

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

SEANCE DU 24 NOVEMBRE 2016

PRESENTS :

Représentants des personnels – titulaires :	Représentants des personnels – suppléants :
FSU	
Bernadette HENNY-SCHEMID	Michèle RATABOUIL
Julie DELPECH	
SGEN-CFDT	
Laurence SCHMITT représentée par S. GOSSELIN	Sophie GOSSELIN
Stéphane ISNARD	Dominique ROUAIX, départ à 10 h 30
Joseph BUOSI	
FERC-SUP-CGT	
Valérie MORELL représentée par A. Beznosiuk	Alexandre BEZNOSIUK
Laurent DAMIEN	Franck AVERSENQ
UNSA	
Michel REZNIKOFF	Christine BORDAS
SNPTES	
Sandrine GALEA	

Représentants de l'administration :

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

D. Lacroix, président de l'université (arrivé à 11 h 30).

Experts et invités :

M. Samazan, conseiller de prévention – A. Miaoulis, directeur général des services (arrivé à 11 h 30) – M. Maydiou, responsable du pôle environnement professionnel (PEP) – Dr AM Morvan, médecin SST – AS. Campo-Lefay, responsable du pôle gestion des compétences – C. Vergnolle-Mainar, directrice de l'ESPE -

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

EXCUSÉ : F. Wiitkar, Inspecteur Santé Sécurité au Travail

ORDRE DU JOUR

- 1) Approbation du PV du 29 septembre 2016 (vote)
- 2) Examen des registres SST – nombre de fiches : 6 (au 09/11/2016 – 16 h 30)
- 3) Examen des registres SST – nombre de fiches : 6 (au 09/11/2016 – 16 h 30)
- 4) Avis sur le volet « Hygiène, Sécurité et Environnement » du plan de formation des personnels 2017 (vote)
- 5) Suivi des activités du CHSCT
 - Avancées suite à l'enquête CHSCT ESPE Croix de Pierre
 - Commission ad hoc IUT Figeac et décision sur poursuite du travail de la société Ergonova (avis)
 - Compte rendu des enquêtes CHSCT et administrative pôle BIATSS
- 6) Questions diverses

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT ouvre la séance.

1- APPROBATION DU PV DU 29 SEPTEMBRE 2016 (VOTE)

Le représentant FERC-SUP-CGT note la mention « proposition hors micro » sur une intervention en page 15 et remarque que l'auteur n'est pas nommé, il ne peut donc pas se reconnaître. Il est impossible de savoir qui s'est exprimé et ce qui a été dit, et les membres du CHSCT souhaitent donc que ce type de mention « proposition hors micro » ne figure plus aux procès-verbaux des prochains CHSCT.

La secrétaire administrative du CHSCT explique qu'il ne s'agit pas d'une personne ayant souhaité s'exprimer « en off », mais qui a parlé alors que le micro était coupé. Comme la présidente répond ensuite à l'intervention, afin de clarifier la lecture du procès-verbal la secrétaire administrative du CHSCT a proposé de mentionner l'intervention inaudible « proposition hors micro », car elle ne reconnaît pas la voix de l'intervenant.

La représentante UNSA suggère d'écrire que l'intervention est inaudible.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT demande à la secrétaire administrative du CHSCT de remplacer cette mention par « inaudible » et soumet au vote l'approbation du procès-verbal de la séance du 29 septembre 2016.

Vote :

Le procès-verbal de la séance du 29 septembre est adopté à l'unanimité.

2- EXAMEN DES REGISTRES SST – NOMBRE DE FICHES : 6 (AU 09/11/2016 – 16 H 30)

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT précise que 6 fiches ont été reçues à la date d'envoi de la convocation, soit le 9 novembre, mais qu'1 fiche a été ajoutée depuis. Elle demande si tous les membres du CHSCT ont reçu la totalité des fiches.

Le représentant FERC-SUP-CGT revient sur le point précédent et signale qu'il n'a pas reçu le procès-verbal du 13 octobre.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT répond que ce procès-verbal n'a pas été envoyé et est en cours de relecture, le délai étant un peu juste pour le relire avant la séance du jour. Il sera envoyé assez rapidement maintenant.

Le conseiller de prévention confirme que 6 fiches ont été reçues, dont 2 proviennent de l'ESPE Croix-de-Pierre. Elles concernent deux incidents concernant des étudiants. L'un s'est blessé pendant un cours de gymnastique. L'autre étudiante éprouvait des douleurs particulières, mais était habituée à de tels symptômes. Il s'agit donc de fiches de soins.

4 autres fiches proviennent de la BUC :

- la première mentionne l'impossibilité de téléphoner au PC sécurité en cas de problème de réseau ou de panne de courant. Monsieur le conseiller de prévention confirme que tel est le cas dans l'ensemble de l'université, car le PC sécurité utilise des téléphones IP. Le PC est toujours en lien direct avec les pompiers, c'est-à-dire avec l'extérieur, mais au sein de l'université il n'est pas possible de communiquer en cas de panne de réseau IP. La seule solution est l'utilisation d'un téléphone portable. Cependant, ces situations de panne de réseau se produisent très rarement, car les services informatiques agissent en ce sens.

Le secrétaire du CHSCT suggère d'utiliser des portables de service.

Le conseiller de prévention répond que de nombreuses personnes détiennent des téléphones portables à la BUC, et même si ce sont des téléphones portables personnels, ils peuvent être utilisés en cas de problème.

Le secrétaire du CHSCT demande s'il y a un téléphone portable de service à la BUC.

Le conseiller de prévention répond qu'il ne sait pas.

La représentante FSU informe que certains collègues, en fonction de leur activité dans la bibliothèque détiennent des téléphones portables de service, mais la majorité des collègues utilisent des téléphones qui ne fonctionnent que dans le bâtiment.

Le conseiller de prévention rappelle que sans réseau IP, le standard du PC ne fonctionne pas non plus, et le PC sécurité ne pourra donc pas être alerté.

Le secrétaire du CHSCT demande si le PC dispose de téléphone portable.

Le conseiller de prévention répond que deux personnes sont dotées de portable.

Le secrétaire du CHSCT suggère d'attribuer aux assistants de prévention un téléphone de service, car une simple panne électrique suffit pour que le réseau IP ne fonctionne plus.

La représentante FSU demande si une liste des personnes dotées d'un téléphone portable de service peut être mise à disposition des agents.

Le conseiller de prévention répond que toutes ces personnes figurent sur l'annuaire de l'université.

La représentante FSU pense plus simple d'afficher des listes papiers afin d'éviter aux personnes de rechercher les noms dans un annuaire.

La médecin de prévention approuve cette solution et suggère un affichage de tous ces numéros d'urgence dans tous les départements afin de parer les situations d'indisponibilité du réseau. En effet, des agents risquent de se retrouver « coincer », à un moment ou un autre.

Le secrétaire du CHSCT suggère d'ajouter un numéro de téléphone portable, plus efficace *in fine* qu'une ligne filaire qui peut ne plus fonctionner. Il pensait que ce dispositif existait déjà et suggère de le mettre en place.

La représentante UNSA comprend qu'en cas de panne de réseau, il n'est plus possible d'utiliser les téléphones fixes et elle demande s'il existe des portables professionnels. En effet, elle constate une dérive actuelle consistant à utiliser les portables personnels à des fins professionnelles. Bien que les forfaits soient devenus très intéressants, elle pense que cette question doit être posée, non seulement pour la BUC, mais également pour l'ensemble des services. Aujourd'hui, les services prennent en charge l'abonnement des téléphones portables pour les agents de la logistique, par exemple, et une réflexion doit être menée dans l'établissement sur cette question.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT suggère de commencer par recenser le nombre de portables utilisés au niveau de l'établissement. Quelques années auparavant, ce nombre était déjà important, mais leur répartition ne lui avait pas toujours semblé extrêmement claire. Elle propose de refaire ce bilan sous l'angle de la sécurité au travail.

Le représentant FERC-SUP-CGT reconnaît que la situation n'est pas claire. Des téléphones portables existent au niveau de la maison de la recherche, des anciens directeurs conservent des portables, alors qu'ils ne sont plus directeurs. Il estime que ces téléphones portables devraient être distribués aux personnes qui en ont vraiment besoin dans leur travail. D'ailleurs, ces mêmes personnes disent que l'université leur a laissé le portable, alors qu'elles en possèdent déjà un à titre personnel, mais elles ne les rendent pas, bien que ces portables ne leur servent plus.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT excuse l'absence du Directeur général des services actuellement en réunion au rectorat. Elle lui soumettra cette question qui relève de ses attributions. Ce sujet revêt deux aspects :

- l'octroi de téléphones portables ;
- la vérification que l'appareil est récupéré lorsque la personne qui le détenait quitte ses fonctions ;
- le volet sécurité santé au travail et la nécessité de pouvoir joindre rapidement le PC sécurité sans être obligé d'utiliser les portables personnels.

Le conseiller de prévention poursuit la lecture des fiches. La deuxième fiche sur la BUC concerne une personne RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) qui se plaint, car elle a besoin d'un appareil électromagnétique qui est en panne. La réponse du chef de service explique que la panne a été signalée et que les réparateurs potentiels sont interpellés régulièrement et doivent intervenir. En attendant, la personne a changé de poste, d'après une information donnée par l'assistant de prévention de la BUC.

La troisième fiche concernant la BUC est plus préoccupante et porte sur des problèmes d'occupation du parking et du sas d'accès au parking de la BUC par des groupes d'hommes jeunes, à l'heure de la fermeture.

Ce sas est fermé la nuit pour éviter les squats, mais il reste ouvert dans la journée afin de permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder à l'ascenseur à partir du parking en rez-de-chaussée. De plus, l'introduction d'un badge interdirait l'accès aux personnes étrangères à l'université, et cette solution ne peut donc être retenue.

En revanche, les horaires de travail des personnels supplémentaires alloués dans le cadre de Vigipirate ont été décalés, afin qu'ils puissent surveiller le parking l'après-midi et le soir. Ainsi, une personne est dédiée à la surveillance du parking de la BUC et une autre est affectée à l'Arche, car les jeunes se promènent également dans le bâtiment 18. Depuis 1 mois et demi, date de la mise en place de ces nouveaux horaires de surveillance, les jeunes ne sont pas revenus. Ils sont partis dans le nouveau bâtiment construit à proximité, l'immeuble Les Chalets et sont donc repoussés à l'extérieur. Ces jeunes âgés de 17 ans ont été interpellés par le PC sécurité, et l'un d'entre eux qui jetait des extincteurs dans la BUC est resté pendant 40 minutes avec le PC sécurité dans l'attente de l'arrivée de la police du quartier. Mais cette dernière n'est finalement pas intervenue, considérant que ces faits n'étaient pas suffisamment graves. Le PC sécurité a donc relâché l'individu en lui faisant certaines recommandations. Il n'est pas toujours facile d'agir lorsque les jeunes sont mineurs.

La dernière fiche concernant la BUC porte sur un problème d'accessibilité. Au 2^e étage, il existe une salle de réunion, n° 222, et cette salle dispose d'une porte de 90 cm de large conforme à la réglementation française. Cependant, un jeune homme handicapé rencontre des difficultés pour y accéder, car son chariot d'origine américaine est plus imposant que ceux utilisés en France. Le conseiller de prévention a donc recueilli le nom de cette personne et a écrit à la DIVE pour signaler le problème, mais la DIVE ne le connaît pas. Il va donc essayer de traiter ce problème avec la chargée de mission Handicap, et éventuellement le changer de salle. En effet, il n'est pas aisé d'élargir une porte aux normes. De plus, la BUC existe depuis une dizaine d'années, et ce problème se pose pour la première fois ce qui tend à prouver que les normes sont respectées. Il existe donc deux solutions :

- trouver une autre salle ou trouver les moyens pour engager les frais d'élargissement de la porte.

La proposition mentionnée dans la fiche est de rencontrer la responsable du pôle environnement professionnel pour deviser les frais occasionnés par la mise en œuvre de cette proposition de travaux.

