

PROCÈS-VERBAL DU COMITE D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

SÉANCE EXTRAORDINAIRE DU 28 JANVIER 2016

PRÉSENTS :

Représentants des personnels – titulaires :	Représentants des personnels – suppléants :
FSU	
Cédric PRADINES	Valérie LAFITTE
Julie DELPECH représentée par V. LAFITTE	
SGEN-CFDT	
Sarah ZUGER	Dominique ROUAIX
Stéphane ISNARD	
Joseph BUOSI représenté par D. ROUAIX	
FERC-SUP-CGT	
Valérie MORELL représentée par S. CASSAGNAUD	Alexandre BEZNOSIUK
Laurent DAMIEN représenté par A. BEZNOSIUK	Sandra CASSAGNAUD
UNSA	
Michel REZNIKOFF	Christine BORDAS
SNPTES	
Sandrine GALEA	Juliette PUCHOL

Représentants de l'administration :

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

Experts et invités :

M. Samazan, conseiller de prévention – A. Miaoulis, directeur général des services – Dr A.-M. Morvan, médecin SST – E. Fraga, chargé de mission Handicap

EXCUSÉS : F. Witek, Inspecteur Santé Sécurité au Travail - M. Maydieu, secrétaire administrative et responsable du PEP – RM Expert, responsable de la DIVE

ORDRE DU JOUR

- I. Schéma directeur pluriannuel Handicap (vote)

La Vice-Présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT ouvre la séance et excuse l'absence de la responsable du PEP et de la responsable de la DIVE, absentes pour des raisons de santé alors qu'elles ont contribué l'une pour les personnels et l'autre pour les étudiants au Schéma Directeur du Handicap. Elle présente en revanche le chargé de mission Handicap.

I. SCHEMA DIRECTEUR PLURIANNUEL HANDICAP (VOTE)

La Vice-Présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT rappelle que le Schéma directeur pluriannuel Handicap 2016-2020 est une obligation réglementaire. De par la loi, il doit être présenté devant le Conseil d'administration et devant le Conseil académique. La présidence de l'Université a également souhaité faire une présentation devant le CHSCT et le CT.

L'élaboration de ce Schéma directeur résulte du travail du comité de pilotage en place depuis septembre 2014, alimenté par des échanges avec des personnes en lien direct avec la thématique du handicap (référents, responsables de service). L'enquête a été menée sur la base de 28 entretiens. Un questionnaire a été adressé sur l'ENT, en juin 2015, aux personnels et aux étudiants. Suite à l'analyse des réponses, des rencontres ont été proposées. Une réunion a été organisée avec les personnels ; les étudiants n'étaient pas assez nombreux pour qu'une réunion dédiée semble pertinente. Peut-être les éléments de communication devront-ils être travaillés pour améliorer le taux de réponse ?

Enfin, des réunions thématiques ont eu lieu avec le chargé de suivi du projet d'établissement accompagné de la responsable qualité, qui a ainsi recueilli un certain nombre d'informations.

Des éléments de réflexion ont été dégagés au fur et à mesure de ces démarches. Le tri des réponses au questionnaire, notamment, a mis en exergue le fait que certains dispositifs déjà mis en place étaient tout à fait méconnus, et a permis de relever un certain nombre de suggestions.

Au final, le Schéma directeur présente un état des lieux de ce qui se fait déjà au sein de l'Université, puis une première analyse. Pour chacun des chapitres, ont été listées des propositions d'amélioration, sur la base de l'état des lieux, des retours de l'enquête et des réflexions menées au sein du comité de pilotage.

