit d'individus, pas seulement d'organisation. Ce sont des gens qui ont souffert d'agissements de chefs de service ou de dysfonctionnements. Elle considère que pour l'administration il est plus facile de s'adresser aux chefs de service qu'à celui qui travaille.

Le représentant de la CGT revient sur le refus de l'enquête, qui interdirait d'aller discuter avec les agents ou les chefs de service, en l'absence d'un cadre pour le faire. D'après lui, le groupe de travail qui se mettrait en place ne travaillerait que sur des présumés, des échos, des orientations philosophiques personnelles, sans possibilité d'aller voir comment se passe le travail à la DED pour le chef, le sous-chef et les personnels qui occupent les divers postes, sans se confronter à la réalité du travail des uns et des autres. Il estime que c'est une erreur et indique que la CGT n'y participera peut-être pas, parce que ce ne serait pas le rôle des élus du CHSCT, à savoir de faire le point sur les conditions de travail et de les observer. Or, sans enquête, il n'y a pas d'observation possible.

La vice-présidente du Conseil d'Administration rappelle que lorsqu'il est question d'organisation du service, il ne s'agit pas que d'une structure mais aussi des personnes qui y travaillent. Lors de la réunion qui a été organisée avec les directrices d'écoles doctorales et la directrice de la DAR, les conditions de travail ont été traitées, et non des « choses abstraites ». Des points de vue différents ont été exposés. C'est à partir de cette entrée-là qu'il est possible de tâcher de comprendre quelles peuvent être les difficultés rencontrées par tel ou tel agent. Parler de l'organisation d'un service n'est en aucun cas une abstraction.

La représentante de la CGT considère que l'administration a évité et repoussé l'enquête parce que ça lui posait un problème. Elle considère que l'administration ne voulait pas que le CHSCT se rende sur place pour observer les conditions de travail. Elle estime que cela n'était pas entendable ni par l'administration, ni par les autres membres du CHSCT.

Le directeur général des services estime que l'a priori posé à l'égard des chefs de service est un peu dur. Dans les chefs de service, il y a aussi des gens qui souffrent et que tous les malheurs de la terre ne viennent pas des chefs de service.

Le représentant de la CGT s'écrie à nouveau qu'il faut observer le travail dans ce service. Il est mécontent que les autres membres du CHSCT aient décidé, selon ses termes, de rester dans la pièce et de discuter.

Un autre représentant de la CGT alerte les membres du CHSCT sur le fait que, dans ce dossier, il y a 41 pièces, des témoignages. C'est extrêmement clair.

Le règlement l'y autorisant, il procède à la lecture de documents. Le jour de l'altercation entre monsieur X et le responsable du service, après trois semaines de souffrance au travail, un psychiatre déclare : « *Le patient est manifestement en état de choc psychologique (anxiété, tension interne, sentiment de panique, d'impasse absolue), lié à des tensions relationnelles extrêmes qui ont atteint un paroxysme ce matin, quand il aurait été, à ses dires, empêché de quitter son bureau par sa responsable, dans un climat de faits répétitifs ayant des conséquences péjoratives sur son travail depuis plusieurs jours. Je dois dire n'avoir jamais vu ce patient dans un tel état de tension et de souffrance psychique depuis 2002, date du début de sa prise en charge. Monsieur X est en effet une*

personne généralement calme, plutôt voire très polie, et présentant une modulation relationnelle et émotionnelle parfaitement équilibrée. »

Le neurologue écrit, dans un courrier du 15 octobre : « *Je, soussigné docteur Y, neurologue, certifie avoir vu ce jour en consultation pour exacerbation de ses douleurs, monsieur X. Je n'ai pu le voir qu'aujourd'hui car j'étais en congé précédemment. Je suis habituellement ce patient pour des douleurs neuropathiques séquellaires de blessures multiples au niveau de la face, avec bris de verre qui n'ont pu être tous extraits, survenues le 21 septembre 2001 dans le cadre d'un accident de travail à l'université de Toulouse Le Mirail, jour de l'explosion [...]. Je l'ai reçu ce jour car il présente, depuis quelques semaines, dans un contexte de tensions psychologiques très intenses sur son lieu de travail, qui le déstabilisent complètement, une recrudescence très franche et invalidante de ses douleurs habituelles, qui sont beaucoup plus intenses, plus permanentes, plus étendues que d'habitude (lèvre supérieure, joue, œil droit) avec, en outre, une exacerbation douloureuse insomniante. Je conseille d'augmenter son traitement... »*

Pour le représentant de la CGT, ce n'est donc pas qu'un problème interpersonnel, et il y a d'autres témoignages qu'il souhaite lire.

