

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

SEANCE DU 23 JUIN 2016

PRESENTS :

Représentants des personnels – titulaires :	Représentants des personnels – suppléants :
FSU	
Cédric PRADINES	Michèle RATABOUIL
Julie DELPECH	
SGEN-CFDT	
Sarah ZUGER représentée par S. Gosselin	S. GOSSELIN
Stéphane ISNARD	Hakim BEKHEDDA
Joseph BUOSI	
FERC-SUP-CGT	
Valérie MORELL	Alexandre BEZNOSIUK
Laurent DAMIEN	
UNSA	
Michel REZNIKOFF	Christine BORDAS
SNPTES	
Sandrine GALEA	Juliette PUCHOL

Représentants de l'administration :

F. Mouchet, vice-présidente du Conseil d'Administration, présidente du CHSCT – O. Harmel, directeur des ressources humaines, DGS adjoint, responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines.

Experts et invités :

M. Samazan, conseiller de prévention – A. Miaoulis, directeur général des services – M. Maydiou, responsable du pôle environnement professionnel (PEP) – Dr AM Morvan, médecin SST

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

EXCUSÉ : F. Wiitkar, Inspecteur Santé Sécurité au Travail

ORDRE DU JOUR

- 1) Approbation du PV du 28 janvier et relevé de décision du 10 mars 2016 (vote)
- 2) Examen des registres SST
- 3) Calendrier des séances du CHSCT en 2016-2017
- 4) Bilan 2015-2016 du DUERP
- 5) Suivi des activités du CHSCT
- 6) Informations concernant l'intervention de la société Ergonova à l'IUT de Figeac
- 7) Point sur la reconstruction : reconstruction, déménagement, circulation (véhicule chantier, PMR), affectations, dossier sécurité, etc. Point sur la communication aux composantes et services.
- 8) Local CHSCT

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT ouvre la séance.

1- APPROBATION DU PV DU 28 JANVIER ET DU RELEVÉ DE DÉCISION DU 10 MARS 2016 (VOTE)

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT soumet le PV au vote.

Le PV de la séance du 28/01/2016 est approuvé à l'unanimité.

La représentante FERC-SUP-CGT demande de s'assurer que l'enregistrement de cette séance sera bien réalisé, car celui de la précédente séance du 10 mars 2016 n'a pas fonctionné.

La secrétaire administrative du CHSCT répond que la personne chargée de l'enregistrement lui a certifié que celui serait bien réalisé. Cependant, il ne sera pas de la même qualité que ceux réalisés dans la salle du conseil.

La représentante FERC-SUP-CGT pense que le technicien doit être mesure de vérifier que l'enregistrement fonctionne.

La secrétaire administrative du CHSCT informe que le technicien vient de vérifier que l'enregistrement fonctionne et qu'il est programmé jusqu'à 14 heures.

Le relevé de décision du 10/03/2016 est adopté à l'unanimité.

2- EXAMEN DES REGISTRES SST

Le conseiller de prévention informe sur les derniers éléments relevés depuis la précédente séance : 2 fiches dans les registres de l'ESPE Saint-Agne concernant des problèmes techniques :

- 1 néon à changer dans la médiathèque,
- des odeurs nauséabondes dans un bureau situé à proximité des toilettes du personnel nécessitent sans doute de revoir la ventilation (fiche datée du 7 avril).

La représentante FERC-SUP-CGT demande si, à l'avenir, il serait possible de projeter ces fiches à l'écran via le vidéoprojecteur.

Le secrétaire du CHSCT souhaite que ces fiches soient envoyées directement à l'ensemble des membres du personnel et pas uniquement sur son adresse personnelle.

Le secrétaire suppléant du CHSCT rappelle la procédure en cours sur la remontée des registres : lorsqu'un signalement est signalé sur un registre, l'assistant de prévention ou le chef de service le transfère immédiatement sur une adresse générique : rsst@univ-tlse2.fr. Le secrétaire du CHSCT la reçoit sur l'adresse du CHSCT et doit ensuite la diffuser à l'ensemble des membres du CHSCT.

Le directeur des ressources humaines confirme cette procédure.

Le secrétaire suppléant du CHSCT ajoute que certaines fiches ne sont peut-être pas envoyées sur l'adresse générique.

Le directeur des ressources humaines indique que la précédente vice-présidente du conseil d'administration avait établi le principe d'examiner en séance du CHSCT uniquement les fiches remontées via cette procédure. De plus, il rappelle que cette procédure avait été validée par un vote du CHSCT.

La représentante FERC-SUP-CGT fait remarquer que cela n'exonère pas l'établissement de sa responsabilité vis-à-vis des problèmes signalés sur les fiches et qui ne remontent pas via cette procédure. En revanche, le CHSCT ne peut être rendu responsable d'un manquement en matière de sécurité et d'hygiène au travail.

Le secrétaire du CHSCT estime plus logique d'envoyer la copie du registre à l'adresse du CHSCT, puis il revient au conseiller de prévention de vérifier que la procédure fonctionne et est mise en œuvre par les assistants de prévention et les chefs de service.

Le conseiller de prévention signale que les assistants de prévention commettent encore quelques erreurs.

Le directeur des ressources humaines répète que l'adresse générique unique a été créée dans le cadre de l'élaboration de la procédure actuelle afin de transférer l'information à différentes entités : le secrétaire du CHSCT, la vice-présidente du CA, la médecine de prévention, la direction générale des services (DGS), la direction des ressources humaines (DRH), le conseiller de prévention, la responsable du PEP. Cette modalité a l'avantage de prévenir simultanément plusieurs responsables afin que les éventuelles mesures à prendre puissent l'être rapidement.

La représentante FERC-SUP-CGT s'interroge sur le fait que le secrétaire du CHSCT est chargé du travail de redirection de l'information.

Le secrétaire suppléant du CHSCT fait remarquer que cela a toujours fonctionné ainsi.

La représentante FERC-SUP-CGT répond que le CHSCT peut tenter d'améliorer ses procédures.

Le secrétaire du CHSCT explique que le problème vient du fait que plusieurs fiches ne sont pas envoyées à l'adresse générique.

La représentante FERC-SUP-CGT souhaite que le CHSCT prenne une décision et notamment que la direction envoie un message aux assistants de prévention pour leur rappeler la procédure de remontée des fiches du registre, tout en faisant remarquer que des nominations d'assistants de prévention sont prévues.

Le directeur des ressources humaines suggère de rappeler par écrit aux assistants de prévention, de manière plus solennelle, la procédure et souligne que ce rappel a déjà été fait l'an passé lors de leur nomination.

Le conseiller de prévention ajoute qu'ils doivent réaliser un petit bilan de leur action, et notamment remplir un formulaire assez simple dans lequel il leur est demandé expressément s'ils utilisent l'adresse générique.

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT conclut que la direction va rappeler par écrit aux assistants de prévention la procédure à suivre en matière de remontée des fiches du registre.

Le conseiller de prévention poursuit la présentation des fiches :

- 1 chute à Saint-Agne survenue dans le garage du service informatique. La personne chargée de transporter une unité centrale a trébuché contre des appareils positionnés au sol.

Le secrétaire du CHSCT précise qu'il s'agit d'un accident assez grave, avec une coupure importante au niveau du front et assez impressionnante. Il est à souligner que M. X (ancien assistant de prévention) a très bien réagi dans cette circonstance assez difficile, grâce à son professionnalisme, et

alors qu'il n'y avait pas d'assistant de prévention présent sur le site. Il a donc réalisé son travail au-delà de ses missions.

Le secrétaire suppléant du CHSCT note que la cause de l'accident est liée à du matériel stocké au sol, et il souhaite savoir si les personnels chargés de la manutention sont vigilants sur la nécessité de bien ranger les espaces de rangement.

Le directeur des ressources humaines confirme qu'une formation « gestes et postures » est dispensée par l'université et est suivie par tous les nouveaux personnels du service logistique. Cependant, pour cet accident particulier, il s'agissait d'un personnel de la DSI et le directeur des ressources humaines n'est pas certain que la personne accidentée avait suivi cette formation. Les personnels informatiques chargés de la maintenance de proximité réalisent également des tâches importantes de manutention, et il serait judicieux de sensibiliser les chefs de service sur le fait que ces personnels peuvent être concernés par ce type de formations.

Le secrétaire suppléant du CHSCT suppose que ce type de risque figure dans le document unique.

Le conseiller de prévention explique qu'il ne dispose pas encore du document unique du site de l'ESPE Saint-Agne.

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT indique que ce sujet sera abordé dans la suite de l'ordre du jour.

La représentante FERC-SUP-CGT demande si cet accident a donné lieu à un arrêt maladie.

La représentante du SNPTES répond que la personne concernée a été arrêtée pendant une quinzaine de jours, car sa tête a heurté une unité centrale posée au sol.

Le directeur des ressources humaines précise que cette personne est gérée par le service du personnel ESPE et que l'université ne voit pas passer les documents de gestion administrative de ces personnels. Cependant, le chef de service l'a conduit aux urgences et a attendu qu'une personne puisse venir le chercher. Il ne peut donc pas répondre sur la durée de l'arrêt de travail.

Le secrétaire du CHSCT signale que cet agent est affecté psychologiquement par la cicatrice.

Le représentant SGEN-CFDT pense nécessaire d'insister auprès des personnels sur les risques liés aux équipements mal rangés, et sur les multiples causes pouvant conduire à un événement grave, et il suggère d'analyser précisément les causes de cet accident.

Le conseiller de prévention précise que la personne s'est blessée dans le garage du service informatique alors qu'il rangeait du matériel sur des étagères installées la veille. Il a donc trébuché sur une unité centrale qu'il s'appropriait à ranger dans les étagères.

La représentante du SNPTES ajoute que cet accident est sans doute davantage lié à un manque de chance, qu'à un rangement défectueux du garage.

Le médecin de prévention estime néanmoins nécessaire d'être vigilant aux espaces de stockage et indique avoir constaté que certains ne sont pas bien rangés et constituent donc des risques pour autrui. Il apparaît donc opportun de sensibiliser les agents en charge des espaces de stockage sur cette problématique.

