

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

SEANCE DU 14 AVRIL 2014

PRESENTS :

Représentants des personnels – titulaires :	Représentants des personnels – suppléants :
FSU	
Alet VALERO représenté par Valérie LAFITTE	Valérie LAFITTE
Cédric PRADINES	
Julie DELPECH	
SGEN-CFDT	
Philippe BLANC	Stéphane ISNARD
Julien LABETAA	Daniel MONS
FERC-SUP-CGT	
Yvan CHAUBET	
UNSA	
Michel REZNIKOFF	
Daniel DOUYAU	

Représentants de l'administration :

V. Visa-Ondarçuhu, vice-présidente du Conseil d'Administration, présidente du CHSCT – O. Harmel, directeur des ressources humaines, directeur général des services adjoint, responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines.

Experts et invités :

A Miaoulis, directeur général des services - M. Samazan, conseiller de prévention – M. Maydieu, responsable du pôle environnement professionnel-DRH – N. Golovtchenko, vice-président délégué Patrimoine Immobilier - F. Péliisset, directeur de la DFIGC – E. Cheron, chef de projet logistique des chantiers et relogement - P. Pech, chef de projet Reconstruction - C. Higounenc, infirmière de prévention ; E. Fraga, chargé de mission Handicap - RM Expert, responsable de la DIVE - R. Mell-Henri, Pôle étudiants handicapés DIVE - A. Carne, stagiaire M2 psycho au PEP

Secrétariat administratif du CHSCT :

M. Maydieu, responsable du pôle environnement professionnel-DRH

EXCUSÉS :

Dr JM. Soulat, médecin de prévention –, - F. Wiitkar, Inspecteur Santé et sécurité au travail - S. Galéa et C. Bordas, représentantes (suppléantes) des personnels pour l'UNSA

ORDRE DU JOUR

- 1- Patrimoine : accessibilité aux locaux durant les travaux de reconstruction pour les personnes à mobilité réduite (étudiants, personnels)
- 2- Examens des inscriptions consignées sur les registres de santé et de sécurité
- 3- Proposition de procédure des inscriptions aux registres « santé et sécurité au travail » et « dangers graves et imminents » (vote)
- 4- Présentation d'une étude menée sur la qualité de vie au travail des personnels
- 5- Complément d'information sur la formation « agents assermentés »
- 6- Questions diverses

La Vice-présidente du Conseil d'administration ouvre la séance et annonce les représentants du personnel présents et excusés.

1- Patrimoine : accessibilité aux locaux durant les travaux de reconstruction pour les personnes à mobilité réduite (étudiants, personnels)

La Vice-présidente du Conseil d'administration invite les experts invités en charge des questions relatives aux personnes à mobilité réduite à se présenter.

Le chargé de mission handicap explique qu'il est maître de conférences en espagnol et qu'il travaille, en tant que chargé de mission handicap, avec la responsable de la DIVE et la responsable du pôle environnement professionnel pour le personnel enseignant et BIATSS.

La responsable DIVE explique que la DIVE comprend le pôle étudiants handicapés et elle invite la responsable de ce pôle à se présenter.

La responsable du pôle étudiants handicapés de la DIVE explique qu'elle est chargée d'accueil et d'accompagnement des étudiants en situation de handicap au sein de la DIVE.

La Vice-présidente du Conseil d'administration remercie pour ces présentations et ajoute qu'il n'est pas utile de présenter l'équipe patrimoine qui a déjà participé à de nombreux CHSCT.

Le Vice-président délégué patrimoine immobilier présente les différents experts en charge des questions relatives au patrimoine : le directeur de la DPIGC, le chef de projet reconstruction, la chef de projet logistique des chantiers et relogement.

Il rappelle que lors du dernier CHSCT, des schémas résultant des négociations avec la maîtrise d'œuvre et la maîtrise d'ouvrage, conseil régional et architectes, ont été présentés. Ces schémas mettent en évidence le relogement l'année prochaine de l'UFR de Psychologie et d'une partie de l'administration dans le parc. L'un des enjeux de la dernière séance du CHSCT était de s'assurer que les propositions en matière de déplacement des personnes à mobilité réduite étaient validées par les personnes concernées. Il suggère donc au directeur de la DPIGC de rappeler la manière dont s'effectueront les déplacements, en centrant la présentation sur les déplacements du sud ou nord de l'université sur la frontière ouest.

Le directeur de la DPIGC confirme qu'à la prochaine rentrée universitaire, compte tenu du démarrage du chantier de reconstruction de l'UFR Psychologie et des amphithéâtres, les flux seront largement impactés. La zone de chantier s'étendant considérablement, le campus sera quasiment coupé en deux parties et un accès piéton est donc prévu pour transférer dans le parc - lieu d'accueil de l'UFR de Psychologie - l'ensemble des services centraux, la DOSI, quelques amphithéâtres, trois bâtiments de formation continue, le service de médecine préventive, le département de Sociologie, et la DTICE (qui sera relogée dans le bâtiment 4).

Pour relier les deux zones du campus, un seul passage est prévu : la coursive qui longe la MIE.

De plus, actuellement pour atteindre la zone du parc, il n'existe que :

- l'escalier qui mène au château, mais qui est en mauvais état et qui ne permet pas l'accessibilité handicapée ;
- la route, mais le dénivelé est trop important ;
- la voirie actuelle, mais elle est située dans la future zone de chantier et ne sera donc plus praticable.

Il est donc prévu de créer un cheminement piéton accessible à toutes les personnes qui longent la zone chantier. Ce cheminement permettra de desservir le parc, les amphithéâtres, l'UFR de Psychologie et les différents services, et de regagner la zone nord qui va continuer à fonctionner pendant les deux années de la durée du chantier. Le coût de la création de ce chemin est évalué à

180 000 € et deux mois de travaux sont nécessaires. L'idée est d'ouvrir ce cheminement à la fin du mois d'août, car les inscriptions commencent le 2 septembre.

Cette proposition a déjà été soumise lors du dernier CHSCT, mais la direction a souhaité représenter le projet en présence du chargé de mission handicap afin que le CHSCT formule un avis sur ces différents flux.

Concernant le reste du campus, la majeure partie est accessible aux piétons, quels qu'ils soient, avec quelques particularités. Ainsi, les étudiants qui se rendent à l'UFR d'Histoire peuvent utiliser un cheminement dédié avec la création d'une rampe pour accéder au bâtiment par le nord. De plus, un circuit permet de relier l'Arche, ou la partie haute du campus, au reste du campus en prenant l'ascenseur de l'Arche ; ces deux possibilités sont en service actuellement afin de répondre au mieux aux obligations d'accessibilité à laquelle l'université doit répondre.

Le chargé de mission handicap demande si cette rampe en épingle est un projet ou si elle existe déjà.

Le directeur de la DPIGC répond qu'il s'agit d'un projet chiffré et tracé qui a été soumis à la maîtrise d'œuvre, car il se situe en bordure de la zone de chantier.

Le chargé de mission handicap en déduit qu'il s'agira du seul accès pour les fauteuils roulants.

Le directeur de la DPIGC confirme, et ajoute que ce chemin permettra de rendre définitivement le parc accessible aux PMR (personne à mobilité réduite), contrairement à la situation actuelle.

Le chargé de mission handicap reconnaît que les personnes voulant se rendre au château doivent actuellement opérer un grand tour, car la route n'est pas praticable.

Le directeur de la DPIGC ajoute que l'université étant ouverte sur le quartier, ce cheminement permettra de rendre service à l'université et au quartier.

La responsable de la DIVE signale que le service de médecine prévention ne bouge pas et que tous les étudiants s'y rendront dès le début des inscriptions.

Le chargé de mission handicap rappelle que l'université accueille environ 500 étudiants en situation de handicap dont 400 sont suivis par la DIVE. Il précise que les étudiants en fauteuil constituent une minorité par rapport à l'ensemble des étudiants en situation de handicap. Il convient que ces étudiants sont les plus visibles et les plus concernés par ces problèmes de déplacement. De même, il existe des étudiants aveugles qui ont besoin de repères signalétiques. Il signale que des étudiants ont des difficultés à marcher, que certains sont en fauteuil et portent des prothèses qui leur permettent de marcher pendant un certain temps, mais qu'ils ne peuvent pas rester trop longtemps debout.

La responsable pôle étudiants handicapés de la DIVE demande quelle sera la nature du revêtement prévu pour les cheminements.

Le directeur de la DPIGC répond qu'il s'agira des mêmes revêtements que ceux prévus par la société Miralis qui doit requalifier tous les espaces publics du campus. Il s'agit d'émulsion calcaire.

Le chef de projet logistique des chantiers et relogement explique qu'il s'agit de terre stabilisée, mais compactée. Ce n'est pas du béton, car la zone est naturelle et ne peut accueillir n'importe quel revêtement sur le sol. Le revêtement est donc un compromis devant satisfaire à la fois les contraintes de mobilité des personnes handicapées et le respect de la nature.

Elle précise qu'autour du château sont prévus des parkings réservés aux personnels, mais également aux PMR. L'accès se fera par l'école d'architecture et sera mentionné précisément sur le plan du

campus, avec les deux accès possibles, qui sera mis à disposition à la prochaine rentrée. Un badge permettra l'accès et les PMR pourront accéder en véhicule. La question de l'accès du minibus à cette zone reste posée.

La responsable pôle étudiants handicapés de la DIVE signale qu'en général les transporteurs déposent les étudiants à l'entrée au niveau de la sortie du métro. Elle reconnaît qu'un étudiant qui passe la journée en Psychologie devrait pouvoir être déposé à l'entrée nord.

Le chargé de mission handicap comprend que le cheminement est conçu définitivement, et il en déduit qu'il constituera l'accès prioritaire pour les étudiants en fauteuil. Il comprend qu'il est donc nécessaire de le réaliser convenablement.

Le représentant de l'UNSA demande quelle est la pente retenue pour le passage des handicapés.

Le directeur de la DPIGC répond qu'elle doit être inférieure à 4 % conformément à la réglementation.

Le chef de projet logistique des chantiers et relogement précise que le choix de l'implantation de la rampe s'est fait à l'endroit le moins pentu de la terrasse.

Le représentant SGEN-CFDT repose la question évoquée lors du dernier CHSCT sur les temps de trajet. Qu'en sera-t-il du temps de trajet d'un étudiant à mobilité réduite inscrit en histoire avec une discipline associée sociologie ? Il pense que 20 minutes doivent être nécessaires pour aller d'un endroit à un autre, et il estime qu'il serait judicieux que cette question soit portée devant la commission des formations et la vie universitaire.

Le Vice-président délégué patrimoine immobilier répond que la question des bons horaires est posée depuis quarante ans, et va être abordée dans le cadre de l'organisation des emplois du temps. Si le campus doit disposer de salles mutualisées, il faut imaginer que les étudiants puissent se déplacer d'un bout à l'autre du campus en fonction des disponibilités de salles. Dans la mesure où le campus s'étend sur 400 mètres dans un sens, et 500 mètres dans l'autre, cela nécessite des temps de déplacement conséquents. Il apparaît donc nécessaire aujourd'hui de prendre en compte ces temps de déplacements.

À Strasbourg, l'université a calculé le temps moyen nécessaire à une personne à mobilité réduite et à une personne valide pour se déplacer d'un bâtiment à l'autre. Cette variable est prise en compte pour affecter les salles et structurer les emplois du temps. Le niveau d'élaboration de cette université est supérieur actuellement à celui de l'université Toulouse 2, mais l'université s'engage résolument dans cette direction en matière d'organisation des emplois du temps. Le dispositif doit permettre d'une part une localisation de l'emploi du temps de l'étudiant dans un périmètre fonctionnel, et d'autre part de faire en sorte que les emplois du temps soient aménagés.

Des pistes sont à l'étude dans ce domaine. Par exemple, en Histoire une marge est prévue de 10 h 20 à 10 h 30 pour laisser le temps de se déplacer et cette piste semble intéressante à explorer.

Le Vice-président délégué patrimoine immobilier affirme donc que cette question est un enjeu sur lequel la direction travaille et a commencé à chercher des références dans d'autres sites. Il ne sait pas si cela pourra être mis en place à la rentrée de 2014. Il faudra regarder les cas spécifiques pour cette rentrée

Le représentant SGEN-CFDT confirme que les emplois du temps sont extrêmement compliqués à élaborer et qu'il est difficile d'ajouter une contrainte comme : « tel étudiant a besoin de tel temps de trajet ». En revanche, il convient que l'interclasse semble être une solution de bon sens, pratiquée dans la majorité des universités qu'il a pu visiter.