La responsable du pôle environnement professionnel indique qu'elle est concernée par la question du handicap lorsqu'elle touche les personnels BIATSS et enseignants, mais pas les étudiants.

Le secrétaire du CHSCT demande quelle fiche n'a pas été reçue par les membres du CHSCT, fiche évoquée en début d'intervention du conseiller de prévention.

Le conseiller de prévention répond qu'il s'agit d'une altercation au niveau du département d'espagnol entre deux professeurs. L'assistant de prévention a expliqué à l'un des deux professeurs que la procédure à suivre dans ces situations est d'alerter la direction, et non pas de mentionner le problème dans une fiche. Cependant, le professeur n'a pas suivi cette consigne et a rempli une fiche. La responsable administrative du département est actuellement absente et n'a pas pu la signer. Cette fiche sera transmise aux membres du CHSCT dès que la responsable du département sera informée de ce problème qui est survenu la veille ou l'avant-veille.

Le représentant FERC-SUP-CGT signale qu'une fiche datant du 30 juin a déjà été formalisée dans ce département. La RAF de l'UFR indiquait : « je dirais seulement que ce n'est pas le premier cas de désaccord entre enseignants qui prend de telles proportions dans l'UFR de langues ». Ce type de difficulté est donc déjà remonté via les registres. Le CHSCT doit-il se saisir de ce cas ?

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT évoque la proposition du conseiller de prévention d'ajouter sur l'ENT à l'onglet « santé sécurité et condition de travail » concernant l'utilisation et les objectifs des registres SST, point qu'elle pensait évoquer en question diverse. Elle demande si les membres du CHSCT ont bien reçu le document correspondant et, constatant que tel n'est pas le cas, elle propose de reporter cette discussion au prochain CHSCT.

La secrétaire administrative du CHSCT explique que les documents ont été envoyés la veille, car tous les documents qui ne sont pas soumis au vote peuvent être envoyés jusqu'au dernier moment. Ce point avait été évoqué par le représentant FERC-SUP-CGT lors du CHSCT du 29 septembre et le conseiller de prévention et elle-même avaient proposé de rédiger un document.

Le secrétaire du CHSCT considère que ce document pose problème et souhaite un report de ce point, le temps d'en discuter entre organisations syndicales pour élaborer un document commun. Il demande donc le report de ce point, ainsi que la validation de la fiche au prochain CHSCT.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT accepte le report et propose de lire le document en fin de séance, car ce point ne nécessitant pas de vote, la discussion peut s'engager dans le cadre du CHSCT. Cependant, elle entend que les membres du CHSCT ne le souhaitent pas et n'y voit pas de problème.

La représentante FSU suppose que ces fiches SST sont encadrées par des textes et elle demande s'il serait possible de disposer du cadre réglementaire de l'utilisation de ces fiches. Cela permettrait d'étayer le document.

Le conseiller de prévention répond que le registre SST comporte toutes les références des textes et que le document qu'il a rédigé à l'attention des assistants de prévention reprend l'ensemble des éléments inscrits sur les premières pages des registres SST. Ce document a été rédigé à l'attention des assistants de prévention afin de préciser les problèmes qui relèvent d'un simple bon de travail et ne nécessitent pas un passage par le CHSCT. Cependant, le document précise que si la personne insiste pour utiliser le registre, les assistants de prévention doivent la laisser rédiger une fiche.

Le registre a vocation à recueillir les propositions des agents visant à améliorer les conditions de travail ou à relever des presqu'accidents, des faits qui peuvent engendrer des dangers ou des risques, dont les risques psychosociaux.

Cependant, le registre est souvent utilisé à mauvais escient pour des demandes de travaux notamment, et l'assistant de prévention doit éviter ces situations en accompagnant les agents et en les orientant vers l'outil idoine pour permettre de traiter le problème qu'ils rencontrent.

Certains petits incidents ne figurent pas sur le registre, par exemple, une personne qui s'est cognée dans un escalier, ou un presqu'accident, mais sont inscrits dans le document unique. Ce document unique sert à faire évoluer les conditions de sécurité et les conditions de travail. Les assistants de prévention l'utilisent à ces fins. Ainsi, seules les fiches nécessitant un travail du CHSCT doivent remonter dans cette instance.

Le directeur des ressources humaines confirme que la terminologie du décret du 28 mai 1982, article 4, 3° paragraphe stipule : « les mentions doivent concerner toutes les observations et les suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail ». La définition étant assez large, elle peut donner lieu à toutes les interprétations comme l'attestent les nombreuses discussions à ce sujet dans cette instance.

Le représentant FERC-SUP-CGT signale qu'un document a été publié par la direction générale de l'administration et de la fonction publique et constitue un guide juridique de l'application du décret 82-453. Ce guide est extrêmement complet dans la description des modalités d'utilisation des différents registres SST et dangers graves et imminents. Ce document est facile d'accès sur Internet. Par ailleurs, la CGT est convaincue que le CHSCT sait se conduire de manière responsable et interpréter, et juger, si l'inscription sur le registre nécessite une intervention, un débat en CHSCT. La CGT est persuadée que le CHSCT doit examiner la totalité des fiches quitte à prévoir une meilleure information et formation des assistants de prévention afin qu'ils aident à orienter les agents vers d'autres types de démarches.

La représentante FSU estime que le document doit citer les références des textes officiels afin de s'appuyer sur des éléments concrets.

La représentante UNSA demande s'il est possible d'inscrire ce document dans un dispositif plus global. En effet, il est très positif d'aider les assistants de prévention, mais malheureusement cette approche a des limites, car la culture de l'ensemble de la communauté BIATSS et enseignante n'est pas acquise en ce domaine. Peut-être serait-il utile d'adresser à l'ensemble de la communauté l'existence du CHSCT, des registres, et leur utilité, cela aiderait les assistants de prévention.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT suggère au préalable de finaliser les fiches précisant le rôle des registres SST et propose de reporter cette discussion au prochain CHSCT afin de finaliser les outils de communication avant d'envisager de communiquer vers l'ensemble de la communauté universitaire.

3- ELECTION DU SECRETAIRE SUPPLEANT DU CHSCT SUITE A LA DEMISSION DE CEDRIC PRADINES

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT signale qu'elle n'a pas reçu de proposition de candidature, mais elle suppose que ce sujet a été discuté entre les membres du CHSCT et elle donne la parole au secrétaire du CHSCT sur ce sujet.

Le secrétaire du CHSCT confirme qu'il n'existe pour l'instant aucune proposition. Il a sollicité l'ensemble des délégués, mais aucun ne s'est proposé.

Le Directeur des ressources humaines suggère de demander s'il existe des candidatures spontanées en séance. Par ailleurs, il rappelle que pendant un certain temps, le CHSCT a déjà fonctionné avec un secrétaire du CHSCT sans secrétaire suppléant. Cette absence de candidature ne bloque donc pas le fonctionnement du CHSCT.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT en convient, mais pense intéressant que l'un des membres se porte volontaire pour remplacer le précédent secrétaire suppléant et jouer un rôle significatif auprès du secrétaire.

Dans la mesure où aucune candidature ne se présente, elle propose de reporter ce point pour laisser davantage de temps aux membres du CHSCT de se présenter.

4- AVIS SUR LE VOLET « HYGIENE, SECURITE ET ENVIRONNEMENT » DU PLAN DE FORMATION DES PERSONNELS 2017 (VOTE)

Le Directeur des ressources humaines signale que les éléments ont été envoyés dans le dossier préparatoire et que la responsable du pôle gestion des compétences va venir le présenter.

La représentante SNPTES signale que la grande majorité des formations a lieu sur le site de l'université, et que des collègues des sites délocalisés se plaignent de ne pas pouvoir y participer compte tenu de la distance, notamment pour les formations en langue. Ainsi, les agents ne s'inscrivent pas. Est-il possible de délocaliser certaines formations ?

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT répond que le campus du Mirail n'est pas le seul point de formation des cours de langues. Ces cours sont proposés à UT3, ce qui permet aux personnels de l'université de se délocaliser. Cependant, la direction n'a pas forcément la main sur l'intégralité des positionnements géographiques de ces formations. Il est difficile de trouver une bonne adéquation entre le lieu où se déroulent les cours, et les attentes des personnels qui s'inscrivent à ces formations. Cela constitue un vrai problème.

La responsable du pôle gestion des compétences débute par un bilan des formations dispensées en 2015. Sur le volet HSE, 22 formations ont été proposées, elles figurent dans le plan de formation 2015 (SST, habilitations électriques, assistants de prévention, PSC1, risques psychosociaux, etc.)

En ce qui concerne les formations suivies en 2015, 240 stagiaires ont suivi les formations HSE, soit 11,36 % de l'effectif de l'université et une hausse de 2,65 % par rapport à l'année 2014. 13 formations HSE ont été ouvertes, soit au total 30 sessions. En effet, les sessions peuvent être dupliquées si davantage de participants s'inscrivent. Au total, cela représente 63,5 jours de formation et 443 heures de formation HSE.

En ce qui concerne les participants, les 240 stagiaires ayant participé se décomposent entre 89 hommes et 151 femmes. Parmi ces 240 participants figurent 234 BIATSS et 6 enseignants.

La répartition parmi les BIATSS est la suivante :

- 75 personnels de catégorie A ;
- 61 personnels de catégorie B ;
- 98 personnels de catégorie C.

Ainsi, 26,65 % de l'effectif BIATSS a suivi des formations en 2015 et seulement 0,48 % de l'effectif enseignant. Ces chiffres illustrent vers quelles catégories de personnels les efforts doivent porter. Au total, 11,36 % de l'effectif global de l'université est formé en HSE sur un profil majoritairement BIATSS et catégories C, même si une hausse importante est à noter parmi les catégories A et B en 2015 avec +36 stagiaires de catégorie A et +24 catégorie B. Cette hausse s'explique notamment par la formation risques psychosociaux qui était obligatoire pour tous les encadrants. Il est à noter le très faible nombre d'enseignants.

En ce qui concerne l'évolution des formations de 2011 - date à laquelle elle a pris ses fonctions et où elle a commencé à remanier le plan de formation - à 2015, la structuration du plan a été modifiée avec des axes de formation différents et le développement d'un plan de formation.

Depuis 2011, sur le volet HSE, les formations sont passées de 7 en 2011 à 25 en 2015, soit +72 %. Quant aux stagiaires, ils sont passés de 117 en 2011 à 240 en 2015, soit +42,5 %. Les jours de formation sont passés de 46 en 2011 à 63,5 en 2015, soit +27,5 % par rapport à 2011.

En ce qui concerne les dépenses HSE en 2015 et l'évolution entre 2011 et 2015, les données sont les suivantes :

- en 2015, les dépenses se sont élevées à 39 106,88 € sur un budget de 165 000 €, le budget a augmenté de 20 % sur 5 ans décidée par la présidence ;
- les dépenses varient entre 2011 et 2015 : 24 000 € en 2011, 37 000 € en 2012, 15 000 € en 2013, 12 000 € en 2014 et 39 000 € en 2015. Cette variation est normale et s'explique par les recyclages qui sont à effectuer notamment sur les habilitations électriques sur les SIAAP, où les recyclages ont lieu tous les ans ou tous les 3 ans. De plus, les formations risques psychosociaux obligatoires ont créé davantage de dépenses.

Pour 2017, 25 formations sont proposées sur le volet HSE, dont l'intégralité des formations proposées en 2016 auxquelles s'ajoutent 3 formations supplémentaires :

- démarche santé / équilibre alimentaire : cette formation viendra compléter la formation « D marche » mise en place pour favoriser les liens et les relations directes entre les personnels, l'enjeu étant de déterminer si les agents marchent suffisamment ou sont très éloignés des 10 000 pas conseillés par jour. Certains agents ont un podomètre et peuvent le mesurer. La formation « D.marche santé » a vocation à appréhender les bases de la diététique. De très nombreuses personnes mangent sur le campus, certaines au restaurant administratif, mais d'autres dans les services ou les bureaux avec des repas qui ne sont pas toujours équilibrés. L'enjeu est donc de donner, sur une formation courte, les grandes bases de la diététique et d'expliquer comment se nourrir sainement sur son lieu de travail ;
- améliorer sa mémoire et optimiser sa concentration. Cette demande émane depuis plusieurs années du personnel qui souhaite comprendre comment faire face, lors des périodes de surcharge de travail, à des trous de mémoire et à des baisses de concentration ;
- prévention des addictions sur le lieu de travail. Tous les types d'addiction sont concernés. Il s'agit de savoir comment repérer des addictions dans son service, de les prévenir, d'accompagner les personnes concernées.