Le secrétaire suppléant du CHSCT précise que sa précédente intervention ne portait pas sur le fait que des espaces de rangement sont mal tenus, mais sur le fait qu'il existe des techniques de rangement ou de manutention, qui s'apparentent ensuite à des réflexes, et permettent d'éviter des

accidents. Parfois, le fait de vouloir agir vite peut générer des accidents. C'est pourquoi les formations sur la manutention sont utiles.

Par ailleurs, une réflexion peut être menée sur les espaces de stockage et leur organisation. Certains sont dotés d'espaces de rangement situés très haut avec des éléments dont le poids pourrait s'avérer dangereux en cas de chute.

Les assistants de prévention doivent jouer leur rôle et vérifier que les espaces de stockage ne présentent pas de risques de ce type.

La représentante FERC-SUP-CGT pense nécessaire d'examiner au préalable les différentes raisons de cet accident : l'agent était-il seul ? Connaissait-il l'environnement du local ? D'autres accidents ont-ils eu lieu dans cet espace ? Qu'a mis en place l'ESPE à la suite de cet accident assez grave en matière de prévention ? Quelles dispositions prend la direction lorsqu'un tel événement se produit ?

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT entend cette demande et cette nécessité d'agir sur le long terme pour prévenir l'ensemble des risques sur les locaux de stockage. Par ailleurs, elle n'a aucun retour d'information sur les éventuelles mesures prises par l'ESPE à la suite de cet accident, et pense tout à fait envisageable d'organiser une action de formation sur l'ESPE, mais également dans l'ensemble de l'université pour sensibiliser les agents à ces questions.

Le secrétaire suppléant du CHSCT fait remarquer que la fiche doit comporter en principe des propositions d'action pour résoudre le problème.

Le conseiller de prévention explique qu'il existe des actions correctives et des actions préventives.

La représentante de l'UNSA note que la partie « préconisations » de la fiche est vide et que le responsable aurait pu mentionner une remarque ou un constat sur l'évènement.

Le conseiller de prévention insiste sur l'importance de former les RAF à ces problématiques, notamment dans les sites délocalisés où ils s'occupent des commissions de sécurité.

La représentante du SNTES fait remarquer qu'il n'est pas toujours pertinent que le RAF soit également assistant de prévention.

Le conseiller de prévention répond que lorsque cette situation peut être évitée, elle l'est, mais parfois, ils sont les seuls volontaires.

Le secrétaire du CHSCT signale que l'espace de stockage concerné était bien organisé, contrairement à d'autres où le rangement est beaucoup plus « sauvage » et présente des risques, surtout en ce qui concerne les charges en hauteur. Il indique que cela pose aussi le nombre d'espaces de stockage.

Le conseiller de prévention propose d'alerter les assistants de prévention et les chefs de service sur la nécessité de vérifier le rangement de leur espace de stockage.

Le secrétaire du CHSCT pense nécessaire de les alerter sur la nécessité de vérifier que les espaces de stockage comprennent des reculs et des dégagements suffisants ainsi que des hauteurs de stockage pas trop élevées et des charges pas trop lourdes. En effet, certains cartons sont beaucoup trop lourds.

La représentante FERC-SUP-CGT demande des précisions sur la chute.

Le secrétaire du CHSCT explique que l'agent a trébuché et n'a pas voulu lâcher ce qu'il portait. Il est donc tombé sur un autre ordinateur situé au sol et qu'il devait replacer ensuite.

Le secrétaire suppléant du CHSCT s'interroge sur cet accident qui aurait pu être plus grave et pense qu'il relève d'une enquête réglementaire du CHSCT, car de nombreuses suppositions sont émises. Une enquête sur place permettrait de les lever. Cependant, il aurait été préférable de réagir immédiatement après l'accident. Les assistants de prévention, le SST (sauveteur secouriste du travail) et les chefs de service doivent être alertés sur ces risques et sur cet accident et sa gravité.

Le conseiller de prévention rappelle que pour être efficace, le groupe chargé de l'enquête doit être composé de 3 ou 4 membres du CHSCT et pouvoir se réunir dans les 48 heures à la suite de l'accident. De plus, les personnes du groupe devront être formées à ces enquêtes et notamment à l'aspect « arbre des causes ». Enfin, il est important d'intervenir dans les 48 heures pour le relevé des faits.

La représentante du SNPTES fait remarquer que le CHSCT a reçu la fiche 5 jours après l'accident et en même temps que celle relative à la médiathèque.

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT convient de la nécessité d'une plus grande réactivité en cas d'accident grave.

Le secrétaire suppléant du CHSCT ajoute qu'il est nécessaire de faire la part des choses entre les fiches relatives à des demandes de travaux, et celles nécessitant un traitement en urgence. Les assistants de prévention et les chefs de service doivent être très réactifs.

Le conseiller de prévention rappelle qu'une procédure est prévue pour les accidents du travail et qu'un tel accident entre dans ce cadre. Or, le CHSCT est informé dans le cadre de cette procédure et peut ensuite décider d'enquêter.

La représentante du SNPTES précise qu'il n'y a eu aucun défaut de réactivité dans la prise en charge de cet accident tant de la part de la direction, que du SST ou de l'assistant de prévention. Il est important de le préciser.

Le secrétaire du CHSCT souligne que l'accident n'a pas été mentionné sur le registre des dangers graves et imminents, mais dans le registre santé, sécurité au travail, ce qui explique que le CHSCT n'a pas été saisi dans les 48 heures. Par ailleurs, un seul représentant du CHSCT est nécessaire pour clore rapidement une enquête sur un fait noté dans le registre des dangers graves et imminents. Il explique que le fait est mentionné sur le registre santé et sécurité au travail, car la victime a été prise en charge rapidement et est donc sortie du cadre d'un danger grave et imminent. Cependant, des manquements sont à noter, puisque les assistants de prévention n'étaient pas présents sur le site.

Le secrétaire suppléant du CHSCT rappelle que les décrets qui régissent les CHSCT précisent les deux cas nécessitant une enquête :

- un fait mentionné dans le registre des dangers graves et imminents ;
- un accident du travail grave et pouvant entraîner la mort.

En l'espèce, l'accident relève de ce décret, car il aurait pu être très grave et la demande d'enquête est donc légitime.

Le conseiller de prévention contredit cette interprétation et explique qu'une enquête du CHSCT est menée en cas d'accident très grave générant une interruption temporaire longue de travail d'au moins 6 mois ou une incapacité permanente. Dans cette situation, l'ISST se rend sur le site pour mener l'enquête avec l'établissement.

La représentante FERC-SUP-CGT estime préférable que l'accident ait été signalé dans le mauvais registre, plutôt que pas signalé, car cela permet de mener cette discussion en séance.

Par ailleurs, selon elle, après un accident du travail, la réglementation prévoit que le CHSCT et l'administration interviennent dans les 48 heures afin d'éviter que l'évènement ne se reproduise. Elle note par ailleurs que dans ce cas précis l'ITT (incapacité temporaire de travail) a été assez longue.

La médecin de prévention fait remarquer qu'il ne s'agit pas d'une ITT et elle rappelle qu'il existe une différence importante entre l'arrêt de travail (AT) et l'ITT. En l'occurrence, il est possible d'avoir un AT de 10 jours avec une ITT de 0. Sur cet accident, elle ne sait pas s'il s'agit d'une ITT ou d'un AT. Elle ajoute que l'ITT a un impact juridique alors que l'AT est médical et tient compte de la capacité de chacun à assurer son travail. Par exemple, si un mannequin était victime du même accident, son AT serait plus long, car la blessure devrait être parfaitement cicatrisée avant la reprise du travail, alors que l'ITT serait la même que l'agent de l'UT2J dont il est question ici.

La représentante FERC-SUP-CGT souligne que cet accident soulève également la problématique des travailleurs isolés. Elle approuve donc la demande du secrétaire suppléant du CHSCT de mener une enquête afin de comprendre précisément l'enchaînement des faits, et d'éviter qu'ils ne se reproduisent.

Le représentant SGEN-CFDT approuve et pense que le CHSCT doit se saisir de cet évènement et décider qu'une partie de ses membres se rende sur place. En revanche, il ne pense pas possible de désigner une équipe dédiée à ce type de mission avec 3 ou 4 personnes disponibles pour intervenir tout au long de l'année. En revanche, 1 ou 2 personnes pourraient se rendre disponibles plus facilement selon les besoins et pour accélérer la procédure.

Par ailleurs, il s'interroge sur la définition de la gravité. À partir de quel niveau un accident est-il considéré comme grave ? Par exemple, des membres du CHSCT doivent-ils se déplacer quand une personne trébuche ou quand un agent se coince le doigt dans une porte ? Il s'agit donc d'acter la constitution d'une petite équipe composée de membres du CHSCT et chargée de se déplacer, mais il reste à définir le contexte de son intervention.

Le conseiller de prévention répond qu'au regard de l'information qui lui est transmise, cette équipe est en capacité de décider si son intervention est nécessaire.

Le secrétaire du CHSCT fait remarquer que les fiches peuvent déclencher l'intervention du CHSCT.

Le conseiller de prévention répète que lorsqu'une déclaration d'AT est formulée, l'accident n'est pas formulé dans la fiche. Le CHSCT doit donc être informé de l'AT dès qu'il est déclaré pour ensuite organiser son intervention.

Le secrétaire suppléant du CHSCT insiste sur la nécessité d'une remontée rapide de l'information par l'assistant de prévention et/ou le chef de service ou le RAF, notamment lorsque l'accident est grave et lit le 3^e alinéa de l'article 6 du décret 82-452 : « en cas d'accident de service grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu être évitées ». Le secrétaire suppléant du CHSCT se place donc dans la configuration « ayant révélé l'existence d'un danger grave » et considère que cet évènement aurait dû enclencher une enquête dans le cadre réglementaire.

Le conseiller de prévention pense que tout peut être considéré comme grave.