Le secrétaire du CHSCT pense que l'offre de formation « tentaculaire » de l'université Toulouse 2 complique la prise en compte de ce paramètre. En Histoire, un étudiant de première année peut

avoir six disciplines associées différentes. Il pense que le chantier va compliquer encore la situation, notamment pour l'UFR de Psychologie. Il suggère de prendre en compte cette donnée lors de la révision de l'offre de formation et propose de recueillir auprès du service scolarité les statistiques des étudiants pouvant être impactés par ce problème.

Il cite l'exemple d'un étudiant « PMR » inscrit en Histoire et qui doit se rendre en Psychologie et il ne pense pas qu'il sera possible de changer son emploi du temps, même s'il reconnaît que des ajustements doivent être faits au cas par cas.

Le chargé de mission handicap informe qu'en début d'année, une réunion est organisée au sujet de l'ensemble des étudiants en situation de handicap. Cette réunion dure une demi-journée et permet d'avoir des contacts avec les étudiants. Ces contacts sont très personnalisés avec le « pôle étudiants handicapés » de la DIVE qui sont très à l'écoute. Il pense donc possible de faire du cas par cas pour trouver une solution individuelle. Il signale que l'université a l'habitude de traiter les situations complexes.

La responsable de la DIVE signale qu'entre un quart et un tiers des étudiants en situation de handicap sont inscrits en psychologie avec une option langue. De plus, tous doivent passer par le service d'enseignement à distance qui se trouve encore plus loin.

La responsable pôle étudiants handicapés de la DIVE informe que le cheminement d'un étudiant en situation de handicap à son inscription passe par son UFR. Par exemple, un étudiant qui s'inscrit en histoire doit faire tout le tour pour se rendre au SIMPPS, passage obligatoire chez le médecin, puis à la DIVE et enfin au SED. Ce parcours est très long et fatigant, et pas seulement pour les étudiants en fauteuil. En effet, pour les étudiants non voyants, il faut s'assurer que les passages soient bien sécurisés, notamment les parkings étudiants. De même, il faut être vigilant à la situation des étudiants souffrant de maladie et qui se fatiguent vite.

Le chargé de mission handicap rappelle qu'il existe un enseignant/référent par UFR. De plus, chaque département de l'université dispose au sein de son secrétariat d'une personne qui est en contact permanent avec la DIVE pour suivre les personnes en situation de handicap. Cet ensemble lui permet d'affirmer que si une difficulté concrète apparaissait, il serait possible de la résoudre.

La Vice-présidente du Conseil d'administration reconnaît que de multiples cas peuvent apparaître. Elle propose de saisir le vice-président de la commission « formation et vie universitaire » pour l'informer des débats du CHSCT. Elle signale que la modification du calendrier universitaire, liée à la reconstruction, va conduire pour les personnels et pour certains services à des aménagements particuliers en termes de congés, qui ne peuvent être arrêtés dès maintenant.

Elle pense qu'une autre réflexion peut s'engager sur la plage horaire à définir entre les plages de début et de fin de matinée.

Elle doute de la possibilité de mettre en œuvre ces aménagements à la rentrée 2014, mais propose d'ouvrir cette réflexion.

Elle s'engage à porter cette réflexion au vice-président de la commission « formation et vie universitaire » pour qu'il en fasse état lors d'une prochaine séance.

Le secrétaire du CHSCT entend qu'il sera possible de traiter les situations au cas par cas au cours de l'année. Cependant, il retient de la discussion le fait que les inscriptions seront très compliquées pour certains étudiants et il se demande si la priorité n'est pas de s'occuper de leur accompagnement. Il cite l'exemple des étudiants en histoire qui devront traverser tout le campus. Il suggère un accompagnement avec des vacataires.

La responsable pôle étudiants handicapés de la DIVE informe que le pôle handicap recrute chaque année des vacataires pour accompagner les étudiants en situation de handicap qui en font la demande. Elle ajoute que certains n'en font pas la demande et se rendent compte de la situation une fois arrivés sur le terrain, mais ils ne peuvent alors bénéficier d'un accompagnant. Les

accompagnants permettent de rendre prioritaires ces étudiants sur les files d'inscriptions et de diminuer ainsi leur temps d'attente, mais ils sont recrutés en fonction des besoins exprimés. De plus, un partenariat va être envisagé avec le SED pour leur éviter de s'y rendre physiquement.

Le secrétaire du CHSCT suggère de refaire une information dans les composantes sur l'existence de ce dispositif.

La responsable pôle étudiants handicapés de la DIVE explique que ces situations sont anticipées. Ainsi, lorsqu'un étudiant réalise sa préinscription en ligne et obtient sa date de rendez-vous, il est tenu de contacter la DIVE pour informer de la date du rendez-vous et de son besoin d'accompagnement. Ainsi, il peut être programmé. S'il vient le jour même sans avoir anticipé le besoin d'accompagnement, la DIVE ne dispose pas de vacataires en nombre suffisant pour l'accompagner.

Le secrétaire du CHSCT en déduit qu'ils doivent être repérés dès maintenant.

Le chargé de mission handicap explique qu'il existe plusieurs cas de figure :

- un étudiant en situation de handicap est déjà inscrit à l'université et connaît les lieux ;
- un étudiant en situation de handicap est nouvellement inscrit.

Il explique que des réunions d'accueil spécifique sont organisées avec les lycéens au mois de décembre avec la MGEN, l'académie et l'ensemble des universités. Ces informations sont organisées plusieurs fois dans l'année. De plus, au salon Infosup existe un stand spécifique qui permet de prendre contact avec des étudiants et de fixer des rendez-vous, notamment avec les étudiants ayant un handicap lourd.

Cependant, il reconnaît qu'il existe toujours des personnes qui arrivent au moment des inscriptions et qui découvrent l'université sans s'être signalées. Ces cas représentent les plus grandes difficultés. Il aimerait que le CHSCT prenne conscience du travail très lourd réalisé en amont par la DIVE et la mission handicap tout au long de l'année avec l'académie, les lycées, l'ensemble des universités toulousaines. Ce travail témoigne de la coordination qui se fait en amont.

Il informe que le nombre de cas concernés n'est pas si important, même s'il reconnaît que des problèmes sont à prévoir.

Le secrétaire du CHSCT considère très important que le chargé de mission auprès des personnes en situation de handicap et la DIVE soient présents en CHSCT, car cela permet d'apporter des réponses aux questions.

La responsable de la DIVE demande si les bungalows de la Psychologie sont accessibles aux personnes en situation de handicap.

Le chef de projet logistique des chantiers et relogement répond que les bâtiments en préfabriqués sont construits sur vide sanitaire et que des rampes d'accès sont prévues aux deux accès du bâtiment pour les personnes handicapées.

La responsable du pôle étudiants handicapés de la DIVE demande si des escaliers extérieurs sont prévus pour desservir les étages, et elle demande si la signalétique est prévue pour les non-voyants.

Le chef de projet logistique des chantiers et relogement reconnaît qu'en dehors de la DOSI et des deux amphithéâtres, l'ensemble des bâtiments préfabriqués sont en R + 1 avec des escaliers, mais sans monte-personne. En revanche, en rez-de-chaussée les étudiants pourront trouver l'ensemble des locaux dont ils ont besoin, à savoir les salles de cours, la majorité des bureaux. Ainsi, la loi est respectée puisque l'ensemble des étudiants en situation de handicap peut accéder à tous les locaux. De plus, le personnel administratif pourra descendre en rez-de-chaussée pour accueillir ces étudiants.

Le directeur des ressources humaines indique que l'administration souhaite recueillir l'avis du CHSCT sur ce point bien que cela ne figure pas à l'ordre du jour, car la création du chemin spécifique va faire l'objet d'une demande au FIPHFP et le montage du dossier de subventions requiert l'avis formel du CHSCT.

La responsable de la DIVE fait remarquer que le monte-charge installé à l'entrée de la bibliothèque ne fonctionne qu'une fois sur dix environ. Or, l'ensemble des étudiants va passer par la bibliothèque pour récupérer la carte d'inscription à la rentrée de septembre. De même, les étudiants ne comprennent pas comment fonctionne celui situé au pétale 1 et elle suggère qu'une petite notice explicative soit écrite.

Le directeur général des services informe que la nouvelle loi apporte un nouvel outil : le plan handicap. Il considère que la problématique du handicap concerne de nombreux services de l'université en transversalité, ainsi que de nombreux secteurs. Le travail sur ce plan doit donc être fouillé et transversal, notamment dans l'offre de formation. Il pense même que l'université pourrait être site pilote sur ce sujet.

Le directeur de la DPIGC demande l'avis du CHSCT sur la création d'un chemin pérenne permettant de rendre accessible les locaux situés dans le parc et ceux situés au nord du campus.

La Vice-présidente du Conseil d'administration soumet au vote du CHSCT la création de ce chemin pérenne.

[Vote :](#)
[La proposition est adoptée à l'unanimité.](#)

La Vice-présidente du Conseil d'administration saisit cette occasion pour informer que sera présenté devant les instances un plan d'établissement pluriannuel en matière de politique handicap. Cela permettra de mettre en lumière les différentes actions menées sur le campus en matière d'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Le chargé de mission handicap signale que la loi votée au mois de juillet 2013 dite loi FIORASO mentionne dans son article 50 le fait que l'université doit s'engager sur un schéma pluriannuel concernant le handicap. De plus, les statuts de l'université prévoient une mission « égalité homme femme », comme le stipule la loi. Cependant, l'université souhaite ajouter une mission, la mission handicap, comme priorité de l'université. Dans ce cadre, il est souhaité que la réflexion sur le handicap concerne tous les services, tous les personnels, en particulier BIATSS et enseignants, mais également étudiants. Tous les secteurs seront concernés : nouvelles technologies, locaux, etc.

2- Examens des inscriptions consignées sur les registres de santé et de sécurité

La Vice-présidente du Conseil d'administration explique que des éléments nouveaux sont arrivés récemment sur lesquels le conseiller de prévention a des propositions à présenter. Elle lui donne la parole pour rappeler les incidents déclarés, et les pistes de réflexions amorcées.

Le conseiller de prévention présente une première question provenant de l'IUT de Blagnac sur la fréquence des visites médicales à établir. Il ajoute que cette question a déjà été posée aux inspecteurs santé-sécurité au travail lors de leur visite.

L'infirmière de prévention comprend que l'IUT attend une réponse écrite et elle explique que les visites médicales des agents sont prévues tous les cinq ans sauf en cas de problème ou si le médecin

signale une difficulté. Le médecin dicte la fréquence des visites lorsqu'il perçoit une pathologie particulière ou un risque professionnel particulier.

Le conseiller de prévention pense que la question a été posée par un personnel technique.

L'infirmière de prévention répète que le médecin fixe la fréquence en fonction des risques auxquels est exposé l'agent. Cependant, les agents peuvent se manifester de manière spontanée et demander à bénéficier d'une visite s'ils en ressentent le besoin.

Le conseiller de prévention indique qu'il a donné cette information à l'IUT de Blagnac.

L'infirmière de prévention signale que les coordonnées du service se trouvent sur le site pour une prise de rendez-vous.

Le directeur des ressources humaines rappelle qu'il existe une politique de l'université et non pas une politique par composante de rattachement. Il rappelle que le Dr SOULAT est présent à 30% de son temps de travail sur l'université, mais insiste sur le fait que tout agent de l'université peut prendre contact avec le secrétariat de la médecine de prévention.

Le conseiller de prévention présente plusieurs fiches relatives à des incidents survenus :

- UFR Psychologie : une panne de rideau métallique. Une demande d'intervention a été faite et la réparation sera réalisée pendant les vacances. Il considère que ce type de fiche peut être évité, comme tout ce qui est géré par le logiciel Pépito ;
- Formation continue : une fuite d'eau s'écoule au travers des plafonniers. Le problème a été résolu par le service technique. Une autre fiche a été faite sur ce sujet, car sur le toit de la formation continue poussent des arbres, ce qui nécessite des réparations plus importantes. Les devis s'élèvent à environ 7 000 €, mais le bâtiment n'étant pas pérenne la question de la pertinence de cette réparation se pose. Par ailleurs, compte tenu du nombre important de réparations à effectuer et du budget alloué, des priorités devront être établies en fonction de la sécurité ;

D'autres fiches portent sur :

- des problèmes d'ouverture de porte sur le CRL. Ce problème a été réglé dans les semaines suivant la déclaration par un changement de serrure ;
- des risques de coqueluche pour les étudiants. Un affichage a été fait dans le département Géographie ;
- une proposition d'amélioration d'un assistant de prévention sur l'université : de nombreuses personnes ne marquent pas le stop rue de l'université, et il propose d'installer un ralentisseur pour obliger les personnes à s'arrêter. Cette proposition est justifiée, car cette situation se produit fréquemment, et sera analysée par les services techniques ;
- une autre proposition de ce même assistant porte sur les Arts plastiques : le blocage des issues de secours par un stockage de poubelles et de détritrus. Le conseiller de prévention signale que le service technique se rend régulièrement dans ce secteur, réalise des photos pour preuve des encombrements récurrents de tables, chaises, matelas, etc. en bas de l'escalier. Le conseiller de prévention propose de mettre une benne à disposition, mais il explique que cette benne ne peut être déposée par un camion et qu'elle ne doit pas être positionnée trop près des bâtiments à cause du risque incendie. Elle doit donc pouvoir être tirée par un tracteur éventuellement.