Renforcement de l'encadrement politique et de l'accompagnement administratif

Un réseau de référents enseignants et administratifs existe déjà depuis longtemps, à destination des étudiants. C'est un ancrage fort dans notre université qui est donc à souligner. Cependant, leur nombre est insuffisant et aucun temps d'échange ou de discussion rassemblant l'ensemble des référents n'est organisé. Un comité de suivi de la Politique Handicap va donc être mis en place pour rassembler toutes les personnes s'occupant du handicap, tant du côté des étudiants que des personnels, qui pourront ainsi partager les difficultés rencontrées, les pistes d'amélioration ; ce pourrait être l'occasion aussi de témoignages d'étudiants ou de personnels, qu'ils soient eux-mêmes en situation ou non de handicap.

La représentante du SGEN-CFDT demande si les responsables ou chefs de service sont informés institutionnellement quand il y a une personne qui a une RQTH dans leur service.

Le Directeur des ressources humaines indique que si l'agent ne le souhaite pas, il peut ne pas en faire état vis-à-vis de son chef de service ou de l'Université ; il n'a aucune obligation. Une problématique est donc d'amener les personnes concernées à se déclarer en instaurant un climat de confiance et en leur faisant comprendre l'enjeu pour l'amélioration de leur poste de travail.

La Vice-Présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT précise que le réseau des référents sera complété dans certaines composantes, et mieux assis à travers une lettre de mission pour les enseignants et l'inscription de responsabilités spécifiques dans les fiches de poste des personnels BIATSS, avec la mise en place d'une formation sur le handicap. Des éléments existent déjà

dans le plan de formation, mais ils sont plus de l'ordre de la sensibilisation. Il s'agirait d'avoir un volet plus particulièrement destiné à ces référents, mais également ouvert à tous.

Amélioration de l'accueil, de l'accompagnement, de la réussite des étudiants, de l'insertion professionnelle.

Prise en charge du handicap temporaire (défini dans le Schéma directeur) au moment des examens, comme c'est déjà le cas, mais aussi sous la forme d'un accompagnement appelé « pédagogique » hors période d'examen, sur la phase des cours. En effet, la suppression des aides du ministère depuis 2 ans a déjà conduit l'UT2J à décider d'assumer la prise en charge du handicap temporaire, mais l'engagement que l'université souhaite prendre irait au-delà des examens, c'est-à-dire durant le temps des cours.

Les éléments chiffrés ne sont évidemment que prévisionnels. Après un an de fonctionnement il pourra y avoir une réévaluation.

La représentante du SGEN-CFDT souligne les difficultés engendrées par le désengagement du ministère, notamment pour les étudiants inscrits au DAEU, puisque les stagiaires formation continue ne peuvent plus être pris en charge.

La Vice-Présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT reprend sa présentation.

- Développement d'une campagne de promotion des nouvelles installations sportives de l'Université, qui reste encore à définir précisément une fois que les bâtiments seront livrés et fonctionnels pour des séances dédiées au étudiants en situation de handicap. Une réflexion pourra être également faite pour les personnels en situation de handicap.
- Des difficultés à cerner la population des étudiants en situation de handicap ont été constatées : certains se déclarent au moment de l'inscription, d'autres ensuite. La maîtrise de ces données doit permettre de définir la hauteur du développement de la politique en faveur du handicap, au vu du nombre de personnes concernées. Un travail de fiabilisation des données doit donc être accompli au niveau du nombre d'étudiants concernés et du devenir de ces étudiants, durant leurs études puis lors de leur insertion professionnelle. Cela permettrait, en amont, d'affiner la réflexion sur l'accompagnement des études à l'Université.

Le Chargé de mission Handicap précise que 640 étudiants se sont déclarés en situation de handicap au moment de l'inscription et que 460 sont suivis par la DIVE, avec des mesures médicales spécifiques du SIMPPS. Parmi ces 460 étudiants, certains ne s'étaient pas déclarés au moment de l'inscription. Ce qui compte pour la déclaration au ministère, ce sont les étudiants suivis par des mesures spécifiques, alors que certains qui sont en fauteuil ou lourdement handicapés refusent toute mesure. Ce choix doit être respecté, mais la situation est donc très complexe.