La vice-présidente du Conseil d'Administration l'interrompt en rappelant que tous ces documents ont été communiqués aux membres du CHSCT. Il n'est donc pas utile de les lire en séance.

Le représentant de la CGT réplique que le règlement intérieur l'autorise à lire des documents.

La vice-présidente du Conseil d'Administration le reconnaît, mais estime que ce n'est peut-être pas convenable pour tout type de documents.

Le directeur général des services confirme qu'il y a peut-être un danger de violation de la vie privée, en regard du Code pénal.

Le représentant de la CGT s'exclame que tous les membres présents du CHSCT ont ces documents.

Le directeur général des services estime que des gens pourraient ne pas apprécier que soit lu leur dossier personnel, même si ces pièces ont été fournies.

Le représentant de la CGT pense que c'est la même chose de lire ou de dire ces extraits. Il a l'impression que certaines personnes au sein du CHSCT ne les ont pas lus.

La vice-présidente du Conseil d'Administration admet qu'il s'agit de la même chose et renchérit sur le fait que cela n'apporte rien au débat.

Le représentant de la CGT s'écrit qu'on essaie de l'empêcher d'appliquer le règlement intérieur.

La vice-présidente du Conseil d'Administration revient sur la discussion qui a eu lieu lors du dernier CHSCT, à propos de l'ordre du jour, de l'organisation des séances et du timing. Elle ne souhaite pas que le représentant de la CGT poursuive la lecture de ces documents, qui ne contribue pas au débat et rappelle qu'un vote a eu lieu.

Le représentant de la CGT conclut en demandant aux membres du CHSCT ce qu'il leur faudrait pour voter une enquête.

La représentante de la FSU s'oppose à la lecture de ces documents qui la mettent profondément mal à l'aise, puisqu'il s'agit de l'intimité d'une personne et qu'on peut en tirer toutes les interprétations qu'on veut. Elle pense qu'il n'y a pas besoin de faire circuler des informations qui, selon elle, relèvent de la confidentialité, y compris dans un cercle aussi discret que celui du CHSCT. Elle n'est pas sûre que la personne concernée aurait aimé que tout le monde prenne connaissance de ces informations médicales. Elle ajoute que le CHSCT peut faire du très bon travail, en écoutant parfaitement bien la

détresse des personnes concernées, sans en arriver à ce niveau d'intimité. Elle répète donc qu'elle s'oppose fermement à ce qu'on continue à lire des choses qui relèvent de l'intimité.

Le représentant du SGEN-CFDT rappelle que la lecture de ces documents concerne M. X. La décision prise par l'administration de lui proposer une mutation en choisissant son poste a réglé ce problème personnel. A présent, il s'agit de traiter le problème de la DED, plus le problème de cet agent. Il faut donc travailler sur la situation de la DED.

La vice-présidente du Conseil d'Administration confirme que le point à traiter est la situation de la DED, bien qu'elle n'écarte en rien le cas de M. X.

Le secrétaire du CHSCT déclare que le vote qui a été fait ne minimise aucunement la souffrance des personnes qui travaillent à la DED. Il propose de nouveau que deux membres du CHSCT, au moins, travaillent collectivement avec l'administration pour poser les bonnes questions sur ce sujet, pas seulement sur la question de l'organisation. Pour travailler, il faut que ces représentants puissent rencontrer la direction, la médecine de prévention, etc.