Le secrétaire du CHSCT indique avoir visité le Pétale en question trois jours auparavant et constaté que la situation est infernale. Il informe qu'il travaille à la constitution d'une charte du bon usage des ateliers de pratique plastique, notamment dans la perspective de l'installation des ateliers dans les futurs locaux de l'université. Ces situations dénotent, selon lui, l'incivilité de certains étudiants et enseignants à qui les règles de bonne conduite devront être rappelées. De plus, il indique avoir pris la décision, et attend d'être suivi par la direction de l'UFR, de faire dégager systématiquement

l'ensemble des éléments qui traînent dans les couloirs. Par exemple, si des tables sont stockées, il demandera au SLG de les reprendre. Il espère que l'autodiscipline fonctionnera, même s'il constate que cela n'a pas été le cas jusqu'à présent.

Le directeur général des services demande si le conseil d'UFR a déjà discuté de la manière de traiter ce problème définitivement.

Le secrétaire du CHSCT répond que l'UFR n'a pas abordé cette question qui concerne le département d'Arts plastiques qui occupent des locaux délocalisés. Ce problème ne touche donc pas les autres composantes qui ne se sentent pas forcément préoccupées par cette situation. Il convient que ce point pourrait être soumis au conseil, mais il pense qu'aucune solution n'est à attendre de ce côté et que cela stigmatisera davantage le département d'Arts plastiques.

Le représentant de l'UNSA signale qu'à une époque il se rendait très souvent au département d'Histoire et il constate que ce problème reste pérenne. Quand il passait dans les couloirs et que du fil traînait, il le coupait, qu'il s'agisse d'une œuvre d'art ou non, car la réglementation doit s'appliquer.

Il pense que si le département Arts plastiques voyait son budget amputé en raison de ce type de comportements, cela aurait une incidence positive. Il estime que les personnes de ce département se considèrent « à part » et il cite à titre d'exemple le fait qu'un jour des fils de laine ont été installés à travers le patio pour constituer une œuvre d'art, sans penser aux désagréments causés pour les personnes à mobilité réduite.

Il pense donc judicieux de toucher ce département à l'endroit où cela fait le plus mal, c'est-à-dire au budget, car il constate qu'ils ne comprennent pas les textes réglementaires. Ils sont sur une autre planète. Lorsqu'ils étaient installés à l'ancien STI ils accrochaient leurs œuvres au plafond et tout le faux plafond tombait. Il pense que leur manière de penser est différente, et il indique qu'il n'a rien contre les œuvres d'art à condition qu'elles respectent la réglementation. Il pense que le fait de les toucher à un point sensible pourrait faire avancer la situation et il se félicite qu'aucun accident n'ait encore eu lieu.

L'infirmière de prévention ajoute qu'elle a fait une visite l'année passée pour agrandir le local d'un agent - ce qui a été fait - et a pu constater à cette occasion l'état des salles de cours, des toilettes – elle précise qu'elle a réalisé des photos – l'état des bacs pour le nettoyage de peintures, etc. À la suite de cette visite, un rapport a été envoyé aux instances de l'UFR qui ont déclaré qu'elles allaient s'en occuper, mais elle constate que cela n'a pas été fait. Elle pense nécessaire d'envisager des solutions.

Le secrétaire du CHSCT ne pense pas que la réduction du budget et des moyens de ce département soit une solution, car le manque de moyen explique pour partie la situation décrite, notamment pour le problème des bacs. Il explique que les locaux ne sont pas équipés de bacs de décantation ce qui pose des problèmes d'hygiène et il fait remarquer qu'un tel bac représente un coût de 2 000 €. En tant que responsable administratif du département, il propose de solliciter la direction générale de services pour mettre en place une formation des enseignants et des étudiants, organisée par le PC sécurité et le service logistique, sur les règles à respecter pour prévenir le risque incendie et assurer la logistique du département. Il pense que les étudiants et les enseignants ignorent le fonctionnement et les contraintes de leur environnement, notamment en termes de nettoyage, d'accès du personnel à mobilité réduite, etc. Il estime que des séances de formation sont nécessaires, et qu'elles permettraient ensuite de prendre des mesures coercitives en cas de non-respect des règles.

Le directeur général des services retient cette proposition à condition de définir précisément le public cible.

Le secrétaire du CHSCT pense nécessaire de former les étudiants de première année, soit environ 150 étudiants et 80 intervenants.

Le directeur général des services suggère de tester cette solution et pense nécessaire d'y mettre les moyens. Il signale que le conseiller de prévention peut aider à la mise en place de cette formation pour la rentrée 2014. Il suggère d'étudier le public cible et évoque la possibilité d'y intégrer plusieurs personnes de l'administration. Il se dit prêt à aider personnellement et convient de la nécessité de trouver une solution pour modifier les comportements actuels.

L'infirmière de prévention pense qu'un règlement ou une charte gagnerait à être mis en œuvre avant la formation, ce qui permettrait de la présenter lors de la formation.

Le secrétaire du CHSCT signale qu'il y pense depuis quatre ans.

Le représentant de l'UNSA ajoute que sur les autres sites qui hébergent des arts appliqués, ces problèmes n'existent pas. Il confirme que ces problèmes durent depuis dix ans et il engage à appuyer la démarche du secrétaire du CHSCT. De plus, il pense que le coût des bennes et du nettoyage par une entreprise privée devrait être porté à la connaissance du département et pris en charge sur le budget du département.

Le directeur général des services entend que ce problème dure depuis dix ans, et il estime donc nécessaire d'établir un réel contact avec les étudiants et les enseignants pour mettre à plat la situation avant d'envisager d'autres solutions plus coercitives. Ensuite, il conviendra d'évaluer si cette première action, qui doit être menée fortement et au moment opportun, est bénéfique.

Le conseiller de prévention poursuit son exposé des différentes fiches :

- en formation continue : un fort pourcentage du personnel s'est plaint de la dégradation de son état de santé (maux de tête, problèmes ophtalmologiques, conjonctivites, allergies, etc.) depuis les travaux et s'inquiète pour la deuxième phase de destruction. Les propositions faites par la formation continue sont d'augmenter les fréquences de nettoyage des bureaux. Actuellement, les bureaux sont nettoyés une fois par jour. Cette proposition suppose donc qu'une personne soit présente toute la journée, mais cela implique de changer les horaires de nettoyage. Une autre proposition pourrait être de recenser auprès du personnel les problèmes de santé afin d'envisager une prévention plus efficace. Il confirme qu'il s'agit des locaux attenants au SIMPPS.

L'infirmière de prévention s'étonne que les personnes se plaignent de la poussière.

Le conseiller de prévention indique que cette fiche date du 16 avril 2013. Il pense que la date est erronée, puisque les registres n'existaient pas le 16 avril 2013. Il pense qu'il s'agit de l'année 2014.

L'infirmière de prévention signale qu'elle n'est pas informée de ces problèmes de santé et elle indique que les agents ne l'ont pas informée. Elle pense que ces agents doivent être informés du fait que s'ils considèrent que leurs problèmes de santé sont en lien avec les conditions de travail, ils doivent se présenter à la médecine du travail. Par ailleurs, elle pense nécessaire que le nombre de personnes concernées soit mentionné sur la fiche. S'agit-il de l'ensemble de la formation continue, de deux personnes sur quinze ?

Le directeur général des services pense qu'il ne faut pas mélanger les différents éléments et il ajoute que les agents doivent d'une part alerter la médecine de prévention et d'autre part leur chef de service ou leur directeur. Cependant, il convient qu'ils puissent être informés sur le fait qu'ils peuvent prendre contact avec la médecine du travail.

Quant à la future destruction, il indique que les effets sont déjà connus, et que les mêmes problématiques vont se poser. Le suivi particulier des personnes qui pensent avoir un problème de

santé en lien avec cette destruction mérite l'alerte du dispositif santé afin qu'elles soient suivies et analysées. Mais il insiste sur le caractère individuel et particulier des situations.

Le conseiller de prévention signale qu'il apportera une réponse en ce sens.

La Vice-présidente du Conseil d'administration trouve intéressant le panel des questions qui remontent et elle pense que les modalités des réponses doivent être discutées collectivement.

Le représentant FERC-SUP-CGT indique que le but n'est pas de savoir s'il est possible de soigner les personnes, mais d'éviter qu'elles tombent malades. Il retient des propos du conseiller de prévention qu'un fort pourcentage des personnels de la formation continue est concerné et il pense qu'il faut s'interroger sur la quantité de poussière qui s'est déposée et vérifier cette situation plutôt que dire : « ce n'est pas grave, il faut aller voir le médecin ».

Le directeur général des services précise qu'il n'entérine pas la phrase : « ce n'est pas grave, il faut voir le médecin », et il ajoute qu'il n'est pas d'accord avec cette interprétation de ses propos, dont il signale par ailleurs qu'il les assume.

Il estime indispensable de cerner précisément les problèmes pour pouvoir les traiter et considère que tout le campus est susceptible de connaître ce problème. La situation particulière évoquée à la formation continue doit donc être analysée.

L'infirmière de prévention s'étonne de cette situation, car le SIMPPS est accolé à la formation continue et dispose du même agent de service (nettoyage). Elle indique cependant être prête à entendre ce qui se passe. De plus, elle pense indispensable d'informer les agents sur le bruit et la poussière à venir. Elle reconnaît que la gêne va exister, et pense que l'information sur cette gêne peut diminuer les réactions. Elle indique que le service de santé au travail va se tenir prêt à prévenir les situations difficiles dans cette période, mais ajoute avoir des difficultés à anticiper la prévention dans ces périodes de changement.

Le conseiller de prévention propose d'organiser une visite et indique la réponse qu'il a apportée à la fiche : « préciser le fort pourcentage du personnel » qui est exposé et dans quels lieux, « prendre rendez-vous avec le service de santé ». Il suggère d'organiser une visite avec l'infirmière de prévention.

Il poursuit l'exposé des fiches :

- en formation continue, une fuite d'eau est déclarée et le devis pour réaliser les travaux d'étanchéité du toit s'élève à 7 000 €. L'arbre pousse sur le toit et crée des dégâts en soulevant le revêtement.

Le directeur général des services rappelle qu'il organise des réunions de coordination patrimoine / finances avec les vice-présidents et les services pour juger les priorités à fixer au niveau des travaux. Selon lui, la priorité n° 1 doit être la sécurité des personnes, puis viennent ensuite les questions relatives à l'étanchéité des bâtiments. Ces priorités de deuxième plan sont fixées en fonction de la pérennité du bâtiment. Par exemple, il ne lui semble pas judicieux de dépenser 7 000 € sur un bâtiment prévu pour être démoli, même à horizon de deux années. En effet, il rappelle que l'université est bloquée par le contrôleur budgétaire en matière de plan pluriannuel d'investissement et a demandé une rallonge de 150 000€ pour traiter les problèmes de sécurité des personnes afin de mettre en œuvre les priorités n°1 en investissement.

Le conseiller de prévention confirme que la sécurité des personnes prévaut pour définir les priorités des interventions.

Il poursuit l'exposé des fiches :

- une porte est restée fermée lors d'un exercice d'évacuation. Cette situation anormale a toutefois permis de tester la réaction des personnes et depuis, des mesures ont été prises

pour vérifier que cette porte, qui donne sur le parc, ne reste pas fermée. Des anomalies de ce type peuvent se produire lors d'un incident ;

- en Histoire, des collégiens traversent le bâtiment et chahutent, tapent aux portes, envahissent les cours, etc. Deux portes donnent sur le parc du côté du terrain de foot. Une porte, accès PMR, est équipée d'un badge à ouverture électromagnétique pour pouvoir être refermée et éviter les passages. Chaque PMR est équipée d'un badge qui lui permet d'entrer dans le bâtiment, ce qui implique de refermer la porte pour éviter les entrées et venues de personnes extérieures. En effet, toute autre solution technique, comme des portes automatiques, serait d'un coût trop élevé pour un bâtiment non pérenne.