Par rapport à l'insertion professionnelle, un accord a été signé avec l'association « Atouts pour tous ». Les étudiants en situation de handicap pourront être parrainés par des entreprises pour les aider à découvrir le monde de l'entreprise, à passer un entretien, à rédiger un CV, etc., même si cela ne débouche pas forcément sur une intégration dans l'entreprise partenaire. Il en sera de même pour les stages.

La Vice-Présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT poursuit sa présentation.

Favoriser le recrutement et l'accompagnement des personnels en situation de handicap

Ces dernières années, l'Université a augmenté le recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, tant du côté des personnels BIATSS que des personnels enseignants. Lors des campagnes d'emplois, certains postes leur sont réservés. Ce taux a été augmenté afin d'atteindre, voire de dépasser la cible légale des 6 %.

Il s'agit également d'inciter les personnels en situation de handicap déjà au sein de l'Université, à faire une déclaration pour bénéficier de l'accompagnement pouvant leur être accordé. La communication en ce sens doit être développée pour une meilleure prise en charge :

- 2^e édition de la brochure sur le handicap, qui permet de désenclaver certaines résistances, tout comme cela a été le cas avec la brochure « RPS »,
- augmentation des visites des personnels en situation de handicap auprès de la correspondante handicap des personnels de l'Université,
- mise en place éventuelle d'un conventionnement avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). Depuis l'année précédente, si l'Université n'atteint pas les 6 % requis, elle doit d'ailleurs payer une contribution à ce Fonds. Certains éléments permettent de réduire cette contribution : travaux d'accessibilité, faire appel à des ESAT, etc. Ce conventionnement fluidifierait le transfert de données avec le FIPHFP et positionnerait l'Université comme étant à la hauteur des attentes du FIPHFP en répondant au plus près à l'obligation de la loi du 11 février 2005.

Amélioration de l'accessibilité des locaux

L'Université a obligation de répondre à l'Agenda d'Accessibilité Programmée (Ad'AP), validé en Conseil d'administration le 15 décembre 2015 et présenté sous la forme d'un tableau couvrant l'ensemble des campus. Il correspond à des attentes qui sont apparues dans les retours d'enquête, notamment au sujet des ascenseurs, de la signalétique, etc.

Le Représentant du SGEN-CFDT s'interroge au sujet des portes, à Olympe de Gougues, qui sont particulièrement lourdes à ouvrir alors que réglementairement parlant, le bâtiment est aux normes. Le groupe ayant procédé à la visite a fait constater à VINCI que c'était une difficulté. À coût égal, une autre solution aurait éventuellement pu être envisagée. Les prochains bâtiments livrés tiendront-ils compte de ces remarques ?

Le Directeur général des Services indique que c'est déjà en cours. Le permis de construire n'est délivré que si le bâtiment est aux normes, mais celles-ci ne sont pas forcément adaptées au handicap. Il s'agit donc d'essayer de convaincre le constructeur d'améliorer les choses ; ainsi, une démonstration a-t-elle été faite devant VINCI, par une étudiante en fauteuil, pour illustrer les difficultés posées par ces portes d'Olympe de Gougues. La négociation est encore en cours pour les bâtiments nouveaux. De même, la montée des effectifs ne donne pas autant d'aisance aux groupes dans certains bâtiments venant d'être construits. Une réflexion est donc également en cours pour essayer de convaincre MIRALIS de repenser les futurs bâtiments en ce sens. Ce n'est pas évident, notamment en termes budgétaires.

Le Chargé de mission Handicap remarque que le même problème se pose dans le bâtiment des Langues. Il a été résolu au bout de 3 ans : des crédits ont pu être dégagés pour réaliser un sas d'ouverture avec une porte automatique.

Par rapport à Olympe de Gougues, une visite des locaux a été effectuée avec le vice-président délégué au Patrimoine universitaire, le chef de projet Logistique des chantiers et Relogement et différentes associations de personnes à mobilité réduite, non-voyantes et malvoyantes. Une liste assez importante de dysfonctionnements a été établie. Le constructeur a répondu avoir appliqué les normes, mais pour aller au-delà, des travaux d'aménagement sont programmés dans la mesure du possible.