Le problème de l'agent en question n'est pas réglé, puisqu'il a été déplacé suite à un problème. Il faut le comprendre et inventer des mécanismes de prévention pour que cela n'arrive plus. Plusieurs solutions ont été proposées à l'agent, mais cela peut être considéré comme le fait que ce soit lui qui subisse quelque chose dont il n'est peut-être pas l'origine, même si les causes ne sont pas encore déterminées. Pour les déterminer, il faut que tout le monde travaille de concert pour comprendre et avancer sur ce problème de la DED et au moins deux personnes du CHSCT.

La vice-présidente du Conseil d'Administration demande si un groupe de travail pourrait être mis en place, avec un représentant du CHSCT par organisation syndicale et des représentants du CT.

Le secrétaire du CHSCT dit qu'il faut d'abord identifier les soucis puis travailler avec le CT pour voir ce qu'il est possible de faire, notamment pour les questions d'organisation sur lesquelles le CHSCT n'est pas compétent.

Le représentant de la CGT s'interroge sur la méthode d'identification de ces soucis.

Le secrétaire du CHSCT rappelle qu'il en a déjà parlé. Il s'agit par exemple, du point de vue médical, de discuter avec le médecin de prévention sur la situation de la DED. Il faudrait également voir les chefs de service. Quant aux agents de la DED, ils peuvent rencontrer les membres du CHSCT et donner leur point de vue.

Le représentant de la CGT s'étonne que pour identifier les soucis, il faille attendre que les agents contactent le CHSCT et aller à la médecine de prévention.

Le secrétaire du CHSCT rappelle que le CHSCT a voté contre l'enquête et demande aux représentants de la CGT s'ils veulent avancer sur la situation de la DED ou non.

Le représentant de l'UNSA demande s'il est possible de fixer un délai bref pour avoir le résultat du bilan qui a été demandé à la directrice de la DAR lors d'une réunion dont a parlé la vice-présidente du Conseil d'Administration.

La vice-présidente du Conseil d'Administration affirme que c'est possible. Une première réunion a en effet déjà été organisée. L'idée serait d'en organiser une autre avec les mêmes personnes, en y adjoignant un représentant par organisation syndicale du CHSCT. Le vice-président du CS a organisé une réunion, trois semaines auparavant, avec les directrices d'écoles doctorales et la directrice de la DAR. Il serait possible, avec ces différentes personnes, de faire un bilan de l'ensemble de ces réunions et des éléments nouveaux qui ont pu survenir.

La représentante de l'UNSA demande si le pôle environnement professionnel a été associé.

La vice-présidente du Conseil d'Administration le lui confirme. Elle demande à ce que chaque organisation syndicale donne le nom d'un représentant pour cette future réunion, avec une possible suppléance en cas d'indisponibilité.

Le représentant de la CGT indique que la CGT prend acte de cette décision, de ce montage plus ou moins scabreux basé sur rien, ni sur le règlement intérieur, ni sur les lois qui autorisent un certain nombre de choses au CHSCT.

A partir de maintenant, la CGT va regarder les autres travailler. La CGT demandait de pouvoir observer les conditions de travail des uns et des autres, quel que soit leur poste de travail. Ainsi, le CHSCT aurait eu des éléments concrets sur ce qu'est le travail dans le service de la DED, afin d'en discuter.

Il considère que le CHSCT s'est coupé de cela et s'est enfermé dans cette pièce. Il estime que le CHSCT veut y rester enfermer et ne discuter que des présupposés des uns et des autres, sans observer ce qu'est le travail. La CGT en prend acte et regarde faire les autres, en déclinant toute responsabilité par rapport à ce qui pourrait se passer à l'issue de cette non-enquête dans ce service.

2. POINT D'INFORMATION SUR LE PLANNING DES MAGASINIERS DE LA BUC

La vice-présidente du Conseil d'Administration indique que le secrétaire du CHSCT a participé, en tant que membre du CHSCT, à la délégation reçue le 21 janvier 2013. Elle l'invite à faire part de cette rencontre.

Le secrétaire du CHSCT rappelle qu'il a envoyé un compte rendu de la réunion aux membres du CHSCT.