En conclusion, l'accent est porté sur la sécurité qui constitue l'une des priorités d'UT2J depuis 2014, priorité qui va se prolonger jusqu'en 2017. Le nombre de formations HSE proposées est en nette augmentation et le nombre de personnels formés augmente également chaque année, ce qui constitue un point important à souligner. Le contexte local du déménagement explique beaucoup ce parti pris et la participation des agents. Il est à noter également la sensibilité accrue aux problématiques des risques psychosociaux et la participation assez intéressante des personnels cette année sur cette formation.

Du point de vue de la sécurité, l'intégration de la présentation de la sécurité sur UT2J et du PC sécurité lors de la journée d'accueil des nouveaux arrivants est à noter. Systématiquement, cette présentation est proposée le 1^{er} septembre et une formation suit dans le courant du mois de septembre sur la sécurité et la manipulation d'extincteurs pour tous les nouveaux personnels. Cette formation obligatoire n'était pas mise en place aussi strictement dès l'arrivée des personnes auparavant. Aujourd'hui, la formation est proposée dans les 15 jours ou 3 semaines suivant leur arrivée.

En 2017, les formations sur les risques psychosociaux sont poursuivies sur la base du référentiel proposé par la DGAFP, et plusieurs niveaux de formation sont donc prévus.

De plus, l'objectif du PGC pour 2017 est de cibler particulièrement les enseignants et de les intégrer aux formations HSE par le biais des bilans formations qui sont étendus depuis la rentrée 2015 à tous les nouveaux enseignants. Ainsi, comme pour tous les autres agents, lorsqu'un nouveau collègue enseignant arrive à l'université, il assiste à la journée d'accueil, et dans les mois qui suivent son arrivée, il est convoqué au PGC pour établir un bilan de sa carrière et évaluer ses besoins de formations en T1 pour l'intégration à son poste. Même si les besoins en formation des enseignants pour leur prise de poste sont moins importants que pour d'autres catégories de personnel, ce moment permet de les sensibiliser à la sécurité.

Le secrétaire du CHSCT constate l'amélioration et le fait que de plus en plus de personnes s'engagent à suivre des formations. En revanche, il retient les 0,48% des enseignants qui ont suivi une formation HSE et il considère que ce faible pourcentage pose problème. Le CHSCT peut s'étonner de ce chiffre, car les enseignants peuvent être confrontés à des situations compliquées pendant leurs enseignements, et le fait de ne disposer d'aucune formation en SST interroge. Il suggère que le CHSCT communique une déclaration du type : « Le CHSCT s'interroge sur les formations des enseignants ».

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT ne comprend pas bien la proposition du secrétaire du CHSCT et ne voit pas quel type de déclaration peut être fait. Elle laisse le secrétaire du CHSCT préciser son propos.

Le secrétaire du CHSCT propose : « Le CHSCT constate que certains enseignants peuvent se sentir peu concernés par les formations concernant la sécurité ».

La représentante UNSA craint que les enseignants considèrent cette déclaration déplacée, et pense que la formulation « ne se sentent pas concernés » risque d'être très mal prise.

Par ailleurs, elle rappelle que leur emploi du temps est peut-être moins adaptable pour participer en journée à des formations. Il faut être vigilant sur le constat et l'analyse quant à cette absence de participation.

Le représentant SGEN-CFDT rejoint les propos de la représentante UNSA et, en dehors du problème d'organisation des emplois du temps, il rappelle que les enseignants ont beaucoup travaillé l'année passée sur les maquettes ce qui peut expliquer la baisse de la participation des enseignants aux formations.

Il semble difficile d'affirmer que les enseignants ne sont pas intéressés par ces formations.

Le secrétaire du CHSCT signale qu'un problème est survenu à l'ESAV avec la chute des projecteurs. Il rappelle que l'assistant de prévention était intervenu, et sans sa présence, l'enseignant aurait dû intervenir. Il faut peut-être réfléchir à une adaptation des formations par rapport aux missions des étudiants. L'enseignant peut être exposé à des situations qui le laissent seul responsable alors qu'il ne dispose pas des éléments pour réagir.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT en convient, mais elle ne dispose pas d'analyse précise sur cette situation. Il reste donc à travailler sur la manière d'être plus incitatif pour faire comprendre aux équipes enseignantes qu'il est nécessaire de s'investir davantage, et en particulier sur le plan de la santé et de la sécurité au travail. Elle préfère des informations directes, par exemple en conseil d'UFR de début d'année, pour sensibiliser les enseignants à la nécessité de suivre ces formations. Les conseils ou bureaux d'UFR pourraient être des lieux intéressants pour cette sensibilisation.

Le Directeur des ressources humaines rappelle que dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux, des formations à public désigné pour tous les personnels ayant une responsabilité d'encadrement hiérarchique ont été proposées, mais également pour les enseignants disposant de responsabilités administratives. Ces formations à public désigné étaient « obligatoires » et les enseignants ont reçu, au même titre que les n+1 BIATSS, ces suggestions. Or, parmi les réponses les plus virulentes et agressives de refus figuraient des enseignants. D'autres enseignants n'ont carrément pas répondu et ne se sont pas manifestés. On peut le déplorer, mais au sein d'une université, la direction est démunie face à ces réactions.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT propose d'engager un effort pédagogique afin de réfléchir à de nouveaux dispositifs incitatifs et de mieux faire comprendre les enjeux de la participation à ce type de formation.

Le Directeur des ressources humaines cite aussi des enseignants en responsabilité administrative et qui souhaitent des formations sur le contexte juridique, le cadre administratif de la gestion des ressources humaines, par exemple, c'est-à-dire tout ce qui se rapporte à la gestion administrative et à la responsabilité administrative. La formation a été proposée pendant une période au plan de formation de l'université, mais n'a pas pu être maintenue faute d'intervenants, enseignants eux-mêmes, comme cela était privilégié à l'époque.

Globalement, la faible appétence des enseignants et enseignants chercheurs pour le volet HSE ne peut qu'être déplorée. Il en est de même pour le plan de formation général, alors qu'il comporte certaines formations spécifiquement dédiées aux enseignants.

Chaque année ce constat est récurrent, 90 % de BIATSS et 10 % d'enseignants participent aux formations. Certains enseignants ne se sentent pas du tout concernés, ce n'est pourtant pas faute de leur présenter le 1^{er} septembre lors de la journée d'accueil, le plan de formation dont celles obligatoires sur le volet hygiène et sécurité. Dans les faits, la faible participation des enseignants perdure.

Le secrétaire du CHSCT évoque la formation des membres du CHSCT et signale que les dates proposées ne conviennent pas.

La responsable du pôle gestion des compétences répond qu'il s'agissait d'un document de travail et que certaines dates reprennent celles proposées en 2016, c'est pourquoi elles tombent un dimanche en 2017. Les dates définitives sont en attente de la confirmation des intervenants. De nouvelles dates vont être proposées.

Le représentant FERC-SUP-CGT signale que la CGT ne remet pas en cause le travail de la responsable du pôle gestion des compétences qui réalise un excellent travail. Par ailleurs, les membres du CHSCT ont reçu la totalité du plan de formation le 18 novembre 2016, soit 6 jours auparavant, alors que le règlement intérieur du CHSCT mentionne que les documents doivent être reçus 15 jours avant. Ainsi, les représentants du personnel n'ont pas eu le temps d'examiner la totalité du plan de formation. La CGT ne prendra donc pas part au vote.

De plus, la CGT souhaite examiner la totalité du plan de formation et non pas simplement la partie HSE et rappelle que cette demande est précisée chaque année.

La responsable du pôle gestion des compétences répond que le plan de formation a été envoyé par WeTransfer le mardi précédent et qu'il n'a pas été possible de réduire le délai, notamment en raison du déménagement de son pôle pendant cette période.

Le représentant FERC-SUP-CGT comprend cette situation et répète qu'il ne remet pas en question le travail présenté.

La secrétaire administrative du CHSCT signale que le volet HSE du document, sur lequel les membres du CHSCT doivent émettre un avis, a été envoyé dans les délais prévus par le règlement intérieur, soit 15 jours avant la séance en même temps que la convocation. En revanche, comme mentionné dans le message envoyé 15 jours auparavant, le plan de formation global n'a pas été envoyé dans les délais, mais seulement une semaine avant, et qu'elle avait pris soin, pour expliquer ce retard, de joindre un mail explicatif de la collègue du Pole Gestion des Compétences expliquant pourquoi le plan était envoyé si tard.

Dans la mesure où le vote ne porte pas sur l'intégralité du plan de formation, elle s'autorise, conformément à ce que les textes prévoient, à envoyer les documents jusqu'au dernier moment.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT entend la réponse apportée par la responsable du pôle gestion des compétences sur la temporalité de l'envoi des documents, et elle rappelle le contexte du déménagement et les difficultés générées par cette situation.

Quant au second point évoqué selon lequel les membres du CHSCT n'ont à voter que sur le volet HSE du plan de formation, elle signale qu'un rapport de l'inspecteur Santé et Sécurité au Travail, M. WITKAR rendu en 2014 rappelle le périmètre de ce vote.

Elle soumet au vote le volet HSE du plan de formation.

Vote sur le volet HSE du plan de formation 2017
7 pour, 2 NPPV.

Le secrétaire du CHSCT revient sur le plan de formation et la partie relative à l'informatique et la formation sur les logiciels. Certains logiciels transforment l'outil et l'environnement de travail et il souhaiterait que le CHSCT soit informé en amont des nouvelles dispositions mises en œuvre pour l'utilisation de ces logiciels. Il cite notamment l'exemple de GECO et rappelle que le CHSCT avait mis en garde sur les difficultés rencontrées par certains personnels pour utiliser ce logiciel. Le CHSCT demande d'être informé lors de la mise en place de nouveaux logiciels afin d'en évaluer les conséquences éventuelles sur l'organisation du travail des agents.

Le représentant SGEN-CFDT se dit surpris, et indique s'être déjà exprimé sur ce sujet. Selon lui, un logiciel répond à un besoin, à un processus, ce n'est pas l'outil en tant que tel qui doit être étudié, mais la démarche.

Le secrétaire du CHSCT approuve, et indique qu'il parlait de l'installation du logiciel dans l'environnement de travail et non pas de l'installation matérielle. Lors d'une modification de l'environnement de travail, le CHSCT doit intervenir pour évaluer les conséquences.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT prend bonne note de la remarque du secrétaire du CHSCT.

5- SUIVI DES ACTIVITES DU CHSCT

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT indique qu'elle a demandé à Mme VERGNOLLE-MAINAR, directrice de l'ESPE de venir présenter en CHSCT l'état d'avancement du dossier du site Croix-de-Pierre, conformément à ce qu'elle avait annoncé lors du dernier CHSCT. Dans l'attente de son arrivée, elle suggère de passer au point relatif à la commission ad hoc sur l'IUT de Figeac.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT signale avoir reçu la veille, comme l'ensemble des membres du CHSCT, un mail du directeur de l'IUT qui revient sur la question de la poursuite du travail de la société Ergonova sur le site de l'IUT et mentionne à la fin, le fait qu'elle lui aurait signifié que ce travail se poursuivrait. La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT précise qu'elle ne s'est pas exprimée ainsi, et pense que le directeur a probablement mal interprété ses propos, cette question de l'éventuelle poursuite du travail de la société Ergonova devant être discutée et tranchée lors de cette séance.