Le secrétaire du CHSCT suppléant rappelle que le CHSCT avait participé à cette visite. Depuis, il a constaté que des bandes ont été installées au sol pour les personnes malvoyantes. Cependant, dans le cadre du PPP, l'Université n'a pas la main sur tous les éléments et ne doit donc jamais relâcher la pression pour obtenir des aménagements du constructeur.

La représentante UNSA demande quand le constructeur fera des propositions en ce sens.

D'autre part, compte tenu de la situation actuelle de construction, elle s'interroge au sujet des potelets qui doivent être installés tout le long des trottoirs. Ainsi, à l'UFR LPM, il est arrivé par deux fois qu'une étudiante en fauteuil électrique se retrouve coincée sur un potelet. Un enseignant a heureusement pu l'aider à passer, mais si elle avait été seule, elle aurait eu de grandes difficultés à se dégager.

Le Conseiller de prévention indique que ces travaux seront pris en charge par le Grand Toulouse. La commande a été passée en décembre 2015. Le marquage au sol a été fait, mais étant donné l'importante quantité de potelets, l'installation prend plus de temps que prévu. Cependant, tout est planifié et ces travaux devraient être faits d'ici peu.

Le Directeur général des Services souligne que l'Université n'est pas plus aidée par le CPER, qui s'est chargé du bâtiment des Langues par exemple, que par VINCI. Quand un CPER est posé, il ne reste généralement plus le moindre crédit, aussi le maître d'ouvrage ne dépense-t-il pas un centime de plus que prévu. Au final, c'est l'Université qui doit payer le réaménagement pour faire face aux difficultés fonctionnelles constatées.

Pour la question du délai, la réponse est loin d'être évidente. À chaque réunion, il faut remettre la pression sur les sujets problématiques.

Le secrétaire du CHSCT souhaite appuyer ce qui vient d'être dit et fait observer que dans le bâtiment, un principe très important est celui de l'obligation de résultat, qui va au-delà des normes. Des essais sur le terrain avec des usagers qui n'arrivent pas à accéder aux locaux montrent qu'il y a un dysfonctionnement, ce qui va à l'encontre de cette obligation de résultat. VINCI a plutôt intérêt à accepter ce principe, mais il est souvent très compliqué de changer ce qui existe déjà. Dans les PPP, le projet étant déjà complètement établi même pour les bâtiments futurs, il est très difficile de le modifier. Dans un CPER, il est toujours possible de changer quelques éléments.

Concernant le Schéma directeur, il constate que le CHSCT n'est pas beaucoup énoncé. Quel rôle peut-il jouer dans les projets prévus ?

Par la suite, comment vérifier les résultats obtenus ? Une réunion annuelle d'un comité de suivi sera-t-elle organisée ?

Concernant la Direction du Patrimoine, le secrétaire du CHSCT remarque que souvent, c'est après qu'on voit les problèmes. Il serait intéressant que les usagers concernés soient consultés en amont des projets. Un dialogue constant avec les associations permettrait de voir ce qu'il convient d'améliorer en priorité.

La Vice-Présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT rappelle qu'un bilan annuel du Schéma directeur est établi de manière réglementaire.

La mise en place d'un groupe de projet est prévue. Il aurait pour fonction de travailler sur le sujet de l'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite. Cette structuration pourrait permettre de donner plus d'assise pour le dialogue mené avec VINCI ou d'autres constructeurs.

Le « guide de déplacement des personnes à mobilité réduite » évoluera en fonction de l'évolution des bâtiments (constat de manques dans des bâtiments neufs, dysfonctionnements dus à l'usure dans les bâtiments anciens, problèmes de signalétique...). Il s'agira également de répertorier les espaces pouvant être particulièrement utiles aux étudiants en situation de handicap. Un projet de géolocalisation plus général est aussi à l'étude ; une application dédiée à ces étudiants pourrait donc être spécifiquement développée.

