

**PROCES-VERBAL DU COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL
SEANCE DU 2 FEVRIER 2017**

PRESENTS :

Représentants des personnels – titulaires :	Représentants des personnels – suppléants :
FSU	
Bernadette HENNY-SCHEMID	Michèle RATABOUIL
Julie DELPECH	
SGEN-CFDT	
Laurence SCHMITT	Sophie GOSSELIN
Stéphane ISNARD représenté par S. GOSSELIN	
Joseph BUOSI	
FERC-SUP-CGT	
Valérie MORELL	Alexandre BEZNOSIUK
Laurent DAMIEN	
UNSA	
Michel REZNIKOFF	Christine BORDAS
SNPTES	
Sandrine GALEA représentée par J. PUCHOL	Juliette PUCHOL

Représentants de l'administration :

F. Mouchet, vice-présidente du Conseil d'Administration, présidente du CHSCT

Experts et invités :

M. Samazan, conseiller de prévention – M. Maydiou, responsable du pôle environnement professionnel (PEP)

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

EXCUSÉ : F. Wiitkar, Inspecteur Santé Sécurité au Travail ; A. Miaoulis, directeur général des services

ORDRE DU JOUR

- 1) Approbation des PV du 13 octobre et du 24 novembre 2016 (vote)
- 2) Examen des registres SST – nombre de fiches : 7 + 4 (arrivées après l'envoi de la convocation)
- 3) Election du secrétaire suppléant du CHSCT (vote)
- 4) Suivi des activités du CHSCT
 - Compte rendu de l'enquête CHSCT au pôle BIATSS
 - Compte rendu de la visite de la délégation du CHSCT à l'IUT Figeac
 - Texte de présentation du CHSCT aux n+1
 - Texte sur l'utilisation des registres SST aux assistants de prévention
- 5) Questions diverses

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT ouvre la séance et présente les excuses du Directeur général des services qui en raisons de problèmes de santé ne pourra pas assister à la séance.

Par ailleurs, elle rappelle que le Dr MORVAN, médecin de prévention a souhaité quitter l'université et informe qu'un appel à candidature a été lancé pour recruter un nouveau médecin de prévention. Deux personnes ont été reçues par elle-même et le Directeur des ressources humaines, mais leur profil ne convenant pas aux attentes de l'université.

En revanche, elle a reçu une troisième personne hier. Cette candidature semble beaucoup plus sérieuse et si cette personne acceptait la proposition de l'université, un recrutement pourrait être envisagé d'ici le mois de mai ou de juin.

La responsable du pôle environnement professionnel indique qu'elle accueille une stagiaire du M2 « psychologie accompagnement professionnel » et elle souhaite savoir si les membres du CHSCT acceptent qu'elle siège en tant qu'observateur au sein du CHSCT. Elle précise qu'il s'agit d'une formation professionnelle et que cette personne réalise son stage de master PRO au PEP. Elle est donc soumise à une éthique et une déontologie professionnelles, même si elle ne détient pas encore le titre de psychologue professionnel qu'elle devrait acquérir en septembre 2017. Cette personne a déjà exercé une activité professionnelle et fait preuve de maturité. Elle se porte donc garante de son positionnement et suggère que sa proposition fasse l'objet d'un vote.

Le secrétaire du CHSCT n'y voit pas de réticence particulière et pense qu'un vote est inutile. Par ailleurs, son CV pourrait être transmis aux membres de l'instance.

La responsable du pôle environnement professionnel répond qu'elle ne l'a pas.

La représentante FERC-SUP-CGT ajoute que le CHSCT n'est pas un employeur et n'a pas besoin du CV. Par ailleurs, elle souhaite savoir à partir de quelle date commence l'observation.

La responsable du pôle environnement professionnel répond qu'elle est à mi-temps depuis la semaine dernière et qu'elle commence pleinement son stage à partir du 10 février jusqu'au 21 juillet. Il s'agit d'un stage long de 500 heures.

La représentante FERC-SUP-CGT revient sur la dernière information donnée par la Vice-présidente du CA et demande si le candidat pressenti est médecin de prévention.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT répond positivement et ajoute que cette personne a de l'expérience et connaît très bien le milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche. Il est en poste dans un autre établissement depuis plus de 10 ans.

La représentante FERC-SUP-CGT en déduit que si le recrutement a lieu en mai ou en juin, l'établissement passera une année sans médecin de prévention.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT précise que le Dr MORVAN est parti au mois de décembre.

La représentante FERC-SUP-CGT convient que l'absence ne sera pas d'une année, mais de 6 mois.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT répond que pour l'instant son arrivée n'est pas certaine, cette personne ne voulant pas mettre en difficulté l'établissement dans lequel elle travaille actuellement et pour lequel un préavis de 2 mois est nécessaire. Pour le moment, ce médecin de prévention n'a pas encore répondu positivement à l'université. Dans le meilleur des cas, il pourrait arriver début mai sur un ETP.

1- APPROBATION DU PV DU 13 OCTOBRE ET DU 24 NOVEMBRE 2016 (VOTE)

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT soumet les deux procès-verbaux au vote.

VOTE : Le procès-verbal de la séance du 13 octobre est adopté à l'unanimité.

La représentante UNSA remercie la secrétaire administrative du CHSCT pour la rédaction des PV. En page 24, elle demande de retirer une partie de son intervention.

Le représentant FERC-SUP-CGT précise que son intervention ne porte pas sur le contenu du procès-verbal, mais sur une question posée quant au suivi des activités du CHSCT. En page 15, concernant l'ESPE il est mentionné que des actions doivent être conduites pour le site de Croix-de-Pierre, à savoir :

- discussion pour la mise en place d'un chargé de mission du site ;
- = engagement d'organiser des réunions plus régulières avec l'ensemble du personnel.

Il souhaite savoir si la situation a évolué sur ces deux points. Il reconnaît que le CHSCT oublie parfois les dossiers précédemment ouverts et constate que la relecture des procès-verbaux permet d'opérer un suivi.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT en convient et note que le paragraphe suivant mentionne : « le CHSCT dispose de quelques éléments supplémentaires et il suggère que les membres de la délégation se réunissent autour du secrétaire du CHSCT afin de proposer des solutions qui seront ensuite votées en CHSCT ». Elle s'adresse donc au secrétaire du CHSCT pour savoir ce qu'il en est.

Le secrétaire du CHSCT répond que ce point ne figure pas à l'ordre du jour et suggère d'évoquer en questions diverses la situation de Croix-de-Pierre.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT souhaite des informations sur le suivi du CHSCT dans la mesure où la directrice de l'ESPE avait été invitée lors de cette séance du CHSCT du 24 novembre.

Le secrétaire du CHSCT répète sa proposition d'aborder ce point en question diverse tout en reconnaissant, comme le représentant FERC-SUP-CGT, la nécessité de suivre le dossier et le fait que les dispositions évoquées lors de la séance du 24 novembre n'ont pas été mises en œuvre.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT renvoie ce point en question diverse et propose de fixer une date de rencontre avec les membres de la délégation.

VOTE : Le procès-verbal de la séance du 24 novembre 2016 est adopté à l'unanimité (sous réserve de la prise en compte de la demande de modification).

2- EXAMEN DES REGISTRES SST – NOMBRE DE FICHES : 7 + 4 (ARRIVEES APRES L'ENVOI DE LA CONVOCATION)

Le conseiller de prévention indique avoir classé les fiches par lieu géographique et non pas par ordre chronologique.

Fiche 1 : au niveau de la DSI, des jeunes traînent dans les parkings et dérangent les personnels de l'université. Le SHSE a donc installé des agents de sécurité en fin d'après-midi pour surveiller trois zones : l'ARCHE secteur qui concentre des attroupements, la BU, le parking des personnels du bâtiment 18.

La représentante SGEN-CFDT informe qu'elle s'est fait importuner dans le parking et qu'elle a eu très peur notamment, car les individus étaient cagoulés. Le problème n'est pas tant de placer un agent de surveillance que d'accélérer le temps d'intervention des personnels de sécurité. En effet, ces derniers sont arrivés plus d'un quart d'heure après avoir été alertés, c'est-à-dire trop tard, car les jeunes étaient déjà repartis. Il faut une intervention plus rapide.

Le conseiller de prévention répond qu'il va présenter les statistiques d'interventions du PC sécurité. Celui-ci intervient une centaine de fois par semaine dans le campus et doit gérer des priorités. Ces jeunes, âgés de 15 ans, sont connus et viennent tous les jours dans l'université. Ils font davantage peur qu'ils ne sont réellement dangereux.

La représentante SGEN-CFDT répète que dans le parking et dans le noir, elle a eu très peur face à ces jeunes cagoulés.

Le conseiller de prévention répète que les agents sont affectés dans certaines zones. Le PC est sollicité 5 à 6 fois par jour et le temps d'intervention varie de 5 minutes à 2 heures. Compte tenu de la demande et des effectifs, des priorités sont opérées entre les interventions, car la situation est assez tendue et le PC doit gérer les priorités le plus rapidement possible. Il précise qu'il y a des agents supplémentaires et que le matériel de communication a été amélioré.

La représentante UNSA pense, au vu de cette agression, qu'il serait judicieux d'entreprendre une réflexion sur la sécurité dans le campus, car des actes de vol ou de violence sont de plus en plus fréquents et il n'est pas acceptable de ne pas se sentir en sécurité sur le campus. D'après, le conseiller de prévention, ces jeunes sont désœuvrés le mercredi après-midi et pendant les congés scolaires et sévissent notamment lors de ces périodes.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT retient la proposition du conseiller de prévention de présenter les statistiques des incidents qui se sont produits depuis le mois de septembre afin de mesurer la recrudescence éventuelle et de réfléchir ensuite à la mise en place de mesures supplémentaires. Cependant, il ne sera pas possible de démultiplier la présence de vigiles sur le campus en raison du coût et de la porosité du campus avec l'environnement.

Le conseiller de prévention signale qu'il n'y a pas eu d'agression physique depuis 3 ans notamment grâce à l'approche préventive du PC sécurité vis-à-vis des bandes de mineurs qui veulent entrer dans l'enceinte du campus. Certains agents du PC sont issus du quartier et peuvent communiquer plus facilement avec eux, car ils parviennent à trouver le ton juste.

La représentante FERC-SUP-CGT entend qu'un bilan statistique sera présenté, qu'un dispositif sécurité est installé et que le campus est poreux, mais elle note que des associations travaillent à la médiation dans le quartier. Face à ce très jeune public scolarisé, au-delà de la sécurité, une médiation ne pourrait-elle pas être mise en œuvre notamment le mercredi ou pendant les vacances pour prendre en compte leur désœuvrement ? La direction a-t-elle déjà impulsé des tentatives de ce type ?