Le représentant FERC-SUP-CGT en déduit qu'il s'agit de voter et non de donner un avis.

Le Directeur des ressources humaines explique que l'avis doit être formalisé sous la forme d'un vote.

Le représentant FERC-SUP-CGT fait remarquer que parfois les points à l'ordre du jour mentionnent « avis » et parfois « vote ».

Le Directeur des ressources humaines répond que selon lui « vote » et « avis » ont le même sens.

Arrivée de Mme VERGNOLLE-MAINAR

- Avancées suite à l'enquête CHSCT ESPE Croix-de-Pierre

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT indique qu'elle a proposé à la Directrice de l'ESPE de venir présenter les suites de l'enquête CHSCT menée à Croix-de-Pierre et qu'elle réitérera cette invitation à l'avenir si besoin.

La Directrice de l'ESPE remercie pour cette invitation. À la suite de la remise du rapport du CHSCT au mois de septembre, un travail interne a été engagé afin de prendre en compte les éléments de ce rapport. Deux orientations ont été privilégiées :

- la question de la gouvernance globale de ce site. La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT avait proposé de transposer la gouvernance effective dans les sites départementaux sur le site de Croix-de-Pierre. Cependant, la situation étant différente, une réflexion est en cours pour faire évoluer la gouvernance sans pour autant se caler sur celle des sites départementaux, car tous les éléments ne sont pas transposables. Ce travail va être approfondi dans le cadre d'un dialogue avec les actuels responsables des entités, mention 1 et mention 2, SAVU. Cette réflexion intégrera l'ensemble des personnels du site ;
- un travail au niveau du SAVU avec la RAF, le service, et des rencontres plus individualisées lorsque cela semble nécessaire. La Directrice de l'ESPE essaie d'être la plus présente possible sans pour autant se substituer au travail interne qui doit être mené collectivement au sein du service sur les bases convenues.

Le représentant FERC-SUP-CGT rappelle que lors des visites sur le site de Croix-de-Pierre, comme le stipule le rapport du CHSCT, les membres du CHSCT se sont posé la question des modalités de communication vers les agents tout en ayant conscience du risque de réactiver des tensions et donc de l'impact sur les agents. Le CHSCT a agi dans un cadre réglementaire bien précis de l'enquête et il demande des précisions sur les modalités de communication vers les agents du site Croix-de-Pierre.

La Directrice de l'ESPE demande s'il s'agit de précisions sur les modalités de communication de l'enquête du CHSCT, ou sur les modalités de communication générale.

Le représentant FERC-SUP-CGT répond que ces deux aspects l'intéressent, car le CHSCT avait constaté la nécessité de communiquer vers les agents en général et sur ce point en particulier. Il demande si la direction de l'ESPE a réussi cette communication dans le contexte difficile, ou si le CHSCT doit le faire. De plus, il souhaite savoir si la direction de l'université a accompagné la direction de l'ESPE Croix-de-Pierre.

La Directrice de l'ESPE répond qu'un travail est en cours au sein du service, auquel elle participe, pas en continu, car cela n'est pas souhaitable. Par sa présence, elle peut porter à la connaissance du service les résultats du rapport du CHSCT et travailler sur les orientations à prendre en compte dans le cadre de la vie quotidienne de ce service.

Le représentant FERC-SUP-CGT répète qu'il parlait de la communication à destination de tous les agents du site, qui manifestement, à l'issue des entretiens réalisés par le CHSCT, ont été impactés par l'incident du service SAVU. Le rapport indiquait cette nécessité de dialoguer avec les agents, nécessité apparue lors des échanges avec les agents, en soulignant le risque que cette communication réactive les difficultés.

La Directrice de l'ESPE répond que dans le cadre du projet de réaménagement du site, une série de réunions de l'ensemble du personnel, BIATSS et enseignants, a été programmée. La dernière séance, organisée la semaine passée, comportait deux points à l'ordre du jour, le premier relatif aux travaux, et le deuxième relatif au retour de l'enquête du CHSCT. La communication se déploie donc d'une part au sein du SAVU et d'autre part à l'attention de l'ensemble des personnels du site.

Le secrétaire du CHSCT confirme et regrette que le 2^e point à l'ordre du jour ait pris une place moins importante que le 1^{er} point lors de cette réunion, et se soit davantage apparenté à un point d'information. Dans l'esprit du CHSCT, la communication devait davantage porter sur des réunions de travail concernant le fonctionnement du SAVU et du site de manière plus large, et ne pas se déployer dans un contexte d'information en amphithéâtre.

Cependant, la réunion a réuni de nombreuses personnes, tant enseignantes que BIATSS. Une dynamique réelle semble donc s'installer et il faut agir avec prudence afin de ne pas réactiver les blessures existantes.

L'enquête avait pointé plusieurs éléments, et le CHSCT est attente de réponses par rapport aux actions menées, ces dernières n'ayant jamais été listées.

La Directrice de l'ESPE explique que la réunion s'est tenue en amphithéâtre, car il était difficile de prévoir le nombre de participants. Cependant, même en amphithéâtre, le dialogue a pu se nouer, car le nombre de participants l'a permis, l'amphithéâtre n'était pas rempli.

Par ailleurs, il s'agissait d'une réunion d'information, et la direction a indiqué à cette occasion qu'un groupe de travail serait constitué sur le site au sujet du projet de développement, ce qui implique nécessairement un volet organisationnel correspondant au quotidien de travail sur le site.

Ce groupe intégrera les différentes entités présentes sur le site, les différentes catégories de personnel, et sur certains aspects les étudiants et stagiaires.

Par ailleurs, elle est en mesure de présenter des retours sur les actions mises en œuvre depuis la publication du rapport du CHSCT. Cependant, ces actions s'inscrivent dans un travail de moyen terme, car il n'est pas possible de précipiter compte tenu du contexte.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT demande si les personnels ont exprimé une demande de rencontre directe avec les membres du CHSCT pour préciser des points du rapport d'enquête.

Elle demande s'il serait opportun qu'un membre du CHSCT intervienne de manière préventive dans ce groupe de travail afin de fluidifier et de renforcer le lien entre le CHSCT et ce site qui reste un peu problématique.

La Directrice de l'ESPE n'y voit pas d'inconvénient, mais elle fait remarquer que les prochaines étapes vont porter sur la définition de besoins pédagogiques et elle pense que la direction doit au préalable définir un calendrier pour les prochaines dates de réunion avec les ordres du jour correspondant. Sur certaines thématiques, le CHSCT aura tout son rôle à jouer.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT explique qu'elle émet cette proposition, car le site du Mirail a connu une reconstruction en site occupé pendant les 4 dernières années et a donc pu mesurer les difficultés de fonctionnement dans un tel contexte, en termes de nuisances sonores, ou de différentes sortes. Par exemple, un effort de pédagogie récurrent a été entrepris pour calmer les craintes quant à la présence d'amiante et pour informer les agents sur la sécurisation des dispositifs de désamiantage des locaux.

Elle précise qu'il n'est pas question pour le CHSCT d'intervenir sur les thématiques relatives à la pédagogie, la recherche, mais uniquement sur les problématiques de reconstruction.

La Directrice de l'ESPE approuve, mais explique qu'actuellement la réflexion porte sur l'évolution des surfaces par rapport à l'évolution des modalités de formation. Le positionnement des ascenseurs étant calé, et l'accessibilité étant définie, une vraie réflexion pédagogique doit maintenant être initiée. Lorsque le schéma sera consensuel sur le site et que les travaux s'engageront, ces questions se poseront. Comme le secrétaire du CHSCT va superviser l'ensemble des travaux, le lien avec le CHSCT pourra se faire facilement.

Le secrétaire du CHSCT en convient, tout en précisant qu'il est parfois difficile d'occuper deux « casquettes ». Il signale que la direction de l'ESPE a mis en place des groupes d'information et de dialogue sur les travaux. Sur Saint-Agne, une modification de l'ascenseur dans le bâtiment est assez compliquée, et des réunions d'information ont attiré du monde, et donné lieu à des réflexions intéressantes. Ces réunions sont donc utiles, notamment car elles permettent la participation des personnels.

Quant à la participation du CHSCT aux réunions de Croix-de-Pierre, cette possibilité a été débattue, mais il reste à étudier comment la mettre en place, car cela suppose une disponibilité des membres du CHSCT. Le dialogue avec les étudiants pose un souci notamment.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT remercie la Directrice de l'ESPE et suggère de remettre ce point à l'ordre du jour régulièrement afin d'évaluer la pertinence d'accompagner le projet de reconstruction par un membre du CHSCT.

Le représentant FERC-SUP-CGT s'exprime après que la Directrice de l'ESPE a quitté la séance pour rappeler qu'il avait été évoqué lors d'un précédent CHSCT : « la Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT propose d'inscrire ce point à l'ordre du jour et d'informer les membres en amont sur les réponses et avancées de la direction de l'ESPE. Ce point pourrait être abordé avec les délégués qui avaient participé et faire l'objet d'une présentation commune ».

Il pense que le CHSCT aurait mieux travaillé sur cette question si les délégués avaient disposé en amont de la séance des éléments permettant de réfléchir, de poser des questions, d'animer un échange avec la direction de l'ESPE plus productif que celui qui vient d'avoir lieu. Il estime dommage de ne pas avoir disposé d'information en amont tout en reconnaissant que la direction de l'ESPE tente de tenir compte des remarques formulées par la délégation, mais en considérant indispensable d'établir des modalités de suivi de ce dossier en CHSCT.

En effet, le CHSCT a mené une enquête dans un cadre très formalisé, et il est maintenant souhaitable qu'il poursuive son travail jusqu'à son terme. La direction de l'université prend des décisions, communique avec la direction de l'ESPE, mais le CHSCT doit clôturer cette enquête et décider un suivi, ou une visite, mais dont la forme reste à définir. Enfin, le représentant FERC-SUP-CGT répète qu'il voulait absolument que ses propos soient tenus hors la présence de la Directrice de l'ESPE.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT estime que sa proposition s'inscrit dans cette logique. En effet, la participation d'un membre du CHSCT aux réunions de l'ESPE peut permettre un suivi et anticiper, dans une démarche de prévention, les problèmes qui peuvent se produire sur le site de Croix-de-Pierre, à l'instar de ce qui s'est passé sur le site du Mirail. Il reste à définir les modalités de cet accompagnement. Par ailleurs, elle précise qu'elle n'a pas échangé avec la Directrice de l'ESPE sur le contenu de sa présentation. Cependant, elle prend bonne note de la remarque du représentant FERC-SUP-CGT, et indique que l'administration transmettra les éléments en amont des séances afin de rendre possibles les conditions d'un dialogue plus constructif. Elle demande au représentant FERC-SUP-CGT s'il a des propositions à formuler sur la forme que pourrait prendre cette coopération plus étroite avec la Directrice de l'ESPE, dont elle rappelle qu'elle est venue témoigner de sa volonté de prendre en compte les préconisations du CHSCT dans la perspective d'un fonctionnement serein du site de Croix-de-Pierre, comme en témoignent ses propositions :

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

Cette démarche va dans le bon sens, mais elle reconnaît la pertinence de préparer davantage ces points en amont des séances.

Le représentant FERC-SUP-CGT pense que les membres du CHSCT qui ont participé à cette délégation sont mieux informés pour porter cette réflexion sur les modalités du suivi, qui fera ensuite l'objet d'un vote. Avant la rencontre du jour avec la Directrice de l'ESPE, il était difficile de se prononcer sur ces modalités de suivi. Aujourd'hui, le CHSCT dispose de quelques éléments supplémentaires et il suggère que les membres de la délégation se réunissent autour du secrétaire du CHSCT afin de proposer des solutions qui seront ensuite votées en CHSCT.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT suggère d'inscrire ce point à l'ordre du jour du prochain CHSCT et indique que la direction attend un retour des membres du CHSCT sur leurs propositions dans ce domaine.