Le secrétaire du CHSCT explique que ce sont surtout les personnes qui sortent du bâtiment qui laissent la porte ouverte. Il précise qu'il existe un dispositif clé Salto pour rentrer dans le bâtiment, et un verrou à tourner pour fermer la porte. Les personnes ont donc pris l'habitude de sortir du bâtiment par cette porte en ne la refermant pas. Il suggère d'installer un dispositif clé Salto sur la deuxième porte.

L'infirmière de prévention demande si cette gêne a lieu à toutes les heures.

Le secrétaire du CHSCT confirme que ces problèmes surviennent régulièrement en fin de journée, le mercredi après-midi, c'est-à-dire aux heures où le collège libère ses élèves.

L'infirmière de prévention suggère de disposer une personne aux entrées à certaines heures afin de dissuader les auteurs de trouble.

Le directeur général des services répond que cette solution a été testée en 2013, car les collégiens avaient pris pour cible une salle de cours à l'entrée du campus et jetaient des cailloux en sortant du collège terrorisant ainsi l'enseignante et les étudiants. L'université est donc intervenue et a réglé le problème pour cette situation particulière, mais pas définitivement.

Le conseiller de prévention poursuit la présentation des fiches :

- une étudiante en fauteuil roulant s'est fait arracher son téléphone portable et sa tablette alors qu'elle circulait sur son fauteuil roulant. Le conseiller de prévention pointe le peu de moralité des agresseurs. Les services de l'université sont intervenus dès qu'ils ont été alertés par la personne, mais n'ont pas pu retrouver les agresseurs. Cet événement a choqué la communauté étudiante, mais le service ne sait pas quelle réponse apporter ;
- il y a deux mois, le service informatique a été obligé d'installer un serveur au niveau de la bibliothèque universitaire (BU) centrale à la suite des travaux en cours et du déménagement. Le local n'étant pas ventilé, l'installation du serveur a contribué à élever considérablement la température de la pièce, à plus de 30°. Pour résoudre le problème, la solution consiste à installer une climatisation dont le montant s'élève à 50 000 €. Dans l'attente de l'installation de cette climatisation, une ventilation a été placée dans un local fermé situé au sous-sol pour ventiler l'air de la salle accueillant le serveur. Cette solution d'attente, qui permet d'éviter la fermeture du serveur et l'arrêt des systèmes informatiques pendant les deux mois précédant l'arrivée de la climatisation, entraîne des plaintes des usagers au sujet de la mauvaise qualité de l'air de la bibliothèque. En réponse à ces plaintes, le conseiller de prévention a demandé aux personnels de la BU les endroits précis concernés par cette mauvaise qualité de l'air. Il rappelle que la BU est située à 100 mètres de la rocade et il signale que son service a vérifié que l'ensemble des filtres avait été changé en 2013. Il ajoute que ces filtres seront à nouveau vérifiés en 2014, année de changement du marché.

La représentante de la FSU signale que le conduit creusé pour permettre l'aération de la salle accueillant le serveur mène dans un local situé sous le parking de la BU, c'est-à-dire un local fermé, mais pas hermétique. Certaines personnes se plaignent donc des gaz d'échappement qui proviennent du parking, et non pas de la rocade.

Le représentant FERC-SUP-CGT confirme que les personnes se plaignent de la qualité de l'air qui remonte des parkings. De plus, il estime que cette installation ne répond pas aux normes incendie et il considère que cette situation est grave.

Le conseiller de prévention confirme et informe que la climatisation est arrivée la veille et qu'elle sera installée dans la quinzaine. D'ici quinze jours le conduit d'évacuation qui mène au parking en sous-sol sera donc rebouché et fermé. Il répète que cette solution a permis d'éviter la fermeture du serveur informatique et il convient qu'il a été nécessaire de trouver un compromis pour avancer.

Le représentant FERC-SUP-CGT demande à quel endroit se situait la porte qui ne s'est pas ouverte lors d'un exercice d'évacuation.

Le conseiller de prévention répond qu'elle est située au bâtiment 4 et il précise qu'il s'agit d'une porte avec un rideau métallique et qu'elle donne sur le parc. Elle est donc fermée pour la sûreté et doit être ouverte tous les matins au moment de la ronde.

Le représentant SGEN-CFDT revient sur le problème relatif aux collégiens qui traînent parfois dans les coursives. Il se doute qu'ils n'ont pas le droit de faire du vélo ou du dérapage dans les coursives, mais indique que cela arrive assez régulièrement. De plus, il rappelle qu'une dizaine d'années auparavant lorsqu'il y avait des Algecos, le même type de problèmes se passait avec des collégiens qui s'amusaient à perturber les cours, à jeter les cailloux, etc. Il demande si ces collégiens ont le droit de traverser le campus.

Le directeur général des services répond qu'ils ont le droit de traverser le campus et il rappelle qu'à terme le campus sera encore plus ouvert. Actuellement, il n'est pas possible d'interdire l'accès à ce domaine public. Il indique que d'autres problématiques de sûreté apparaîtront lorsque le campus sera totalement ouvert.

Le représentant SGEN-CFDT en déduit qu'il faut attendre une provocation pour faire intervenir éventuellement la sûreté.

Le directeur général des services répond qu'il est nécessaire d'envisager la sûreté dans sa globalité. Il rappelle que trois personnes sont opérationnelles 24 h /24 h week-end compris sur le PC sécurité. Il ajoute que ce dispositif représente un coût de 593 000 € par an. Il indique que la sécurité peut être renforcée, mais que cela représente un coût supplémentaire. De plus, il estime impossible, compte tenu de la configuration du campus, de surveiller l'ensemble des personnes qui circulent sur le site, sauf à tripler ou quadrupler les moyens. Il signale que les caméras sont d'une grande aide.

Le représentant SGEN-CFDT demande si les collégiens ont le droit de s'installer sur les bancs des halls d'entrée des bâtiments, ce qui arrive régulièrement dans le bâtiment 14.

Le directeur général des services répond positivement. Il ajoute que les moyens d'intervention de l'université sont extrêmement limités si les collégiens refusent de quitter les lieux lorsque la sécurité le leur demande.

Par ailleurs, il évoque un autre problème sur lequel il ne trouve pas de solutions : les chiens qui circulent en liberté sur le campus. Il indique qu'à sa demande, deux agents sont partis au contact des propriétaires, mais que cela a été très difficile et il insiste sur la difficulté d'effectuer les missions de sûreté sur un site ouvert au public et avec des moyens d'intervention limités puisque la sécurité de l'université ne dispose pas des mêmes compétences que la police nationale. Lors des interventions, il est nécessaire de faire extrêmement attention aux actions menées. Il répète que cette problématique se posera de manière plus aigüe avec le nouveau campus.

Le conseiller de prévention informe qu'il dispose de données statistiques en matière de sûreté. Il précise également que le PC sécurité de l'université n'a le droit d'agir que lorsqu'il est témoin visuellement d'une agression (cf code pénal). Il indique avoir eu à évacuer dernièrement des jeunes qui jouaient dans un mobil-home derrière le bâtiment STI, et avoir constaté le lendemain que le feu avait été mis à la benne probablement dans une volonté de vengeance. Ces problèmes sont donc difficiles à gérer, il ajoute qu'il pourrait raconter de nombreuses anecdotes sur ce sujet.

Il poursuit la présentation des fiches. Sur le bâtiment l'Arche :

- inondation plusieurs mois auparavant : la proposition d'action est d'activer l'assurance du responsable du sinistre (antennes Orange), mais cette procédure est en cours depuis deux ans, car elle relève d'une bataille entre experts. Ces fuites d'eau ont entraîné des dégradations qui provoquent des moisissures dans certains locaux. Le conseiller de prévention indique qu'il va se renseigner sur l'état d'avancement du dossier ;
- ouverture intempestive de l'accès pompier lorsqu'il y a du vent. Le vent renverse ce qui est posé sur les bureaux. Une serrure adaptée a été trouvée chez un fournisseur spécialisé et les serrures ont été changées dans la semaine ;
- A la DIVE : poignée de fenêtre cassée, risque de blessure lors des ouvertures et fermetures. La règle n 1 est de ne pas ouvrir et de ne pas fermer tant que la fenêtre n'est pas réparée. Il considère que ces dysfonctionnements peuvent être réglés directement sur le logiciel Pépito.

La représentante de la FSU signale qu'elle travaille au service des relations internationales et elle indique que le problème relatif au fonctionnement des portes de sécurité a été soulevé une année auparavant sans qu'il soit réglé. La solution trouvée a été de disposer des tables devant les portes pour éviter qu'elles s'ouvrent ce qui bloque le passage prévu en cas d'incendie. De plus, au premier étage les fenêtres ne peuvent ni s'ouvrir ni se fermer depuis trois ans, et seul le vent parvient à les faire bouger. Elle informe que la serrure d'une porte a été réparée la semaine passée, mais qu'il en reste une défectueuse et elle répète que le problème des fenêtres n'est toujours pas résolu. Elle ajoute que ces problèmes ont déjà été signalés, mais perdurent. C'est la raison pour laquelle une fiche a été écrite.

Le conseiller de prévention répond que trois portes-fenêtres ont été réparées, et il convient qu'il en reste une dégradée. Il explique qu'une année a été nécessaire pour trouver des serrures adaptées. Il indique que ce n'est pas le fait d'avoir écrit une fiche qui a conduit à la réparation, mais le fait d'avoir trouvé des serrures adaptées.

Il poursuit la lecture des fiches :

- sous la porte d'entrée de l'Arche, des personnes fument dans un patio, et cela gêne une personne située dans un bureau à proximité. Il est demandé d'interdire aux personnes de se masser derrière la vitre pour fumer et de retirer le cendrier de cette zone.

L'infirmière de prévention précise qu'il s'agit d'une porte qui se situe à l'entrée de l'université, au bout des marches. Elle convient que des odeurs de fumée peuvent entrer dans le bâtiment et elle indique avoir été sollicitée sur ce problème et avoir fait reculer le cendrier afin d'éviter que les fumeurs se positionnent trop près du bâtiment. La question reste posée de savoir s'il faut retirer complètement le cendrier. Cependant, la personne gênée se plaignait également du fait que la porte d'entrée ne fermait pas, et cette porte ayant été réparée, la gêne a peut-être diminué, d'autant que la personne occupe un bureau fermé.

Le conseiller de prévention explique qu'il est difficile de faire changer les comportements, mais il ajoute qu'il étudiera la possibilité de placer un affichage.

Il poursuit la lecture des problèmes :

- à la MIE, le bureau d'accueil ne dispose pas de système de ventilation, de VMC ou d'aération naturelle, ce qui contribue à polluer l'atmosphère du bureau. Le service technique va étudier la possibilité d'installer une VMC ou un système de ventilation naturelle. Cependant, le conseiller de prévention prévient que ces systèmes risquent de refroidir la pièce en hiver.

L'infirmière de prévention suggère d'informer sur les modes d'utilisation des fiches et du dispositif Pépito.

La Vice-présidente du Conseil d'administration en convient et pense qu'un travail d'information et de communication pédagogique doit être mené pour éviter d'avoir à évoquer en CHSCT des dysfonctionnements et problèmes qui pourraient être réglés en amont par différents services. Elle pense qu'il n'est pas utile d'examiner et traiter tous les cas en séance, même si elle convient que le CHSCT doit être informé des actions menées.

Elle propose de passer au point suivant qui s'inscrit dans la continuité des problèmes présentés par le conseiller de prévention.

3- Proposition de procédure des inscriptions aux registres « santé et sécurité au travail » et « dangers graves et imminents » (vote)

La Vice-présidente du Conseil d'administration signale que ce point était déjà inscrit à l'ordre du jour du dernier CHSCT et elle rappelle que la discussion avait montré la nécessité de cadrer davantage la procédure pour assurer le meilleur circuit de transmission d'informations, tant au niveau de l'administration qu'au niveau du CHSCT, afin d'analyser les différents cas et de proposer des solutions.

Le conseiller de prévention informe que deux procédures existent pour deux registres différents :

- le registre « santé sécurité au travail » fruit d'un travail collectif a pour but de préciser d'une part ce qui doit être mis en œuvre lorsqu'un signalement figure dans le registre, et d'autre part l'objectif du registre à savoir : « contribuer à garantir de bonnes conditions de sécurité aux agents, favoriser l'expression, etc. » Dès qu'un signalement figure dans le registre, le chef de service doit essayer de résoudre le problème avec ou sans l'assistant de prévention, ou avec le(s) service(s) approprié(s), surtout s'il s'agit d'un problème technique. Seul doit être remonté ce qui n'est pas réalisable en raison d'une complexité particulière. Une réflexion doit donc être menée sur le terrain dès qu'une inscription est faite sur le registre. L'assistant de prévention doit remonter l'information, ou la personne qui s'occupe du registre en raison du manque d'assistants de prévention dans l'université. De plus, une adresse générique a été créée pour diffuser l'information sur cette fiche du registre.