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT évoque le dispositif CAP LOC situé sur le tripode à l'entrée de l'université et explique qu'il s'agit d'un échange de bons procédés. Des logements sont proposés à des étudiants pour des coûts de location très modérés en échange d'heures d'aide aux devoirs renforcés auprès des enfants ou collégiens du quartier. Il ne s'agit pas de médiation, mais d'un dispositif qui assure un lien entre l'université et le quartier et qui permet de réguler les tensions, de discuter avec ces jeunes notamment les collégiens. Ce dispositif est en place depuis 2 ans et constitue une expérience réussie.

La représentante FERC-SUP-CGT demande si l'université a impulsé une dynamique de médiation avec le quartier.

Le conseiller de prévention répond qu'il va se renseigner auprès des associations de l'université qui sont en lien avec les associations du quartier et informe qu'il participe à des commissions locales de sécurité avec le VP Patrimoine dans lesquelles l'ensemble des problèmes des quartiers sont abordés ainsi que les actions mises en œuvre par les différents acteurs : police, police municipale, associations, représentants de gestionnaires de parcs d'immeubles. Actuellement, le PC travaille avec des agents de TISSEO qui ont aussi un rôle de médiateurs et qui connaissent bien les habitants du quartier. Ils viennent souvent dans l'université pour faire de la prévention.

Fiche 2 : un ancien étudiant en psychologie a agressé deux professeurs à leur domicile ou à leur cabinet au mois de décembre. Le PC sécurité a, en réponse, mis en place une surveillance particulière à l'UFR de psychologie pendant deux semaines et transmis les signalements nécessaires à la police. Cette personne, déjà connue des services de police, rencontre des problèmes psychiatriques et doit faire se soigner.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT ajoute que la présidence a été informée de la première agression et a contacté immédiatement le directeur de l'UFR ainsi qu'avec la responsable des affaires juridiques et contentieuses afin d'étudier ce qu'il était possible d'entreprendre du côté de l'université. Un suivi des collègues a été ensuite constant et la présidence a proposé une prise en charge par le médecin de prévention qui était encore présente dans l'établissement à cette époque.

Le conseiller de prévention ajoute que les policiers sont intervenus rapidement et prioritairement sur ce problème ce qui prouve qu'ils sont à l'écoute du PC sécurité.

Fiche 3 : la fiche émane du pôle BIATSS et le problème est pris en charge. Cela sera évoqué plus tard dans la séance.

Fiche 4 : la BU centrale s'interroge sur l'état des climatisations en raison de nombreux problèmes respiratoires signalés par les membres du personnel (sinusites, rhinites, problèmes pulmonaires, etc.). Le conseiller de prévention explique que l'université a signé des contrats d'entretien avec des sociétés spécialisées afin d'améliorer le suivi et la maintenance des installations chargées de ventiler l'air des espaces comme les BU, les amphithéâtres, etc. Pour mesurer l'efficacité de ces actions, le service a mis en œuvre depuis le mois de septembre des tableaux de bord de suivi et de contrôle des fréquences de nettoyage et d'entretien de ces installations. Le conseiller de prévention fait circuler et donne les documents en séance.

Les filtres qui protègent les appareils de ventilation et de purification de l'air chargés de réguler les mesures en CO2 dans les espaces sont contrôlés tous les trimestres et changés tous les ans. Dans le type d'espaces tels que ceux de l'université, la réglementation impose une ventilation de l'air (renouvellement avec de l'air frais)

La représentante FSU demande si la fréquence de changement des filtres varie en fonction de l'intensité de la pollution de l'air extérieur.

Le conseiller de prévention explique que le filtre est prévu pour protéger la machine, pas pour filtrer la pollution.

Une autre représentante FSU précise qu'elle travaille à la BU et que de nombreux collègues ont alerté sur ce sujet, car leurs symptômes stoppent pendant le week-end et les vacances et reprennent dès qu'ils reviennent sur leur lieu de travail.

Par ailleurs, il existe également des problèmes de chauffage avec certaines pièces chauffées à 15° et d'autres à 25°. Ces différents problèmes peuvent générer ces différents désagréments comme les rhinites, les yeux asséchés, etc.

La représentante SNPTES note qu'il y a des moquettes dans les bureaux. Un nettoyage permettrait peut-être de réduire ces nuisances. Elle pose la question de la fréquence du nettoyage.

Le conseiller de prévention pense qu'un important nettoyage annuel est réalisé l'été avec shampooinage des moquettes, mais au cours de l'année seul l'aspirateur est passé sur les moquettes. Il rappelle que la BU est un bâtiment qui reste ouvert au public très largement dans l'année.

Le secrétaire du CHSCT explique que la BU est un vieux bâtiment dont les réseaux de CTA ou de VMC ne sont pas nettoyés dans leur intégralité, notamment car leur accessibilité est difficile. Le contrat de maintenance ne stipule pas le démontage des gaines qui peuvent accumuler de la poussière ou conserver des germes.

Concernant la qualité de l'air, des soucis peuvent apparaître lors des périodes de chauffe ou lorsque le chauffage est mal maîtrisé avec des effets de condensation ou de multiplication de pics de poussière qui donnent le sentiment que l'air est très sec ou trop humide.

Une analyse sur 2 ou 3 canalisations pourrait être réalisée, en les démontant, pour vérifier leur état et observer une éventuelle accumulation de poussière.

La représentante FERC-SUP-CGT confirme que les canalisations ont été démontées par un technicien, probablement INEO, qui a reçu de la boue sur lui, à tel point qu'il lui a été proposé d'aller se doucher. Il a fait des photos transmises au conseiller de prévention.

Elle demande s'il serait possible d'examiner en CHSCT le contrat signé avec ces sociétés de maintenance. Par ailleurs, existe-t-il un référent dans l'université pour suivre la rédaction des contrats et des travaux de maintenance ? Sur un tel bâtiment, une personne chargée de l'entretien se justifierait pour suivre la qualité de l'air, mais également tout ce qui relève de l'aération (parfois une très forte odeur d'égout se dégage).

Enfin, elle signale que des problèmes de ce type sont répertoriés depuis 2014 et malgré les différentes alertes du directeur du SCD et de la BU, le dossier n'avance pas. Elle souligne au passage l'efficacité des registres qui permettent de faire remonter ces problèmes.

Le conseiller de prévention indique que depuis 2014, 250 000 € ont été investis sur la partie chauffage climatisation et traitement d'air du bâtiment alors qu'initialement 50 000 € avaient été budgétés. Au regard de la situation découverte par l'entreprise et des nombreuses régularisations voire défauts à corriger, l'université a décidé de multiplier le budget par 5.

Quant à la mesure de l'air, un bureau de contrôle est intervenu dans le bâtiment 1 « Epicure » suite aux travaux et n'a pas relevé d'anomalie en dehors de la pollution de l'air de Toulouse. De nouvelles mesures peuvent être entreprises, mais jusqu'à présent aucune conclusion n'a été tirée des précédentes. Il est faux d'affirmer que rien n'a été fait par l'établissement de ce point de vue.

Par ailleurs, les personnes chargées du suivi de ces questions sont : le service technique et François PELISSET, directeur de la DFIGC. L'équipe qui suit les contrats : R. AYALA et S. CASTELAIN. Il n'y a que 3 techniciens au sein de l'université : P. BEC, S. CASTELAIN et T. CLAMENS pour gérer l'ensemble des sites.

Le représentant FERC-SUP-CGT ne remet en cause le budget alloué sur ce point par l'université, mais les entreprises qui ne réalisent pas le travail. À la maison de la recherche, les entreprises sont censées changer les filtres tous les ans, mais elles oublient de le faire. La société avec laquelle l'université a contractualisé, INEO, propose une prestation catastrophique. Les services techniques vont devoir dans les mois à venir vérifier que les entreprises prestataires réalisent bien le travail pour lequel elles sont payées. Il en est de même pour les prestations de ménage qui prévoient 35 secondes par bureau. À la maison de la recherche, l'effectif des agents de ménage est passé de 6 à 3, et ils réalisent donc souvent des heures non payées. Alors que l'université paye une prestation pour 6 agents, l'entreprise n'en déplace que 3. Un contrôle s'impose donc également dans ce domaine.

La représentante UNSA s'interroge sur la capacité de l'université à agir. Les cahiers des charges sont-ils suffisamment étoffés tant en matière de prestation d'entretien que de nettoyage ? Quelle est la capacité de l'université à faire respecter les cahiers des charges sachant que pour ce type d'entreprise l'université représente un « petit trésor » ?

En ce qui concerne le marché du nettoyage, l'université n'a-t-elle pas sous-estimé le besoin au regard des fréquences de nettoyage sur les nouveaux bâtiments ? Ces bâtiments risquent de se dégrader très rapidement.

La représentante SGEN-CFDT suggère que l'université entreprenne une action juridique contre les entreprises si les prestations ne sont pas réalisées correctement.

La représentante FERC-SUP-CGT demande si des pénalités sont prévues dans les contrats. L'absence de référent sur la BU pour suivre les contrats ne permet pas de disposer d'une lisibilité en la matière. C'est pourquoi elle souhaite connaître la nature des contrats signés afin de constater ce qui est exigé par l'université. Les mandats doivent se prononcer, selon elle, sur le fait de disposer ou non de ces pièces contractuelles.

De plus, le CHSCT doit se prononcer sur la mise en œuvre d'une analyse de l'air par une société spécialisée sur la base d'un cahier des charges analysé en CHSCT.

Le secrétaire du CHSCT reconnaît que les contrats peuvent être une base de travail. Il pense qu'ils sont bien rédigés, mais que la question du suivi reste posée.

Quant à la qualité de l'air, il faut analyser l'état des canalisations des VMC dans les bâtiments de plus de 15 ans, et procéder à une première analyse sur 2 ou 3 canalisations. Compte tenu du nombre de plaintes à la BU, un problème existe sans doute à ce niveau et le service technique de l'université doit s'en saisir pour identifier et analyser le problème.

Le représentant FERC-SUP-CGT demande s'il est possible de connaître les moyens dévolus par l'université à la bonne exécution des clauses techniques particulières des marchés de nettoyage notamment. Lorsque l'on sous-traite une prestation, il faut prévoir le coût du contrôle du travail effectué par le sous-traitant.

Le conseiller de prévention répond que le service technique est chargé de ce suivi et de ce contrôle. Pour le nettoyage, il y a un référent : F. GRAVEY passe régulièrement contrôler le travail réalisé. Avec

la société INEO des réunions hebdomadaires et mensuelles sont organisées et l'université met la pression systématiquement pour obtenir des preuves de l'effectivité de leur travail.

Il pourrait être envisagé de missionner un agent des services technique de l'université pour accompagner le travail des prestataires lors de leurs interventions afin d'en vérifier la qualité, mais cela bloquerait une ressource interne sur cette période. Or, l'entreprise INEO travaille très souvent sur le site pendant des journées entières.