- Commission ad hoc IUT Figeac et décision sur poursuite du travail de la société Ergonova (vote)

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT demande si les membres du CHSCT souhaitent réagir au mail envoyé par le directeur de l'IUT de Figeac la veille, et sur lequel elle s'est exprimée avant l'arrivée de la Directrice de l'ESPE.

Le représentant FERC-SUP-CGT signale que le mail est arrivé la veille à 19 h 16 et qu'il est donc hors de question d'intégrer les informations contenues dans ce mail dans le débat du jour.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT approuve.

Le représentant FERC-SUP-CGT ajoute qu'il souhaite que ce mail ne soit pas évoqué dans la séance du CHSCT du jour quelle qu'en soit sa teneur. Il lui semble en effet indécent de penser que le CHSCT puisse analyser, proposer et voter dans de telles conditions.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT signale qu'il n'est pas prévu d'analyser ou de voter quoi que ce soit de cet ordre. Elle souhaitait faire une mise au point sur des propos qui lui sont prêtés et reconnaît qu'il n'est pas question de décortiquer en séance du jour le mail du directeur de l'IUT de Figeac reçu la veille, ce point pouvant éventuellement être inscrit à l'ordre du jour d'une prochaine séance.

Le secrétaire du CHSCT demande une suspension de séance de 5 minutes.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT rappelle que lors du CHSCT du 13 octobre, elle avait proposé d'installer une commission spécifique à l'IUT, d'envoyer une proposition de document d'accompagnement pour tenter de cadrer le périmètre, les enjeux, les modalités de fonctionnement de cette commission. Le document a été transmis le vendredi précédent, et elle présente ses excuses pour ce délai tardif. Elle souhaite malgré tout que les membres du CHSCT s'expriment sur ce document.

Enfin, elle demande au CHSCT de se prononcer par un vote sur la poursuite, ou non, du travail de la société Ergonova sur le périmètre élargi que cette société a proposé lors de la séance exceptionnelle du CHSCT.

De plus, elle demande à la secrétaire administrative du CHSCT d'inscrire dans les ordres du jour la mention « vote » et non plus « avis », afin de faciliter la compréhension de l'ordre du jour et de lever toute ambiguïté.

Commission de médiation

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT explique qu'elle s'est appuyée sur les commissions qui existent dans d'autres universités pour rédiger ce document de synthèse sur la mission, la composition, les objectifs, et les limites de l'action de la commission.

Concernant les missions, la Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT rappelle qu'il ne s'agit pas d'une instance disciplinaire au sens où cela s'entend dans l'établissement, mais d'une commission qui permet de mettre en relation les personnes les unes avec les autres, de les entendre, d'entendre les arguments qu'elles ont à formuler sur un problème particulier lié au fonctionnement de l'IUT, de recueillir leurs arguments, de réfléchir aux pistes de solution qui pourraient être proposées et de formaliser par écrit ces propositions. L'objectif est de disposer d'une commission neutre qui puisse travailler en toute indépendance, en toute confidentialité pour assurer le rôle d'intermédiaire dans les résolutions à l'amiable d'un conflit.

La composition doit être limitée et elle propose de la constituer de :

- deux mandatés CHSCT avec un binôme BIATSS et enseignant /enseignant-chercheur, afin de répondre à des demandes particulières des enseignants ;
- du secrétaire de CHSCT ;
- de deux personnels de l'IUT, un BIATSS ou un enseignant ou enseignant chercheur ;
- de deux usagers de l'IUT, ces derniers ne siègent que dans les commissions les concernant et non pas de manière systématique.

La participation des membres de l'IUT pourrait se faire sur la base d'un appel à candidatures interne à l'IUT. Pour départager les candidatures, dans l'hypothèse où elles seraient trop nombreuses, un tirage au sort pourrait être organisé.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT pensait initialement pouvoir présider cette commission, mais à la lecture des différentes commissions existantes dans les universités et grandes écoles françaises, elle s'est aperçue que ces différentes instances n'étaient jamais présidées par un vice-président, mais toujours par un chargé de mission nommé par le président afin de garantir la neutralité vis-à-vis de la présidence. Elle précise qu'elle est totalement neutre dans cette instance, mais convient que la désignation d'un chargé de mission plus détaché de la présidence serait bénéfique. Elle suggère de faire appel à un « jeune retraité », c'est-à-dire une personne ayant occupé des responsabilités dans l'établissement, qui connaît bien l'université, mais qui n'est plus partie prenante. Ce chargé de mission « médiation » serait nommé par le président.

Les principes concernant les règles déontologiques sont rappelés, comme la confidentialité sur les situations et les informations portées à la connaissance des membres de la commission, le devoir de

réserve et de discrétion, l'absence d'implication personnelle des membres de la commission. Cela sous-entend que si un problème devait apparaître et que l'un des membres de la commission devait être partie prenante de ce problème ou d'une difficulté particulière, il devrait laisser sa place à quelqu'un d'autre.

Les objectifs de cette commission sont :

- rechercher tous les désaccords et les voies de solution pour les régler ;
- proposer des modes de résolution que les personnes sont susceptibles d'accepter, le dialogue étant la base de la médiation ;
- aider les personnes en réduisant les situations de tension dans le cadre de leurs activités universitaires ;
- proposer des mesures nécessaires permettant de prévenir les conséquences défavorables pour les personnes et l'ensemble de la communauté universitaire.

Il ne s'agit que de propositions, la commission de médiation ne pouvant exercer que ce rôle, et non pas celui d'une instance disciplinaire. Si l'un des agents ou des collègues concernés a déposé un recours au tribunal administratif, cette procédure prend le pas sur la mise en place éventuelle d'une procédure de médiation.

Par ailleurs, la Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT ajoute qu'elle souhaiterait nommer un médiateur au sein de l'université en anticipant sur une discussion prochaine à venir au sein de cette instance, ce point ne faisant pas partie de l'ordre du jour, mais étant complémentaire de cette proposition. Ce médiateur serait à même, une fois saisies les différentes instances, et lorsque les personnes en conflit ont été reçues par le président, ou elle-même, ou le DGS, de prendre en charge les difficultés particulières de ces agents afin de proposer des solutions de médiation. Un tel dispositif n'existe pas actuellement.

Pour mémoire, une commission de médiation avait été mise en place en 2009 dans l'établissement, et elle s'est réunie 2 fois seulement, car les membres de cette commission ont constaté une certaine impuissance à agir. Peut-être faut-il procéder différemment en nommant un médiateur. Cependant, ce sujet différent, bien que connexe, sera traité ultérieurement.

Le représentant FERC-SUP-CGT demande si le médiateur sera rémunéré. Un emploi sera-t-il créé pour cette fonction ?

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT répond qu'il n'est pas question de rémunérer une personne pour cette fonction. Une personne à la retraite reste à la retraite et son intervention ne pourra se faire que sur la base du volontariat et d'une implication similaire à celle jouée par certains collègues retraités au niveau de la recherche. Il s'agirait d'interventions sur un plan plus administratif, mais certains collègues retraités pourraient être intéressés, s'ils ont été chargés de mission ou vice-présidents par exemple.

Si l'expérimentation sur Figeac fonctionne, elle envisage de faire appel à un retraité plutôt qu'une personne en activité. En effet, cette dernière pourrait dans certains cas ne pas être suffisamment détachée de l'institution pour travailler en parfaite neutralité. Ou bien il faudrait envisager la nomination de 2 ou 3 médiateurs qui pourraient intervenir en fonction des sujets afin d'éviter que certains soient, sur un thème précis, partie prenante des problématiques soulevées.

Cette réflexion est en cours, mais quoi qu'il en soit il n'est pas envisageable de nommer sur une telle fonction une personne en activité et qui serait rémunérée à ce titre.

Le représentant SGEN-CFDT a le sentiment que la proposition dépasse le cas de Figeac, et il demande si Figeac peut être considéré comme une expérimentation.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT répond qu'il s'agit pour l'instant d'une commission ad hoc spécifique à l'IUT de Figeac.

À l'échelle de l'établissement, elle n'envisage pas une commission de médiation, mais plutôt 1 ou plusieurs médiateurs pour travailler. L'expérimentation menée à Figeac n'a donc pas vocation à être étendue à l'échelle de l'établissement.

Le secrétaire du CHSCT suggère un petit temps de réflexion avant la mise en œuvre de cette commission de médiation. Par ailleurs, il exprime la nécessité de poser le principe des visites sur site dans le cadre du CHSCT, c'est-à-dire dans les conditions fixées par le règlement intérieur, pour deux raisons :

- disposer d'une information émanant du terrain ;
- proposer plusieurs alternatives à la résolution des problèmes.

Il reste à déterminer les modalités de cette visite : intégralité du CHSCT ou petits groupes.

Il demande un vote sur le principe d'une visite sur site courant décembre.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT demande des précisions sur les objectifs de cette visite.

Le secrétaire du CHSCT répond qu'il s'agit d'appréhender les actions que le CHSCT doit mettre en œuvre, tout en n'excluant pas l'enquête, qui est un peu lourde. Il pense à une expertise ou une commission de médiation. Il propose au représentant FERC-SUP-CGT d'expliquer plus précisément les objectifs de la visite.

Le représentant FERC-SUP-CGT explique que la visite est un outil réglementaire du CHSCT. Des signalements ont été posés, un travail du CHSCT est en cours. Lors des réunions de travail, les membres du CHSCT ont estimé qu'il convenait d'organiser cette visite, sans doute dans la perspective d'une expertise. Cependant, cette visite est distincte de la commission ad hoc proposée.

Au sujet de la commission de médiation proposée et présentée précédemment, les membres du CHSCT s'interrogent sur la présence de mandatés en son sein, car cela risque de créer une confusion, ne serait-ce qu'en termes d'affichage. Il comprend cependant que la présence des mandatés CHSCT peut légitimer le travail de cette commission.

Par ailleurs, il a noté que la Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT faisait référence à la confidentialité des débats du CHSCT, et il fait remarquer que la confidentialité des débats du CHSCT est garantie statutairement. Quel type de confidentialité devra respecter le membre du CHSCT au sein de la commission ? Va-t-il référer au CHSCT des informations dont il va disposer dans le cadre du travail de cette commission ? La confidentialité s'arrête-t-elle aux portes de cette commission ? Y a-t-il une exception de confidentialité pour les membres du CHSCT qui viendraient y participer ?

Pour la CGT, il convient que les membres du CHSCT qui participeraient à cette commission n'y siègent pas *ès qualité*.

Le représentant FERC-SUP-CGT rappelle que la CGT demande depuis le début une expertise, non pour se dédouaner de toutes responsabilités quant aux problèmes rencontrés par le CHSCT avec l'IUT de Figeac, mais parce qu'il lui semble nécessaire d'agir à l'issue de la visite.

Enfin, il insiste sur la nécessité de séparer la commission ad hoc de la visite du CHSCT.

Un autre représentant FERC-SUP-CGT rappelle que lors de la séance de 13 octobre, les membres du CHSCT avaient considéré qu'il était positif de rencontrer les personnels sur place afin de les rassurer dans la mesure où la société Ergonova évoquait ses difficultés à communiquer. Au vu de cette situation, le CHSCT avait proposé une visite afin de témoigner aux agents le soutien du CHSCT.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT confirme, mais souhaite clarifier les objectifs de la visite. À quoi sert-elle, dans quel cadre, sur quoi débouchera-t-elle ? Sur le principe de la visite, elle est d'accord.

Quant à l'intervention précédente du représentant FERC-SUP-CGT, elle précise avoir proposé la création d'une commission de médiation pour réintroduire et redonner un rôle aux membres du

CHSCT. Lors d'une discussion sur ce sujet pendant la réunion du CHSCT exceptionnel, il était clairement ressorti que les membres du CHSCT regrettaient :

- l'absence d'implication sur place ;
- le fait que le travail n'ait pas pu se poursuivre et que les membres du CHSCT n'aient pas obtenu davantage d'informations sur les difficultés rencontrées par les collègues de Figeac ;
- l'absence de conclusions dans la forme proposée initialement. Deux mandatés CHSCT avaient travaillé sur l'IUT de Figeac, Stéphane ISNARD (SGEN-CFDT) et Cédric PRADINES (FSU).