Le Chargé de mission Handicap cite un exemple : peu d'étudiants savent que les ascenseurs de l'UFR de Langues arrivent au niveau du parking.

Il est important d'écrire, noir sur blanc, qu'un comité de suivi de la politique du handicap sera mis en place. C'est en effet une démarche incessante à mener pour régler les problèmes qui se posent au fur et à mesure, ce qui nécessite une attitude de dialogue et d'écoute systématique.

La Vice-Présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT revient sur la question concernant la place du CHSCT. Pour elle, il va de soi que les points résultant de discussions en comité de suivi de la politique Handicap, par exemple, seront portés devant cette instance. Pour acter la présence du CHSCT, elle avait pensé lui attribuer une place au niveau du comité de suivi, mais le périmètre de ce dernier est celui des acteurs vraiment en charge du handicap. Il s'agira donc de ménager un dialogue avec le CHSCT pour rendre compte des travaux et des réflexions menées dans ce comité de suivi, au moins une fois par an.

La Vice-Présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT poursuit la présentation du Schéma directeur

Accessibilité au numérique

La mise en conformité avec le référentiel d'accessibilité pour les administrations est en cours, ainsi que la mise aux normes du site Internet et de l'ENT.

La DTICE continue son travail de publication accessible, avec la mise en œuvre d'un plan de sensibilisation à destination des enseignants, notamment afin qu'ils prennent connaissance de la nécessité d'assurer les examens pour les étudiants en situation de handicap (augmentation de la durée du temps d'examen, salles accessibles...).

Il s'agit également de définir des projets en collaboration avec l'atelier de transcription, dont le dispositif actuel est à améliorer.

Le Directeur général des Services précise que la machine de transcription pourrait être mutualisée avec d'autres universités, les écoles d'ingénieurs, etc., si possible via la COMUE. Cela permettrait de cofinancer ces matériels, dont le coût est d'environ 40 000 à 50 000 €. Cela permettrait d'avoir le personnel et le matériel pour fonctionner à l'échelle du site toulousain.

Le représentant du SGEN-CFDT confirme que l'orientation était effectivement portée essentiellement sur la DTICE, alors que celle-ci ne fournit pas certains services dont les intervenants pourraient être sensibilisés (exemple : publication des emplois du temps par les développeurs de la DSI).

La mise en place de sites Web aux normes RGAA est une opération très complexe. La question de l'accompagnement des étudiants concernés peut également se poser, dès la démarche d'inscription ou de pré-inscription.

La problématique de l'accessibilité aux personnes porteuses de handicap devrait peut-être être prise en compte dès la phase d'études de marché pour de nouveaux logiciels.

Le Chargé de mission Handicap souligne que la fracture numérique est encore plus éclatante au niveau du handicap, surtout pour les étudiants. Actuellement il y a un projet d'achat d'une machine qui permet de scanner un livre en très peu de temps dont le coût est de 140.000 €. La question d'un achat collectif ou pas se pose. L'UT2J est une des rares universités à avoir un atelier de transcription. La réflexion doit donc se poursuivre et s'approfondir dans ce domaine, comme dans celui de l'amélioration de l'atelier de transcription.

La représentante de l'UNSA fait observer qu'il existe un service interuniversitaire de médecine préventive pour les étudiants ; pourquoi ne pas en faire autant en matière de handicap, afin notamment d'améliorer le cofinancement ?

Le Chargé de mission Handicap indique qu'il rencontre régulièrement ses collègues des autres établissements de la COMUE, au moins tous les 2 mois. Il précise que l'UT2J est souvent à la pointe dans certains domaines. Cependant, il confirme que ce travail collectif pourrait être amélioré.