Enfin, le conseiller de prévention suggère que le service technique vienne présenter en CHSCT les contrats signés par l'université dans tous ces domaines et les modalités de contrôle des prestations réalisées.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT demande si cette proposition agréée à tous les membres du CHSCT. Elle propose que M. PELISSET et Mme GRAVEY présentent ces contrats en séance. De même, les procédures doivent inclure l'obligation que l'entreprise présente un bilan de son action avant le renouvellement des nouveaux marchés afin de pouvoir changer de prestataire lorsqu'il apparaît que le service n'est pas rendu.

Le représentant FERC-SUP-CGT souhaite que l'entreprise présente un bilan chaque année et non pas seulement à la fin du contrat au bout de 4 ans.

Le conseiller de prévention précise que le contrat est conclu pour 4 ans, mais renouvelable tous les ans. Par ailleurs, le service technique met la pression sur les prestataires dans une relation de conflit quasi permanente.

La représentante FERC-SUP-CGT ne souhaite pas que le débat se déporte sur la qualité du travail réalisé par les agents de ces entreprises. Elle préfère dans un premier temps rester sur le contenu des contrats pour connaître factuellement ce qu'exige ou pas l'université. Il faut vérifier si l'établissement a signé un contrat avec des pénalités si le service s'avère non fait et s'il est tenable au regard du budget alloué.

Si M. PELISSET ou Mme GRAVEY interviennent en CHSCT ils vont rendre compte de la difficulté de leur travail alors que les membres du CHSCT s'intéressent aux conditions du contrat signé par la direction sur la qualité de l'environnement de travail et la qualité de la société prestataire.

Enfin, la CGT demande une analyse de la qualité de l'air et souhaite que le CHSCT participe à la rédaction du cahier des charges sur cette prestation.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT répond que les contrats seront présentés lors du prochain CHSCT.

Le conseiller de prévention indique que ce sont les services techniques et les personnes chargées du suivi des marchés en son sein qui rédigent les contrats.

La représentante UNSA indique que si le marché est contraint financièrement, la qualité du service en dépendra. Elle adhère donc à la demande de la CGT d'analyser les contrats tout en précisant que l'objet n'est pas de mettre en difficulté les personnes chargées de leur exécution. Par ailleurs, elle confirme que selon elle, la prestation de nettoyage s'est dégradée et que les procédures sont devenues complexes.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT précise qu'elle a proposé que les responsables viennent présenter leurs missions en CHSCT pour expliquer ce qui se passe réellement, car il existe probablement un décalage entre le contrat et la réalité. Son intention n'était pas de les mettre en cause, mais d'échanger directement avec eux sur ce sujet.

Quant aux contrats, l'élaboration du cahier des charges est assurée par les responsables au sein du service technique à savoir M. PELISSET, Mme GRAVEY, M. CASTELAIN, M. AYALA qui sont ensuite en première ligne pour les suivre et les appliquer.

Actuellement, il est prévu d'associer systématiquement les vice-présidents concernés à l'élaboration des contrats et au choix des prestataires. Peut-être faut-il envisager l'installation d'une commission de rédaction des cahiers des charges, mais cela risque d'alourdir considérablement le travail des élus.

Elle conclut en retenant les propositions formulées en séance à savoir :

- présentation des contrats en CHSCT ;
- analyse de la qualité de l'air et participation du CHSCT à la rédaction du cahier des charges de la prestation ;
- sondage au niveau des réseaux sur les gaines CTA notamment à l'endroit où un technicien a reçu de la boue afin de vérifier l'état des canalisations.

Fiche 5 (Figeac 01/12/2016) : problème relationnel entre deux personnes à Figeac sur la base d'un retard. La fiche est rédigée après une discussion animée entre elles. Ce fait s'inscrit dans la problématique de Figeac.

Fiche 6 (ESAV) : la fiche retrace le traumatisme vécu par les étudiants et enseignants à la suite du décès de deux étudiants et d'une tentative de suicide d'un troisième étudiant. Une communication a été faite auprès des étudiants afin que ceux d'entre eux qui souffrent de cette situation prennent contact avec le SIMPPS à UT2 ou à UT1, qui est juste à côté. De plus, la responsable du pôle environnement professionnel s'est proposée pour recevoir les personnels qui le souhaitent.

La responsable du pôle environnement professionnel précise que lorsqu'elle a reçu la fiche 6, elle a répondu à tous les destinataires de la liste pour signaler que le pôle environnement professionnel peut intervenir dans ce type de situation en se rendant sur place ou dans son bureau pour des entretiens individuels ou des rencontres collectives. À ce jour, elle n'a reçu aucune sollicitation.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT ajoute qu'elle a sollicité la psychologue du travail en complément pour couvrir tout le champ des interventions possibles. Cette dernière a reçu une demande de rendez-vous d'une collègue de l'ESAV.

Le représentant FERC-SUP-CGT reconnaît que la prise en charge des demandes éventuelles des personnels a été extrêmement rapide, même si au niveau de l'ESAV le temps de réaction a été trop long. En effet, il a semblé indispensable à l'équipe de l'ESAV que le courrier envoyé aux personnels et aux étudiants émane de l'université et non pas de la direction de l'ESAV afin de montrer l'implication de l'institution et non pas de la direction de l'ESAV ou des enseignants, ce qui a pris du temps. Cependant, sur place, l'équipe a informé sur la disponibilité des services de la médecine interuniversitaire.

Compte tenu du délai d'une semaine pris pour transmettre le courrier, la CGT pense qu'il serait judicieux d'imaginer, à froid, un dispositif qui pourrait être mobilisé extrêmement rapidement dans ce type de situations qui peuvent, hélas, se reproduire dans n'importe quel service et UFR. En effet, pour les personnels une proposition de prise en charge et d'accompagnement a été mise en œuvre très rapidement par la responsable du pôle environnement professionnel et il serait pertinent de pouvoir procéder de même à l'avenir pour les étudiants.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT reviendra vers le VP délégué Vie Universitaire pour lui faire part de cette demande de mise en place d'une procédure permettant d'accélérer la réactivité de l'établissement dans ce type de situations dramatiques.

Fiche 7 (ESAV) : tentative de suicide d'un jeune homme qui a tenté de sauter par une fenêtre dans un escalier d'accès au 3^e et 4^e étage. Une étudiante est intervenue pour éviter le drame et l'étudiant a ensuite été pris en charge par l'hôpital et sa famille. D'un point de vue technique, des actions rapides ont été menées consistant à condamner toutes les fenêtres donnant accès sur les escaliers.

La représentante FERC-SUP-CGT fait le parallèle avec l'arrachage des platanes le long des routes pour que les automobilistes ne puissent plus s'encastrier dedans et considère que les mesures de sécurité sont utiles, mais qu'elles ne traitent pas la détresse des étudiants.

Le conseiller de prévention précise qu'il s'agissait d'une détresse personnelle.

La représentante FERC-SUP-CGT répète que la question de l'état psychologique des étudiants est bien réelle et interpelle.

Le représentant FERC-SUP-CGT ajoute que cette mesure de condamnation des fenêtres a été prise par l'assistant de prévention et un technicien sous le coup de l'émotion, elle ne résulte donc pas d'une réflexion « à froid ». Dans une petite structure comme l'ESAV la solidarité s'est manifestée entre les étudiants, mais cela n'empêche pas les équipes enseignantes de s'intéresser à la santé psychologique des étudiants.

Fiche 8 (ESAV) : en octobre 2016, une porte vitrée d'accès au BDE a volé en éclats lors du déverrouillage. Un étudiant de l'ESAV a été légèrement blessé à la main. Il est donc demandé de contrôler la sécurité des portes du même type.

La représentante FERC-SUP-CGT revient sur la tentative de suicide signalée dans le registre et demande ce qui est mis en place pour le suivi de cet étudiant.

Le conseiller de prévention répond que la direction de l'ESAV porte une attention particulière à cet étudiant, attention facilitée par le fait qu'il s'agit d'une toute petite structure. Par ailleurs, des contacts sont pris chaque semaine avec la RAF de l'ESAV, le SIMPPS et le VP délégué vie universitaire pour suivre la situation, mais aucune action particulière n'a été mise en œuvre.

Le secrétaire du CHSCT souhaiterait qu'une procédure claire soit établie pour pouvoir intervenir rapidement et judicieusement face à ces types de situations qui laissent les étudiants et les enseignants dans une grande détresse.

La représentante UNSA considère également qu'il serait positif de s'interroger sur l'état de santé psychologique des étudiants notamment, car elle constate que de plus en plus d'étudiants apparaissent en grande précarité et en difficulté et les enseignants sont démunis face à ces situations. La détresse des étudiants génère aussi un stress dans la communauté éducative qui ne sait pas quoi faire. Dans son UFR, une assistante sociale est présente et est de grande qualité, mais elle est débordée. Il reste à définir une prise en charge rapide face à des situations dramatiques dans laquelle des professionnels doivent être mobilisés, car ces situations requièrent des compétences spécifiques que les enseignants ne possèdent pas. Elle cite notamment le cas d'un étudiant en très grande détresse et qui sollicitait tous les jours une responsable de département ou les enseignants sur des problématiques qu'ils ne pouvaient pas résoudre. Une personne relai serait bienvenue pour recevoir ces demandes.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT rejoint ce point de vue et convient de la difficulté croissante de suivre et repérer les situations de précarité des étudiants. Cependant, ces étudiants doivent se signaler auprès de l'établissement, car lorsqu'ils sont en difficulté matérielle, par exemple, une aide ponctuelle peut leur être accordée. Une fois cette démarche accomplie, l'établissement peut plus facilement les accompagner et les orienter vers les services compétents.

Il est important que le VP délégué vie universitaire se saisisse de ce sujet et propose la mise en place de dispositifs d'alerte et de suivi sur lesquels l'établissement pourrait s'appuyer pour enrayer les récidives.

Le conseiller de prévention poursuit sur la fiche et informe que la vitre cassée va être changée prochainement. Cependant, ces portes sont sous le contrôle des architectes des bâtiments de France et sont installées depuis 2003. Il n'y a jamais eu d'accident depuis cette date. L'accident s'est produit au BDE (bureau des étudiants) suite au festival Groland.

Le représentant FERC-SUP-CGT indique que l'assistant de prévention a pris en charge immédiatement l'accident en :

- condamnant l'accès de la pièce par cette porte brisée ;
- soignant l'étudiant ;
- affichant le nombre de personnes pouvant accéder au lieu.

Cependant, il s'étonne qu'il n'ait pas signalé lui-même ce problème dans le registre SST notamment pour interpeller sur la nécessité de contrôler les autres portes d'accès.

Au moment de Groland, le BDE est peut-être plus sollicité, mais les autres portes le sont également tout au long de l'année, et il serait donc pertinent de les contrôler.