Sa proposition vise à ouvrir une nouvelle piste et ne cherche pas à écarter les membres du CHSCT. Au contraire, il est nécessaire qu'ils soient partie prenante.

Quant au devoir de confidentialité, il est évident, selon elle, que même si une commission était créée, selon des modalités qui restent à définir en séance, il serait nécessaire de nommer deux représentants mandatés CHSCT. Ensuite, une information serait communiquée en séance comme cela se passe pour l'ensemble du suivi des activités du CHSCT sur la situation de Figeac. Cette commission ne serait pas fermée, et l'information serait renvoyée vers l'ensemble des membres. Cette solution devait permettre d'apporter une réponse localement aux collègues, différente de celles apportées jusqu'à présent et qui ont conduit à deux échecs.

Mettre en place une commission de médiation sans la participation des membres du CHSCT l'interroge, et elle n'avait pas pensé en ces termes. Elle va donc y réfléchir.

Le secrétaire du CHSCT signale que cette visite permettra de vérifier les modes d'intervention sur le site, à savoir une expertise ou une commission de médiation plus souple. Il reste à décider de la forme de cette visite au sein du CHSCT afin d'être clair sur la démarche.

Le représentant SGEN-CFDT pense que l'objet de la visite doit être annoncé, en amont, ce qui nécessite de prendre le temps de bien peser la formulation choisie pour ne pas prendre le risque de créer une réaction qui ne serait pas bien maîtrisée.

Quant à la composition de la commission de médiation, il lui semble important, voire obligatoire, qu'elle intègre les membres du CHSCT. Par ailleurs, il rejoint le point de vue du représentant FERC-SUP-CGT sur le fait que la difficulté ne porte pas sur la présence ou non des membres du CHSCT, mais sur la notion de confidentialité. En effet, il est nécessaire de prévoir un passage d'information entre la commission et le CHSCT. Si des éléments devaient être totalement confidentiels, ils ne seraient sans doute pas, selon lui, évoqués dans le cadre de cette commission de médiation, mais plutôt en « tête à tête ». En conclusion, le CHSCT doit être présent, mais il reste à préciser cette notion de confidentialité.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT pense que ce point ne peut pas être tranché en séance, et elle souhaiterait, avant le prochain CHSCT, définir un périmètre définitif pour cette commission, ou quasi définitif, afin de pouvoir voter au prochain CHSCT sur sa mise en œuvre, ou pas, et selon quelle configuration.

Elle répète que sans participation des membres du CHSCT, cette commission lui semble compliquée, et elle pense que sa proposition devient dans ce cas caduque, car elle ne voit pas vers qui se tourner pour demander une participation des représentants du personnel. Seuls, les agents de Figeac sont trop impliqués pour y participer.

Le représentant FERC-SUP-CGT pense qu'un vote sur le principe d'une visite peut être engagé.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT approuve, mais elle souhaite au préalable avancer sur le second point, à savoir la poursuite du travail avec le cabinet Ergonova. En effet, le périmètre de la visite différera selon la poursuite ou l'arrêt du travail d'Ergonova. Or, ce point n'avait pas pu être tranché lors de la précédente séance, où la réflexion s'était tournée vers

une proposition alternative de constitution d'une commission. C'est pourquoi elle souhaite une décision sur ce point lors de cette séance et rappelle que la société a proposé d'engager un travail plus élargi sur la prévention, les risques psychosociaux à l'échelle de l'université sans focaliser l'analyse sur les difficultés de fonctionnement de l'IUT de Figeac, ce que l'université avait initialement demandé.

Le secrétaire du CHSCT signale que de manière implicite, la décision était de ne pas poursuivre le travail avec Ergonova.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT propose de voter en premier lieu sur ce point et soumet la question suivante au vote : souhaitez-vous la poursuite du travail de la société Ergonova au sein de l'IUT de Figeac dans les conditions qui viennent d'être rappelées ?

Le Directeur des ressources humaines demande d'ajouter « selon les modalités proposées lors de la dernière séance qui ne sont pas conformes au cahier des charges initiales ».

Vote sur la poursuite du travail avec la Sté Ergonova
Résultat du vote : 1 NPPV, 8 voix contre.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT soumet au vote le deuxième point : souhaitez-vous que les membres du CHSCT se rendent prochainement à Figeac pour une visite à l'IUT suivant des modalités qui restent à définir ?

Vote portant sur une visite à l'IUT de Figeac
Résultat du vote : pour à l'unanimité.

Le secrétaire du CHSCT estime qu'il serait préférable d'organiser cette visite avant les congés de Noël, par exemple le 13, le 14 ou le 15 décembre. Il faut la présence d'un mandaté par organisation syndicale.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT signale que son agenda est très rempli avant les congés de Noël, et qu'elle va tenter de se rendre disponible.

Le représentant FERC-SUP-CGT suggère une date au début du mois de janvier.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT préfère reporter à la première semaine de janvier, par exemple le 5 janvier.

- Compte rendu des enquêtes CHSCT et administrative pôle BIATSS

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT rappelle qu'elle a demandé au Directeur des ressources humaines de quitter la séance afin de pouvoir discuter plus librement en précisant que ce dernier a accepté cette demande avec une très bonne volonté. Elle attend le président qui va venir présenter ce point.

Le représentant SGEN-CFDT tient à remercier le président pour sa présence à cette séance.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT propose au secrétaire du CHSCT, dans l'attente du président, de faire un point sur cette enquête, n'ayant pas été destinataire du rapport du CHSCT en amont de la séance.

Le secrétaire du CHSCT confirme qu'un premier jet du rapport a été envoyé le 7 novembre, mais qu'aucune réponse ne lui a été adressée. Il réitère donc sa demande aux membres du CHSCT de répondre dans les meilleurs délais, car le rapport doit être élaboré avec tous les délégués ayant participé à l'enquête. Il faut donc répondre assez vite par écrit afin de disposer d'un document partagé par tous. Il insiste sur l'urgence de cette demande.

Le représentant FERC-SUP-CGT demande la tenue d'un CHSCT extraordinaire au sujet de l'enquête sur le pôle de gestion BIATSS. Cette demande a été évoquée lors d'une réunion préparatoire avec les collègues après un travail sur le dossier. Dans la perspective d'un travail sur le cas particulier du rapport d'enquête administrative que le président vient présenter en séance, il lui semble judicieux de convoquer un CHSCT extraordinaire sur ce point.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT répond que tant que la présidence ne dispose pas du rapport d'enquête du CHSCT, il semble difficile d'accéder à cette demande. Elle considère donc que les représentants du personnel doivent d'abord rendre compte de leur enquête. Le président va présenter et rendre compte de cette enquête administrative et elle remercie également le Directeur général des services pour sa présence. Elle estime que l'ensemble des éléments sur lequel un travail a été mené, tant du côté des mandatés CHSCT que de la direction, doit être mis sur la table. En l'absence de l'un de ces éléments, il n'est pas possible de prévoir un CHSCT extraordinaire. Elle souhaite au préalable que le rapport du CHSCT soit envoyé à l'ensemble des membres.

Le Président de l'université explique qu'il n'a pas pu assister à l'intégralité de cette séance en raison d'une réunion du conseil académique plénier qui vient de s'achever.

Il propose de rendre compte de manière synthétique du rapport administratif, en précisant qu'il s'agit d'un exercice particulier, puisque le rapport étant lui-même confidentiel, il ne peut être présenté que sous forme de synthèse. De plus, ce rapport a déjà été présenté au Directeur des ressources humaines ainsi qu'à la responsable du pôle BIATSS, sous forme d'un compte rendu oral. Il en sera de même dans la séance du jour. La présentation ne reprend pas l'intégralité du rapport écrit, loin de là, et ne porte que sur la partie pouvant être communiquée en séance du CHSCT.

Éléments de contexte

L'enquête administrative a été engagée à la suite d'un signalement effectué par plusieurs agents du pôle auprès du Directeur des ressources humaines à l'encontre de leur supérieur hiérarchique, la responsable du pôle. D'autre part, des demandes émanaient de plusieurs agents pour bénéficier de la protection fonctionnelle. Des signalements sont également parvenus à la médecine de prévention le 12 avril 2016. Ce contexte est déjà connu, mais il préfère le rappeler en préambule. De plus, une alerte émise par la responsable du pôle a été déposée en mai 2016 sur le registre de signalement d'un danger grave et imminent.

L'enquête s'est déroulée de la manière suivante. 14 entretiens ont eu lieu dans le cadre de l'enquête et ont été menés en présence de la Vice-présidente du conseil d'administration, du Directeur général des services et de la chargée de mission vie institutionnelle. Ainsi, ont été entendus dans le cadre de cette enquête :

- l'ensemble des agents du pôle BIATSS ;
- d'anciens agents du pôle BIATSS cités lors des premiers entretiens ;
- la responsable du pôle ;
- le directeur des ressources humaines.

De plus, des documents complémentaires ont été apportés spontanément ou à la demande de l'enquête lors des entretiens ou dans leur continuité.

Les résultats de l'enquête font apparaître les éléments suivants :

- dans les éléments d'analyse, des points tiennent à des contextes et à des circonstances sur lesquels le Président de l'université souhaite revenir avant d'arriver aux conclusions brutes : il a été observé que dans ce pôle, le service avait connu de nombreux mouvements de personnel lors des trois dernières années. Ainsi, 9 agents ont quitté le service et un document précise ces demandes de mutations ;
- il apparaît, dans ce cadre général, soit par le biais de témoignages soit par le biais de pièces écrites, que le climat au sein du pôle s'est détérioré entre les mois de septembre 2015 et mars 2016, ou encore à compter du départ en arrêt maladie de certains collègues ;
- il ressort de ces nombreux témoignages que l'aménagement du pôle au sein d'un ALGECO n'a pas contribué à apaiser les tensions qui s'étaient déjà manifestées. Il existe donc des difficultés objectives. Cependant, le respect mutuel entre les agents a été maintenu. De plus, ils ont connu un traitement égalitaire dans leurs aspirations, et dans leurs évolutions de carrière ;
- le caractère sensible de ce pôle, compte tenu des dossiers qu'il traite, a contribué à installer un fonctionnement particulier basé sur la mise en œuvre de règles et de procédures strictes qui ne sont pas toujours comprises ou acceptées par certains agents ce qui peut créer un malaise. Cependant, il s'agit de procédures connues et anciennes, et trouvant le plus souvent leur origine dans des événements qui ont marqué l'histoire du pôle, par exemple, l'enregistrement des données sur clé USB après un incident informatique, ou l'ouverture des portes des bureaux à la suite d'un incident. Ces procédures complexes et longues ne sont pas figées à tout jamais, mais sont assez contraignantes et tiennent sans doute aux tâches qui sont effectuées dans ce pôle. De plus, comme dans de nombreux autres services, les collègues réalisent des heures supplémentaires et la pression est forte sur les agents.

Éléments de conclusion

Dans ce contexte relativement difficile, la rigueur et le sérieux de la responsable du pôle ne sont pas remis en question, même si les procédures qui sont appliquées ne sont pas toujours comprises et peuvent être, de ce fait, une source de malaise ou de souffrance pour certains des agents.

En termes plus juridiques, cet état de souffrance signalé dès le départ de l'enquête ne répond pas, selon l'enquête, à des faits de harcèlement moral au sens de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983, à l'égard des agents ayant effectué un signalement auprès de la direction de l'établissement.

Les témoignages et les pièces communiquées n'ont pas permis d'établir formellement l'existence d'agissements répétés relevant de ce que l'on appelle le harcèlement moral.

Cette analyse étant faite, un certain nombre de mesures sont préconisées. Tout d'abord, concernant les procédures qui sont à l'origine des souffrances ou des malaises ou d'incompréhensions signalés, il est souhaitable que ces procédures soient formulées et mieux communiquées, et fassent l'objet de discussions dans le pôle. L'ambition de beaucoup de services est de simplifier et d'améliorer. Le Directeur général des services travaillera donc avec la chef de pôle à l'amélioration de la prise en charge dans ce contexte des risques psychosociaux au sein du service.