Le secrétaire suppléant du CHSCT précise que les personnes sur le terrain (encadrants, assistants de prévention, SST, PC sécurité) doivent apprécier la gravité de l'évènement.

Le conseiller de prévention répond que la gravité n'apparaît qu'après.

Le secrétaire suppléant du CHSCT insiste sur la réactivité indispensable après l'accident.

Le médecin de prévention pense qu'il n'existe pas de délai légal dans la fonction publique pour déclarer un AT, contrairement au secteur privé où la déclaration doit intervenir dans les 48 heures. Ainsi, il est important d'informer concomitamment le CHSCT et la direction dès la déclaration d'un AT.

Le directeur des ressources humaines confirme que cet accident a été déclaré en AT.

La représentante FERC-SUP-CGT souhaite que le CHSCT enclenche une enquête sans attendre un quelconque délai.

Le secrétaire du CHSCT répète que le CHSCT peut décider d'enclencher une enquête de prévention pour étudier les solutions de prévention.

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT en conclut que le CHSCT va déclencher une enquête sur cet événement et que des procédures doivent être mises en place pour prévenir ce type de situations. Cela suppose une plus grande réactivité dans la transmission des fiches et éventuellement la mise en place d'une petite équipe composée de membres du CHSCT et qui pourrait se rendre sur place dans des délais rapides. Cela suppose également d'informer rapidement le CHSCT.

Le secrétaire du CHSCT propose de voter sur le principe du lancement d'une enquête.

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT soumet au vote le principe d'une enquête sur l'accident qui s'est produit à l'ESPE site Saint-Agne le 7 avril 2016.

Le principe d'une enquête est approuvé à l'unanimité.

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT soumet au vote la proposition des membres du CHSCT de constituer une petite équipe, dont l'organisation reste à définir lors d'une prochaine séance.

Le secrétaire suppléant du CHSCT suggère de constituer plusieurs équipes en fonction des sites.

Le secrétaire du CHSCT répète que les modalités d'organisation seront étudiées ultérieurement.

Le conseiller de prévention ajoute que généralement dans ce type d'enquête, seul un représentant du CHSCT est désigné.

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT en déduit qu'il n'est pas nécessaire de voter sur ce point lors de cette séance et que ce sujet sera inscrit à l'ordre du jour d'une prochaine séance du CHSCT.

La représentante de l'UNSA fait remarquer que le CHSCT vient de voter le principe d'une enquête, et demande dans quel délai elle sera déclenchée.

La représentante FERC-SUP-CGT suggère de mandater un représentant par syndicat et de fixer un calendrier pour la mise en œuvre de l'enquête. Elle précise qu'il faudra faire avec les forces vives présentes au moment.

Le conseiller de prévention pense que le travail du groupe est d'opérer un relevé des faits et de proposer une action corrective et préventive, puis de la présenter à la direction.

Le secrétaire du CHSCT précise que la victime doit être présente pour fixer un délai pour conduire cette enquête.

Le conseiller de prévention poursuit la lecture des fiches :

- sur le site de Ranguel, un professeur mentionne qu'à la suite d'une inspection, un étudiant d'un groupe de tutorat a été très affecté psychologiquement. Le professeur témoin du désarroi de l'étudiant et qui l'a pris en charge ne souhaitait pas assumer la responsabilité d'un risque de suicide. La RAF du site a immédiatement alerté le service de médecine préventive des étudiants le jour même.

La médecin de prévention précise que cet étudiant dépend du rectorat et elle assure qu'il a été reçu par le psychologue du rectorat.

La représentante du SGEN-CFDT précise que ces fonctionnaires stagiaires sont sur leur année de titularisation. Si l'université les oriente, lorsqu'ils vont mal, vers l'institution chargée de les titulariser, ils ne s'y rendront pas.

La médecin de prévention indique que ce sujet relève de la relation de confiance entre les étudiants et la médecine préventive du rectorat ou de l'université. Le médecin ne doit pas diffuser cette information à l'employeur, au risque sinon de commettre une faute professionnelle et d'éventuellement se voir radier par le conseil de l'ordre.

La représentante du SGEN-CFDT explique que les stagiaires n'entendent pas cet argument.

La médecin de prévention insiste sur la nécessité d'informer les étudiants sur ce point afin de les rassurer sur le fait que les médecins ne peuvent divulguer le contenu de leurs entretiens. Il n'existe aucun lien de subordination entre les employeurs et les services de santé qui sont autonomes et restent des médecins soumis au secret professionnel. La rupture de ce secret se juge au pénal.

Le secrétaire suppléant du CHSCT considère que ce sujet concerne autant les étudiants que les salariés de l'université, et autant le CHSCT d'UT2J que celui du rectorat. Il convient probablement de les alerter afin qu'il prenne en compte cette part professionnelle de l'activité des étudiants.

La médecin de prévention indique que le CHSCT du rectorat a commencé cette démarche.

Le secrétaire du CHSCT regrette le manque d'information dont dispose le CHSCT d'UT2J sur les CHSCT académiques, et il pense que les enseignants qui encadrent ces étudiants doivent être en situation difficile.

La médecin de prévention signale qu'elle a contacté les services centraux du rectorat pour leur signaler que la médecine préventive de l'université pouvait se rendre au rectorat pour rencontrer les étudiants stagiaires. Cependant, il s'avère que ces derniers préfèrent rencontrer la médecine préventive en dehors de leur lieu de travail, ou privilégient le rendez-vous avec leur médecin traitant ou leur propre psychologue, car une relation de confiance est déjà établie. L'assistante sociale, la psychologue du travail et la médecin de prévention sont évidemment prioritairement à la disposition de ces agents en difficulté.

La représentante FERC-SUP-CGT demande quel type d'accompagnement est mis en place lorsque les étudiants ou les agents ont des droits à faire valoir.

La médecin de prévention répond qu'elle peut accompagner les agents qui le souhaitent lors d'un rendez-vous avec le supérieur hiérarchique pour une médiation, ou les orienter vers la psychologue du travail, l'assistante sociale ou la responsable du PEP avec l'accord de l'agent.

Le conseiller de prévention signale que dans tous les cas, l'agent doit être d'accord.

La médecin de prévention rappelle qu'elle ne peut alerter quiconque sans l'accord de l'agent.

La représentante FERC-SUP-CGT demande si la médecin de prévention peut alerter le supérieur hiérarchique ou l'administration.

La médecin de prévention indique qu'elle peut interpeller le supérieur hiérarchique si la situation a un retentissement sur la santé de l'agent, et interroger les organisations pour une amélioration. Cependant, elle n'a pas le droit de révéler le contenu et la raison du rendez-vous avec un agent surtout lorsque ce rendez-vous a été demandé par l'agent. Si le rendez-vous est demandé par l'administration, elle peut répondre à l'employeur, sans rompre le secret médical, à condition que ce dernier motive sa demande par écrit.

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT suggère d'inscrire ce point à l'ordre du jour d'un prochain CHSCT en présence du médecin du SST, car elle note un déficit de communication sur les missions de la médecine préventive ainsi que sur le périmètre de ces actions. Une plaquette d'information permettrait de cerner les cadres d'intervention de la médecine préventive et de diffuser l'information à tous les agents et les étudiants. Cette plaquette devra insister sur le devoir d'indépendance du médecin de prévention vis-à-vis de l'administration et de la direction et notamment sur l'absence de lien de subordination de la médecine du travail vis-à-vis de l'université.

La représentante SNPTES, à la lecture des fiches, pense qu'au-delà de la difficulté du stagiaire, la fiche souligne la difficulté des enseignants de cette filière à faire face à ce qu'ils subissent tout au long de l'année. Ces enseignants sont totalement démunis, en souffrance et ne savent plus quoi faire.

Elle signale que les relations entre les enseignants de l'ESPE UT2 et ceux d'UT3 sont très conflictuelles et que les stagiaires en souffrent, et elle rappelle qu'un cas de suicide a déjà eu lieu. Sur les 26 stagiaires de l'ESPE, 20 sont suivis par la médecine.

Le conseiller de prévention poursuit la lecture des fiches :

- dans l'UFR de psychologie, le responsable du master 2 recherche psychologie clinique du sujet se plaint d'une collègue qui diffuse des informations malveillantes et mensongères à son encontre depuis son recrutement deux ans auparavant et qui dans un mél (28/05) adressé au directeur de l'UFR met en cause « la bienséance de la poursuite de mon mandat », après qu'elle ait également adressé un mél au président de l'université et aux VP CA et CR. Ces propos, qui mettent en cause l'ensemble de ses activités universitaires, sont par ailleurs relayés et diffusés à l'ensemble de la communauté universitaire via un communiqué de la CGT (3/06), sans nuance et sans vérification de leur véracité. Le directeur de l'UFR de psychologie explique dans sa réponse que cette situation résulte d'un conflit qui perdure entre ces deux personnes, malgré tous les moyens mis en œuvre pour le désamorcer. De plus, le directeur alerte sur les mises en cause publiques dont ce jeune collègue fait l'objet par l'intermédiaire de canaux syndicaux, car elles risquent d'avoir un impact très négatif sur cette personne.

La représentante FERC-SUP-CGT considère qu'il existe un réel problème dans l'UFR de psychologie et que certains collègues utilisent les syndicats et les registres afin qu'un débat s'ouvre sur la place publique et que la communauté universitaire s'en empare. Les enjeux de ce conflit dépassent les conflits de personne et posent la question de l'approche théorique de la psychologie. L'université doit se positionner et définir la voie qu'elle souhaite voir adopter par la filière psychologie.

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT reconnaît que des collègues font les frais de cette difficulté de cohabitation entre différents courants au sein de l'UFR. La récurrence des faits et des attaques sur cet enseignant-chercheur mérite sans doute l'intervention de la médecin de prévention qui pourrait, par ailleurs, recevoir les personnes en situation de souffrance depuis des mois maintenant dans cette UFR.

La médecin de prévention explique qu'elle peut intervenir à la demande de l'employeur au sein de l'UFR de psychologie afin d'entendre les différentes parties prenantes et comprendre la situation. À l'issue des entretiens, elle pourra rendre compte devant le CHSCT pour évaluer les actions éventuelles à mettre en œuvre. L'intervention de la psychologue du travail pourrait également être utile.