Par ailleurs, il note que l'inscription dans le registre permet d'étudier ce problème en CHSCT et de poser la question d'un contrôle sur l'ensemble des autres portes vitrées. Sans cette inscription, ce problème n'aurait pas été abordé en séance et le CHSCT ne s'en serait pas saisi.

Le conseiller de prévention répond qu'il est difficile d'opérer ce contrôle qui ne rentre pas dans une procédure formalisée. Soit la vitre est cassée et il faut la changer, soit elle ne l'est pas et il est difficile de s'assurer de sa solidité.

Le secrétaire du CHSCT explique que ce type de porte est construit en verre trempé. Il suffit que les menuiseries qui datent de 2003 vieillissent pour fragiliser les vitres. Ces menuiseries peuvent être contrôlées via les contrats de maintenance.

Le conseiller de prévention signale que sur les 4 portes vitrées, 2 ont été refaites l'année passée, c'est-à-dire les principales. Il n'en reste donc plus que 1 à changer. Elle est située au niveau de l'entrepôt.

Le représentant FERC-SUP-CGT s'interroge sur l'état de la porte qui sert d'issue de secours dans la salle de spectacle située après le BDE.

Le conseiller de prévention demandera au service technique d'opérer un contrôle visuel et va se renseigner sur d'autres types de contrôle.

Le représentant FERC-SUP-CGT suggère de communiquer au sein de l'établissement sur la nécessité d'informer immédiatement le service technique lorsque le moindre dysfonctionnement sur une porte apparaît afin de la condamner et ne prendre aucun risque. Cette mesure de prévention pourrait être efficace.

Le conseiller de prévention retient cette proposition et va essayer de la mettre en œuvre.

La représentante FERC-SUP-CGT demande s'il est question de changer le verre uniquement de la porte ou la totalité.

Le conseiller de prévention répond que la porte va être changée et qu'elle est totalement vitrée.

La représentante FERC-SUP-CGT souhaite que la garde de la fenêtre soit vérifiée également.

Le conseiller de prévention répond que les menuisiers connaissent leur métier et vont vérifier la nécessité d'augmenter ou non le seuil de porte.

Le représentant FERC-SUP-CGT indique que les pavés sont classés et qu'il n'est donc pas possible de mettre du béton sur le seuil. En revanche, il doit être possible de réaliser une porte un peu moins haute que celle d'origine.

Le conseiller de prévention signale que la pose a lieu dans la journée et que ces portes sont réglables.

Fiche 9 (ESPE St-Agne) : deux chutes sont signalées :

- l'une s'est produite dans un escalier extérieur au bâtiment le 6 janvier 2017, les marches étaient gelées. Il est donc préconisé de saler les endroits à risque ;
- l'autre s'est produite au sous-sol, une personne a trébuché sur une marche. Il est préconisé de modifier la hauteur de la marche.

Le secrétaire du CHSCT explique, au sujet de la première chute, que l'escalier est conçu avec des briques en bord de marche qui ne sont pas antidérapantes. Dès qu'il pleut ou qu'il gèle, elles glissent. Quant à la deuxième chute qui s'est produite dans l'escalier au sous-sol, ce dernier date du 19^e siècle et n'est donc pas très droit. Il s'agit d'un vestiaire et il est donc difficile d'en limiter l'accès au quotidien.

Il indique que ces vestiaires qui sont en mauvais état vont être rénovés.

La représentante SGEN-CFDT demande pourquoi tous les vestiaires ne sont pas installés dans le logement de fonction.

Le secrétaire du CHSCT répond que le logement de fonction est en cours de destruction en raison de l'implantation de l'ascenseur.

La représentante FERC-SUP-CGT note le nombre important de chutes de personnes sur le site de l'ESPE St-Agne.

Le secrétaire du CHSCT en convient et évoque un éclairage insuffisant.

Le conseiller de prévention indique que tout ce qui relève de l'accessibilité va être revu avec le plan d'accessibilité.

Le secrétaire du CHSCT reconnaît qu'en termes d'accessibilité l'éclairage est trop faible pour les cheminements. Il propose une visite du CHSCT sur site pour comprendre le nombre important de chutes avec 2 accidents graves enregistrés. Par ailleurs, un schéma directeur est en cours de réalisation par un cabinet d'architecte dont la mission est de vérifier que les locaux sont conformes à la réglementation. Il s'agit d'un plan Ad'AP (agenda d'accessibilité programmé) qui consiste à visiter tous les sites. Cela représente des investissements importants de l'ordre d'1 million d'€ sur certains sites et de 500 000 € sur d'autres. Sur Croix-de-Pierre, l'éclairage est également insuffisant notamment sur le parking.

3- ELECTION DU SECRETAIRE SUPPLEANT DU CHSCT (VOTE)

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT rappelle que ce point était à l'ordre du jour de la précédente séance et elle demande si des candidats se sont présentés. Constatant l'absence de candidature, elle propose de ne pas réinscrire ce sujet pour les prochaines séances. Si une éventuelle candidature se manifestait, elle serait présentée en séance.

4- SUIVI DES ACTIVITES DU CHSCT

- Compte rendu de l'enquête CHSCT au pôle BIATSS

Le secrétaire du CHSCT rappelle qu'il a adressé un pré-rapport à la présidente du CHSCT qui doit ensuite décider à qui elle le diffuse. Les membres délégués du CHSCT l'ont également reçu puisqu'ils ont participé à l'enquête.

La représentante FERC-SUP-CGT note un problème de diffusion des informations aux membres du CHSCT. Les fiches SST ne sont pas jointes au PV, ou à l'ordre du jour comme les rapports de visite ou les rapports d'enquête.

La secrétaire administrative du CHSCT rappelle qu'il a été décidé il y a quelques années que le secrétaire du CHSCT devait diffuser les fiches SST, au regard de sa fonction de secrétaire du CHSCT, à l'ensemble des membres du CHSCT. Lorsqu'elle a envoyé la convocation, le nombre de fiches à la date de l'envoi était mentionné (à savoir 7 fiches) conformément à la demande des membres du CHSCT. Cependant, 4 fiches supplémentaires sont arrivées entre l'envoi de la convocation et la séance et le secrétaire du CHSCT les a reçues et devait donc les diffuser. C'est ainsi que les fiches sont diffusées depuis que les registres SST sont mis en place.

Par ailleurs, cette procédure a fait l'objet d'un débat dernièrement en séance qui a permis de réaffirmer la règle suivante :

- le secrétaire du CHSCT est membre de la liste de diffusion « registres SST » et reçoit donc les fiches du registre transmises par les agents de prévention ;
- en tant que secrétaire administrative du CHSCT, elle n'a pas à envoyer aux membres du CHSCT les fiches du registre SST.

En ce qui concerne les enquêtes, en tant que secrétaire administrative du CHSCT elle n'est pas destinataire du pré-rapport et ne peut donc pas le diffuser. En principe, ce document est établi entre membres du CHSCT, charge au secrétaire du CHSCT d'assurer sa diffusion.

Le secrétaire du CHSCT confirme que les pré-rapports et les enquêtes sont diffusés aux délégués qui ont participé à l'enquête et à ceux présents au CHSCT. Ensuite, ils sont envoyés à la présidente du CHSCT qui décide de sa diffusion. C'est pourquoi il ne l'a pas envoyé à la médecine du travail ou à d'autres acteurs concernés. De plus, il reconnaît que ce pré-rapport a été finalisé trop tardivement pour être envoyé dans les délais. Enfin, il s'agit de documents de travail qui peuvent être amendés.

En ce qui concerne la transmission des fiches, le secrétaire du CHSCT reconnaît qu'il assure le relais avec les délégués et qu'un suppléant, s'il se désignait, pourrait également assurer cette transmission. S'il devait s'absenter, personne ne pourrait diffuser ces fiches à sa place.

La représentante FERC-SUP-CGT répète que ces fiches ne sont pas jointes aux procès-verbaux des séances en tant que documents de travail.

La secrétaire administrative du CHSCT répond que cette question n'a jamais été posée et tranchée en séance. Une partie de ces fiches figure dans les procès-verbaux puisqu'elles sont lues et retranscrites, mais le choix a été fait précédemment de ne pas les joindre aux procès-verbaux, car elles sont nominatives. Or, les procès-verbaux du CHSCT sont toujours anonymes.

Le conseiller de prévention indique que ces fiches peuvent être partagées sur SCOUT (service collaboratif de l'université de Toulouse) accessible à tous via l'ENT. Il propose donc d'envoyer des invitations via cet outil afin que tous les membres du CHSCT puissent accéder à toutes les fiches.

Le secrétaire du CHSCT reconnaît que cette démarche est en cours, mais que l'administration du SCOUT CHSCT n'est pas encore opérationnelle.

Le conseiller de prévention explique qu'il s'agit d'un répertoire partagé.

Le secrétaire du CHSCT répond qu'il ne parvient pas à y déposer les documents et notamment les fiches du registre SST. Il serait positif de disposer après chaque CHSCT de l'ensemble des fiches évoquées en séance.

Le conseiller de prévention propose de tester sa solution en précisant qu'étant administrateur de ce répertoire il est le seul à pouvoir ajouter des fiches. Les personnes qu'ils invitent sur ce répertoire peuvent consulter celles mises à disposition.

Le secrétaire du CHSCT aborde le pré-rapport rédigé conjointement avec les délégués de l'enquête. Suite à une alerte déposée le 17 mai 2016 dans le registre des signalements des dangers graves et imminents et à une déposition dans le registre SST, une enquête du CHSCT a été diligentée. Cette enquête établit la situation du pôle BIATSS, cite la liste des éléments mis à la disposition du CHSCT, décrit une visite sur site datant du 23 juin, retrace les entretiens avec les personnels du pôle, le chef de service, l'ancienne Vice-présidente du conseil d'administration, des personnels présents depuis quelques années.

Ces éléments ont permis de mettre en évidence :

- une grande souffrance des personnels ;
- une situation très compliquée avec des relations conflictuelles à plusieurs niveaux.

Par ailleurs, un historique de la situation depuis 2010 a mis en exergue :

- la multiplicité des opérations, des tâches et des responsabilités notamment liées à la mise en place de la RCE et de la loi LRU sans augmentation d'effectifs dans ce service ;
- des dépassements récurrents d'horaires et une gestion toujours dans le « challenge » et dans la course aux tâches à faire ;
- à la rentrée 2015-2016, la situation s'est dégradée de façon importante avec des conflits de personnels qui se sont révélés en cours d'année entraînant des arrêts maladies importants (+ 40 % des personnels) ;
- des congés maladie longs ont fortement perturbé le service ;
- la responsable du pôle a été arrêtée, ce qui a contribué à la dégradation du service ;
- le peu d'implication de la direction vis-à-vis d'une situation conflictuelle qui a duré ;
- le peu de soutien de la direction vis-à-vis de la responsable de pôle ;
- le peu de soutien de la direction lorsque la chef de pôle est partie en arrêt de travail ;
- une situation initiale pas tout à fait gérée par rapport à la direction des ressources humaines.