D'autre part, il est préconisé que la chef de pôle puisse s'inscrire à un cycle de formation touchant des sujets comme la prévention des conflits, prévenir la souffrance au travail, optimiser le fonctionnement du pôle, le moderniser.

Enfin, en ce qui concerne l'alerte sur le registre de signalement des dangers graves et imminents émise le 17 mai 2016 par la chef de pôle, l'ensemble des éléments recueillis lors de l'enquête ne permet pas de caractériser une situation de harcèlement moral au sens de l'article 6 de la loi de juillet 1983. Sur le plan juridique, il devrait être mis fin à la mesure conservatoire prise par le

Directeur général des services en direction du Directeur des ressources humaines. Ce dernier reste bien le n+1 de la responsable du pôle.

Cependant, il existe une modulation dans cet avis. À court terme, compte tenu des tensions entre ces deux personnes, la mesure conservatoire est levée, avec une préconisation particulière : pendant une période intermédiaire, courte selon l'avis du Président de l'université, les intéressés devraient s'abstenir, autant qu'il est possible, de toute mise en contact en tête à tête qui pourrait susciter de nouveaux malentendus.

Telles sont les préconisations de l'enquête administrative dans ces conclusions ultimes.

Le Directeur général des services rappelle le contexte et la réglementation des enquêtes administratives. L'instruction comporte deux volets, l'un à charge, l'autre à décharge et les conclusions doivent mener l'administration :

- soit à considérer qu'elle ne détient pas de pièce suffisante. Elle doit alors le dire clairement ;
- soit à considérer qu'elle possède des pièces suffisantes. Elle doit alors saisir la commission de discipline ad hoc, voire dans certains cas le procureur de la République. En effet, le harcèlement moral est un délit.

Ces situations sont donc toujours très difficiles et il rappelle qu'en matière d'instruction de procédure disciplinaire, même sur des cas très graves, le ministère reste toujours vigilant, et plusieurs mois de négociations, de discussions sont parfois nécessaires pour obtenir une instance disciplinaire. Ainsi, le ministère joue son rôle de chambre d'instruction et peut réfuter un argumentaire.

Dans sa carrière, il a déjà connu quelques dossiers qui ont été soit réfutés par l'administration, soit cassés par un avocat de la partie adverse en pleine séance, ce que l'administration centrale n'apprécie guère, car cela signifie que le dossier n'a pas été suffisamment préparé.

S'il apparaît clairement que l'instruction conclut à un délit, il n'existe pas d'autre solution que l'article 40 du Code de procédure pénale.

La procédure administrative nécessite modération et prudence dans l'instruction, car il ne s'agit pas d'une procédure judiciaire. L'administration doit donc rester modeste quant à ses propres appréciations, notamment car le dossier peut être réclamé par le procureur de la République.

En effet, les parties en présence peuvent saisir le procureur, et ce dernier diligenter un juge d'instruction qui va réclamer et analyser le dossier. Ce dossier doit donc être carré et factuel et non pas se baser sur des suppositions. En effet, les juges d'instruction ne sont pas « tendres » dans leur instruction et ils analysent les données factuelles des dossiers, car ils sont sollicités sur la base d'accusations graves.

Par ailleurs, la nouvelle loi sur le harcèlement moral prévoit un dispositif d'action récursoire à l'endroit de ceux qui auraient saisi la justice pour un fait de harcèlement moral, alors qu'il s'agissait d'une problématique d'ordre managériale. L'action récursoire signifie que le juge applique une sanction à la personne qui a saisi la justice. Cette décision a été prise afin d'éviter l'engorgement des tribunaux pour des affaires de harcèlement moral dans la mesure où 95 % des dossiers ouverts pour harcèlement moral ne sont pas *in fine* qualifiés en harcèlement moral. Or, ce point n'a pas échappé à l'administration de l'université dans l'instruction du dossier.

De plus, ce type de dossier est extrêmement protégé par le secret professionnel. Ainsi, tous les témoignages et discussions sont protégés par le secret professionnel afin de protéger les personnes qui ont témoigné. C'est une obligation à laquelle l'université ne dérogera pas et il invite les membres du CHSCT à la prudence quant à la transmission éventuelle des éléments de l'enquête CHSCT à des avocats. De plus, une lettre signée du président rappelant les éléments de la jurisprudence en la

matière, et disponibles à la CADA (commission d'accès aux documents administratifs), sera envoyée au CHSCT pour indiquer que l'administration ne communiquera pas les pièces du dossier à un avocat, au risque sinon de commettre une erreur majeure qui l'amènerait devant le tribunal. Si le juge réclame ces éléments, l'administration demandera une commission rogatoire.

Le Directeur général des services invite chacun à bien doser la situation et à adopter une démarche cohérente tout en rappelant que l'administration est censée respecter les droits de tous. Dans une enquête administrative, soit des faits apparaissent avec certitude, soit ce n'est pas le cas. Cependant, la frange entre ces deux positions peut être difficile à cerner.

Il imagine que l'enquête du CHSCT a fait apparaître des éléments, mais il indique que la voie choisie par l'administration, et qu'il privilégie toujours à titre personnel, est de stopper les enquêtes et soupçons lorsqu'aucune certitude ne se dégage, et au contraire de poursuivre lorsque des faits apparaissent avec certitude. Cette voie permet, selon lui, de répondre à un avocat, à un juge, et de traiter les problèmes correctement, même si ces sujets sont toujours très délicats à traiter. À titre personnel, pour éclairer son point de vue, il se dit toujours qu'il ne détient pas le monopole de toute la vérité, que les parties en présence sont avant tout des humains, et qu'il n'a pas à se substituer à la police judiciaire.

Le Directeur général des services conclut en répétant que l'administration compte bien se tenir au cadre juridique qu'il vient de rappeler.

La représentante UNSA demande comment l'administration envisage l'organisation de la direction des ressources humaines si la mesure conservatoire est levée, et notamment sous l'angle des relations entre le Directeur des ressources humaines et la responsable de pôle. Est-il possible de revenir à une organisation normale et sereine ?

Le Directeur général des services répond que l'enquête administrative n'a pas mis en évidence d'éléments clairs et nets à signifier dans une procédure disciplinaire ou devant le juge pour qualifier une situation de harcèlement. De plus, il rappelle que les décisions prises par l'administration peuvent être attaquées par l'une ou l'autre des parties concernées. Tous les protagonistes peuvent attaquer.

Sur le plan humain, il n'existe pas de solution parfaite pour régler le problème, mais il indique que si le CHSCT a une solution à proposer, l'administration est preneuse.

Il rappelle que le propre d'une enquête administrative est de recueillir les éléments pour savoir s'il y a eu faute d'un intéressé et de saisir la commission de discipline ad hoc. Il considère que si tel était le cas, la question ne poserait même plus.

La représentante UNSA indique qu'elle a bien compris l'intervention du Directeur général des services et prend acte du résultat de l'enquête, mais elle demande comment gérer le fonctionnement du pôle BIATSS à l'avenir, car cette situation a créé un « séisme » pour tout le monde.

Le Président de l'université pense que cette situation ne pourra pas se résoudre si toutes les parties ne le souhaitent pas. Il a reçu les intéressés avant le CHSCT et pense avoir fait passer le message que hormis le dossier, il existe aussi le présent et l'avenir. Il ne désespère pas, à titre personnel, de l'avenir et précise qu'il est présent sur ce dossier, qu'il rencontre régulièrement les uns et les autres en essayant de mettre tous les éléments de liant possibles. Cependant, il ne peut pas garantir que ce conflit n'aura pas de suite, tout en voulant croire que la sagesse prévaudra. Dans les éléments de conclusion de l'enquête une issue est proposée et la communauté parviendra, ou pas, à s'en saisir.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT revient sur l'une des préconisations formulées précédemment à savoir que le Directeur général des services pourrait aider à la formalisation de procédures. En effet, il s'agit de redéfinir comment travailler ensemble à

l'avenir, ce qui doit être réalisé par l'un et par l'autre, comment continuer à travailler dans un contexte marqué par de fortes tensions ces derniers mois. L'enjeu est de dépasser ces tensions, de retrouver un vivre-ensemble qui pour l'instant ne va pas de soi. Le Directeur général des services pourrait aider à renouer ce contact en revenant sur les bases du travail quotidien réalisé et sur les procédures quotidiennes suivies, c'est-à-dire sur le « qui fait quoi », le « comment faire », « dans quel cadre ».

Comme dans le cas de Figeac, lorsqu'il existe une ambiguïté ou un certain flou dans les règles et les procédures, liées à des tensions interpersonnelles, le service ne fonctionne plus. Revenir à la base, c'est-à-dire aux différentes procédures est indispensable pour repartir sur de nouvelles bases et permettre à chacun des protagonistes d'œuvrer dans un climat plus serein.

Le Directeur général des services signale que les préconisations de l'enquête ne sont pas faites au hasard, et qu'il s'agit d'entreprendre un travail de fond difficile qu'il s'engage à réaliser, avec le président et la vice-présidente, mais également avec les intéressés. Par ailleurs, il se rend personnellement au pôle BIATSS pour appréhender la situation, et travaille quotidiennement avec le Directeur des ressources humaines sur cette question.

Cependant, ce type d'évènements laisse des traces et comme le disait le Président de l'université, il reste à les dépasser en revenant à un travail sur les procédures et sur les modalités de fonctionnement du service. Il sera extrêmement présent dans la phase de la mise en œuvre des préconisations. De plus, il assure le CHSCT de toute sa volonté sur ce sujet, tout en mettant en garde sur le fait qu'il ne sera absolument pas simple de dépasser la situation actuelle.

Le Président de l'université appelle à une prise en charge collective de la situation afin d'éviter que les personnes ne se retrouvent en face en face et qu'elles aient conscience d'appartenir à un collectif dans lequel la présidence, l'administration et le CHSCT jouent un rôle essentiel. Ce collectif peut aider.

Le représentant FERC-SUP-CGT constate que l'administration évoque l'aspect interpersonnel du problème pour lequel le CHSCT a été saisi et souligne l'engagement des agents de ce pôle ainsi que l'engagement de tous les acteurs de cet épisode. Il croit que le CHSCT peut apporter un complément d'analyse sur le terrain des conditions de travail. Cet engagement consenti par les agents dans ce service dépasse peut-être leur force, c'est-à-dire que les heures supplémentaires effectuées pour réaliser le travail induisent peut-être une plus grande fragilité et une certaine sensibilité à des tensions interpersonnelles.

Il revient donc à sa proposition de réunir un CHSCT extraordinaire, non pas pour « botter en touche » et ne pas rédiger le rapport. En effet, il est évident que le rapport que va rédiger le CHSCT, le pré-rapport, sera éclairé par l'enquête administrative qui vient d'être évoquée, et par l'analyse proposée par le Directeur général des services.

Faisant partie de la communauté qui cherche à régler le problème, le CHSCT va tenter de se positionner sur un terrain complémentaire de celui évoqué. Il pense que la question des conditions de travail doit être abordée et il indique s'être rendu le matin même au pôle BIATSS et s'être posé la question de savoir comment les personnes parvenaient à travailler dans les ALGECO dans lesquels ils étaient installés.

Ces agents ont passé beaucoup de temps dans des conditions de travail difficiles et avec une surcharge d'activité majorée par de nombreuses absences. Le CHSCT peut se prononcer sur ces aspects, d'autant plus qu'il lui est difficile de se prononcer sur la dimension interpersonnelle de cette situation. En revanche, sur l'aspect des conditions de travail, le CHSCT peut formuler une analyse, voire émettre des propositions permettant d'améliorer la situation.