Le Directeur général des Services pense que l'UT2J pourrait effectivement être porteuse d'un tel projet au sein de la COMUE, il sait qu'il y a des besoins dans d'autres écoles ou établissements. Il revient sur le rôle du CHSCT dans le suivi et l'impulsion au niveau du comité de suivi. L'une des problématiques est que dans le CHSCT, les étudiants ne sont pas représentés. Cela n'interdit toutefois

pas d'inviter certains étudiants, notamment le Vice-Président étudiant, pour apporter un éclairage de ce point de vue, d'autant que la répartition de la population universitaire est globalement de 28 000 étudiants et de 2 000 personnels. C'est, notamment, ce qui a été pris en compte au niveau du comité de suivi de la restauration du CROUS, où deux étudiants siègent désormais.

La Vice-Présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT reprend sa présentation en insistant à nouveau sur l'importance de la communication et de la sensibilisation, à destination des personnels mais aussi à l'extérieur de l'établissement. Ce sera notamment le cas du Schéma directeur pluriannuel du handicap qui, une fois validé, sera diffusé sous forme d'extrait pour faire connaître la politique menée au sein de l'UT2J.

Réalisation et diffusion d'un mémento rassemblant les droits des étudiants en situation de handicap

Une charte des étudiants en situation de handicap a été réalisée en 2010. Elle est jointe au mémento des examens et est également accessible sur le site de l'Université. Cette annexe doit être développée par des éléments complémentaires à ceux concernant les examens.

Cependant, cette charte des étudiants en situation de handicap est méconnue. Le mémento qui pourrait lui succéder devrait donc faire l'objet d'une meilleure communication.

Enfin, le site de l'Université propose un onglet « handicap », qui regroupe quelques éléments dont certains sont obsolètes. Cet onglet devrait donc être réactualisé et complété, en direction des étudiants comme des personnels.

Dans le cadre de l'élaboration du Schéma directeur du handicap, certains éléments de communication ont été mis en œuvre dès cette année universitaire, notamment suite aux rencontres entre la responsable du PEP, correspondante handicap des personnels et une association qui travaille sur la communication à destination des personnels en situation de handicap. Sera ainsi organisée une semaine complète d'actions sur le handicap, du 15 au 19 février 2016, démarche inédite dans les universités, qui associe la communication dédiée aux personnels et aussi utile pour les étudiants. Cette semaine devait être en lien avec la manifestation « Handy'fest » qui n'a pas pu se dérouler. Des étudiants (master socio) porteurs d'un projet de sensibilisation ont été associés et la journée du mardi permettra la mise en œuvre de leur projet.

Développement d'une politique d'achat incitative

Cette politique permettrait de développer le soutien de l'Université en faveur de la politique du handicap à l'extérieur et de réduire sa contribution au FIPHFP.

La Vice-Présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT revient sur la nécessité de développer le réseau des référents, notamment au niveau des enseignants. Outre les UFR, il est prévu d'en mettre un dans tous les instituts et les écoles, mais également à la Maison de la Recherche, puisque certains doctorants arrivent sans avoir fait partie des composantes pédagogiques de notre université.

La représentante du SGEN-CFDT demande s'il serait possible d'envisager un BIATSS référent à la FORCO, concernant les stagiaires.

Le Chargé de mission Handicap indique qu'une réflexion est en cours pour le développement d'un réseau des référents BIATSS, en plus du réseau des enseignants référents des UFR. Pour les stagiaires, cela pourrait également être envisagé. Il est important que chaque secteur de l'Université puisse avoir une personne-ressource susceptible de réorienter vers le chargé de mission Handicap, vers la correspondante handicap pour le personnel, le Pôle étudiant, et qui se réunisse avec les autres référents.