L'enquête a mis à jour plusieurs manquements :

- la suppression de plusieurs postes et le non-remplacement des personnels en congé maladie avec la directive de ne jamais remplacer les congés maladie ;
- le non-remplacement de ces postes a conduit à un redéploiement des tâches sur les agents présents conduisant à déstructurer le service ;
- un grand isolement des personnes ;
- la communication avec le DRH, uniquement descendante, ajoute à cet isolement ;
- le manque de concertation interne dans le service RH et l'isolement des responsables du pôle dans leur gestion quotidienne. Il n'y a pas eu d'appui par rapport à une situation conflictuelle ;

- une gestion des services organisée autour d'objectifs de plus en plus élevés malgré les absences, reposant sur la responsable de pôle et une équipe restreinte avec des exigences fortes d'investissement personnel qui induisent un risque de RPS, car dans le temps les challenges posés sont toujours au-dessus des capacités des agents ;
- des dépassements d'horaire récurrents et non récupérés ;
- des contraintes supplémentaires et des responsabilités liées aux conséquences du déménagement ;
- le non-renouvellement des 4 agents ;
- les interventions du médecin de prévention pouvant être perçues comme étant à charge contre la responsable du pôle. Les membres du CHSCT se sont interrogés sur l'action de la médecine préventive et son application. De même, ils s'interrogent sur le fait que le médecin de prévention n'a pas souhaité se rendre à un entretien avec les délégués du CHSCT ;
- le manque d'appui de la direction ;
- les difficultés relationnelles entre le DRH et la responsable du pôle. Les membres du CHSCT se posent la question de la prise en compte des RPS par la direction sur ce cas et les autres cas.

Les éléments problématiques retenus et pouvant être résolus dans une première action :

- l'isolement des personnels. Le secrétaire du CHSCT ne sait pas si la situation actuelle est perçue ainsi ;
- le défaut d'accompagnement et de prise en charge des agents face à leurs difficultés non seulement dans les services BIATSS, mais dans l'ensemble de la DRH ;
- une absence de formation aux risques RPS étendue à tous les gens ;
- le manque de réunion de régulation préventive au sein du service DRH et des pôles concernés ;
- le manque de prise en compte des contraintes supplémentaires dues au déménagement. Les membres du CHSCT ont remarqué que les agents ont été laissés un peu seuls face au déménagement qui a représenté une épreuve ;
- l'absence d'intervention du pôle environnement professionnel ;
- l'absence de prise en compte des dépassements horaires récurrents et généralement non compensés, même récemment, avec des conséquences à court et moyen terme.

Par ailleurs, une fiche registre SST évoque des pressions continues et persistantes, des procédures intempestives avec ordre, contre ordre, etc. Elle est datée du 14 décembre 2016 soit après les entretiens menés dans le cadre de l'enquête.

Le secrétaire du CHSCT conclut en indiquant que cette enquête a été co-rédigée par toutes les personnes présentes lors des entretiens et a pris un peu de temps.

La responsable du pôle environnement professionnel souhaite intervenir sur la remarque concernant l'absence d'intervention du pôle environnement professionnel (PEP) et s'inscrit en faux par rapport à cette affirmation en rappelant que le pôle ne convoque jamais les agents ou le personnel, car cela permet de garantir la qualité de son travail et la confiance des personnels envers son action.

Par ailleurs, elle informe qu'elle a reçu des agents et qu'elle n'a pas à en rendre compte, comme le savent les membres du CHSCT, ni à son n+1 ni à quiconque sauf si l'agent le souhaite. De plus, elle affirme être passée très régulièrement au sein du pôle BITASS, avoir discuté de manière informelle et échangé avec les membres de ce pôle, car elle savait que la situation n'était pas satisfaisante. Elle passait pour prendre des nouvelles, saluer les personnes, s'asseoir, discuter.

Quant aux contacts qu'elle a avec les agents, elle répète qu'elle n'en rend compte que dans le cadre de statistiques qui ne peuvent pas être croisées afin de ne pas identifier les personnes. Cela permet de justifier son travail, mais il s'agit uniquement de statistiques d'une part : hommes/femmes, âges, types d'emploi, situation de handicap et d'autres part sur les types de problématiques.

Elle répète qu'elle s'inscrit en faux sur le fait que le PEP ne serait pas intervenu et insiste sur le fait que le PEP intervient de manière officielle ou informelle auprès des agents et n'en rend pas compte.

La représentante FERC-SUP-CGT note que sur le dossier de l'ESAV, le PEP a écrit aux personnels pour leur signaler son accompagnement possible, mais les membres du CHSCT n'ont pas enregistré une démarche similaire et formelle en ce qui concerne la situation du pôle BIATSS. Elle se base sur les témoignages, les recueils de paroles, les documents écrits à disposition.

La représentante UNSA reconnaît que les entretiens étaient un exercice compliqué à mener. Sur la perception de l'intervention du PEP au sein du pôle BIATSS, elle fait une différence entre les collègues en congé maladie et donc absents de l'établissement et les autres. Ceux présents sur place connaissaient l'existence du PEP et ont pu faire ou non les démarches pour prendre contact. Les autres agents en arrêts et donc absents du service ont une perception différente.

Le secrétaire du CHSCT préfère souligner le manque de procédure quant à l'intervention du PEP dans une situation conflictuelle et explique qu'il joue un rôle charnière. Il suggère que son rôle soit plus lisible en précisant que la discrétion est requise.

D'une manière générale, les membres du CHSCT s'interrogent sur les intervenants possibles dans ce type de situation, car ils ne disposent pas de lisibilité en la matière. Il reste donc, selon eux, à identifier les intervenants possibles face à ce type de situation afin d'éviter qu'elle ne s'éternise pendant des mois.

Le souci est identique sur d'autres sites comme Figeac.

La représentante UNSA ne souhaite pas que la discussion dérive sur le rôle du PEP, car la responsable du pôle environnement professionnel s'est exprimée très clairement sur le fait qu'elle reçoit les agents à leur demande. Ce point est très important. La démarche du PEP est positive, car les personnes ne se sentent pas forcées de le contacter et il faut donc être vigilant sur ce point et ne pas dévier le débat sur l'éventuelle absence du PEP dans ce dossier, car cette posture serait fautive. Le débat doit porter sur la situation du pôle du BIATSS et les membres du CHSCT ne doivent pas perdre de vue la valeur de l'intervention du PEP. Il ne faut pas que le PEP apparaisse comme un élément obligatoire d'une procédure formelle à suivre dans toutes les situations de manière systématique.

La représentante FERC-SUP-CGT explique que son propos se concentre non pas sur le PEP, mais sur les éléments de renfort dont le pôle BIATSS a pu bénéficier pendant toute cette longue période.

Par ailleurs, sur le soutien de la direction dans cette phase, elle souhaite distinguer deux phases :

- dans une première phase, l'ancienne Vice-présidente du conseil d'administration dès qu'elle a été alertée par un courrier du médecin de prévention mettant en cause la n+1 du pôle BIATSS a déclenché une enquête administrative. Selon la représentante FERC-SUP-CGT, cela traduit une prise en charge du dossier rapidement par la direction ; puis il y a eu un changement de la direction suite aux élections.
- dans une deuxième phase, il a semblé aux membres du CHSCT que tout n'avait pas fonctionné aussi bien que possible notamment au regard des réponses du supérieur hiérarchique de la responsable du pôle BIATSS à la demande de renfort en personnel, ou à des alertes.

Au-delà de ces éléments et au vu de l'exposé, les membres du CHSCT attendent une réaction de la présidence sur les points mis en exergue en fin de rapport et des réponses aux problèmes soulevés comme l'isolement, le manque d'accompagnement, etc.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT indique qu'elle a mené une enquête administrative avec le Directeur général des services. Sur les différents points soulevés, elle considère qu'une réponse forte a déjà été apportée et souhaite se projeter dans l'avenir, car cette approche lui semble plus constructive. Cela signifie de travailler sur des bases différentes de celles

adoptées ces derniers mois. Un changement déjà très significatif a été mis en œuvre selon elle. Elle tiendra compte au quotidien de ce rapport sur le pôle BIATSS, à titre personnel, puisqu'elle ne peut s'appuyer actuellement sur le Directeur général des services ou le Directeur des ressources humaines. Elle tentera d'apporter des éléments concrets de réponse aux points rapportés par la délégation du CHSCT.

La représentante FERC-SUP-CGT espère que la Vice-présidente du conseil d'administration mesure la déception de certains de recevoir l'engagement d'une personne et non pas de l'établissement. En effet, les membres du CHSCT interpellent l'établissement et pas seulement la Vice-présidente du conseil d'administration en tant que personne. Ils attendent une réponse de l'établissement par la voix de la Vice-présidente du conseil d'administration qui le représente sur les questions posées, c'est-à-dire la prise en charge des RPS dans ce service, la question de l'accompagnement concret des agents, les formations à mettre en place, les dépassements horaires. En effet, des agents travaillent très fréquemment jusqu'à 21 h 00, comme cela a été confirmé par le Directeur général des services.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT répète qu'elle parle en son nom, car les conditions actuelles ne lui permettent pas d'exprimer une position de l'établissement. Lorsqu'elle sera entourée d'une équipe et qu'un fonctionnement normal au niveau de la présidence et de la direction générale des services sera retrouvé, l'établissement sera collectivement en capacité d'apporter des réponses aux questions posées. Cependant, à titre individuel et quotidiennement elle essaye d'apporter des réponses au plus près des agents de ce service en particulier.

Le représentant FERC-SUP-CGT espère qu'à l'avenir ce type de situation sera mieux géré et indique que les membres du CHSCT ont demandé au Directeur général des services, dans le cadre de leur enquête, pourquoi rien n'avait été fait pour enrayer la situation.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT approuve et indique que cette approche a débuté.

La représentante UNSA entend la relation directe nouée par la Vice-présidente du conseil d'administration avec le pôle BIATSS et demande dans quel délai la présidence pense qu'une organisation administrative solide sera rétablie.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT répond qu'elle rencontre au moins une fois par semaine la responsable du pôle BIATSS, en précisant qu'elle procède déjà ainsi depuis 6 mois côté pôle enseignants, en précisant que cette rencontre hebdomadaire s'accompagne d'un contact quotidien par téléphone ou physiquement pour traiter les dossiers les plus urgents. Il s'agit de la relation normale, selon elle, entre un VP CA et un chef de pôle compte tenu des dossiers de fond à traiter, comme les campagnes d'emploi, ou certaines urgences qui nécessitent ce rapprochement quotidien.