La représentante de l'UNSA signale que d'autres composantes vivent des problèmes similaires qui ne font pas l'objet de fiche. Dans un tel contexte, comment le CHSCT peut-il intervenir dans ces situations conflictuelles graves qui déteignent sur la composante en mettant l'ensemble des personnels, voire des étudiants, dans des situations extrêmement délicates ? Ces conflits ont des impacts sur l'organisation administrative et les personnels BIATSS qui se trouvent en lien direct avec les enseignants concernés.

La médecin de prévention intervient pour indiquer que certaines problématiques qui lui sont soumises ne relèvent pas de sa compétence. Elle explique qu'elle est médecin et qu'elle n'est pas DRH, DGS ou VP CA. En effet, de nombreux agents la rencontrent pour lui signifier qu'ils ne s'entendent pas avec leur supérieur hiérarchique, point sur lequel elle ne peut intervenir. Elle renvoie donc les agents vers leur supérieur hiérarchique direct, ou leur n+2, et conseille de solliciter un entretien par écrit. Dans certains cas, elle renvoie également vers la psychologue du travail ou vers la responsable du pôle environnement professionnel pour des médiations.

Parfois, dialoguer avec elle permet aux agents d'appréhender leur situation sous un autre angle, et la discussion permet d'avancer et de débloquer des situations. Néanmoins, elle se trouve souvent impuissante face à des questions organisationnelles ou d'insuffisance de personnels qui relèvent, selon elle, davantage du domaine des RH.

La représentante de l'UNSA précise que lorsque des conflits existent entre enseignants et qu'ils rejaillissent sur les personnels, ils ne sont pas liés à des problématiques organisationnelles. En psychologie, par exemple, le conflit ne relève pas d'un problème d'organisation du service, mais d'oppositions théoriques en matière pédagogique.

La médecin de prévention en déduit que des réunions conjointes avec la médecine préventive et la psychologue du travail, la responsable du pôle environnement professionnel et les directeurs des services concernés permettraient à chaque partie de prendre du recul. Dans de nombreuses UFR, il existe, selon elle, des difficultés à faire valoir les droits des directeurs de département et des directeurs d'UFR.

La représentante FERC-SUP-CGT souhaite comprendre à quel moment la direction peut décider d'interpeller la médecine de prévention sur un dossier particulier ou un autre interlocuteur, comme par exemple la responsable du pôle environnement professionnel. Elle souhaite savoir ce qui détermine le choix d'un interlocuteur ou d'un autre.

Elle s'interroge sur le choix proposé de la voie unique du médecin de prévention pour cette problématique à l'UFR de psychologie. Elle pense pour sa part que les questions posées relèvent aussi des conditions dans lesquelles s'exercent le métier d'enseignant même si elle reconnaît qu'il peut aussi s'agir, dans le cas précis, de questions de courants de pensée. Elle pense qu'il existe aussi des difficultés dans le fonctionnement des conseils d'UFR ou de départements, etc. C'est pour cela qu'elle repose la question de la voie unique de l'intervention du médecin de prévention.

La médecin de prévention demande à la représentante FERC-SUP-CGT ce qu'elle attend d'elle.

La représentante FERC-SUP-CGT répond qu'elle n'attend rien du médecin de prévention mais précise qu'elle interpelle la direction pour savoir quel est le schéma mis en place pour diagnostiquer les problèmes qui existent dans un service.

Le médecin de prévention rappelle qu'elle est compétente pour poser un diagnostic médical uniquement, même si elle peut aussi orienter les agents vers d'autres interlocuteurs. Si plusieurs agents présentent des RPS (risques psychosociaux) dans un même service, elle peut interpeller la direction sur la récurrence de ces faits médicaux, mais n'a pas autorité pour imposer les solutions ou actions qu'elle préconise

En revanche, lorsque l'utilisation d'équipements inadaptés, par exemple des balais, risque d'endommager à terme la santé des agents, elle peut intervenir auprès du service compétent pour lui demander de changer d'équipements dans l'intérêt de la santé des agents.

La responsable du pôle environnement professionnel explique qu'elle ne rencontre les agents qu'à leur demande et jamais à la demande de la direction. En revanche, en ce qui concerne la situation dans l'UFR de psychologie, elle a été interpellée directement par des enseignants et leur a proposé de rencontrer la précédente vice-présidente du Conseil d'administration, ce qui a été fait. Par ailleurs, dans la mesure où toute l'UFR de psychologie n'est pas concernée par ce conflit qui est à la fois entre des personnes et théorique, elle souhaiterait que la composante en question soit clairement identifiée.

Le directeur des ressources humaines explique que souvent, l'agent identifie l'un des acteurs de la chaîne, et le choisit, ce n'est pas l'administration qui l'oriente. Cet acteur l'écoute et estime parfois qu'il n'est pas le bon interlocuteur. Il rappelle qu'un important travail a été réalisé et a abouti en février 2015 pour clarifier la chaîne des acteurs de la prévention des risques professionnels :

- la vice-présidente du CA ;
- le conseiller de prévention ;
- les assistants de prévention qui n'avaient pas été intégrés à l'époque, car pas encore structurés ;
- le médecin de prévention ;
- la responsable du pôle environnement professionnel ;
- l'assistante en service social ;
- la psychologue du travail ;
- les membres du CHSCT.

Ces différents acteurs n'ont pas tous le même rôle et l'objet de ce travail était d'identifier « qui fait quoi » parmi eux.

L'agent peut aussi choisir un acteur parce que sur une autre problématique il a eu à faire à lui et ce dernier doit l'orienter s'il considère ne pas être le bon interlocuteur.

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT ajoute que tout reste à construire. La médecin de prévention est présente quasiment à temps plein depuis le mois de novembre 2015, c'est-à-dire depuis peu. Il reste à trouver les modalités d'organisation au sein du CHSCT et de clarification des rôles de chacun. Quant à la direction, elle cherche une méthodologie qui permette de répondre au mieux aux agents en souffrance. Cette pluralité d'acteurs constitue un atout.

Quant à la problématique au sein de l'UFR de psychologie qui dure depuis plusieurs années, le directeur est démuni et l'administration essaie donc de désenkyster la situation. Le médecin de prévention pourra, grâce à son regard extérieur et son rôle de médiateur, aider à avancer sur ce sujet mais cela n'est pas figé.

Le directeur général des services approuve et ajoute qu'il s'agit d'un dossier extrêmement complexe, car il mêle des problématiques interpersonnelles et théoriques en matière de recherche. Le précédent président de l'université s'était personnellement emparé de ce dossier et avait également

demandé aux vice-présidents en charge de la formation et de la recherche de s'investir sur ce sujet. Il avait reçu lui-même les différents acteurs pour trouver une solution à cette problématique liée à des désaccords sur la discipline elle-même.

Le secrétaire du CHSCT fait remarquer que le rôle du CHSCT est de garantir la santé des personnes et qu'il doit se saisir de ce dossier précis.

La médecin de prévention répète qu'elle souhaite entendre l'ensemble des parties prenantes au sein de l'UFR afin de disposer d'une vision générale même si dans un premier temps elle va cibler, mais qu'elle n'est pas certaine de pouvoir achever ces visites avant la fin de l'année universitaire. Elle essaiera de donner des premiers éléments au prochain CHSCT.

Une suspension de séance est demandée par le secrétaire du CHSCT.

Le secrétaire du CHSCT prend note de la proposition de la médecin de prévention au sujet de la situation dans l'UFR de psychologie et indique que le CHSCT reste vigilant et en observation sur ce dossier.

La médecin de prévention répète qu'elle ne peut pas se consacrer à 100 % sur ce dossier, malgré l'urgence de la situation, car elle doit aussi équilibrer son temps de travail et ses interventions entre les composantes. Elle ne pense pas pouvoir effectuer de retour au CHSCT sur la situation en psychologie avant la fin de l'année universitaire.

Le représentant du SGEN-CFDT précise que le CHSCT demande à être informé de l'évolution de la situation.

La médecin de prévention répond qu'elle informera le CHSCT dès le mois de septembre si elle dispose d'éléments intéressants. À défaut, cette présentation pourrait être programmée pour le CHSCT suivant.

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT note que les membres du CHSCT apprécient la proposition faite.

Le conseiller de prévention présente la dernière fiche qui concerne l'École supérieure de l'audiovisuel (ESAV). La salle plateau décor sert aux étudiants en audiovisuel à créer des décors et à réaliser des séquences de film. Or, dans cette salle, le 17 mars 2016 à 19 heures un dispositif d'éclairage suspendu est tombé, blessant dans sa chute une étudiante. Les étudiants présents ont immédiatement alerté les secours et le directeur, qui a rempli la fiche, également. Les pompiers ont pris en charge l'étudiante et l'ont conduite à l'hôpital Joseph Ducuing. Après les soins, l'étudiante a pu regagner son domicile.

À la suite de l'accident et après enquête, l'ESAV a pris les dispositions suivantes :

- remplacement de la pièce défectueuse ;
- remplacement du dispositif de sécurisation par une chaîne et un mousqueton à verrouillage ;
- vérification de la totalité des pièces présentant un défaut similaire à celui constaté ;
- vérification et validation du dispositif de sécurisation.

Le représentant FERC-SUP-CGT ajoute que la salle concernée est un lieu de production audiovisuel, un plateau de tournage sur lequel les étudiants, encadrés par les enseignants, construisent les décors et implantent des équipements d'éclairage, de prise de vue et de prise de son. Ce lieu est extrêmement utilisé et fait l'objet de séquences pédagogiques dédiées à la sécurité au travail dans des situations de tournage du milieu de cinéma. Ce lieu, relativement exigü, nécessite d'organiser les exercices par groupe réduit. L'exercice pendant lequel l'accident s'est produit se dénomme le « 16 décors » et consiste à reproduire une séquence d'un film existant. 4 groupes de 8 étudiants se

succèdent dans l'utilisation de ce plateau. Lors de la mise en œuvre de l'exercice, l'enseignant supervise la totalité des installations.