Le Directeur général des services approuve et rappelle que l'enquête administration tient compte des effets des heures supplémentaires. L'installation dans les ALGECO a induit un agencement spatial qui a certainement constitué l'un des éléments de tension. Cependant, il constate que les arbitrages

réalisés, grâce au le Président de l'université, sur l'agencement spatial de la DRH ont déjà permis d'améliorer la situation.

La représentante de la FSU pense que cette problématique peut conduire à une réflexion plus approfondie sur le changement des méthodes de travail et l'introduction de nouveaux outils. Par exemple, l'introduction de nouveaux logiciels, comme GECO, mérite sans doute une réflexion préalable afin d'évaluer précisément les conséquences sur les conditions de travail des agents.

Le Directeur général des services partage ce point de vue et explique que le logiciel GECO peut être amélioré en rappelant que le pôle BIATSS a rencontré des difficultés avec ce logiciel. Les analyses devraient être menées en amont surtout lorsque l'outil risque d'impacter toute la communauté BIATSS. Des difficultés restent d'ailleurs à régler sur certains points, et une évaluation devra être dressée pour une meilleure adaptation.

Le représentant SGEN-CFDT approuve le fait d'étudier en amont de l'installation des logiciels les impacts sur les organisations, et il alerte sur l'installation prochaine du logiciel SIHAM qui va avoir des impacts lourds sur l'organisation des services. Ces impacts sont reconnus par les établissements qui ont déjà mis en œuvre cet outil, par exemple l'université Paul Sabatier.

De plus, le compte rendu de l'enquête administrative évoque une amélioration – il préfère le terme modernisation – des processus et des procédures, et il indique n'avoir pas eu connaissance des événements qui ont mené à des solutions très artisanales des procédures, avec l'utilisation par exemple de clé USB. Il pense intéressant d'engager cette démarche processus avec la DEEP, l'enjeu étant de guider les processus, et non pas d'être guidés par les processus, c'est-à-dire d'en garder la maîtrise.

Le Directeur général des services approuve cette démarche et invite à considérer le problème des nouveaux outils à traiter au pôle BIATSS comme un laboratoire. La chef de pôle est preneuse d'une telle approche consistant à revoir les procédures, afin d'alléger le travail des agents et de réduire les amplitudes horaires ainsi que les périodes de pointe.

L'impact humain de l'introduction du logiciel GECO a été très important et peut être considéré comme un cas d'école pour réfléchir à la manière d'implanter des éléments nouveaux dans le fonctionnement sans dégrader le quotidien des agents.

Avant d'introduire les évolutions des logiciels SIHAM ou Synapse, il convient de réfléchir aux méthodes transversales à mettre en œuvre pour éviter les problèmes déjà rencontrés avec GECO. Il considère qu'il peut s'agir là d'une manière d'éviter les RPS.

Le secrétaire du CHSCT souligne la position centrale du service pôle BIATSS dans le fonctionnement de l'université et il suggère d'analyser les procédures internes, mais également externes, car les interactions sont fortes. En dehors d'une réflexion sur le logiciel GECO, d'autres dispositions sont peut-être à prendre.

De plus, en ce qui concerne les nouveaux logiciels, il regrette qu'une réflexion n'ait pas été entreprise en amont pour en mesurer les impacts, au regard de l'expérience GECO notamment.

Quant au pôle BIATSS, le CHSCT a souvent relevé un fonctionnement « en challenge », notamment la mise en place des RCE. Cette approche finit par générer un essoufflement des équipes contraintes de travailler plus tardivement.

En ce qui concerne le harcèlement moral, le secrétaire du CHSCT convient qu'il est très difficile de le définir et que la loi est très rigoureuse en la matière, mais, en revanche, le management peut être amélioré et le CHSCT doit se concentrer, selon lui, sur le pôle BIATSS en particulier, mais également plus globalement sur le management au sein de l'université.

Le Directeur général des services pense que dans un monde en constante évolution, qui génère une forte pression, le rôle du manager est très difficile. Les institutions doivent aider leurs managers dans cette mission et les accompagner afin qu'ils veillent à l'équilibre des personnels. Mais cette tâche est

très difficile, et il est difficile de reconnaître ses propres faiblesses en la matière. La formation et le travail sont absolument nécessaires en ce domaine. C'est pourquoi l'enquête a mis en évidence la nécessité d'accompagner la chef de pôle BIATSS qui doit être partie prenante.

Quant aux « challenges » évoqués par le secrétaire du CHSCT, le Directeur général des services reconnaît qu'ils existent et qu'ils s'expliquent par une pression toujours croissante, mais il suggère d'apprendre à arrêter par moments cette fuite en avant due à la pression en prenant conscience du stress généré. Il faut s'interroger sur ce qui touche, ce qui inquiète, ce qui stress.

Il invite à s'appuyer sur ce cas pour créer un collectif positif en essayant de déterminer avec les personnes comment faire mieux pour l'avenir. Cette orientation permettrait de donner un signe plus positif et une meilleure adhésion des deux principales personnes qui sont à l'écoute sur ces sujets.

La représentante UNSA demande s'il existait un projet de service au pôle BIATSS ou au niveau de la direction des ressources humaines. Ce conflit ne serait-il pas l'occasion d'inviter la direction des ressources humaines ou le pôle BIATSS à réaliser cet exercice ? Par expérience, à l'UFR de lettres, l'administration traînait à définir un projet de composante et la DEEP est venue proposer ses services ce qui a permis d'aboutir à un projet. Tout le monde ne participait pas, le volontariat étant de mise, mais après plusieurs réunions et avec l'aide de la DEEP, l'UFR dispose maintenant d'une base sur laquelle elle peut réfléchir pour améliorer ses processus.

Collectivement, quel que soit son grade, le moment n'est-il pas venu de réfléchir à une organisation future ?

Le Directeur général des services croit savoir qu'à son arrivée en tant que Directeur des ressources humaines avait clairement annoncé son intention de définir un projet de service à l'échelle de la direction des ressources humaines. Ce projet a abouti.

Quant au projet de service du pôle BIATSS, il approuve l'idée et reconnaît l'aide que peut apporter la DEEP. Il pense que lors des prochaines discussions, un premier « petit projet » de service au sein du pôle BIATSS ne serait pas inutile à travailler pour peut-être ensuite, dans une deuxième étape, l'intégrer au projet de la direction des ressources humaines. Cela permettrait d'entreprendre une réflexion collective sur un projet à définir.

La représentante UNSA estime très positif d'être accompagné par des collègues dont le métier est d'accompagner et elle souligne l'intérêt d'organiser des réunions mêlant managers ou responsables de services où ces derniers vont être considérés « comme les autres », c'est-à-dire que la hiérarchie est gommée ainsi que le carcan des lignes hiérarchiques, il y participe au même titre que les autres.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT partage ce point de vue et confirme que l'accompagnement par la DEEP est essentiel tout en soulignant que depuis la rentrée, la DEEP revient vers les composantes et les composantes pédagogiques afin de les aider à formaliser leur projet de service. Elle retient donc la proposition d'accompagner le pôle BIATSS par la DEEP dans un travail de remise à plat de la méthode de travail, de l'organisation et des procédures, même si le projet de service existe pour la DRH. Cette aide pourrait constituer une plus-value extrêmement intéressante et être réalisée dans un temps très court. Il n'est pas nécessaire d'attendre davantage pour envisager cette aide et cet accompagnement.

La représentante UNSA reconnaît ne pas avoir discuté avec les collègues du pôle BIATSS depuis un petit moment, mais elle fait remarquer que la question des ALGECO et du réaménagement n'a pas touché que le pôle BIATSS. Cette période a été extrêmement rude et il pourrait être intéressant de reconnaître cette période difficile vis-à-vis des agents en montrant que cette expérience va servir d'exemple pour tous.

Le Directeur général des services partage ce point de vue, et il pense que l'équipe du pôle BIATSS va adhérer. La définition d'un projet de service au sein du pôle BIATSS aidé par la DEEP peut être très intéressante.

6- QUESTIONS DIVERSES

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT indique que le sujet des fiches de présentation des registres SST devait être abordé, mais elle propose d'attendre la prochaine séance et de reporter ce point, en suggérant au secrétaire du CHSCT de retravailler ce sujet d'ici le prochain CHSCT.

Le secrétaire du CHSCT répète aux membres du CHSCT qu'il attend leur retour sur le rapport d'enquête du CHSCT.

Le Directeur général des services indique au secrétaire du CHSCT qu'il lui transmettra une copie du courrier signé du président, à destination de l'avocat, et évoqué précédemment dans son intervention.

Le représentant FERC-SUP-CGT note que le calendrier prévoit une prochaine séance le 2 mars, soit une date tardive pour produire des conclusions quant au travail sur le pôle BIATSS. Il propose donc à nouveau de convoquer un CHSCT extraordinaire, non pas en termes de contenu, puisque le CHSCT dispose maintenant des éléments de l'enquête administrative et s'engage à renvoyer les éléments de l'enquête CHSCT.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT propose, au lieu de convoquer un CHSCT extraordinaire uniquement sur ce point, de prévoir une séance de CHSCT ordinaire avec un point long à l'ordre du jour sur le pôle BIATSS et aussi l'examen des fiches SST, le suivi des activités du CHSCT.

La secrétaire administrative du CHSCT demande s'il faut inscrire cette séance dans le calendrier des séances ordinaires du CHSCT ou extraordinaires. Ce point n'est pas anodin, car il faut rendre compte des activités du CHSCT dans des enquêtes ministérielles qui demandent de préciser le nombre de CHSCT ordinaires et le nombre de CHSCT extraordinaires.

Par ailleurs, elle rappelle que, conformément à la demande des membres du CHSCT lors d'une séance au mois de septembre, un texte sur la présentation du CHSCT leur a été envoyé et elle suggère de l'inscrire à l'ordre du jour.

Le secrétaire du CHSCT pense qu'il est plus logique de convoquer un CHSCT ordinaire.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT accepte et laisse la secrétaire administrative du CHSCT proposer une date à la fin du mois de janvier, par exemple le dernier jeudi du mois de janvier.

Quant au texte proposé elle propose de reporter ce point au prochain CHSCT.

Le représentant SGEN-CFDT souhaite revenir sur la circulation de nombreux appareils dans l'allée principale empruntée par les étudiants. Quelle est la responsabilité de l'administration en cas d'accident ? Il rappelle avoir attiré plusieurs fois l'attention sur ce point et évoque également le passage des grues au-dessus des allées et des passages, alors que l'administration avait affirmé qu'elles ne passeraient pas. Plusieurs fois, il les a filmées au-dessus des passages et ce sujet l'inquiète particulièrement. La veille, il a filmé deux élévateurs passant au milieu des coursives et il demande si cette situation n'interpelle que lui.

Le représentant FERC-SUP-CGT ajoute que des planches avec des clous apparents étaient disposées à la hauteur de la tête des passants.

Le Directeur général des services répond que l'employeur est responsable de tout. Sur un site restructuré, des problèmes apparaissent à chaque mètre. En ce qui concerne les problèmes repérés, il propose, plutôt que d'attendre les séances du CHSCT, de lui envoyer un mail explicatif qu'il transmettra au directeur de la DFIGC et au chef de projet campus. La question pour l'université est de savoir si tous les processus sont pensés et sécurisés par les sociétés qui interviennent sur le campus.

Si nécessaire, il suggère d'inviter le directeur de la DFIGC à une séance de CHSCT afin qu'il s'exprime sur ce sujet.

Le Directeur général des services explique que la requête sera transmise à Miralis par des fiches navettes, et il invite à être concis, réactif et clair sur tous les problèmes repérés. Si la réponse apportée par Miralis n'est pas satisfaisante, le directeur de la DFIGC pourra intervenir en CHSCT pour évoquer la situation et son évolution. Il ajoute qu'il souhaite que le chantier s'achève sans problème.

La Vice-présidente du conseil d'administration, présidente du CHSCT indique qu'il reste quelques semaines à tenir et que le 15 décembre, la majeure partie du chantier sera achevée.

Elle remercie les membres et lève la séance

Le secrétaire du CHSCT
Michel REZNIKOFF



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