Cependant, il lui manque l'appui d'un DRH en termes d'accompagnement juridique, de connaissance de la réglementation notamment en ce qui concerne les personnels BIATSS. Tout est mis en œuvre avec le président pour qu'un nouveau DRH arrive dans l'établissement d'ici quelques semaines, peut-être à la rentrée des vacances de février.

La représentante SGEN-CFDT note que des personnes sont parties de ce service, car elles ne se sentaient pas bien, et elles demandent si elles ont pu se reconstruire et si un accompagnement leur a été proposé.

La responsable du pôle environnement professionnel répond qu'elles font l'objet de l'accompagnement prévu depuis 4 ans par le PEP pour tout nouvel arrivant sur un poste qu'il s'agisse d'une mutation interne ou d'un recrutement externe.

Ainsi, toutes ces personnes ont été vues avec leur nouveau n+1 par le PEP pour évoquer leur satisfaction, leur bien-être au travail, l'ergonomie de leur nouveau poste de travail, à l'exception d'une personne mais c'était pour des raisons de calendrier et de disponibilité de la n+1. En revanche, la responsable du pôle environnement professionnel précise qu'elle ne leur a pas demandé si elles se sentaient mieux qu'au pôle BIATSS, car elle considère que tel n'est pas son rôle.

La représentante FSU en déduit que la responsable du pôle environnement professionnel a aussi rencontré les agents qui ont pris leur poste à la DPBIATSS.

La responsable du pôle environnement professionnel confirme.

La représentante FERC-SUP-CGT entend les difficultés actuelles dues à l'attente d'un nouveau DRH. Cependant, les manques d'effectifs avaient été pointés et elle demande si ce point a été pris en compte.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT répond qu'un contractuel est arrivé à la fin du mois de juin et que son contrat sera prolongé.

La représentante FERC-SUP-CGT considère que ce renfort ne suffit pas compte tenu du retard accumulé sur les dossiers et de l'extrême pression à laquelle sont soumis les agents.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT indique avoir constaté le sentiment d'isolement entre les personnels des différents pôles de la DRH. Une fois qu'elle sera accompagnée, elle souhaiterait établir un bilan, une analyse de la charge de travail réalisée par ces différents pôles afin d'étudier la possibilité d'opérer des transferts ponctuels en fonction des charges de travail, de personnes d'un pôle à l'autre. Cependant, elle répète qu'elle ne compte pas piloter seule ce travail, mais simplement faire un état des lieux en associant l'ensemble des responsables de pôles. Cela ne signifie pas qu'elle souhaite changer l'organisation actuelle de la DRH. Quant à l'arrivée d'un éventuel agent supplémentaire, cette question sera étudiée dans le cadre de la discussion qui va s'ouvrir la semaine suivante en CT sur les campagnes d'emploi et la prise en compte des difficultés des différents services. Elle ne mènera pas cette réflexion seule.

La représentante UNSA explique que dans un premier temps l'urgence est de prendre en compte la charge de travail très lourde que doivent assumer actuellement les agents pour revenir au niveau d'activité attendu. Elle pense qu'il faudrait un renfort particulier pour la remise à niveau. Une réflexion sur l'organisation du service pour l'avenir constitue un deuxième niveau de travail.

La représentante FSU ne comprend pas que dans un service qui a été si perturbé et a connu de tels problèmes, des agents non formés en ressources humaines soient recrutés. Elle pense qu'il faudrait mener une réflexion sur les recrutements.

La représentante SNPTES répond que dans l'urgence, il fallait trouver une ressource et que l'établissement n'avait pas le choix.

Par ailleurs, qu'en est-il du nombre d'heures complémentaires réalisées par les agents ?

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT répond qu'elle n'a pas eu d'information sur ce point par la chef de pôle, mais qu'elle lui posera la question. Il lui semble que les agents partent plus tôt. Elle se penchera sur cette question pour chaque agent.

La représentante FERC-SUP-CGT souhaite une attention particulière sur les horaires et indique que 50 % des effectifs ont été renouvelés avec des personnes pas forcément formées aux ressources humaines. Il lui semble que les différents indicateurs actuels prouvent que ce service n'est pas

encore consolidé et qu'une attention particulière doit être portée sur la question des moyens. L'arrivée d'un DRH ne suffira pas à régler ce point.

De plus, l'application de la loi LRU et le passage au RCE ont été mis en œuvre à effectif constant alors que ces évolutions nécessitaient une montée en compétence technique concomitante à une augmentation de la charge de travail. La CGT demande à la direction d'être vigilante sur ces points et constate qu'à ce jour aucune réponse n'est apportée aux difficultés de ce service.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT répète que la réflexion s'engagera en CT dans le cadre de la prochaine campagne d'emploi pour l'ensemble des services de l'université. Il s'agit d'un enjeu important à réussir collectivement, sachant que l'exercice sera forcément douloureux, car il n'est pas possible de créer des postes en nombre. Si la nécessité d'un renfort à la DPBIATSS apparaissait, cela impliquerait de récupérer un poste ailleurs dans le cadre des départs en retraite. Cependant, le CHSCT n'est pas l'instance idoine pour réfléchir à ces sujets.

Quant au renfort ponctuel, elle va en discuter avec la chef de pôle pour étudier ce qui pourrait être décidé rapidement.

La représentante SGEN-CFDT a le sentiment que la tension commence à remonter au sein du service au vu de l'attitude des agents parce qu'elle les croise.

La représentante FERC-SUP-CGT pense que l'absence d'éclairage de la direction maintient les agents dans un isolement et le sentiment de ne pas être accompagné. Elle suggère donc de faire davantage dans ce service.

Concernant les relations entre le politique et l'administration, le CHSCT a pointé dans son rapport que les difficultés vécues par le pôle BIATSS ne parvenaient pas jusqu'au politique comme le témoignage de la précédente Vice-présidente du conseil d'administration l'atteste.

À l'heure de recruter un nouveau DRH, le CHSCT invite donc la présidence à être vigilante sur ce point afin que cette situation ne se reproduise pas, car elle a contribué à complexifier le dossier.

De plus, le CHSCT sera très vigilant sur le travail du médecin de prévention en rappelant son silence sur ce dossier malgré l'interpellation du CHSCT.

Le représentant FERC-SUP-CGT insiste sur le fait que la direction n'a pas vu la situation empirer pendant de très nombreux mois. Manifestement, la surcharge de travail a aussi été un élément déclencheur, car dans ce type de contexte un simple malentendu peut contribuer à dégrader les relations et l'ambiance au sein d'un service.

Ainsi, pour la présidence et la direction de l'université, l'enjeu est de disposer d'une visibilité sur le fonctionnement des directions situées à de très hauts niveaux hiérarchiques et proches de la présidence. Des mécanismes de contrôle doivent être instaurés par le politique y compris aux niveaux hiérarchiques les plus élevés.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT répond que la présidence a particulièrement insisté sur ce point auprès d'un candidat pressenti au poste de DRH.

Le secrétaire du CHSCT demande si ce pré-rapport sera diffusé ou annexé au procès-verbal et amendé. De plus, il propose que le CHSCT se rende au pôle BIATSS pour le présenter aux agents.

La représentante FERC-SUP-CGT indique que le rapport est maintenant porté à la connaissance de tous les mandatés. À moins que la direction souhaite y intégrer une remarque, le CHSCT peut le voter et l'intégrer tel quel au procès-verbal.

Le secrétaire du CHSCT en déduit que le pré-rapport devient le rapport.

La représentante FSU s'interroge sur la confidentialité du rapport dans la mesure où les personnes mises en cause sont identifiables. Cela lui pose un problème déontologique.

La secrétaire administrative du CHSCT indique que pour l'enquête ESPE Croix-de-Pierre il avait été décidé de ne pas diffuser le rapport d'enquête.

La représentante FERC-SUP-CGT estime que le rapport n'étant pas nominatif, il peut être diffusé comme le prouvent les très nombreuses enquêtes du CHSCT en libre accès sur internet. Le travail du CHSCT s'inscrit dans une démarche de prévention afin que les événements au sein du pôle BIATSS ne se reproduisent pas. Selon elle, le rôle du CHSCT est de protéger la qualité de vie et la santé des agents, et il n'a rien à cacher.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT souhaite un avis juridique sur le sujet et va prendre conseil auprès du service juridique de l'université afin de s'assurer de la possibilité réglementaire de cette diffusion. Dans la mesure où le rapport de Croix-de-Pierre n'a pas été diffusé, elle s'interroge sur la pertinence de communiquer celui-ci et pense qu'une démarche homogène du CHSCT s'impose sur tous les dossiers.

Le secrétaire du CHSCT suggère de modifier la forme du rapport afin de garantir l'anonymat et ne pas prendre le risque d'être attaqué.

La représentante FERC-SUP-CGT indique que la CGT va se renseigner sur ce point juridique. Elle souhaite que ce document figure au procès-verbal en tant que pièce de travail du CHSCT en l'état de pré-rapport.

Le conseiller de prévention pense que si le procès-verbal mentionne l'existence du pré-rapport, il prend vie de fait devant tous les inspecteurs du travail. Il s'agit donc bien de s'assurer de la possibilité de le joindre en l'état au regard la nécessité de préserver l'anonymat.

De plus, la position de la CGT remet en cause la pratique suivie jusqu'à présent et consistant à préserver la confidentialité des travaux du CHSCT pour ne pas générer de la méfiance chez des agents qui pourraient craindre de voir leurs témoignages étalés sur la place publique. Le CHSCT se doit d'afficher les conclusions de son travail ou d'expliquer son approche et les propositions d'amélioration, mais pas de diffuser ses documents de travail.

La représentante SNPTES confirme que cette approche a été choisie pour Croix-de-Pierre et il serait donc cohérent de procéder de même pour le pôle BIATSS.

La représentante FSU estime au regard de son expérience professionnelle que ce document n'est pas communicable, car il met en cause des personnes. En effet, il s'agit d'un document nominatif non pas parce qu'il comporte des noms, mais parce que les individus concernés sont parfaitement reconnaissables et font l'objet de jugements. La FSU s'oppose à la diffusion de ce document qui doit rester au sein du CHSCT comme pièce de travail interne à la structure.

La représentante FERC-SUP-CGT répète que la CGT va se renseigner sur ce point et elle cite l'article 53, 3° alinéa, du guide juridique, la circulaire D 82 453 : « le rapport doit être communiqué au CHSCT et l'administration doit s'assurer que l'ensemble des acteurs opérationnels dont les médecins de prévention, les assistants ou conseillers de prévention ainsi que les inspecteurs du travail et sécurité du travail aient communication de ce rapport s'ils n'ont pas participé à la délégation ayant réalisé l'enquête ». Elle demande que communication soit faite en direction de ces personnes et va se renseigner sur la possibilité d'une diffusion plus large tout en rappelant que cette communication incombe à l'administration.