Il précise que l'assistant de prévention nommé sur le site a rencontré des difficultés à s'approprier l'aspect très particulier de sa mission, mais il y est finalement parvenu. Il effectue les contrôles qui relèvent de sa compétence et pointe ce qui lui semble correspondre à des situations dangereuses.

Par rapport à ces exercices en particulier, il est chargé d'effectuer une ronde de contrôle visuel des éléments de sécurité.

En ce qui concerne la survenue de l'accident, il s'agit d'une situation très particulière qui se produit très rarement : une pièce mécanique s'est rompue, mais pas lors de son déplacement. Cet élément qui pèse une trentaine de kilos est suspendu sur des rails pour être déplacé et orienté, et personne ne doit se trouver sous la charge lorsqu'elle se trouve en déplacement. En l'occurrence, lors de l'accident l'équipement était en position statique, personne ne l'utilisait et la rupture de la pièce mécanique s'est produite brutalement et conjointement au dysfonctionnement du mécanisme de sécurisation. En effet, sur un plateau tous les éléments accrochés sont sécurisés par des dispositifs divers.

Ils ont donc cherché à comprendre pourquoi la sécurisation n'avait pas fonctionné et a réussi à reproduire la situation de l'accident. Une cablette fixée par un mousqueton vient assurer la deuxième fixation sur le support, et lorsqu'elle tourne, elle peut opérer un 8 et se détacher du mousqueton. C'est pourquoi il a été décidé d'équiper ces cablettes de mousquetons à verrouillage comme ceux utilisés pour l'escalade par exemple et cette mesure a été prise rapidement juste après l'enquête.

Par ailleurs, l'équipe des 8 à 10 étudiants présente sur place a très bien réagi, en positionnant la victime en PLS, en compressant la plaie, en informant le directeur souvent présent à une heure tardive, et en appelant les pompiers. Les étudiants ont participé à l'analyse de l'accident avec l'enseignant, l'assistant de prévention et quelques collègues pour tenter de comprendre l'enchaînement des faits, afin qu'ils ne se reproduisent pas. Les étudiants ont donc étudié la situation de l'accident et ont participé à la proposition des solutions, propositions *in fine* validées par le directeur.

Depuis cet accident, l'ESAV réfléchit à la rédaction d'un document sur le fonctionnement du plateau décor en raison de la spécificité des conditions de travail de ce lieu.

À la suite de l'accident, le travail sur le plateau a été interrompu 1,5 jour, délai pendant lequel la totalité des installations pouvant présenter ce type de défaut a été contrôlée, et l'ensemble des dispositifs similaires de sécurisation a été remplacé.

Le conseiller de prévention signale que la constitution d'un groupe de travail et d'enquête à l'issue d'un accident doit être menée systématiquement.

Le secrétaire suppléant du CHSCT indique être rassuré par les mesures mises en œuvre après l'accident et il suggère d'inscrire dans le document unique de l'ESAV la particularité du fonctionnement du plateau.

Cependant, l'accident ayant eu lieu le 17 mars, il regrette que le CHSCT en soit informé seulement 3 mois plus tard, notamment au regard de sa gravité, même s'il note qu'un membre du CHSCT également membre de l'ESAV était partie prenante de l'enquête.

Le conseiller de prévention explique que la fiche a été envoyée rapidement, mais à la mauvaise adresse. Quand il s'en est aperçu, il a alerté l'ESAV, qui l'a refaite, mais l'enquête avait déjà eu lieu.

Le représentant FERC-SUP-CGT ajoute que l'analyse de la situation ayant provoqué l'accident a été réalisée en situation professionnelle, conformément à la pratique en cours dans les domaines du spectacle vivant ou du cinéma. Dans ces domaines, les accidents arrivent malheureusement assez fréquemment, car les situations se renouvellent constamment. Cette enquête ne se substitue donc pas à une enquête du CHSCT, et il reste tout à fait envisageable que le CHSCT mène sa propre analyse pour comprendre la réalité particulière du travail de cette école et examiner les mesures prises.

Même réalisée *a posteriori*, cette enquête permettrait au CHSCT d'étudier si les solutions mises en œuvre sont correctes, non pas du point de vue professionnel, mais du point de vue des compétences du CHSCT.

Le conseiller de prévention précise qu'une telle initiative du CHSCT ne serait pas une enquête à proprement parler, mais davantage une visite de site aboutissant à un avis sur le fonctionnement et l'organisation. Il suggère de programmer au cours de l'année différentes visites de sites du CHSCT et notamment de l'ESAV, donnant lieu à des petits rapports de visite et des préconisations formulées en collaboration avec les experts techniques du domaine.

Le secrétaire du CHSCT précise que la formation de l'assistant de prévention n'intègre pas les spécificités du domaine de spectacle. Cet assistant de prévention assume donc une responsabilité sans en avoir tout à fait la compétence.

Le représentant FERC-SUP-CGT confirme que l'assistant de prévention n'a pas reçu de formation spécifique si ce n'est celle du terrain. Progressivement, au contact de la direction de l'école et des enseignants qui encadrent l'exercice, il a pris la mesure des modalités de mise en sécurité des installations et des utilisateurs et joue maintenant pleinement son rôle. Par ailleurs, une formation adaptée au contexte de l'ESAV serait tout à fait pertinente, notamment sur le plan des habilitations électriques.

Une réflexion est en cours avec le conseiller de prévention pour étudier la possibilité de former un enseignant afin qu'il puisse préparer les étudiants à l'habilitation électrique. Cela permettrait de diffuser et garantir une culture de la sécurité électrique adaptée aux conditions particulières de cet environnement professionnel.

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT suggère de reproduire cette initiative dans un autre site technique de l'université, à savoir la salle de spectacle de la Fabrique. Une visite préventive pourrait être organisée dans cette salle pour informer sur l'accident qui s'est produit à l'ESAV, alerter sur ce type de risques et prévenir tout autre éventuel accident.

Le secrétaire suppléant du CHSCT approuve et suggère d'étendre cette mesure aux Arts du spectacle, aux formations Arts plastiques design. Il serait tout à fait pertinent de sensibiliser les étudiants de ces différentes entités aux problématiques de l'hygiène et de la sécurité.

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT suggère de commencer par programmer les visites du CHSCT sur ces différents sites afin d'identifier les risques potentiels dans un premier temps et de mettre en place des actions de formation pour les personnels et les étudiants concernés dans un deuxième temps.

Le représentant FERC-SUP-CGT propose de convoquer un expert, professionnel en exercice, des domaines concernés lors de ces visites. La culture de la sécurité dans les domaines du cinéma, du spectacle, du cirque est très présente. Les professionnels sont complètement en prise avec ces questions et tout à fait prêts à partager leurs savoirs avec le CHSCT.

Le secrétaire suppléant du CHSCT fait remarquer que les formations ESAV intègrent l'aspect sécurité lors des travaux pratiques, et il craint que tel ne soit pas le cas de l'ensemble des formations. La CFVU devrait peut-être se pencher sur ce sujet.

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT ajoute que le nouveau vice-président pourrait être sollicité pour inscrire ce point à l'ordre du jour d'une prochaine séance.

3- CALENDRIER DES SEANCES DU CHSCT EN 2016-2017

La secrétaire administrative du CHSCT rappelle que réglementairement le CHSCT doit se réunir au moins 3 fois par an, mais que la direction propose chaque année 4 séances.

2 séances ont été ajoutées au cours de l'année universitaire 2015-2016, une à la demande de la précédente vice-présidente du Conseil d'administration au sujet de la validation du schéma directeur du handicap et une il y a quinze jours à la demande des membres du CHSCT.

Pour l'année 2016/2017, les dates proposées pour les séances ordinaires sont les suivantes : le 29 septembre 2016, le 1^{er} décembre 2016, 2 mars 2017 et 1^{er} juin 2017. Des séances extraordinaires pourront également être ajoutées.

Le calendrier des séances du CHSCT en 2016-2017 est adopté à l'unanimité.

4- BILAN 2015-2016 DU DUERP

Le conseiller de prévention rappelle l'objectif fixé par l'université d'élaborer un document unique pour l'ensemble de l'université et de former des assistants de prévention. Ces actions ont été mises en œuvre, et en une année le nombre d'assistants de prévention est passé d'environ 7 à 27. Ces 27 assistants de prévention travaillent avec les chefs de service.

Depuis une année, les 27 documents uniques d'évaluation des risques sont disponibles sur l'ENT. Tous les assistants de prévention ont prévu des actions correctives dans les documents uniques, mais il manque un suivi des actions mises en œuvre. Les mises à jour se feront régulièrement. Ces documents recensent l'ensemble des risques pour l'université. Enfin, la méthodologie d'élaboration du document est également mise en ligne sur l'ENT, ainsi que la procédure d'évaluation des risques. Plusieurs critères sont pris en compte pour évaluer le risque et des questions permettent aux assistants de prévention de les quantifier à travers 4 items :

- la gravité : gêne, dommage mineur, intégrité physique, maladie professionnelle ;
- la fréquence de l'exposition : occasionnelle, fréquente, ponctuelle ou permanente ;
- la probabilité de son apparition : improbable, très improbable, probable ou très probable ;
- la maîtrise du risque : consignes existantes appliquées, consignes existantes non appliquées, absence de consigne.

Certains de ces critères sont déterminés de manière plus ou moins subjective.

En ce qui concerne la maîtrise du risque, les questions posées portent sur : les moyens adaptés contrôlés et utilisés, les moyens adaptés, mais non contrôlés, les moyens adaptés ou insuffisants.

Les réponses aux questions sont ensuite retranscrites en différents codes couleur qui déterminent les priorités de l'action à organiser. Les couleurs sont : vert, jaune, bleu et rouge en fonction du niveau de gravité. Dans l'ensemble des documents d'évaluation des risques, 448 risques sont recensés dont une partie importante est maîtrisée.