Les agents de la bibliothèque universitaire centrale ont remonté un problème d'organisation du service, notamment du planning, sur des tâches variées. Ils ont aussi posé le problème de services qui ont été scindés, disant ne pas comprendre l'objectif, chacun ayant un peu l'impression de faire les mêmes tâches, dans un service ou un autre. Ils avaient le sentiment que leur responsabilité était très réduite et qu'on leur imposait des tâches de manière chronométrée, en ignorant leurs compétences professionnelles et, pour certains, leur expérience dans leur métier.

Une réunion a donc eu lieu avec une délégation des personnels de la bibliothèque universitaire centrale, pas uniquement des magasiniers : y participaient le président, le directeur général des services, le directeur du SCD. Il précise qu'il y assistait en tant qu'observateur, pour comprendre le problème.

Son ressenti est que les magasiniers ne se sentaient pas bien sur leurs postes de travail, en raison de la réorganisation des services. Outre cette réorganisation, des problèmes de communication se sont rajoutés, ainsi que divers autres problèmes.

Le président a noté, en conclusion, qu'il avait bien entendu l'ensemble des personnels et qu'il répondrait. A ce jour, le secrétaire du CHSCT n'a pas eu cette réponse ; il souhaite savoir ce qui s'est passé après cette réunion et demande si l'organisation du service a été repensée au sein de la BUC, si les agents ont été informés, s'il y a eu des réunions, etc.

La représentante de la CGT déclare que personne n'a été reçu à la BUC. Le directeur du SCD a informé les personnels, suite à une demande d'état des lieux de la situation, qu'il avait envoyé une proposition au président et qu'il attendait sa validation pour leur en faire part. La teneur de cette proposition est restée secrète. La seule information donnée est que le directeur du SCD a élaboré une proposition avec la responsable du pôle gestion des compétences (PGC). Il s'agit peut-être d'une formation à l'accueil et à la gestion de conflit.

Le directeur général des services indique avoir longuement discuté avec le directeur du SCD après cette réunion. Ce dernier a entendu qu'il y avait un souhait de travail en discussion avec les agents. Son idée était de remettre en route un projet de service avec les agents de la BUC. Le directeur général des services lui a confirmé que c'était une très bonne méthode de consulter les agents. Etant donné que le directeur du SCD lui a dit ne pas avoir l'habitude de ces procédures, le directeur général des services l'a renvoyé vers la direction des ressources humaines pour s'appuyer de conseils éclairés sur la manière de faire.

La directrice des ressources humaines rappelle quelques éléments de diagnostic de la situation à la BUC. Elle a participé à la réunion, durant laquelle elle a pu entendre toutes les revendications des agents et des magasiniers, ainsi que leur ressenti au niveau du fonctionnement actuel.

Par la suite, la direction de ressources humaines a continué à travailler sur ce dossier. Un certain nombre d'échanges avec le directeur du SCD ont eu lieu. Les magasiniers ont communiqué un certain nombre de pièces permettant aussi de mieux comprendre la situation.

Les éléments de diagnostic sont les suivants :

- actuellement, il semble apparaître un problème de communication entre la direction du SCD et le personnel, du moins les magasiniers. Elle précise que le service commun de la documentation comprend 73 agents ;
- il y a eu plusieurs réorganisations de travail en peu de temps, sans forcément que le personnel n'ait été consulté ou associé à celles-ci ;
- parallèlement et historiquement, le personnel magasinier avait plutôt fonctionné en « autogestion », dans le cadre de ses missions.

Le point d'achoppement est la planification de l'activité des magasiniers. Trois tâches principales ont été identifiées : le prêt, l'équipement et le rangement. A cela s'ajoutent quelques tâches occasionnelles, comme la gestion du planning, la gestion de la page d'accueil, le « chat » et le catalogage.

A l'issue du travail mené, il est ressorti qu'au niveau du prêt, cela fonctionnait plutôt bien. En tout cas, c'est la perception de la direction du SCD. Au niveau de l'équipement, la direction du SCD a fait part de beaucoup de retards constants. Concernant la partie rangement, elle était confiée jusque-là à des moniteurs étudiants. En 2012, suite à une restriction budgétaire, le directeur du SCD a réattribué cette tâche aux magasiniers.