Le secrétaire du CHSCT indique que pour Croix-de-Pierre l'inspection du travail a été destinataire du rapport et y a répondu par téléphone. Par ailleurs, il rejoint la proposition du conseiller de prévention sur la rédaction de conclusions qui permettraient de garantir l'anonymat.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT confirme que la direction va communiquer ce pré-rapport aux personnes mentionnées dans la réglementation rappelée par la représentante FERC-SUP-CGT.

La secrétaire administrative du CHSCT demande s'il s'agit de l'envoyer à l'assistante de prévention du site dans lequel l'enquête est réalisée ou à tous les assistants de prévention.

Le conseiller de prévention répond qu'il reçoit le rapport et diffuse ensuite à l'assistant de prévention du site et alerte les autres assistants de prévention sans forcément communiquer les documents.

La représentante FERC-SUP-CGT considère que les assistants de prévention doivent être alertés sur les risques psychosociaux.

Le conseiller de prévention signale que de nombreux problèmes sont résolus sur site par les assistants et conseillers de prévention qui n'alertent le CHSCT que s'ils se trouvent en situation d'échec. De plus, l'information sur les enquêtes menées est diffusée oralement afin de garantir la confidentialité et d'éviter que des écrits nominatifs circulent et se retrouvent sur la place publique.

Le représentant FERC-SUP-CGT ne souhaite pas que le respect de la confidentialité soit un obstacle à la transmission de l'information et pense essentiel de communiquer des documents du CHSCT tout en reconnaissant qu'à Figeac la diffusion du rapport du CHSCT a été mal interprétée. La communication des rapports du CHSCT fait partie, selon lui, de la prise en charge institutionnelle de la souffrance des agents du pôle BIATSS.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT estime plus logique de communiquer auprès des membres d'un service concerné par des difficultés récurrentes plutôt que vers l'ensemble des assistants de prévention.

La représentante FERC-SUP-CGT indique que la CGT va se caler sur la réglementation qui ne prévoit, selon elle, aucune restriction de communication particulière vers les acteurs concernés, à savoir les assistants de prévention et les inspecteurs du travail.

Le secrétaire du CHSCT répète que les rapports sont diffusés à tous les membres du CHSCT sous couvert de la présidente du CHSCT, mais il souhaite un avis juridique sur ce texte et sa possible transmission.

Par ailleurs, il suggère de rencontrer les agents du pôle BIATSS afin de leur présenter le rapport.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT propose de fixer une réunion par mail et d'avancer sur les points suivants de l'ordre du jour.

La représentante FSU fait remarquer que le pôle BIATSS est en grande partie renouvelé. Faut-il diffuser le pré-rapport à l'ensemble des agents ?

Le secrétaire du CHSCT n'a pas évoqué la diffusion du rapport, mais sa présentation orale aux membres du pôle BIATSS lors de la visite du CHSCT. Un document non nominatif et reprenant les conclusions de l'enquête pourra éventuellement être communiqué *in fine*.

La représentante FERC-SUP-CGT souhaite que ce pré-rapport soit validé par les mandatés dans le cadre d'un vote afin de l'inscrire comme rapport tout en précisant qu'il restera à définir le périmètre de sa diffusion après vérification de la réglementation.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT indique qu'il n'était pas prévu de voter et elle demande si un vote a eu lieu sur le pré-rapport de Croix-de-Pierre.

Constatant l'absence de demande de modification, la Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT indique que ce pré-rapport devient le rapport définitif.

- Compte rendu de la visite de la délégation du CHSCT à l'IUT de Figeac

Le secrétaire du CHSCT rappelle qu'une visite sur site a été décidée à la suite d'une séance du CHSCT du 24 novembre 2016 en raison de nombreuses constatations de situations conflictuelles. L'objet était d'établir un état des lieux et de définir les actions futures du CHSCT pour la résolution de la situation de Figeac.

Etaient présents lors de cette visite : la présidente du CHSCT, le secrétaire, des représentants membres du CHSCT. Une première réunion s'est tenue en matinée et a rassemblé une vingtaine de personnes soit un effectif important au regard de l'effectif de personnels sur ce site.

Une deuxième réunion a été organisée dans l'après-midi avec des enseignants et des vacataires suivie d'une troisième réunion avec des BIATSS puis avec 1 enseignant.

La première réunion rassemblait des personnels de l'équipe de direction, des enseignants et des BIATSS. La situation conflictuelle était réellement palpable et le directeur de l'IUT a émis des réflexions assez dures vis-à-vis du CHSCT et de la direction de l'université.

La première question a porté sur le rôle d'Ergonova et leur première intervention, les personnels notant une absence de communication par rapport à ces interventions. Certains se sont interrogés sur leur prestation, d'autres ont regretté que cette société n'ait pas poursuivi son action. Il a donc été nécessaire d'expliquer pourquoi le CHSCT avait décidé d'interrompre cette mission.

Ensuite, la discussion s'est portée sur le rôle et les missions du CHSCT par rapport aux assistants de prévention notamment.

À chaque réunion, des situations de conflit et de souffrance ont été notées. Ce constat rejoint le rapport d'étape d'Ergonova qui considérait que la situation était vraiment critique. Ainsi, bien que ce site soit éloigné, le CHSCT doit intervenir assez rapidement.

La situation se caractérise par :

- de vifs conflits ;
- une grande lassitude des personnels ;
- le sentiment d'isolement des personnels par rapport à l'université ;
- un défaut d'accompagnement de la part de la direction de l'université.

Ces éléments sont porteurs de risques psychosociaux importants comme cela se traduit sur les registres qui remontent quotidiennement et démontrent que la situation n'a pas évolué depuis 2013.

Les modes d'action évoqués sont les suivants :

- La Vice-présidente du conseil d'administration propose d'installer une équipe de médiation dont la forme reste à déterminer. Il pourrait s'agir d'une seule personne, par exemple un jeune retraité, ou d'une commission plus étoffée. Son objectif serait de gérer les problèmes de conflit personnel ;
- le CHSCT propose une expertise pour analyser les dysfonctionnements au niveau de l'organisation et notamment en ce qui concerne les souffrances psychosociales.

Par ailleurs, les BIATSS ont demandé une expertise du CHSCT. Face à cette demande, le secrétaire du CHSCT et la vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT ont répondu que le cahier des charges de cette intervention sera réalisé et rédigé sur le site de Figeac tout en regrettant que le cabinet Ergonova n'ait pas continué sa mission. En effet, ce cabinet disposait des agréments

pour la réaliser et était compétent en la matière, mais le manque de communication n'a pas permis de débloquer la situation.

Enfin, il reste à organiser une visite du CHSCT sur le site afin qu'il présente clairement ces actions et le principe d'une médiation tout en soulignant que cette initiative relève de la direction.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT contredit ce dernier point et évoque un mail qui a été transmis au secrétaire du CHSCT le 11 janvier 2017 dans lequel il est précisé : « sur 10 personnels BIATSS hors direction (dont 1 contractuelle qui n'a pas souhaité prendre part au vote) et vu la situation d'urgence de l'IUT, 9 personnels BIATSS demandent une médiation impartiale qui ira de pair avec une expertise aussi impérative que nécessaire. Comme cela a été évoqué, le collège BIATSS pourrait être une force de propositions ». Elle en déduit qu'il s'agit d'une part de réaliser une expertise et d'autre part d'une médiation.

Le secrétaire du CHSCT confirme ces deux modes d'action parallèles et précise que le mode de désignation du médiateur et le mode d'organisation de la médiation reviennent à la direction.

Le représentant FERC-SUP-CGT demande si les modalités de la médiation proposée par la direction sont déjà planifiées.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT répond qu'elle attend au préalable la validation du CHSCT sur cette proposition avant d'élaborer le calendrier de mise en place de l'intervention d'un médiateur. Une personne pouvant occuper cette fonction de médiateur est déjà pressentie et se tient prête. Il s'agit de Didier FOUCAULT choisi au regard de son expérience en tant qu'ancien VP CA notamment. De plus, il connaît bien la situation sur place et apparaît donc comme la personne idoine. Étant à la retraite depuis la rentrée, il est disponible pour se rendre sur place aussi souvent que nécessaire.

La représentante FERC-SUP-CGT répond que la CGT estime cette initiative très encourageante et constate que la direction met en place une action. Elle lui laisse la responsabilité et la liberté d'en choisir les modalités.

Le secrétaire du CHSCT informe que son syndicat soutient également cette initiative.

Quant au principe de l'expertise, le CHSCT propose de rédiger un cahier des charges précisant les contours de son intervention. Cependant, cette proposition doit être votée par les membres de l'instance.

Par ailleurs, les étudiants ont demandé à être intégrés dans le périmètre de cette expertise, car des situations d'étudiants et de vacataires sont très complexes.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT en déduit que le vote porte sur le principe d'une expertise de la situation des agents et des étudiants de l'IUT de Figeac en vue d'une analyse des risques psychosociaux.

Le conseiller de prévention demande qui va conduire l'expertise.

Le secrétaire du CHSCT répond qu'il s'agit d'une expertise menée par le CHSCT.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT soumet la proposition au vote.

*VOTE : 8 POUR
et 1 Abstention*

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT informe qu'une nouvelle visite a été proposée pour recueillir l'avis des agents du site de Figeac sur la rédaction du cahier des charges réalisée en interne par le CHSCT. Cela permettrait d'éviter de reproduire ce qui s'est passé avec Ergonova où les personnels ont eu le sentiment d'être mis à l'écart.

Le secrétaire du CHSCT ajoute que la rédaction du cahier des charges pour une expertise CHSCT est très cadrée. En revanche, sa présentation au cours d'une visite est très importante notamment pour répondre au sentiment d'isolement des personnes sur le site.

- Texte de présentation du CHSCT aux n+1

La secrétaire administrative du CHSCT rappelle que lors d'une séance du mois de septembre, un représentant FERC-SUP-CGT avait souligné que la hiérarchie des mandats CHSCT confond parfois les absences liées aux activités syndicales et les absences liées aux activités du CHSCT, ces dernières s'inscrivant non pas dans une logique partisane, mais dans l'intérêt général. Il avait donc souhaité la diffusion d'un texte permettant à la hiérarchie de mieux comprendre les missions des mandats.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT demande si des amendements sont à apporter par les membres de l'instance.

Le secrétaire du CHSCT pense qu'il manque une introduction sur le rôle du CHSCT et le lien de concertation et de dialogue entre les représentants du personnel, les usagers et la direction de l'université.

La secrétaire administrative du CHSCT propose que le secrétaire du CHSCT renvoie une proposition corrigée écrite.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT propose de ne pas attendre la prochaine séance pour ajouter cette phrase introductive afin de pouvoir transmettre rapidement le texte.