Il est à noter que de nombreuses actions ont été réalisées. Celles qui restent à finaliser figurent en priorité, c'est-à-dire en rouge, à savoir 8 sur le campus, 6 dans les IUT et une quinzaine pour l'ensemble des sites ESPE.

Un classement du type de risque est ensuite proposé et les assistants de prévention doivent choisir parmi une liste de 17 risques.

Chaque évaluation des risques est réalisée par un assistant de prévention. 29 ont été nommés le 1^{er} septembre 2015, mais 2 sont partis, l'un a démissionné et l'autre a été muté. 2 nouveaux assistants seront donc nommés en septembre prochain pour les remplacer, l'un à l'ESPE Croix-de-Pierre, et l'autre à l'ESPE de Saint-Agne.

La représentante du SNPTES demande si deux assistants de prévention seront présents à Croix-de-Pierre.

Le conseiller de prévention répond qu'à Ranguel, par exemple, 2 assistants de prévention sont présents : la RAF et un personnel technique. Ils se partagent le travail, mais le responsable final de l'évaluation des risques est la RAF.

À Croix-de-Pierre, la RAF qui a suivi initialement la formation assume le rôle d'assistant de prévention pour la partie des cuisines, car la personne chargée de cette mission a été mutée.

Le secrétaire du CHSCT signale que les deux assistants de prévention nouvellement recrutés n'ont pas reçu leur fiche de mission et s'en étonnent.

Le conseiller de prévention répond que ces fiches ont été envoyées à la directrice des services de l'ESPE. Il précise que c'est le chef de service qui doit transmettre car à l'origine il doit être informé.

Le secrétaire du CHSCT pense que les assistants de prévention doivent avoir le sentiment que la mise en place des réseaux se déroule dans les meilleures conditions.

Le conseiller de prévention répond qu'il est nécessaire de respecter la transmission par le responsable du service.

La représentante du SGEN-CFDT note que l'un des deux assistants de prévention est contractuel et elle demande s'il est certain que son contrat sera renouvelé l'année prochaine.

Le conseiller de prévention fait remarquer qu'être contractuel n'empêche pas d'être assistant de prévention.

Le secrétaire suppléant du CHSCT demande la date des prochaines formations. Par ailleurs, il souhaite savoir si d'autres volontaires se sont positionnés dans l'UFR de psychologie.

Le conseiller de prévention répond que la RAF s'est proposée, car il est difficile de trouver des volontaires. Par ailleurs, la RAF n'a pas pu suivre les formations proposées ces deux dernières années en raison de sa charge de travail.

Le directeur des ressources humaines pense qu'il vaut mieux un assistant de prévention qui soit RAF plutôt que pas d'assistant de prévention.

Le représentant SGEN-CFDT ne trouve pas d'assistant de prévention pour la DSI.

Le conseiller de prévention répond que les services centraux couvrent la DSI.

Le représentant SGEN-CFDT n'est pas certain que son service connaisse son assistant de prévention.

Le conseiller de prévention répond que les assistants de prévention ont été chargés d'informer sur la localisation des registres d'une part et d'afficher, d'autre part, la liste des différents assistants de prévention de l'université. Par ailleurs, tout ce qui relève de la DSI et des services techniques a été affecté à un seul assistant de prévention.

La représentante du SNPTES signale qu'à sa connaissance aucun appel à candidature d'assistant de prévention n'a été lancé sur l'ESPE. Il ne peut donc pas y avoir de volontaire.

Le conseiller de prévention répond que chaque chef de service dispose d'une autonomie pour communiquer l'information à ses agents. Par ailleurs, un plan de prévention est réalisé et voté en CHSCT puis affiché sur le site intranet. Ce plan mentionne l'ensemble des formations sur la sécurité. Les personnes qui se sentent impliquées peuvent donc se manifester et demander à être formées.

La représentante du SNPTES pense qu'il serait simple et pertinent d'envoyer un mail à tous les personnels, et notamment de l'ESPE informant sur ces appels à candidature.

Le conseiller de prévention répond que cette démarche est enclenchée auprès des chefs de service qui sont censés diffuser ensuite l'information.

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT suggère également d'envoyer à chaque service la liste des 27 assistants de prévention.

La représentante FERC-SUP-CGT note qu'il n'existe pas actuellement de procédure de recrutement d'assistants de prévention et elle se dit « hallucinée » d'entendre le conseiller de prévention déclarer que la politique de l'établissement repose sur le sentiment d'implication des agents. Pour les prochains recrutements, elle souhaite qu'une procédure soit mise en œuvre.

Par ailleurs, elle s'interroge sur la pertinence de nommer les RAF comme assistants de prévention, et rappelle que le CHSCT avait précédemment choisi de dissocier ces deux fonctions, en raison d'une part de sa charge de travail et d'autre part de sa position hiérarchique.

Le conseiller de prévention répond que lorsque cela est possible, cette option est privilégiée.

Le secrétaire du CHSCT approuve et pense que des volontaires pourraient être trouvés au sein de l'UFR de psychologie.

Le conseiller de prévention met en garde et explique qu'il n'est pas aisé de trouver des personnes en capacité de réaliser l'évaluation des risques.

La représentante UNSA approuve les propos de la représentante FERC-SUP-CGT, et pense qu'il n'est pas pertinent de nommer par défaut un RAF de composante pour assumer la mission d'assistant de prévention. Cela risque de nuire à la réalisation de la mission et cette option ne constitue donc pas, selon elle, un bon choix, même si cela permet d'inscrire un nom dans la liste. Le fait que la RAF, nommée par défaut de volontaire à l'UFR de psycho, n'ait pas pu suivre les formations par manque de temps, en est une parfaite illustration.

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT indique qu'un appel à candidature va être lancé, notamment au sein de l'UFR de psychologie afin qu'il s'inscrive dans cette dynamique.

Le directeur général des services approuve et pense que l'ensemble des personnels de l'établissement doit être sensibilisé à cette fonction et y participer. Un travail doit être réalisé dans ce sens en ciblant les services qui manquent de volontaires.

Le représentant FERC-SUP-CGT demande si la même personne s'occupe de la DSI et de la DRH.

Le conseiller de prévention confirme.

Le directeur des ressources humaines précise que c'est le même assistant de prévention pour l'ensemble des services centraux.

Le directeur général des services souhaite mettre en valeur les progrès réalisés depuis 1 an et convient que ces efforts doivent se poursuivre pour placer des assistants de prévention dans tous les sites. Cette mission doit être davantage expliquée notamment au niveau de l'administration centrale où le DGS se dit certain que des personnes ont envie de s'investir.

5- SUIVI DES ACTIVITES DU CHSCT

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT rappelle que lors du précédent CHSCT, les membres de l'instance ont demandé à la direction d'inscrire à l'ordre du jour des séances un point systématique sur le suivi des dossiers traités.

Le secrétaire du CHSCT évoque tout d'abord le courrier rédigé par le président et le secrétaire du CHSCT à l'intention de la direction de l'ESPE sur le site de Croix-de-Pierre et reprenant les éléments de l'enquête. Après renseignement, il semble que la transmission du PV de l'enquête était compliquée, car des personnes y sont nommément citées.

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT souhaite parallèlement demander un rendez-vous avec la direction de l'ESPE pour présenter le rapport d'enquête du site Croix-de-Pierre et envisager des préconisations, comme la présence d'un chargé de mission. Cela ne sera pas possible d'ici la fin de l'année universitaire.

La représentante du SNPTES signale qu'une réunion a été organisée sur ce site de Croix-de-Pierre à l'initiative de la RAF et de deux responsables pédagogiques avec l'ensemble des personnels BIATSS et enseignants. Cette réunion d'information s'est déroulée de manière très agréable et sympathique et l'ambiance semble s'être améliorée sur le site, des efforts étant consentis de part et d'autre pour détendre les relations.

Le secrétaire du CHSCT indique que sur la restauration, en revanche, les derniers éléments révèlent que la situation reste assez compliquée pour certains postes.

Quant au pôle BIATSS, il rappelle qu'une enquête avait été votée lors du précédent CHSCT. La situation reste inquiétante et il reste à déterminer les dates pour la tenue des entretiens. Le 4 juillet pourrait convenir à tous. La totalité des entretiens des personnels ne pourra être menée dans la même journée, notamment, car certains personnels sont en arrêt maladie et il est donc proposé de prévoir également l'après-midi du 5 juillet pour mener la suite des entretiens. Les personnes qui ne pourront pas venir à ces deux dates seront contactées à un autre moment.

La représentante FERC-SUP-CGT rappelle que le vendredi 16 juin, une délégation du CHSCT s'est rendue au pôle BIATSS à la suite d'un signalement d'un agent de ce service qui a été retrouvé en pleurs. Les mandatés présents ont pu constater l'extrême détresse des personnels qui se manifeste par des pleurs, de l'énerverment, de l'anxiété, la peur de mal faire leurs tâches du fait d'un manque de consignes de la part des supérieurs hiérarchiques.

Le président de l'université a été saisi par le CHSCT qui lui a demandé un rendez-vous en urgence et dès le vendredi 17 juin, une rencontre a eu lieu en présence de l'ensemble des syndicats ici présents. Cette réunion a permis de rendre compte de l'état des agents constaté la veille et des difficultés vécues par les collègues.

Le président s'est engagé à rencontrer les agents sur leur lieu de travail pour mieux appréhender la situation de terrain. Cette rencontre s'est tenue également en présence du directeur général des services, l'enjeu étant d'écouter le personnel et de proposer des solutions immédiates, dont notamment un renfort de personnels.

Le CHSCT souhaite savoir comment évolue le dossier du point de vue de la direction d'une part, et d'autre part si l'enquête administrative a débuté.

Le directeur général des services confirme qu'il s'est rendu avec le président au pôle Biatss dès l'après-midi et que les renforts attendus ont été mis en place dès le lundi suivant. La difficulté est que la gestion RH est pointue. Une contractuelle est déjà arrivée. De plus, la responsable du pôle « retraite » est venue aider à traiter les dossiers retraite et un personnel du pôle « enseignants » qui connaît les logiciels métiers (Harpège, Winpaie) est également venu apporter son aide. Cette aide

sera reconduite en fonction des besoins afin d'assurer au pôle les appuis nécessaires. Cette initiative a permis de rassurer les personnels.