Sur un temps de travail de 35 heures, 12 heures sont planifiées pour le prêt. Les heures restantes doivent être réparties entre l'équipement et le rangement, puis être consignées par tâche dans un tableau, à la demande de la direction du SCD. C'est le fait de demander aux magasiniers de consigner leurs tâches dans ce tableau qui a été très mal vécu par les agents.

Au niveau des magasiniers, il est apparu que le malaise était ancien, mais que cette demande de consignation dans le tableau des tâches, a été très mal perçue et a ravivé ce malaise. Cela a évidemment été perçu comme un contrôle supplémentaire qui leur était demandé.

La direction du SCD a aussi fait part d'un malaise qui existait depuis un certain temps chez les cadres. A partir de là, le pôle environnement professionnel et le pôle gestion des compétences se sont rapprochés de la direction du SCD pour voir comment sortir de cette situation et améliorer les choses. Le directeur du SCD est tout à fait favorable à un dispositif d'accompagnement, qui permettrait à chaque agent de s'exprimer. Les services de la DRH (PEP et PGC) ont fait des propositions sur les modalités de mise en œuvre de ce dialogue. Il faut que la direction discute de ces propositions.

Le directeur général des services revient sur la discussion qu'il a eue avec le directeur du SCD, qui lui a dit avoir clairement entendu que le mode de concertation posait un gros problème d'incompréhension sur la façon de faire. Il lui a conseillé, en son intime conviction, d'avoir une méthodologie de travail permettant d'associer les agents au travail qu'ils font. Il ne s'agit pas de prendre parti mais de travailler, en termes de prévention, sur la méthode, la manière de faire, la manière de travailler avec les agents. Le directeur du SCD ayant indiqué vouloir aller dans ce sens, le

directeur général des services l'a alors aiguillé quant à la préparation d'une nouvelle méthode de travail à la BUC.

A une question d'une représentante de la CGT au sujet de la transmission du diagnostic établi par la DRH, la **directrice des ressources humaines** rappelle que ce sera consigné dans le procès-verbal.

Le secrétaire du CHSCT demandant confirmation que ce travail est en cours, le **directeur général des services** souligne qu'il a dit au directeur du SCD que l'organisation avait peut-être été un peu brutale et qu'il fallait trouver une méthode de travail avec le personnel, dans une structure aussi importante. L'objectif du directeur du SCD est donc de revenir vers les agents de la BUC pour travailler avec eux sur un vrai projet de service, suite aux suggestions faites par le directeur général des services. Pour que les agents aient des nouvelles sur ce sujet, il faut attendre que le directeur du SCD mette en pratique les suggestions qui lui ont été faites.

Pour qu'il n'y ait pas d'équivoque, la **représentante de la CGT** propose d'envoyer à ses collègues un message en disant que le directeur du SCD a reçu le feu vert de la présidence pour leur faire part de ses propositions.

Le **directeur général des services** dit qu'il ne s'agit pas d'un mécanisme où la présidence donne le feu vert. Le directeur du SCD a indiqué au président, dans un court paragraphe, ce qu'il voudrait faire. Le directeur général des services l'a de nouveau conseillé sur le sujet et lui a suggéré de s'adresser à des professionnels sur la question. Il serait judicieux de laisser dire au directeur du SCD, lui-même, qu'il est prêt à faire cette démarche.

La **représentante de l'UNSA** invite à la vigilance quant à la méthodologie au niveau du SCD. Il lui semble qu'en début d'année, il y avait aussi eu une question assez vive sur l'organisation des permanences pour le prêt. Une réunion intersyndicale avait eu lieu sur ce sujet, et des problèmes de méthodologie avaient déjà été évoqués. Elle constate qu'on rencontre à nouveau un problème de méthode.

La **représentante de la CGT** précise qu'elle a fait partie des collègues qui sont allés rencontrer le directeur du SCD en juillet dernier, pour des problèmes de planning de collègues de catégorie B. Il a été demandé à ce qu'il y ait une organisation de concertation, avec la mise en place de groupes de travail au sein de la BUC. Monsieur GARCIA avait renvoyé cela à janvier 2013 ; or, aucune proposition n'a encore été faite.