La secrétaire administrative du CHSCT demande s'il faut mentionner le lien de la page internet qui renvoie à la liste des membres du CHSCT.

Le représentant FERC-SUP-CGT pense qu'il manque la mention explicitant que les n+1 doivent faire le nécessaire pour organiser le service en fonction des absences des délégués afin que la charge de travail pendant cette période soit répartie en toute connaissance de cause. Cela permettrait de distinguer l'activité syndicale et l'activité du CHSCT qui concerne toute la communauté contrairement à l'activité syndicale.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT propose que la direction envoie le texte avec un petit mot d'accompagnement pour rappeler les conditions de mise en œuvre des missions du CHSCT et le fait qu'il travaille pour l'intérêt général.

La représentante UNSA met en garde sur les termes « il appartient aux responsables de réorganiser les services en fonction des absences ». En effet, les responsables de service ne sont pas des magiciens et doivent faire avec les moyens humains dont ils disposent. Il ne faudrait pas que ce type de texte crée de l'émoi. Elle craint que les collègues ne soient pas en mesure d'entendre ces arguments. Une rédaction comme : « l'établissement sera attentif à mettre en œuvre tous les moyens à la disposition des services concernés » serait mieux perçue.

La représentante FERC-SUP-CGT suggère de mentionner le lien permettant d'accéder au règlement intérieur et au décret afin qu'en cas de doute les destinataires puissent se référer aux dispositifs.

- Texte sur l'utilisation des registres SST aux assistants de prévention

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT suggère de passer directement aux remarques.

La représentante FERC-SUP-CGT s'interroge sur l'objet de cette note d'information et signale que la CGT considère qu'il s'agit d'une entrave à l'expression des personnels dans les registres SST. Cette note traduit une vision très locale des registres SST et de l'action des assistants de prévention et en borde les prérogatives de manière très contraignante.

La CGT ne l'approuve donc pas considérant qu'il n'est pas possible d'entraver un témoignage en demandant à l'assistant de prévention de filtrer les remarques des agents, car ces dernières sont précieuses. Par exemple, elles permettent de remonter les nombreuses chutes à l'ESPE, les problèmes de qualité de l'air à la BU et le fait que peu ou pas assez d'actions ont été entreprises en la matière.

La CGT considère que la parole du travailleur est fondamentale, car lui seul est expert de son travail. De plus, le CHSCT est en mesure de faire le tri entre l'ensemble des fiches.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT revient sur la question des problèmes interpersonnels et leur inscription ou non dans les registres et rappelle qu'il a été décidé en CHSCT de mentionner ce type de difficultés dans le registre. Il revient ensuite au CHSCT d'y apporter la réponse appropriée. Elle suggère donc de modifier la formulation de la note afin de ne pas limiter les modalités d'inscription à certains types de dysfonctionnement.

Toutefois elle rappelle qu'il existe des moyens appropriés tels que : la médiation, la médecine de prévention, le PEP, la psychologue du travail.

Le secrétaire du CHSCT pense que cette formulation ne correspond pas à l'esprit de la circulaire et du décret de 2012 concernant les registres de sécurité. Il cite notamment : « chaque agent a la possibilité d'inscrire sur le registre toutes les observations et toutes les suggestions qu'il juge opportun de formuler dans le domaine de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail ». Il suffit d'inscrire cette formulation dans la note proposée. Il propose de se référer au registre de santé et sécurité au travail de la procédure effectuée par le CHSCT quelque temps auparavant en ajoutant la situation des risques psychosociaux et ce n'est pas à l'assistant de prévention de substituer au registre.

Le conseiller de prévention explique qu'il souhaitait améliorer le fonctionnement et éviter les inscriptions dans le registre des événements qui relèvent d'un « bon de travail » à l'intention du service technique.

Il demande s'il faut passer par le CHSCT pour signaler une demande de travaux.

La représentante FERC-SUP-CGT répond qu'il faut signaler un dysfonctionnement dans l'établissement, car il n'existe plus de service d'entretien et que cela rejaille sur les conditions de travail.

Le conseiller de prévention explique que lorsque le problème relève du service entretien, la demande doit être adressée au service entretien et non au CHSCT.

La représentante FERC-SUP-CGT indique qu'aucune fiche de ce type n'a été vue en CHSCT.

Le conseiller de prévention répond qu'elles sont filtrées par son service afin d'éviter de remonter en CHSCT les problèmes de porte cassée, de badges qui dysfonctionnent, de pigeons morts sur les fenêtres, etc.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT propose de retravailler la note avec le conseiller de prévention.

5- QUESTIONS DIVERSES

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT indique s'être engagée auprès d'une collègue qui s'était exprimée dans un registre SST, à savoir Mme X, sur un conflit interpersonnel. Cette fiche avait été évoquée lors d'un précédent CHSCT qui avait considéré que le cadre n'était pas approprié pour traiter de ce problème. Elle précise que la représentante FERC-SUP-CGT n'était pas présente lors de cette séance sinon elle aurait probablement réagi, et indique qu'elle suit ce problème notamment avec la Vice-présidente recherche sur les règlements intérieurs des laboratoires. Elle proposera un point sur l'avancée de ce travail et indique que la direction tient compte de l'ensemble des fiches y compris celle-ci sur laquelle le CHSCT était peut-être passé un peu rapidement.

La représentante FERC-SUP-CGT ne se souvient pas de cette fiche et demande quelle était la problématique.

Le conseiller de prévention explique qu'il s'agit d'un département des langues, par ailleurs concerné par plusieurs autres fiches. Une directrice de recherche avait été obligée de démissionner à la suite des critiques de ses collègues et elle se plaignait de diffamation ou de dénigrement de son travail pour la pousser à la démission.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT ajoute avoir longuement reçu cette personne qui considère qu'il n'est plus nécessaire de revenir sur le sujet de fond. Elle n'évoque pas ce cas pour le traiter, mais pour démontrer que le CHSCT travaille sur l'ensemble des fiches y compris celles relevant de problématiques personnelles.

La représentante FSU demande si l'adresse mail du CHSCT est toujours valide, car elle a reçu des plaintes d'une enseignante qui a envoyé plusieurs courriers sans obtenir de réponse. Il s'agit d'un problème d'hygiène dans les douches au sous-sol de l'Arche avec la présence de cafards. Cette demande est récurrente.

La représentante UNSA estime que cette fiche illustre le questionnement du conseiller de prévention sur la bonne orientation des personnes vis-à-vis de ce type de problème. Avant d'alerter le CHSCT, cette personne a-t-elle sollicité les services techniques ?

La représentante FSU répond positivement, mais peut-être pas la bonne personne au bon service technique.

Suivi de l'enquête Croix-de-Pierre

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT suggère de demander à la directrice de l'ESPE de venir présenter en séance les actions menées depuis le mois de décembre puisque cette dernière s'était engagée à rendre compte du suivi des travaux.

Le secrétaire du CHSCT informe que des groupes de projet composés d'usagers et de personnels ont été instaurés pour avancer sur le dossier.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT rappelle qu'il était également question d'organiser des réunions plus fréquentes au niveau du site avec l'ensemble du personnel.

Le secrétaire du CHSCT confirme qu'il serait positif de disposer du point de vue non seulement de la directrice, mais également du personnel sur l'évolution de la situation et propose d'organiser une visite sur site.

- Visite sur le site de St-Agne

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT demande si les membres du CHSCT sont favorables au principe d'organiser une visite du site de St-Agne suite aux chutes accidentelles.

La secrétaire administrative du CHSCT précise qu'il faut voter sur le principe de cette visite.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT demande si elle soumet au vote le principe de la visite à St-Agne.

Le secrétaire du CHSCT indique qu'il n'est pas nécessaire de spécifier le motif de la visite, car le CHSCT peut se déplacer pour une visite de prévention quand il le juge utile.

VOTE : La visite du site ESPE St Agne est approuvée à l'unanimité.

La représentante FERC-SUP-CGT revient sur la situation du site de Croix-de-Pierre et signale que la page 15 du procès-verbal du 24 novembre mentionne que la direction proposait d'organiser des réunions plus régulières avec l'ensemble du personnel afin d'aborder les difficultés récurrentes.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT reprend la phrase du procès-verbal qu'elle a déjà cité en début de séance : « il appartient aux membres du CHSCT de la délégation de se réunir autour du secrétaire pour proposer des solutions qui seront ensuite votées en CHSCT ». Elle souhaite une meilleure coordination entre la direction et les élus pour savoir comment avancer sur ce dossier.

La représentante FERC-SUP-CGT explique que les membres du CHSCT attendent de la direction qu'elle propose des solutions. Pour réunir le personnel, la validation du CHSCT n'est pas impérative, car le CHSCT n'a pas vocation à freiner la direction dans ses élans de communication avec le personnel et à donner son accord. Ces décisions de la direction qui vont dans le bon sens n'ont pas à être validées par le CHSCT.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT indique qu'elle n'agit pas sans validation du CHSCT.

La représentante FERC-SUP-CGT réplique que la Vice-présidente du conseil d'administration agit beaucoup sans validation.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT trouve cette attaque infondée.

La représentante FERC-SUP-CGT répète que la direction dispose d'une marge d'action et peut réunir le personnel sans que le CHSCT se prononce sur ce type d'initiative.

Le secrétaire du CHSCT explique que le CHSCT va se prononcer sur l'évolution de la situation du site ce qui suppose une visite sur place.

La représentante FERC-SUP-CGT ne voit pas comment la situation peut évoluer sans proposition de la direction et demande au secrétaire du CHSCT s'il a reçu une convocation pour une réunion sur le site.

Le secrétaire du CHSCT estime nécessaire que le CHSCT se déplace sur site pour évaluer l'évolution de la situation.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT soumet le principe d'une visite sur le site de Croix-de-Pierre avec la directrice de l'ESPE et des personnels.

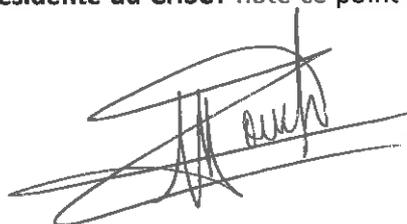
VOTE : La visite du site ESPE Croix-de-Pierre est approuvée à l'unanimité.

La représentante FERC-SUP-CGT évoque les situations de malaise et d'accidents sur les différents campus et aimerait que ce point soit inscrit à la prochaine séance du CHSCT afin d'étudier les dispositifs mis en place par l'université pour les personnels et les usagers.

Le conseiller de prévention ajoute qu'il sera également nécessaire d'évoquer la mise à disposition de défibrillateurs dans le campus.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT note ce point pour l'ordre du jour du prochain CHSCT et clôt la séance.

Le secrétaire du CHSCT
Michel REZNIKOFF



La Vice-présidente du CA, présidente du CHSCT
Florence MOUCHET