Par ailleurs, l'enquête administrative est en cours et 7 auditions ont déjà été menées, d'autres sont programmées dans la semaine à venir avec une contraintes des agendas entre DGS et VP CA.

La représentante FERC-SUP-CGT indique avoir compris que la personne contractuelle nouvellement recrutée est en arrêt maladie. De plus, un autre arrêt a été déposé cette semaine. Au-delà des renforts d'urgence, d'autres dispositions doivent être prises.

Le directeur général des services confirme et indique être attentif à toutes les propositions du CHSCT.

Le secrétaire du CHSCT regrette le délai assez long pour ces actions, dans la mesure où des courriers avaient déjà été écrits.

De plus, le pôle « retraite » est déjà en manque d'effectif et voit donc sa charge de travail augmenter. Cette solution ne peut donc être qu'un palliatif.

Le directeur général des services est lucide sur le plan de charge des autres services. Il convient que ce n'est pas une solution durable.

Le secrétaire du CHSCT indique qu'il est important d'informer les agents régulièrement, car l'incertitude est source d'inquiétude.

Le directeur général des services approuve et suit cette situation au quotidien.

6- INFORMATIONS CONCERNANT L'INTERVENTION DE LA SOCIETE ERGONOVA A L'IUT DE FIGEAC

Le directeur des ressources humaines rappelle la genèse du dossier. À la suite de tensions constatées entre les personnels de l'IUT de Figeac à la rentrée 2014, le CHSCT s'est rendu sur place en novembre 2014. Le compte rendu de cette visite a été affiché avant d'être soumis au CHSCT et à la mi-décembre ce dernier a décidé de faire appel à une société extérieure pour réaliser un diagnostic des conditions de travail des personnels.

Début 2015, une première consultation a été lancée sur la base d'un cahier des charges ayant donné lieu à une consultation du CHSCT. 4 ou 5 entreprises ont répondu, mais les membres du CHSCT ont alors souhaité modifier le cahier des charges pour ne conserver que la partie « diagnostic » et abandonner, dans un premier temps, la partie « mise en œuvre des préconisations ».

Un nouveau marché public a donc été lancé sur cette base au mois de mai 2015 et a donné lieu aux réponses des entreprises intéressées au mois de juillet 2015. Ensuite, une période de flottement s'est ouverte en raison de la démission du secrétaire du CHSCT qui n'a été remplacé qu'au mois d'octobre 2015.

2 sociétés ont répondu, et le secrétaire du CHSCT nouvellement élu a été associé à l'équipe qui a analysé ces offres. Ces entreprises ont rencontré l'université à la fin du mois de novembre 2015 ou au début du mois de décembre 2015. Des précisions leur ont été demandées et le choix définitif s'est porté sur l'entreprise Ergonova en janvier 2016.

Deux instances de suivi de cette étude ont été créées auxquelles le CHSCT est associé : d'une part un comité de pilotage et d'autre part un comité de suivi.

Une première prise de contact a eu lieu le 18 mars 2016 à l'IUT de Figeac entre la sté Ergonova, le directeur des ressources humaines et la direction de l'IUT de Figeac, puis la première réunion du groupe de pilotage s'est tenue au début du mois d'avril 2016. Son objectif était de poser les

conditions du diagnostic et de son suivi au niveau de la présidence de l'université. Ce comité de pilotage, présidé par la précédente vice-présidente du Conseil d'administration a réuni : deux élus du CHSCT (le représentant FSU-secrétaire suppléant du CHSCT et le représentant SGEN-CFDT), le directeur de l'IUT, la RAF de l'IUT, le DRH et deux salariés de la sté Ergonova.

La première réunion du comité de suivi a été organisée le 11 avril, mais le représentant FSU n'a pas pu y assister en raison de nécessités de service liées à la décision du président de l'université de fermer l'établissement le 8 avril par mesure de sécurité. Le représentant FSU a donc été tenu de rester sur le site UT2J le 11 avril pour assurer la logistique de la gestion des salles à revoir en urgence pour le lundi suivant.

Lors de la réunion du premier comité de suivi, Ergonova a évoqué les manifestations de méfiance des personnels de l'IUT vis-à-vis de son intervention et les a relayées au comité de pilotage qui s'est tenu la semaine dernière. Ces marques de méfiance sont notamment :

- la diffusion de tracts au-delà de l'IUT et mettant en garde contre cette initiative ;
- des appels au boycott des ateliers ;
- des pressions auprès des membres pressentis du comité de suivi ;
- des interrogations des personnels sur la méthodologie choisie, le choix des personnes au sein des comités, l'objectivité du diagnostic, son coût, etc.

Ces éléments, rapportés par la société, mettent en évidence la nécessité de mieux communiquer sur la méthodologie et le cahier des charges.

Par ailleurs, deux jours avant la réunion du comité de pilotage, au début du mois de juin 2016, la société Ergonova a été saisie par courrier par 11 personnes de l'IUT qui remettent en cause la légitimité de son intervention.

Enfin, le directeur des ressources humaines rappelle que cette opération a été suivie de très près par le CHSCT, ce sujet ayant été inscrit très régulièrement à l'ordre du jour des séances depuis près de 2 ans. Des inquiétudes doivent donc être levées, malgré le soin pris pour préparer cette intervention.

Le secrétaire suppléant du CHSCT indique avoir envoyé un compte rendu des 2 comités de pilotage aux membres du CHSCT représentants du personnel.

Le manque d'information sur le « pourquoi et comment » de l'intervention a nui énormément à son déroulé. Il regrette de n'avoir pas pu assister au premier comité de suivi, pour les raisons évoquées précédemment, car son absence a pu donner le sentiment que cette intervention était menée par la direction de l'IUT.

Le courrier envoyé à l'entreprise comporte de nombreuses questions et démontre qu'il aurait été préférable d'y répondre avant de débiter le diagnostic afin de rassurer les personnels sur l'indépendance de l'entreprise Ergonova.

Le comité de suivi aurait peut-être dû intégrer des personnels qui ne se retrouvent pas dans cette démarche afin de montrer la volonté d'agir en toute transparence.

Enfin, le secrétaire suppléant du CHSCT rejoint le directeur des ressources humaines sur le fait que ce projet traîne depuis longtemps, et il regrette les délais supplémentaires imposés par le CHSCT en fin de procédure, car ce diagnostic aurait permis de libérer la parole des agents. S'il ne pouvait se mettre en œuvre à la rentrée, une année supplémentaire serait perdue, et il serait alors nécessaire d'envisager un autre dispositif. Le secrétaire suppléant du CHSCT reste donc persuadé de la nécessité d'avancer sur cette intervention afin de disposer, au moins avant la fin du semestre 1, de premiers éléments et éventuellement d'enclencher un autre dispositif au début de l'année 2017.

Le représentant du SGEN-CFDT revient sur la communication, et pense qu'elle aurait dû être mise en œuvre dès le début du projet.

Le secrétaire du CHSCT en déduit que le portage de l'intervention, et notamment sa communication, n'a pas été très pertinente en raison peut-être d'une méconnaissance du terrain. Il trouve dommage d'avoir mis les moyens sur cette action en sous-estimant la communication auprès des personnels.

Le secrétaire suppléant du CHSCT pense que la direction et le CHSCT ont préjugé à tort que les personnels allaient adhérer à l'intervention. Or, certains s'en sont servis de levier à d'autres fins et pour alimenter un discours.

Certains personnels de l'IUT considèrent que le problème doit être traité en interne. Or, les agents doivent comprendre qu'un regard extérieur est nécessaire pour contrôler que le diagnostic est réalisé honnêtement et en toute transparence. Il est donc nécessaire d'expliquer la méthodologie afin que les plus réticents comprennent qu'ils peuvent s'exprimer auprès de la sté Ergonova et que cette dernière est chargée d'établir le diagnostic.

Pour l'instant, la sté Ergonova constate que certains agents se sentent moins bien du fait de cette intervention.

Le représentant FERC-SUP-CGT rappelle avoir déclaré lors de la présentation de la structuration du comité de pilotage (composé de la direction de l'université, du directeur de l'IUT et de 2 élus du CHSCT) et du comité de suivi (piloté par le directeur de l'IUT et composé de la RAF et d'1 élu du CHSCT), que leur composition ne pouvait pas donner confiance.

A contrario, l'action menée à l'ESPE Croix-de-Pierre, où une délégation du CHSCT est intervenue indépendamment de la direction de l'université d'une part et de la direction de l'ESPE sur place d'autre part, a permis aux personnels d'enclencher une nouvelle dynamique, même si l'on peut regretter de ne pas être allé suffisamment vite. Le CHSCT était dans son rôle en étant partie intégrante de l'université, tout en restant à l'écart.

Le secrétaire suppléant du CHSCT rappelle l'historique de ce dossier et signale que le CHSCT s'est, dans un premier temps, déplacé à Figeac dans les mêmes conditions qu'à Croix-de-Pierre, mais les personnels n'ont pas eu confiance en cette délégation, classant ses membres dans un clan ou un autre.

Partant de ce constat, le CHSCT a sollicité l'avis d'un prestataire extérieur indépendant. Le secrétaire suppléant du CHSCT convient qu'il aurait été préférable que le CHSCT parvienne à mener le travail lui-même. Cela n'a pas été possible, car ses membres ont été « étiquetés » sur place et la situation s'est révélée difficile à résoudre.

Par ailleurs, il existe un réel problème de communication, car l'intervention sur place n'est pas pilotée par le directeur de l'IUT, mais par Ergonova. Le directeur de l'IUT est prévu dans le comité de suivi avec la RAF, car il est censé communiquer avec les agents. Ce point a été mal perçu, mais il était nécessaire de les associer, car ils doivent aider à organiser des entretiens collectifs et individuels tout en assurant la gestion des plannings. En aucun cas, il n'est prévu de leur laisser gérer le déroulé des entretiens, ni le choix des questions.