Le secrétaire du CHSCT suppléant remarque qu'à l'heure actuelle, dans des UFR, une personne (Biatss) gère les étudiants en situation de handicap, notamment pour les examens, ce qui engendre des

difficultés de gestion. Or, à sa connaissance, il n'y a pas de réseau de ces personnels ni de sensibilisation au handicap. Sans en faire des référents, une action pourrait être entreprise en ce sens pour les sensibiliser et les aider dans leur travail, en les réunissant régulièrement.

Le Chargé de mission Handicap indique que les personnes référentes handicap se voient au moins une fois par an, avec la DIVE.

Concernant le problème des examens, il reconnaît que la période actuelle est difficile car des enseignants, qui ont pourtant l'obligation de surveiller, refusent de le faire dans certains départements. Cette charge retombe alors sur les personnels Biats. Toutefois, le problème est en cours de résolution car les enseignants commencent à intégrer cela comme une obligation de service. Concernant la formation, il est prévu de la développer dans le cadre du Schéma directeur. Une formation de tous les personnels sera programmée, d'autant plus que le ministère encourage l'Université à le faire sachant qu'une prise en charge est envisageable par le FIPHFP.

La représentante du SNPTES suggère qu'en plus du référent enseignant à l'ESPE, un référent BIATSS soit également envisagé.

La représentante de l'UNSA considère que l'établissement a fait un travail considérable sur ce sujet vaste et complexe, avec l'objectif de rendre service aux étudiants et aux personnels en situation de handicap. Elle rappelle que les chefs de service ont suivi une formation obligatoire RPS, qui est un pan de la qualité de vie au travail ; peut-être faudrait-il en prévoir une sur la question du handicap. Le responsable de service doit en effet jouer pleinement son rôle, même s'il n'est pas le référent BIATSS.

La représentante de la FERC-SUP-CGT s'interroge sur la composition du comité de pilotage, dont le cadre réglementaire est rappelé en page 5 du document. Le Code de l'Éducation stipule que c'est le Conseil académique, en formation plénière, qui est censé proposer ce Schéma directeur. Or, aucun élu du CAC ne fait partie du comité de pilotage. Comment le CAC pourrait-il proposer cela au Conseil d'administration alors que cela n'émane pas de lui et qu'il n'a même pas été associé à ce travail ?

Parmi les élus du CAC, des personnes sont issues de la CFVU et connaissent le calendrier universitaire. Ils auraient pu faire observer que les périodes de diffusion du questionnaire et des rencontres n'étaient peut-être pas judicieuses : en juin, certains étudiants ne sont plus là parce qu'ils ont eu leurs examens, et la préparation de la deuxième session occupe d'autres étudiants, des enseignants et des BIATSS. De même, en septembre, les étudiants ayant quitté l'établissement ne peuvent pas apporter leur retour d'expérience.

Elle revient ensuite sur la page 15 : à propos de l'accueil et de l'accompagnement des étudiants, il est proposé « d'établir un contact régulier avec des gestionnaires de scolarité et des gestionnaires des affaires sociales dans les composantes, afin de recenser une population d'étudiants non bénéficiaires de mesures spécifiques mais pouvant être qualifiés d'étudiants en situation de handicap ». Les gestionnaires de scolarité et les gestionnaires des affaires sociales sont des personnels de catégorie C, qui n'ont pas à assumer de responsabilités. Ils ne sont ni psychologue ni médecin et n'ont pas vocation à déterminer qui peut être qualifié « d'étudiants en situation de handicap ». Ils doivent faire leur travail d'information auprès de ces étudiants et les renvoyer vers la médecine préventive, vers des acteurs qui, eux, sont formés et sont capables de faire ce travail.

La Vice-Présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT ne considère pas que les textes disent que le conseil académique seul doit réfléchir à l'élaboration d'un schéma directeur puis le proposer. Elle rappelle que les avis des membres du CAC seront recueillis. Tout dossier est préparé et présenté devant les instances. La formule « il propose » ne signifie pas que le conseil académique élabore en son sein un schéma directeur, qu'il soumet ensuite au conseil d'administration.