Le directeur des ressources humaines ajoute que les personnes destinataires de l'adresse générique sont : le conseiller de prévention, la direction générale des services, la direction des ressources humaines, la direction du patrimoine, la VP CA, le secrétaire du CHSCT. Le signalement sur une adresse permet d'informer simultanément un grand nombre de personnes potentiellement concernées par ces problématiques en fonction des mentions portées au registre de sécurité. L'avantage de cette procédure est d'informer simultanément un grand nombre de personnes alors que l'exploitation manuelle des registres est extrêmement compliquée puisqu'elle suppose de photocopier, de scanner et d'envoyer à une ou plusieurs personnes chacune des mentions.

Le conseiller de prévention indique que tous les problèmes qui ne peuvent pas être résolus remontent jusqu'au conseiller de prévention, qui doit proposer des actions correctives et les soumettre au directeur général des services pour les faire appliquer dans la mesure du possible. L'avantage de ce document est de faciliter le suivi de la fiche dans le temps.

Le représentant FERC-SUP-CGT s'interroge au point 5/ sur le fait que la fiche doive être transmise à l'adresse générique. Il faut transmettre cette fiche que cela soit ou pas résolu ?

Le directeur des ressources humaines comprend cette interrogation et il précise qu'il ne s'agit pas d'étapes successives, mais d'étapes alternatives. Il rappelle que ce document a été élaboré très

rapidement dans le cadre de trois réunions de travail qui se sont tenues depuis le dernier CHSCT et il a conscience qu'il peut être amélioré. L'idée est de se mettre d'accord sur cette procédure et sur le positionnement des registres de sécurité, et donc sur l'identification d'assistants de prévention puisque la réglementation prévoit une connexion entre le registre de sécurité et les assistants de prévention (article 3.2 du décret). Pour récapituler la problématique, actuellement il existe un grand nombre de registres de sécurité répartis auprès de chaque chef de service, sachant que certains services sont composés de trois agents. La question de la pertinence d'un registre de sécurité dans un petit service peut se poser si un service de proximité important dispose également d'un registre de sécurité. Une réflexion doit donc être menée, selon lui, sur le positionnement géographique des registres de sécurité et la connexion avec les assistants de prévention.

Comme un travail est en cours sur la formation de nouveaux assistants de prévention, l'idée de la direction est d'une part de travailler sur la procédure, et d'autre part de réfléchir à une meilleure cartographie du positionnement des registres de prévention avec, sans doute, la nécessité d'en avoir moins, mais davantage connectés avec des assistants de prévention pour couvrir l'ensemble des sites de l'université (environ une quinzaine).

La Vice-présidente du Conseil d'administration complète et suggère de modifier la numérotation afin de mieux mettre en évidence le fait qu'il s'agit d'alternatives.

Le secrétaire du CHSCT explique que l'articulation des points 4/ et 5/ a été pensée pour pointer le fait que le chef de service doit prendre en main le problème lorsqu'il lui est signalé. Il fait remarquer que les fiches présentées précédemment n'ont pas été visées par le chef de service alors qu'il devrait être responsabilisé sur ces problèmes.

Le représentant FERC-SUP-CGT demande confirmation du fait que la fiche ne soit pas volante, mais une page numérotée du registre.

Quand cette fiche est envoyée à l'adresse générique, après solutions trouvées, il demande si l'inscription finale figure sur le registre et non pas sur le scan d'une fiche qui sera ensuite agrafée au registre. Il pense que l'inscription finale doit figurer sur le registre et non pas sur une fiche volante.

Le directeur des ressources humaines répond qu'il connaît l'attachement légitime prévu par la réglementation du représentant FERC-SUP-CGT sur le fait de disposer d'un registre unique. Cependant, il fait remarquer que ce fonctionnement réglementaire peut paraître archaïque à l'heure de la dématérialisation. Il ajoute avoir discuté avec les inspecteurs santé et sécurité au travail sur la possibilité de dématérialiser, mais pour l'instant il n'existe pas de possibilité. Cependant, il estime que cette dématérialisation interviendra à court terme.

Selon lui, un double souci se pose : faire remonter l'information à tous les interlocuteurs concernés, faire porter dans le registre de sécurité la solution trouvée conformément à la réglementation. Cependant, il indique qu'il est possible de doubler le dispositif en recopiant sur le registre la mention tapée de la solution pour respecter l'unicité du registre, mais il considère que la réglementation n'est pas « facilitante » et il avoue avoir rencontré des difficultés pour déchiffrer et comprendre ce qui est mentionné sur les fiches quand l'écriture de la personne est compliquée.

Le représentant SGEN-CFDT se demande si les étapes 9 et 10 ne doivent pas être inversées, car dans la configuration actuelle il ne comprend pas comment être averti du traitement définitif saisi dans le registre.

Le secrétaire du CHSCT répond qu'entre le moment où est déterminée la solution à apporter à un problème et le moment où elle est mise en œuvre, il peut exister un délai. L'idée est donc de prévoir un retour d'information sur le fait que le problème a été pris en compte et sera traité. Quand le chef de service constate que le problème est résolu, il mentionne sur le registre qu'il est réglé.

Le représentant SGEN-CFDT demande s'il ne serait pas judicieux d'informer l'ensemble des acteurs sur le fait que le problème est réglé.

La Vice-présidente du Conseil d'administration convient que l'étape 9 est une étape d'information sur l'existence du problème, et que l'étape 10 vise à informer que la solution a été trouvée. Ensuite, le CHSCT est informé de la solution.

Le représentant SGEN-CFDT comprend que le passage en CHSCT vaut information de tous les acteurs.

La Vice-présidente du Conseil d'administration confirme.

L'infirmière de prévention revient aux actions qui relèvent de Pépito et elle demande si ces problèmes sont évoqués en CHSCT.

Le conseiller de prévention répond qu'il est préférable d'éviter d'inonder le CHSCT d'informations sur des travaux qui ne nécessitent pas son intervention. Il reconnaît qu'entre la demande dans Pépito et le traitement de la demande, un délai de plusieurs mois peut exister, ce qui explique l'inscription du problème sur le registre.

L'infirmière de prévention demande comment faire pour éviter ces doublons.

Le conseiller de prévention répond que le chef de service doit se renseigner sur l'avancée des travaux et informer.

Le directeur des ressources humaines indique que cette question pertinente a été évoquée au vu des nombreuses remarques portées sur les registres. Il pense nécessaire de se mettre d'accord sur une procédure, comme celle présentée en séance, puis de communiquer. Dans cette perspective, des réunions avec les chefs de service sont programmées pour les prochaines semaines pour présenter les fiches dans le détail, les objectifs, le rôle de chaque chef de service, et pour expliquer que certaines mentions n'ont pas leur place dans les registres de sécurité, mais doivent faire l'objet de procédures internes, comme des signalements sur Pépito. Il reconnaît que cette communication vers les chefs de service, mais également vers les agents va représenter un travail important.

L'infirmière de prévention signale avoir déjà constaté que les agents ne connaissent pas l'existence des registres santé-sécurité. Elle se demande si certains responsables s'arrangent pour cacher leur existence.

Le directeur des ressources humaines répond que ces situations peuvent arriver, et il pense qu'un travail de communication doit être conduit auprès des chefs de service et des agents sur l'existence de ces registres et la manière dont ils doivent s'en servir. Il invite les représentants du personnel au CHSCT à participer à ce travail de communication.

Quand il y aura un accord sur la procédure, il faudra faire une communication institutionnelle mais aussi en vis-à-vis dans des réunions ; un mél et un lien hypertexte ne sont pas suffisants, il faut faire un travail supplémentaire, penser aussi à la journée d'accueil des nouveaux personnels.

La Vice-présidente du Conseil d'administration signale que l'administration travaille actuellement à l'identification d'un espace sur l'ENT dédié à la partie hygiène et sécurité afin de la rendre plus visible. En effet, actuellement, cette partie apparaît sous la rubrique « ressources techniques et logistiques » et n'est pas assez visible. Des éléments en lien avec les travaux du CHSCT pourraient aussi figurer dans ce cadre. Cette mise en visibilité n'empêche pas de réaliser une communication orale comme le suggère le directeur des ressources humaines, DGS adjoint.

Le directeur général des services rappelle que la sécurité, l'hygiène et la santé concernent tous les acteurs. C'est la raison pour laquelle 75 chefs de service vont être mobilisés sur ce sujet en mai. À titre personnel et en tant que chef de service, il indique qu'il va se saisir de cette question et qu'il va

demander aux autres chefs de service de faire de même. Ce travail de sensibilisation va permettre à chaque partie prenante d'entrer petit à petit dans le dispositif.

L'infirmière de prévention indique que la question peut se poser de savoir qui doit détenir le registre entre le chef de service et l'assistant de prévention. Elle signale avoir constaté dans d'autres universités des situations dans lesquelles les personnels étaient gênés de chercher le registre chez le chef de service, car ils remettaient parfois en cause dans ce registre le fait que des actions relevant du chef de service n'avaient pas été réalisées. Le fait de placer le registre auprès de l'assistant dans les locaux était donc moins gênant et plus facilitant dans l'écriture.

Le directeur général des services répond qu'il existe deux écueils. Il ajoute que l'administration va expliquer au mois de mai aux différents chefs de service que la réglementation doit être respectée. Il précise, à titre personnel, qu'il a une préférence pour placer le registre auprès du chef de service afin de le responsabiliser.

Le représentant SGEN-CFDT signale que contrairement à ce qui a été communiqué sur l'ENT, la personne qui détient le registre n'est pas mentionnée. Il s'adresse donc au directeur des ressources humaines, DGS adjoint, car pour la DSI il ne sait pas où est le registre ni qui contacter.

Le directeur des ressources humaines renvoie vers le conseiller de prévention qui a établi le tableau, et répète qu'il lui semble que pour chaque registre figure le nom de la personne à contacter.

Le conseiller de prévention reconnaît qu'il manque le bâtiment et il explique que la personne à contacter n'a pas été encore définie. Pour l'instant, la secrétaire du DGS détient le registre pour le bâtiment 2.

Le directeur général des services pense qu'un découpage opérationnel et pertinent doit être proposé. Il répète qu'il se dit prêt à détenir ce registre, mais insiste sur le fait que cela doit être clairement expliqué.

Le représentant SGEN-CFDT fait remarquer que le bâtiment 2 va être séparé lors du déménagement et il estime pertinent de revoir la topologie.

Le secrétaire du CHSCT évoque le document unique qui va également pointer des risques. Il pense que certaines fiches devraient être inscrites dans le document unique plutôt que sur une fiche du registre santé-sécurité. Il considère que l'information du chef de service est très importante, et souhaiterait que davantage d'assistants de prévention soient trouvés.

Sur l'implantation géographique des registres, il pense également qu'elle doit être revue et qu'il convient de se poser la question du type de bureau qui doit accueillir les registres. Il indique que la plupart du temps les registres sont positionnés dans des accueils ouverts en permanence et il estime que cette accessibilité doit être prise en compte. Dans l'idéal, il pense que l'assistant de prévention devrait être en contact avec le registre. Enfin, il reconnaît qu'un travail d'information et de zonage de l'université doit être mené afin d'identifier dans chaque zone l'assistant de prévention, la localisation du registre et du document unique.

L'infirmière de prévention pense qu'un maillage des assistants de prévention doit être réalisé. Dans la procédure qu'elle évoquait, l'assistant a un regard sur le registre et en fait part régulièrement au chef de service. Elle indique avoir constaté également que lorsque le chef de service tient le registre, les agents ne le remplissent pas.

Le directeur général des services estime que toute université a le droit d'avoir ses particularités, mais il pense nécessaire de pointer les responsabilités et il préfère pouvoir s'appuyer sur les chefs de service, rendus responsables du registre, pour éviter de diluer les responsabilités.

Le représentant FERC-SUP-CGT rappelle qu'il existe au PC sécurité un registre « danger grave et imminent » et il propose, pour résoudre les difficultés énoncées précédemment, d'indiquer aux agents qu'il existe un autre registre « santé-sécurité » au PC sécurité.

Par ailleurs, il redemande, car il n'a pas compris la réponse apportée précédemment, si *in fine* la fiche qui sera attachée au registre sera volante.

Le directeur des ressources humaines répète que la proposition faite est d'agrafer la fiche et de la recopier de manière manuscrite.