La **vice-présidente du Conseil d'Administration** suppose donc que les propositions faites par le directeur du SCD au président sont de travailler collectivement et de mettre en place des groupes de travail. Il n'y a pas eu de réponse parce que c'est une évidence. On ne peut qu'appuyer cette idée-là. C'est au directeur du SCD de réfléchir à la mise en œuvre de ces groupes de travail, en concertation avec les agents, d'où la rencontre qui a eu lieu la semaine précédente et qui permet d'avancer sur la méthode.

La **directrice des ressources humaines** confirme que la DRH va faire une proposition au directeur du SCD sur les modalités à mettre en œuvre. La discussion pourrait avoir lieu dès le retour des vacances, si cela lui convient, pour qu'il puisse ensuite y avoir des échanges avec les personnels du service. Elle revient sur le mot « autogestion » qu'elle a employé plus tôt. Elle voulait dire que la nouveauté qui a fait réagir les magasiniers, c'est le fait qu'ils étaient libres d'organiser en autonomie – terme sans doute plus approprié – leur travail entre l'équipement et le rangement, en fonction des besoins.

La **vice-présidente du Conseil d'Administration** relève que lorsque la délégation a été reçue, elle a montré qu'il y avait désormais un planning très serré, à raison de demi-heures pour chaque opération. Ce n'était plus le même registre. Il faut rapidement mettre en place les groupes de

réflexion et la concertation qui ont été annoncés, d'autant que les personnels de la BUC ont fait part de difficultés, au moins par deux fois, sur la question de l'organisation du service.

3. ÉLECTION DU SECRÉTAIRE SUPPLÉANT DU CHSCT

La **vice-présidente** fait appel aux candidatures éventuelles. Elle précise avoir eu une proposition de candidature de la part de Philippe DEBAECKER, qui n'est pas présent.

En l'absence d'autres candidatures, elle propose de voter sur la proposition de Philippe DEBAECKER, qui se présente en tant que secrétaire suppléant.

Le **représentant de la CGT** estime que la réunion d'aujourd'hui a montré qu'au lieu d'avoir une instance efficace qui allait travailler sur la réalité des conditions de travail des agents, il y a manifestement un CHSCT d'accompagnement, qui se refuse lui-même d'agir efficacement sur la réalité du travail des agents et leurs conditions de travail réelles. Dans ces conditions, quels que soient le secrétaire ou le secrétaire adjoint, cela a peu d'intérêt pour la CGT, dont les représentants ne prendront pas part à ce débat et s'abstiendront au moment du vote. Ils estiment en effet être passés à côté de la question de fond traitée au premier point de l'ordre du jour.

En l'absence d'autres interventions, La **vice-présidente du Conseil d'Administration** soumet au vote la candidature de Philippe DEBAECKER au poste de secrétaire suppléant du CHSCT.

Résultats du vote :
2 absentions
6 pour

4. QUESTIONS DIVERSES

La **représentante de la CGT** signale un problème d'électricité mal protégée à la BUC, que les étudiants utilisent de façon dangereuse.

Le **conseiller de prévention** l'informe que ce problème est réglé.

En l'absence d'autres questions, la **vice-présidente du CA** remercie les membres du CHSCT et leur souhaite de bonnes vacances.

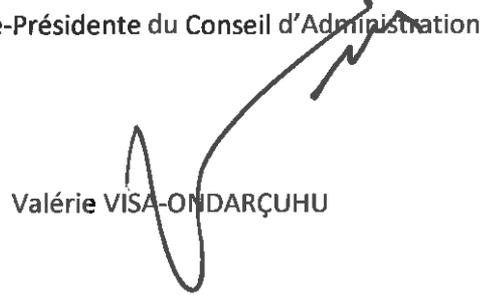
L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12h35.

Le secrétaire du CHSCT



Cédric PRADINES

La Vice-Présidente du Conseil d'Administration



Valérie VISA-ONDARÇUHU