La proposition « d'établir un contact régulier etc. » émane de la responsable du Pôle des étudiants en situation de handicap de la DIVE. Cela ne signifie pas qu'il est de la responsabilité des gestionnaires de scolarité et des gestionnaires des affaires sociales de décréter qui est étudiant en situation de handicap

et qui doit bénéficier de mesures particulières. Il s'agit d'offrir aux étudiants la possibilité de les consulter pour accéder à une première étape d'information dans ce domaine.

Le Chargé de mission Handicap remarque qu'il s'agit surtout pour eux de conseiller aux étudiants éventuellement concernés d'aller voir le médecin et la DIVE.

Par rapport au CAC, il rappelle qu'il y siège en tant que Chargé de mission Handicap. Le comité a volontairement été restreint ; les référents des UFR n'ont pas non plus été associés à l'élaboration du Schéma directeur. Ce travail était tellement lourd et a nécessité tellement de réunions sur des sujets divers (numérique, patrimoine, ...) qu'il n'a pas semblé pertinent de réunir un grand nombre de personnes. Si le CAC accepte ce Schéma, il le portera ensuite devant le Conseil d'administration.

La représentante de la FERC-SUP-CGT réplique que le chargé de mission Handicap est désigné par le président ; il n'a pas été mandaté par le CAC. Des membres du CAC auraient dû être associés en désignant trois personnes pour venir travailler, au sein du comité de pilotage, à l'élaboration du Schéma directeur. Cela aurait donné de la légitimité pour dire que c'est le CAC qui propose ce document au Conseil d'administration.

Concernant l'autre point, elle souligne qu'il est indiqué : « *afin de recenser une population d'étudiants* ». Il n'est pas question d'information. Il est même précisé, en page suivante, que c'est « *en vue de simplifier la réalisation de bilans annuels adressés au ministère* ». Elle rappelle que seul le SIMPPS peut déterminer quel est l'état des étudiants. Le travail des personnels, qu'il effectue déjà, est d'informer les étudiants et de les renvoyer vers les structures appropriées : la DIVE ou la médecine préventive. Le reste ne relève pas de la responsabilité des gestionnaires administratifs.

Le secrétaire du CHSCT suppléant signale, en tant qu'ancien responsable administratif de Département et qu'actuel responsable du Service de gestion des salles, que le recensement des personnes en situation de handicap, qu'il s'agisse d'étudiants ou de personnels, est très important. Par exemple, des salles sont parfois affectées à certains groupes d'étudiants alors qu'elles ne sont pas du tout en capacité d'accueillir des personnes handicapées. Il en va de même pour les enseignants. Il est donc important d'effectuer ce recensement le plus tôt possible dans l'année, ce qui passe certainement par une révision des procédures d'inscription, entre autres. C'est un élément primordial pour éviter ce genre de problèmes.

Le médecin de prévention confirme qu'il ne s'agit pas de donner des prérogatives à certains agents, qui ne relèvent pas du tout de leur champ de compétences. Il y a en revanche un réel intérêt général à ce que tout le monde sache où s'informer, qui aller consulter, etc. Étant donné que les gestionnaires des affaires sociales et les gestionnaires de scolarité sont au premier contact avec les étudiants, il est important qu'ils puissent informer ces derniers, y compris en cas de handicaps non visibles. Elle considère que c'est, d'ailleurs, un peu le rôle de chacun que d'avoir cette responsabilité vis-à-vis de l'information.

La Vice-Présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT indique qu'elle fera part des remarques émises dans chacune des instances successives devant lesquelles sera présenté ce document.

La Vice-Présidente soumet la proposition de Schéma directeur pluriannuel Handicap au vote du CHSCT.



Le secrétaire du CHSCT

Michel REZNIKOFF

Le Schéma directeur pluriannuel Handicap est adopté à l'unanimité des membres présents moins 2 abstentions.

La vice-président du CA, présidente du CHSCT

Valérie VISA-ONDARCUHU