Il rappelle que la cartographie du positionnement des registres va être revue pour tenir compte des remarques formulées et cela sera l'occasion de refaire les registres. Cependant, il demande d'être réaliste et pense que cela ne pourra pas être réalisé avant la rentrée de septembre.

Le conseiller de prévention confirme que dans la mise en œuvre d'une nouvelle organisation tout ne peut pas être parfait le premier jour. L'important, selon lui, est de respecter le principe de base, à savoir le fait que les registres existent et peuvent être remplis. Il pense que petit à petit l'organisation va s'améliorer.

Le secrétaire du CHSCT ajoute que la fiche retour n'est pas réglementaire. Seul relève du réglementaire le fait que chaque agent puisse porter une observation et une suggestion.

Le représentant FERC-SUP-CGT répond que la loi indique que les registres paginés et numérotés doivent être remplis. Il convient qu'il semble plus pratique d'agrafer une fiche en recopiant à la main – il s'interroge cependant sur l'intérêt de recopier la fiche à la main – mais il considère que si la fiche est enlevée, elle ne figure plus dans le registre.

La Vice-présidente du Conseil d'administration fait remarquer que l'observation de l'agent demeure dans le registre.

Le représentant FERC-SUP-CGT comprend que la page 2 du document présenté sera remplie, scannée et agrafée. Il informe que la FERC-SUP-CGT votera contre cette proposition considérant qu'il ne peut y avoir de fiche volante et que les registres numérotés et paginés doivent être remplis, tamponnés et signés.

Le directeur des ressources humaines répète que l'administration tente de trouver des solutions fonctionnelles et qui correspondent à la réglementation. Il maintient que les fiches retour seront agrafées et recopiées de manière manuscrite pour respecter les obligations réglementaires. Le fait d'agrafer permettra d'assurer la traçabilité, et il répète que certaines fiches sont illisibles en raison des difficultés à déchiffrer l'écriture de la personne qui a mentionné les observations.

Le représentant FERC-SUP-CGT répond que ce n'est pas un scan qui va faciliter la lecture de l'écriture des agents. Il considère que les syndicats qui vont voter cette proposition doivent réaliser que la règle est de disposer d'un registre paginé et numéroté et sans feuille volante ou agrafe. Si le CHSCT vote cette proposition contraire à la règle, il demande que cela soit su et que les votes s'expriment en connaissance de cause.

Le directeur des ressources humaines ne souhaite pas polémiquer, mais il rappelle que l'objectif est d'avoir une réactivité importante de l'ensemble des acteurs. La proposition vise à présenter une procédure comprise par tous et qui soit la plus claire possible pour permettre de toucher l'ensemble des acteurs et d'avoir une réactivité maximale. Dans l'état actuel, la remontée des fiches est extrêmement compliquée.

Le représentant FERC-SUP-CGT explique que ce n'est pas la remontée du scan de la fiche qui pose problème, mais la manière dont les éléments vont être inscrits sur ce registre. Il pense que

l'ensemble des éléments va être mentionné sur une fiche volante scannée et agrafée au registre. Même recopié à la main, cela lui pose problème.

Le secrétaire du CHSCT répond que les syndicats qui voteront cette procédure respecteront la loi, car la loi stipule : « *un registre santé sécurité au travail est ouvert dans chaque service et est tenu par les agents mentionnés dans l'article 4. Ce document contient les observations et les suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail* ». Tel qu'est fait le registre, il confirme que la première page sera remplie par l'agent, le chef de service prendra note et donnera son observation. Ainsi, la loi sera respectée.

La redescende d'information, une fois le problème pris en compte, par le biais d'une fiche retour n'est pas prévue par la loi et ne figure pas dans les modèles fournis par l'administration. Il s'agit donc d'un plus. Si cette fiche arrive scannée pour être agrafée, cela ne lui pose pas de problème et, dans l'hypothèse où elle manquerait cela signifierait que le retour de l'administration fait défaut. Dans la mesure où l'observation de l'agent et la prise en compte du chef de service figureront, il ne voit pas en quoi le dispositif proposé serait illégal. Il considère que l'esprit de la loi est respecté et même dépassé.

Le conseiller de prévention fait remarquer que l'université de Toulouse 2 comprend plusieurs sites et que le but est d'arriver à mettre en place un système qui fonctionne sur tous les sites. Il répète que le dispositif est en phase test et pourra être amélioré.

La Vice-présidente du Conseil d'administration signale que l'administration a considéré important qu'un retour soit prévu au-delà du CHSCT vers le service concerné et l'agent qui a alerté, d'où l'existence de la fiche retour qui sera agrafée au registre.

Elle demande si les membres du CHSCT ont des remarques à formuler sur le registre « danger grave et imminent ».

Le représentant FERC-SUP-CGT indique à propos du point 2/ au sujet des droits de retrait qu'il serait judicieux d'informer les agents sur le fait qu'il n'est pas possible de se retirer collectivement. En effet, chaque agent doit avertir son supérieur hiérarchique de son droit de retrait. Il souhaite que cela soit précisé.

Au sujet du point 8/, « informer les membres du CHSCT ou en son absence le supérieur hiérarchique », il ne comprend pas pourquoi il est mentionné « ou » et il pense que les deux personnes peuvent être prévenues.

Le secrétaire du CHSCT répond que le décret et la direction générale de la fonction publique proposent deux procédures différentes selon qu'il existe un CHSCT et des membres du CHSCT disponibles ou pas. Dans le cas présent, le but est d'associer le CHSCT systématiquement. Cependant sur un danger grave et imminent et possiblement un droit de retrait, il peut arriver qu'un membre du CHSCT ne soit pas disponible et ne puisse être alerté dans les temps.

La Vice-présidente du Conseil d'administration confirme que la discussion sur le « et/ou » a été longue et elle explique que le choix du « ou » a été fait pour signifier que l'information auprès du membre du CHSCT était prioritaire. La formulation « et/ou » ne rendait pas compte de la priorité et mettait sur le même niveau ces deux personnes.

Le représentant FERC-SUP-CGT estime en point 9/ que la formulation : « en cas de désaccord sur les mesures à prendre entre les membres du CHSCT ou s'il est absent l'agent » sous-entend que si l'agent est en désaccord avec les mesures prises, le membre du CHSCT prime sur la décision de l'agent, et cela l'étonne. Il propose de retirer « s'il est absent ».

La Vice-présidente du Conseil d'administration explique qu'il s'agissait de traduire en termes de procédure ce qui est mentionné dans le texte.

Le représentant de l'UNSA pointe les responsabilités juridiques prises par le membre du CHSCT.

Le représentant FSU reconnaît que s'il est en accord, il doit faire attention, mais il confirme qu'il s'agit d'un avis et que l'employeur prend la responsabilité.

Le conseiller de prévention confirme que le CHSCT donne toujours des avis, mais que l'université décide *in fine*. Il ne prend donc pas de responsabilité.

Le représentant FERC-SUP-CGT s'interroge sur la situation dans laquelle le membre du CHSCT serait d'accord avec la direction générale de services, mais pas avec l'agent. Par ailleurs, il fait remarquer que les membres du CHSCT ont plutôt tendance à ne pas être d'accord s'ils sont seuls dans la situation et à convoquer un CHSCT.

L'infirmière de prévention demande si une altercation violente relève d'un danger grave et donc d'un droit de retrait. Elle lit le texte : « *la gravité a donc des conséquences définitives ou en tout cas longues à effacer et importantes au-delà d'un simple inconfort* ». Elle ajoute que les dangers graves potentiels à l'université Toulouse 2, compte tenu de ses activités, peuvent relever principalement d'une altercation violente avec un étudiant. Elle ajoute que le texte mentionne : « *attention, cette notion conduit à écarter le simple danger inhérent à l'exercice de l'activité dangereuse par nature, risque habituel poste de travail* ».

Le secrétaire du CHSCT répond qu'il existe une jurisprudence du tribunal administratif qui a statué récemment sur le fait qu'une situation liée aux RPS pouvait être assimilée à un danger grave et imminent. Le danger relevant des RPS implique qu'il peut se reproduire, ce qui nécessite de soustraire l'agent. En revanche, sur une altercation ponctuelle qui n'est pas appelée à se reproduire, il pense que le danger n'existe plus et ne rentre donc pas dans la catégorie des « dangers graves et imminents » qui peuvent se reproduire.

Le directeur général des services signale que l'administration a eu à traiter d'incidents durs avec un étudiant ; d'un droit de retrait et d'évacuation d'un bâtiment.

En ce qui concerne une altercation, il pense nécessaire d'étudier juridiquement la situation pour évaluer si elle entre dans le champ du droit de retrait.

De plus, il signale qu'en cas de désaccord d'un agent avec le membre du CHSCT, si l'agent est en danger il interviendra sans état d'âme pour assurer sa sécurité. Il évoque l'exemple d'une agression qui s'est produite sur le campus et à la suite de laquelle l'administration a immédiatement mis en place les dispositifs de sécurité en installant des caméras et en incitant la victime à porter plainte. Cela a été fait en l'espace d'un jour et demi et l'agresseur a pu être déféré à la police dans un délai très rapide. Dans cette situation, il indique avoir agi très rapidement sans se poser la question de savoir s'il s'agissait d'un danger grave et imminent, car dans certaines situations l'action prime. De plus, il ajoute que pour certains faits la responsabilité pénale de l'employeur est engagée, et les juges d'instruction ne lui font aucun cadeau, à juste titre selon le directeur général des services.

Le représentant UNSA signale que dans certains cas de danger grave et imminent, par exemple un bâtiment qui tremble, le PC sécurité a les moyens de faire évacuer le bâtiment sans demander l'avis des agents. Il cite son expérience passée à la sécurité de l'ancien Géant Casino du Mirail, où lorsqu'un incendie s'est déclaré il a pris l'initiative d'appeler les pompiers, sans en référer à ses supérieurs, car la situation de danger grave et imminent était avérée. Il cite également la catastrophe AZF, et explique que dans des situations graves la situation doit être gérée par l'évacuation des personnes et sans se poser de question. Il indique également avoir une fois pris la décision d'évacuer un amphithéâtre alors que se déroulait un examen en raison d'une alerte à la bombe et avoir assumé cette décision devant l'ancien président et sans état d'âme. Il estime qu'il est possible de gérer assez facilement les situations graves à l'université du Mirail. En ce qui le concerne, en tant que chef

d'équipe lorsqu'il est confronté à une telle situation, il agit en tenant informé l'ingénieur sécurité du site afin de ne pas aggraver la situation.

Le représentant FERC-SUP-CGT confirme ces propos, mais il rappelle qu'il existe des règles très précises en matière de droit d'alerte et de retrait des agents.

La Vice-présidente du Conseil d'administration estime nécessaire d'informer et de communiquer sur la procédure qui sera mise en place dans le cadre de réunions avec les chefs de service, l'enjeu étant que le dispositif proposé soit opérationnel à la rentrée 2014. De plus, il s'agit également de développer le réseau des assistants de prévention afin de renforcer le maillage dans l'université. Pour cela, une information pourrait être faite sur le rôle des assistants de prévention afin de susciter des volontaires.

La représentante de la FSU signale que les assistants de prévention situés à la bibliothèque organisent des visites sécurité et en profitent pour rappeler les modalités à suivre en cas d'incident, le 4781, pour rappeler l'existence des registres. Elle suggère que cette pratique se généralise dans l'ensemble du campus afin de toucher l'ensemble des étudiants et pas seulement les nouveaux arrivants dans le cadre de la journée de visite de rentrée.

Le directeur des ressources humaines signale qu'il n'a jamais annoncé que le problème serait réglé avec la seule information faite lors de la journée d'accueil des nouveaux arrivants. Il répète être d'accord sur la nécessité d'établir un plan de communication beaucoup plus vaste.

La représentante de la FSU propose que les assistants de prévention prennent contact avec les personnes avec lesquelles ils travaillent quotidiennement dans les bâtiments et organisent des visites.

La Vice-présidente du Conseil d'administration signale qu'il y aura plusieurs niveaux de réunion : chef de service, assistant de prévention en place afin que l'information puisse se diffuser par plusieurs canaux.

Elle soumet à l'approbation du CHSCT les éléments de procédure sur le registre « santé sécurité au travail » et le registre « danger grave et imminent ».

[Vote](#)

La proposition est adoptée à l'unanimité.

7 pour

4- Présentation d'une étude menée sur la qualité de vie au travail des personnels

La Vice-présidente du Conseil d'administration signale avoir déjà évoqué cette étude, menée par la stagiaire en M2 psychologie de l'accompagnement professionnel, lors du dernier CHSCT.