Cependant, le secrétaire suppléant du CHSCT convient que le fait que la sté Ergonova remette le diagnostic à la direction de l'IUT avant le CHSCT l'interroge.

Quant à la structuration du comité de suivi, le secrétaire suppléant du CHSCT pense que le véritable problème provient du fait que toutes les parties prenantes ne souhaitent pas travailler dans le même sens. Il sera nécessaire de veiller à l'avenir au positionnement des agents.

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT pense nécessaire de poursuivre ce travail tout en s'interrogeant sur la manière de restaurer la confiance au sein des personnels. Le plus simple serait peut-être qu'une délégation du CHSCT se rende à Figeac afin de recadrer l'ensemble des dispositifs et préciser que l'entreprise extérieure a pour mission d'être neutre. Il semble important de réaliser cet effort de pédagogie et de communication auprès de l'ensemble des personnels, tant ceux qui y sont favorables que ceux qui y sont opposés. La composition des deux entités, comité de pilotage et comité de suivi, mérite peut-être également d'être revue afin de remettre au bon niveau les personnes qui les composent et de ne pas donner l'impression que certains ont une mission de pilotage, qu'en fait elles n'ont pas. Il suffit peut-être de demander au directeur de l'IUT de participer à ces deux entités en tant que simple membre de l'IUT. Par ailleurs, il faut expliquer aux agents que la situation de souffrance est toujours d'actualité et ne peut perdurer.

La représentante FERC-SUP-CGT trouve scandaleux le retour de l'entreprise Ergonova lors de la réunion du premier comité de suivi et s'indigne notamment de voir dans le même chapitre les termes « tracts des organisations syndicales » suivis par « sabotage des systèmes mis en place », car cela induit une liaison de cause à effet. De plus, le même chapitre évoque les « pressions des représentants du personnel » et elle trouve donc inadmissible et scandaleux que la sté Ergonova communique en ces termes.

D'autre part, le document de travail interne met en cause le travail de SUD sur ce dossier, en la personne du représentant FSU, membre du CHSCT et délégué sur ce dossier, qui explique notamment que SUD sabote l'intervention alors que ce syndicat ne fait pas partie du CHSCT.

La représentante FERC-SUP-CGT compte défendre la position de SUD jusqu'au bout, car les syndicats ont droit à une expression syndicale. Par ailleurs, elle rappelle que la CGT n'a jamais cautionné la démarche d'Ergonova et a toujours dénoncé le fait qu'il s'agit d'une démarche RH, et non pas d'une expertise du CHSCT. La CGT compte rester ferme sur ce point au vu de la production de cette société.

Le secrétaire suppléant du CHSCT estime que la désinformation doit cesser et il confirme que l'intervention a été sabotée par deux organisations syndicales qui avaient déjà manifesté leur désapprobation quant à ce diagnostic en méconnaissant le fait que le CHSCT avait voté démocratiquement pour cette intervention.

Ces deux organisations syndicales n'ont pas respecté cette décision du CHSCT et notamment le vote de ses précédents membres. De plus, certains d'entre eux, qui ont changé d'organisation syndicale, se sont servis de leurs connaissances du dossier pour relayer de mauvaises informations.

Le secrétaire suppléant du CHSCT assume ses propos et explique que son organisation syndicale n'a pas souhaité « jeter de l'huile sur le feu ». Par ailleurs, il signale que son organisation syndicale se préoccupe de tous les agents, et non de quelques-uns, et il alerte sur le fait que les actions syndicales qu'il dénonce ont des répercussions néfastes sur l'ensemble des personnels de l'entité.

Les tracts diffusés sur place, aussi légitimes soient-ils, ont un impact négatif sur les conditions de travail des agents et sur la santé de certains, car ils créent de nouveaux conflits. De plus, ils placent l'IUT en situation difficile, car les informations fausses relayées obligent des agents à se justifier, notamment les représentants de la direction de l'IUT ou les responsables pédagogiques.

Le secrétaire suppléant du CHSCT regrette une fois encore le défaut de communication en amont qui aurait peut-être permis d'éviter ces tracts, ces actions, et cette désinformation. Il confirme que l'action des deux syndicats est une forme de sabotage du fait de la pression exercée sur des agents, pourtant enclins à participer au dispositif, afin que la mission « capote ». Le secrétaire suppléant du CHSCT confirme et répète que des syndicats veulent à tout prix que « cette initiative capote ».

Il comprend que des syndicats puissent ne pas être d'accord avec la démarche et s'en expliquent, mais il n'admet pas que ces mêmes syndicats agissent pour qu'elle ne se tienne pas alors qu'elle a été approuvée démocratiquement par l'instance du CHSCT.

Le secrétaire du CHSCT regrette de ne pas avoir rencontré en amont la sté Ergonova pour faire le point avec les intervenantes. Par ailleurs, ce type d'intervention nécessite l'adhésion et les tracts syndicaux ne jouent pas dans ce sens. Il indique avoir été informé que les intervenantes d'Ergonova ont voulu prendre contact avec SUD.

Le secrétaire suppléant du CHSCT explique qu'Ergonova a été prise à partie sur certains points dans les tracts syndicaux et a souhaité prendre contact avec SUD pour demander des explications.

La représentante FERC-SUP-CGT demande dans quel cadre cette entreprise a pris contact avec SUD.

Le secrétaire suppléant du CHSCT répond que l'entreprise a pris contact avec SUD dans le cadre de son intervention puisque les tracts diffusés lui faisaient un procès.

Il rappelle que le document transmis par Ergonova est un document qui n'est pas public.

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT constate les désaccords importants au sein du CHSCT entre organisations syndicales et renvoie la discussion à la prochaine séance du mois de septembre 2016.

7- POINT SUR LA RECONSTRUCTION : RECONSTRUCTION, DEMENAGEMENT, CIRCULATION (VEHICULE CHANTIER, PMR) AFFECTATION, DOSSIER SECURITE, ETC. POINT SUR LA COMMUNICATION AUX COMPOSANTES ET SERVICES

Le conseiller de prévention (en remplacement du directeur de la DFIGC) explique que les questions portent sur :

- les déménagements : sont-ils maintenus, comment vont-ils se dérouler ?
- les affectations : certaines entités ne savent pas encore où elles sont censées aller ?
- les documents difficilement exploitables, car assez illisibles.

Il indique que les affectations ne sont pas encore définies, car des réunions ont encore lieu tous les jours et rien n'est encore figé.

Le directeur général des services informe qu'une réunion sur le déménagement s'est tenue cette semaine en présence du président et des services concernés. Il a été prévu de déménager l'ensemble des services de l'administration à la fin du mois d'octobre, car cette période convient le mieux à l'organisation des services dans la mesure où elle correspond à une semaine de suspension pédagogique.

Les deux structures, DRH et DAF, qui posaient problème ont par ailleurs trouvé les solutions qui leur conviennent. Le président a arbitré dans le sens du souhait des services, et il semble que l'ensemble des agents soit satisfait.

Le conseiller de prévention explique que depuis le dernier CHSCT, des actions ont été entreprises :

- un courrier à destination du président de Miralis afin de lui demander d'installer des chaînes sur les portails. Depuis, l'entreprise a positionné un agent permanent sur le flux de croisements entre les véhicules ;
- tous les vendredis, le directeur de la DFIGC produit une cartographie des nuisances ;
- amélioration de la signalétique avec l'entreprise Miralis ;

Par ailleurs, la démolition du bâtiment 18 est prévue entre le 11 juillet et le 15 août. L'aménagement des gradins sont en cours. La création d'un bassin entre le Citystade et le CNED conduit à la suppression du parking autour du Citystade entre le 21 juin et le 3 juillet. Réfection des cheminements devant la Fabrique et menant aux UFR Histoire SES.

La représentante de l'UNSA demande si des dispositions particulières ont été prises pour protéger des nuisances de la démolition, les voisins les plus proches du bâtiment 18, comme l'UFR LLCE et la BUC. Elle fait remarquer que cette partie du campus a déjà beaucoup souffert des précédentes démolitions.

Le directeur général des services pense qu'il serait judicieux de prévoir dès que possible une réunion d'information.

La représentante FERC-SUP-CGT signale que le déménagement des locaux syndicaux s'est fait « à la hussarde ».

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT indique avoir déjà fait « son mea culpa » et reconnu le défaut de communication sur ce dossier.

La représentante FERC-SUP-CGT ajoute que lors de ce déménagement un micro-onde appartenant à son syndicat a disparu. Il en est de même du syndicat SUD.

Le secrétaire du CHSCT informe que son syndicat a perdu un frigo américain lors du déménagement.

Le conseiller de prévention explique que sont indiqués en rouge sur les plans, les croisements entre les flux de circulation et les flux de piétons. Les véhicules du personnel sont mentionnés en rouge, et en bleu figurent les travaux. Sur le Citystade et le parking, des travaux sont prévus avec des passages de camion vers la sortie de l'université entre la BU et la Maison de la recherche.

La responsable du pôle environnement professionnel demande si un véhicule de type Mobibus pourra circuler sous la canopée.

Le conseiller de prévention répond que cela sera possible mais qu'il faudra être très vigilant quant à la circulation. Il faut limiter au maximum la circulation des véhicules.

Le représentant FERC-SUP-CGT pense que le nombre de places de parking va diminuer pour la rentrée de septembre.

Le conseiller de prévention ne pense pas, car d'autres parkings seront mis en service à cette date.

Le représentant FERC-SUP-CGT demande à quelle date est prévu le déménagement de l'UFR LPM des ALGECO.

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT répond que ce déménagement est prévu courant septembre, car la date de livraison des bâtiments est fixée le 31 août. Cependant, ces bâtiments seront livrés libres et il reste donc à prévoir le délai d'installation des meubles par le fournisseur.

8- LOCAL CHSCT

Le directeur général des services assure que le directeur de la DPIGC aura une solution pour ce local.

Le secrétaire suppléant du CHSCT, ne sait pas où mais sait que le directeur de la DPIGC a une solution.

Le secrétaire du CHSCT
Michel REZNIKOFF



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