La stagiaire en M2 psychologie au CUFR Champollion à Albi se présente et explique qu'elle réalise un stage au pôle environnement professionnel de février 2014 à juillet 2014. L'année passée, elle avait déjà travaillé sur ces questions de santé au travail et avait réalisé un mémoire sur les antécédents des conduites d'hyper travail dans le cadre des études en psychologie sociale sur le travail des organisations à l'UTM.

Elle ajoute que son intervention porte sur la présentation de l'étude menée sur la qualité de vie au travail des agents dont l'objectif est double :

- recueillir la parole des agents sur le vécu de leur travail ;

- contribuer au repérage des RPS avec des indicateurs pertinents, qu'elle présentera en deuxième partie.

Pour réaliser ce travail, elle s'est appuyée sur un guide méthodologique publié à la fin du mois de mars sur l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique. L'une des principales idées de ce guide réside dans le fait que si une approche sur l'ensemble d'une administration peut être complexe, il reste possible de démarrer une étude sur une unité de travail. C'est la raison pour laquelle elle a choisi de mener une première expérimentation sur un service administratif et une composante pédagogique.

Le guide précise que le rapport GOLLAC publié en 2011 est un cadre pertinent dans la fonction publique. Il identifie six grandes familles de RPS :

- l'intensité du travail et le temps de travail ;
- les exigences émotionnelles ;
- le manque d'autonomie au travail ;
- la mauvaise qualité des rapports sociaux ;
- les conflits de valeur ;
- l'insécurité de la situation de travail.

Avec le groupe de réflexion sur l'amélioration de la qualité de vie au travail, il a été choisi un service et une composante pédagogique : l'UFR d'Histoire, Arts et Archéologie et l'Agence comptable.

Ces choix se justifient, car ils comprennent différentes catégories de BIATSS et d'enseignants, des contractuels, différentes conditions de travail : rencontres ou non avec des usagers, pics d'activité.

Cette première expérience pourrait s'étendre à plusieurs autres services et composantes.

La mise en place pratique de cette étude consiste à installer sur la base du volontariat des groupes d'analyse de pratiques. Différents groupes sont constitués : un ou plusieurs groupes avec les personnels administratifs et enseignants, et un groupe avec l'encadrement. Dans ces groupes, il s'agit d'analyser une tâche concrète de travail qui fonctionne bien ou pose problème. Pour le volontaire qui présente une première situation de travail, il est important qu'il explique la manière dont il s'y prend pour mener cette tâche, puis le groupe apporte des hypothèses sur la situation de travail et une partie d'échanges est prévue sur les différentes pratiques individuelles à l'intérieur du groupe.

Dans un deuxième temps, après l'entretien collectif, une grille d'évaluation est mise en place. Elle est basée sur les six grandes familles de RPS présentées dans le rapport GOLLAC. Les groupes d'analyses et la grille d'évaluation permettent d'analyser le travail réel réalisé par les agents et de percevoir l'écart existant entre ce qui est demandé et le travail réellement fourni par les agents.

De plus, la confrontation des différentes méthodologies utilisées par les agents leur permet de prendre conscience de l'ensemble des éléments qu'ils mettent en œuvre pour qu'une tâche aboutisse dans leur situation de travail.

Les objectifs visés par le groupe d'analyse sont :

- d'amener le volontaire à expliciter la manière dont il agit pour mener à bien une activité ;
- d'amener, grâce à l'entretien collectif, une dynamique d'échange dans le groupe à partir du récit ;
- de permettre de dégager des indicateurs de fonctionnement liés au travail, ainsi que des ressentis individuels ou collectifs, ou les deux, face à certaines situations ;
- de faire prendre conscience de tout ce qui est mis en œuvre pour réaliser une tâche de travail, c'est-à-dire le savoir, le savoir-faire, le savoir-être ;
- de repérer, grâce à la grille d'évaluation, ce qui pose le plus de difficultés aux agents et, par un traitement statistique globalisant de voir ce qui est prioritaire pour eux dans la prévention des RPS ;
- de combiner l'approche qualitative par les groupes d'analyse de pratique et l'approche quantitative avec la grille d'évaluation afin d'obtenir un panorama assez large et de dégager les principales problématiques rencontrées.

La Vice-présidente du Conseil d'administration remercie pour cette présentation. Elle précise que le projet présenté par la stagiaire en M2 psychologie porte sur un sujet délicat. La formulation « RPS » est comprise par certains agents, qui ont accepté de parler, mais incomprise par d'autres agents. Ces différentes situations ont donc dû être prises en compte.

Ce projet a également été présenté dans le cadre du groupe de travail RPS. Elle ajoute que pour soigner la communication, le terme RPS a été évité au profit de « étude sur les conditions ou la qualité de vie au travail ». Elle répète que ces sujets et les termes employés doivent être manipulés de la manière la plus fine possible. Au niveau du groupe de travail RPS, la Vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT précise que cette étude fait partie des éléments de réflexion pour aborder le sujet. Elle indique qu'à titre personnel, elle découvre de nombreux éléments, car elle méconnaissait la manière dont il est possible de travailler sur ce sujet.

Elle précise que dans la mesure où la stagiaire en M2 psychologie devait mener son travail dans des délais restreints, il a été nécessaire d'informer l'UFR d'Histoire, Arts et Archéologie et l'Agence comptable afin de pouvoir lancer assez rapidement les appels à réunion.

Le représentant UNSA apprécie la démarche qui constitue un premier échelon sur les RPS. Il estime très intéressant de commencer ainsi, et il demande si les résultats de cette étude seront communiqués et sous quelle forme.

La stagiaire en M2 psychologie répond que cette question sera évoquée au sein des groupes de travail qui décideront des éléments qu'ils acceptent de communiquer au groupe de travail RPS et au CHSCT. Cependant, elle confirme qu'un retour sera fait.

La Vice-présidente du Conseil d'administration signale que cette question a été posée par l'Agence comptable et l'UFR concernés, et elle ajoute que l'administration se pose également la question, car il est difficile d'apprécier comment le groupe va fonctionner et quels éléments d'analyse pourront être tirés et approfondis au sein du CHSCT. Elle répète que ce groupe fonctionne sur les principes du volontariat et de la confidentialité.

L'infirmière de prévention ajoute que ce travail s'inscrit dans une évaluation plus globale sur l'évaluation des risques. Il s'agit donc dans un premier temps d'une expérimentation qui sera élargie pour entrer dans une démarche plus globale. Il restera à voir comment évaluer la question des RPS à l'université.

Le représentant de l'UNSA estime que deux questions se posent : le procédé qui va être mis en place et les résultats positifs ou négatifs, les données brutes devant rester dans l'anonymat.

La stagiaire en M2 psychologie confirme qu'il s'agit d'une première expérimentation et qu'en fonction des aspects positifs ou négatifs, la suite à donner sera envisagée.

Le représentant du SGEN-CFDT ne comprend pas comment organiser un travail en groupe en conservant l'anonymat. Par RPS, il comprend également conflits internes et il se demande comment une non-expression du conflit pourra être validée à cause du travail en groupe. Par exemple, il pense qu'il est difficile de déclarer en groupe que l'on rencontre des difficultés avec son supérieur hiérarchique.

De plus, il suggère d'être vigilant sur l'anonymat dans la mesure où les questions sont détaillées sur les unités choisies et que le risque est de s'exposer à la réglementation de la CNIL lorsque les données sont croisées. Ainsi, il explique qu'en croisant deux informations, l'anonymat peut être levé. Cette question d'anonymat mérite d'être posée et sera cruciale en termes de diffusion de l'information.

La stagiaire en M2 psychologie répond qu'elle sera seule destinataire des résultats bruts issus de la grille d'évaluation. Il ne sera donc pas possible de savoir qui y a répondu.

Quant aux entretiens collectifs, elle répète qu'un groupe sera composé des personnels administratifs et enseignants et un autre groupe sera composé de l'encadrement. En l'occurrence, l'encadrement ne sera donc pas présent pour entendre les propos des agents.

Le représentant du SGEN-CFDT fait remarquer que le problème peut se poser entre agents.

La stagiaire en M2 psychologie répète que les discussions sont centrées sur les situations de travail et non pas sur la désignation de personnes qui poseraient problème.

L'infirmière de prévention complète en expliquant que souvent lorsque les personnes évoquent un problème de conflit au travail, il s'agit de la partie immergée de l'iceberg. L'enjeu de l'étude est de rechercher pourquoi l'agent signifie qu'il est en difficulté au travail. Est-ce un problème d'organisation du travail, de posture professionnelle, de surcharge de travail, etc. ? Les personnes peuvent donc déclarer sans entrer dans les détails qu'ils rencontrent quelques difficultés, et l'objectif est de déterminer pourquoi. Il est donc possible de prendre du recul par rapport à ces situations.

La responsable du PEP rappelle que les personnes sont volontaires et elle indique que les consignes données et répétées en début de réunion seront d'insister sur la confidentialité des échanges et le respect d'une relation de confiance établie.

Le directeur des ressources humaines souhaite faire le lien entre cette étude et d'autres initiatives qui vont être menées dans les semaines à venir avec le directeur général des services sur les projets de service. Des services volontaires pour entrer dans la démarche vont être incités à s'engager dans des démarches de projet de service qui consistent à réunir l'ensemble des personnels, à identifier les points forts du service, les marges d'amélioration, à faire réfléchir les agents sur les points d'amélioration du service dans une logique de progrès.

L'enjeu est de sensibiliser les personnes sur ce qui fonctionne correctement et sur les difficultés qu'il serait possible de résoudre au niveau du service et celles qui relèvent d'autres services. Il ajoute, à titre d'exemple, qu'il a réalisé l'entretien professionnel de la responsable du service mutualisé des pensions, récemment mis en place, et que cette personne responsable de trois agents – deux agents de catégorie C et un agent de catégorie B - a mené de sa propre initiative une démarche de projet de service. Elle a été agréablement surprise de constater l'adhésion des trois agents à cette démarche, leur motivation pour identifier les points d'amélioration de la qualité du service et la dynamique favorable que cette initiative a apportée. Il indique qu'il ne s'agit que d'un exemple, et cite un autre projet de service mené au niveau de la DRH.

Il informe que cette méthodologie va être proposée dans les services volontaires avec un accompagnement qui sera assuré par la direction des études et des projets, car elle a démontré qu'elle détenait en son sein les personnes ressources permettant d'avancer efficacement dans ce type de démarche.

Il convient que cette méthode n'est pas unique et qu'elle constitue un outil parmi d'autres, mais il rappelle qu'avait été évoqué en CHSCT le fait que la meilleure manière de prévenir les RPS est de les traiter en amont afin que les conflits ne se déclenchent pas.

Le secrétaire du CHSCT signale que la démarche a été présentée au sein de l'UFR d'Histoire. Il confirme que des agents sont venus lui dire qu'ils n'y participeraient pas par crainte de voir leurs propos se retourner contre eux. Étant impliqué dans la démarche, il indique qu'il tente de convaincre malgré tout ses collègues.

La Vice-présidente du Conseil d'administration comprend ces propos, et convient que les agents ne s'expriment pas de la même manière en fonction de leurs interlocuteurs : médecine préventive, pôle environnement professionnel, amis, collègues, etc. Elle pense que ces différents niveaux de parole doivent être pris en compte et rassemblés afin de cerner les différents problèmes, et elle estime qu'il n'est pas forcément souhaitable que les personnes évoquent dans ce groupe les conflits avec leurs collègues. Elle suggère que ces conflits soient abordés dans un autre cadre, s'ils ont envie d'en parler,

mais elle reconnaît que certains n'ont peut-être pas envie de libérer leur parole dans le cadre de ce groupe.

Le représentant du SGEN-CFDT estime que le questionnaire proposé ressemble très fortement à celui proposé régulièrement lors des visites à la médecine préventive, et il signale avoir le sentiment d'avoir déjà rempli deux fois ce type de questionnaire depuis son arrivée à l'université. Il demande si ce questionnaire est identique ou s'il lui ressemble simplement fortement et si les données sont saisies ensuite.

L'infirmière de prévention confirme que les questions se ressemblent sur certains points, car Everest est basé sur le questionnaire Karasek. Sur certains points, les questions sont donc identiques. Elle signale qu'elle ne saisit pas les données Everest, mais elle convient qu'elle devrait le faire. Elle explique qu'une grille spéciale enseignant a été réalisée, et reconnaît qu'Everest étant un outil national, il permet d'établir des graphiques et des comparaisons. Elle signale que la grille enseignante a été modulée par le médecin de prévention et il sera donc plus difficile de l'analyser. Elle ajoute qu'il a été convenu pour l'instant avec le médecin de prévention de ne pas saisir les données faute de temps, mais elle reconnaît qu'il serait intéressant d'en disposer.

La stagiaire en M2 psychologie explique que les familles de RPS restent les mêmes mais ce n'est pas le même objet d'étude. Elle précise qu'elle s'est rendue le mardi précédent dans le service et la composante, car des inquiétudes se sont exprimées sur l'information qui serait diffusée dans le cadre de cette étude. Elle indique s'être expliquée sur cette démarche.

La Vice-présidente du Conseil d'administration pense que cet objet d'étude n'est pas aisé, et elle estime que la stagiaire en M2 psychologie aborde le sujet avec méthode, assurance et tact. Elle reconnaît qu'il ne doit pas être facile d'être confrontée à des personnes dont on sent les réticences et elle espère que les personnes vont parvenir à débloquent leur parole et que lorsque l'opération sera lancée, les envies de parler se libéreront. Elle ajoute que les réticences peuvent faire partie des conclusions qui pourront être tirées. De même, elle pense que du côté des enseignants il existe également des réticences à parler sur ce sujet. Cet élément doit également être pris en compte.

L'infirmière de prévention pense que les personnes peuvent être davantage intéressées par le fait de dépasser leurs propres difficultés pour analyser la situation globale et parvenir à les résoudre. Elle ajoute qu'elle ne se fait pas de souci sur la manière dont la stagiaire en M2 psychologie a présenté l'étude.

Par ailleurs, elle souhaite faire part de son étonnement sur le fait que dans cette université certains enseignants « sont là sans être là ». Dans d'autres universités et particulièrement à l'étranger, les enseignants sont présents toute la journée soit dans leur bureau, soit en cours. Ici, ils disposent de bureaux partagés, et ils sont souvent chez eux. Cela pose la question de l'appartenance à la communauté puisqu'ils ne sont pas présents physiquement. Ainsi, elle ne sait pas comment procéder pour les faire participer à ce type de démarche.

La stagiaire en M2 psychologie explique que la seule solution trouvée avec l'UFR d'Histoire est de proposer trois dates différentes d'entretiens collectifs pour qu'ils puissent réserver une date. Elle est consciente de la difficulté d'obtenir la participation des enseignants et ajoute qu'un seul était présent lors de la présentation de l'étude.

La Vice-présidente du Conseil d'administration insiste sur la nécessité d'agir rapidement, car la fin des cours est proche.

L'infirmière de prévention explique qu'elle entend les enseignants se plaindre et qu'elle les sent en difficulté. Selon elle, ils ne sont pas foncièrement heureux au travail.

La Vice-présidente du Conseil d'administration remercie la stagiaire pour cette présentation.

5- Complément d'information sur la formation « agents assermentés »

La Vice-présidente du Conseil d'administration rappelle que ce point a été évoqué lors du dernier CHSCT.

Le conseiller de prévention explique que la partie sûreté de l'université est un domaine compliqué et il cite les statistiques relatives aux études de sûreté réalisées pour l'établissement d'un permis de construire. Ainsi, sur le quartier du Mirail : 13 vols à main armée en 2012 ; 343 vols avec violence ; 700 vols avec effraction ; 2 600 infractions. Il précise qu'il ne s'agit pas de l'université, mais de l'ensemble du quartier et ajoute que ces infractions représentent 20 % de celles qui se sont produites sur la région toulousaine.

Il cite l'exemple de l'agression d'un personnel de l'université évoquée précédemment par le directeur général des services à la MIE. Il explique que les agents du PC sécurité ont reconnu l'agresseur le lendemain et l'ont accompagné au PC sécurité, mais que cette pratique est illégale. En effet, le PC sécurité ne peut intervenir qu'en situation de flagrant délit. La personne interpellée a accepté de se rendre au PC sécurité et quand la police est venue la chercher, elle a fait remarquer au PC sécurité qu'il n'avait pas à intervenir. Il est donc extrêmement compliqué d'intervenir, la réglementation étant très restrictive en la matière.

La formation proposée a pour objet de présenter aux membres du PC sécurité les limites juridiques de leur intervention. Il précise que les personnels du PC sécurité font partie du ministère de l'Éducation nationale et dispose donc du même statut que les autres agents.

Il explique que ces personnels sont les plus exposés aux risques dans l'université, car ils sont appelés en priorité dès qu'un problème de sûreté se produit.

Le conseiller de prévention explique que son objectif, en tant que responsable de service, est de donner à ces équipes les outils leur permettant de se protéger à travers la formation présentée et qui se décompose en trois parties :

- des outils de communication ;
- des outils juridiques ;
- une partie ludique portant sur du sport spécialisé comme l'esquive, la neutralisation.

De plus, il signale que son équipe est sensée intervenir dans le secours, l'incendie et l'aide à la personne. Or, certains ne sont pas formés dans ces domaines et n'ont donc aucune envie d'intervenir - il rappelle que le PC sécurité a le même statut que le CHSCT pour intervenir - car chaque intervention se traduit par des insultes, des menaces, des coups de cutter dans le visage, des vengeances, etc. L'objectif de la formation est d'apporter une réponse à cette situation.

Par ailleurs, l'assermentation est une forme de protection individuelle qui présente deux avantages :

- la parole des personnels assermentés possède plus de force que celles des agresseurs qui souvent nient devant témoins les faits qui leur sont reprochés ;
- l'assermentation peut être portée sur l'uniforme. Cela peut dissuader les insultes.

Il signale que cette formation est proposée en collaboration avec l'UPS, car l'assermentation est mise en œuvre dans les halls d'accueil des hôpitaux de Toulouse. Le but de l'assermentation est avant tout de protéger les agents de la sûreté qui sont appelés dans des situations d'urgence et qui sont confrontés à des personnes sans moralité - puisque capables, par exemple, de voler le portable d'une personne en fauteuil roulant - et dont les comportements sont imprévisibles.

Le secrétaire du CHSCT est favorable à cette formation pour les agents responsables de la sûreté. Cependant, il fait remarquer que la formation et l'assermentation sont deux étapes différentes, et il demande combien d'agents seront assermentés.

Le conseiller de prévention précise qu'il ne souhaite pas faire de différence entre les agents du PC sécurité et que l'objectif est d'assermenter les dix agents fonctionnaires présents au PC sécurité.

Il explique le processus de l'assermentation :

- l'université fait une demande au préfet de région en mentionnant les missions des agents, à savoir « assurer la sûreté et la sécurité du campus de l'université du Mirail » ;
- une enquête de moralité est réalisée par la police. Si cette enquête est conforme aux attendus, les agents doivent passer devant un juge pour prêter serment ;
- l'assermentation est délivrée pour une période de cinq ans.

Il précise que cette assermentation n'apporte aucune compétence supplémentaire, mais permet à l'agent de prendre conscience des limites de son action.

Le représentant de l'UNSA reconnaît que cette formation est intéressante, surtout si elle peut bénéficier à l'ensemble des personnels du PC sécurité. En revanche, il considère que l'assermentation représente un poids juridique important, et il aurait aimé voir le statut juridique de ces personnes, car il évolue. Il souhaiterait voir les textes de loi qui s'appliquent à l'assermentation et donc au statut juridique des personnels qui seraient assermentés.

Le conseiller de prévention répond qu'il existe un arrêté et un décret dont la formulation est technique et assez difficile à comprendre. Il propose de faire venir le commandant de police, en dehors du CHSCT, qui s'occupe de la formation et qui pourra répondre à l'ensemble des questions. Par ailleurs, il signale qu'il peut envoyer aux membres du CHSCT les textes réglementaires.

Le directeur général des services confirme que le conseiller de prévention communiquera les textes. Par ailleurs, il signale avoir été agent assermenté en tant que douanier et il précise que le fait d'être assermenté est à double tranchant :

- les écrits d'un agent assermenté ont une force supérieure par rapport à un individu non assermenté ;
- cependant, s'il est avéré que l'agent assermenté a menti, il est passible d'une sanction extrêmement grave, car il s'agit d'une violation de serment.

L'assermentation protège donc l'agent en conférant à ses propos une force supérieure, mais elle protège également le citoyen qui peut les contredire.

Le représentant UNSA précise qu'il s'exprime à titre personnel. Il signale qu'il a déjà eu l'occasion d'être assermenté au début de sa carrière, en l'occurrence en tant que responsable de site au CNES et signale être très fier de ces fonctions, mais il indique qu'à son âge, près de 62 ans, il ne se voit pas courir derrière un délinquant. Il précise que sa formation de base est spécialisée en sécurité incendie, et non pas en sécurité. Il pense que la tenue qu'il porte lui permet d'assurer son autorité et il informe qu'au cours de ses 18 ans de carrière à l'université il a pu apaiser de nombreuses situations conflictuelles. Il pense notamment avoir réussi à établir un dialogue constructif parce qu'il n'était pas considéré comme un vigile, mais SSIAP, fonctionnaire d'État et non obligé d'avoir une carte professionnelle. Il indique qu'il fait partie d'un service « sécurité incendie » conformément à la réglementation. Il souhaite que l'on ne mélange pas les différents dispositifs, et il rappelle que la réglementation prévoit qu'il existe un PC sécurité incendie et un PC sécurité intrusion. Il regrette que pour des questions financières, tel ne soit pas le cas. Il alerte sur le fait que sa fonction actuelle, SSIAP 2 n'est pas reconnue et constate qu'un SSIAP 2 réalise le travail d'un technicien hygiène et sécurité, mais sans être reconnu.

Il rappelle qu'après AZF, tout le monde écoutait les SSIAP 2, car face à de gros problèmes, la sécurité est reconnue.

Il précise qu'il n'est pas contre l'assermentation des agents, mais il explique que les agents de sécurité sur le site n'ont pas le CQPS, car cela n'est pas obligatoire.

Il rappelle qu'en tant que SSIAP, il n'est pas obligé d'avoir une carte pro, car il ne travaille que dans la fonction publique. Il souhaiterait que les différents statuts ne soient pas mélangés, car il est déjà difficile d'être reconnu en tant que SSIAP.

Cependant, il répète qu'il n'est pas contre le principe de l'assermentation, mais il alerte sur la nécessité de ne pas mélanger les dispositifs. Il répète être fier de réaliser un travail d'agent de sécurité, et rappelle qu'il a été décoré pour cela, mais il ne veut pas mélanger les genres.

Il pense que la sûreté et l'incendie ont souvent été trop mélangés.

Le conseiller de prévention rappelle que l'objectif est de protéger les agents en cas de problème. Il entend que le représentant de l'UNSA s'est exprimé à titre personnel et il lui fait remarquer qu'il n'intervient pas en cas d'agression, mais qu'il envoie des personnes du PC de sécurité.

Le représentant UNSA explique que la difficulté est d'assumer les deux champs. Il a toujours trouvé très délicat, à titre personnel, d'envoyer une personne, avec cette tenue, pour assurer des missions de sûreté. Il rappelle que l'UTM est la première université de France à avoir accepté que les personnels de sécurité portent cette tenue SSIAP, proche des pompiers en dehors du logo. C'est la raison pour laquelle la compagnie privée n'a pas la même tenue.

Il rappelle que le SSIAP 1 est amené à assumer des missions de sécurité, mais pas le SSIAP 2.

Le conseiller de prévention répond que l'assermentation peut le protéger également lorsqu'il intervient pour sauver une personne et lui prodigue les gestes de premier secours.

Le représentant UNSA répond qu'il fait son travail.

Le conseiller de prévention explique qu'il s'agit d'une assurance et d'une protection.

La Vice-présidente du Conseil d'administration indique que certains agents se sont déjà inscrits à cette formation, prévue au plan de formation, et elle suggère qu'ils n'ont peut-être pas envisagé la notion d'assermentation ou qu'ils ne disposent pas de données très précises.

Elle propose donc de maintenir cette formation, et de faire un bilan auprès des agents qui vont la suivre pour voir si elle a répondu à leurs attentes. De même, ce bilan peut être l'occasion d'identifier si ces agents se découvrent d'autres objectifs. Elle suggère que le bilan soit réalisé à l'issue de l'année de formation.

Le conseiller de prévention signale qu'ils se sont inscrits, car il les a inscrits, car pour ce type de formation les agents ne sont pas forcément très volontaires.

La Vice-présidente du Conseil d'administration pense qu'il sera intéressant de recueillir leur ressenti à l'issue de cette formation, même s'ils ont été poussés à la suivre. Certains estimeront peut-être qu'ils peuvent trouver un intérêt à poursuivre ce type de formation.

6- Questions diverses

Non traité.

La Vice-présidente du Conseil d'administration propose de lever la séance.

Le secrétaire du CHSCT

La Vice-Présidente du CA, Présidente du CHSCT

Cédric PRADINES

Valérie VISA-ONDARCUHU