

**PROCES VERBAL DU COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL
SEANCEDU 5 FEVRIER 2015**

PRESENTS :

| Représentants des personnels – titulaires : | Représentants des personnels – suppléants : |
|---|---|
| FSU | |
| Cédric PRADINES | Valérie LAFITTE |
| Julie DELPECH | |
| SGEN-CFDT | |
| Sarah ZUGER | Philippe BLANC |
| Joseph BUOSI | |
| Stéphane ISNARD | |
| FERC-SUP-CGT | |
| Valérie MORELL | Anne BOURGUIGNON |
| Laurent DAMIEN | Sandra CASSAGNAUD |
| UNSA | |
| Michel REZNIKOFF représenté par C. BORDAS | Christine BORDAS |
| SNPTES | |
| Daniel DOUYAU | |

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 – C. Higounenc, infirmière de prévention

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

EXCUSÉS : F. Wiitkar, Inspecteur Santé Sécurité au Travail – S. Galéa, représentant suppléant SNPTES – M. Reznikoff, représentant UNSA

ORDRE DU JOUR

- 1) approbation du PV du 18/12/2014 (vote)
- 2) élection du secrétaire du CHSCT (vote)
- 3) présentation du bilan « Accidents du travail et maladies professionnelles » – année 2014
- 4) programme annuel de prévention (vote)
- 5) point d'information sur la situation de la Formation Continue et l'IUT de Figeac
- 6) examen des inscriptions consignées sur les registres santé et sécurité
- 7) questions diverses

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT ouvre la séance par un rapide tour de table des membres du CHSCT nouvellement élus.

1-APPROBATION DU PV DU 18/12/2014

Vote :

le procès-verbal du 18 décembre 2014 est approuvé à l'unanimité.

2-ELECTION DU SECRETAIRE DU CHSCT

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT fait part de la réflexion menée par la présidence sur le sujet abordé lors de la séance du CHSCT du 18 décembre 2014.

Les responsabilités du secrétaire du CHSCT sont lourdes et nécessitent un important investissement. Le secrétaire du précédent mandat a fait part de ses difficultés face au cumul de ses fonctions de secrétaire et de son poste. Les propositions faites par la présidence n'avaient pas été jugées satisfaisantes à cet égard.

En raison du travail important nécessité par la fonction de secrétaire du CHSCT et étant donné la période particulière de la reconstruction de l'Université, qui alourdit encore les travaux de cette instance, il est proposé de mettre un demi-ETP à disposition du service ou de la composante dont dépend le secrétaire du CHSCT, afin qu'il puisse y avoir une réorganisation provisoire.

Le représentant de la FSU souligne qu'effectivement, il a dû trop délaissé sa composante durant les deux ans de son mandat, mais également sa carrière. Il apprécie la proposition de la Présidence, qui pourrait faciliter la tâche du secrétaire du CHSCT, mais il n'est pas sûr de se représenter malgré cela. Il précise qu'il envisage une mobilité et que suivant le cas son mandat pourrait être interrompu.

La représentante de la FERC-SUP-CGT ne revient pas sur les contraintes du précédent mandat, qui ont pesé sur les autres activités réalisées par l'ancien secrétaire du CHSCT à l'Université. En revanche, elle s'interroge sur les perspectives du nouveau secrétaire du CHSCT dans les mois à venir.

Le représentant de la FSU estime que son travail de secrétaire du CHSCT n'a pas été optimal, en raison des contraintes évoquées. Ainsi, il aurait souhaité que soit mené un travail intersyndical avec des réunions régulières, mais cela n'a pas été possible faute de temps suffisant. Cela pourrait être envisageable avec le renfort proposé d'un demi-ETP au sein de la composante. Il serait souhaitable, en effet, que les réunions du CHSCT se tiennent mensuellement.

Au terme des deux années écoulées, le CHSCT finit à peine de se mettre en place, avec l'établissement de registres et la proposition, pour la première fois, d'un programme annuel de prévention à l'ordre du jour. Cette partie réglementaire doit donc être achevée en priorité, tout en continuant à s'intéresser aux conséquences du chantier, lequel doit encore durer dix-huit mois. Certaines nuisances sont certes inévitables, mais d'autres pourraient être très fortement atténuées.

Le travail du CHSCT se compose aussi de beaucoup d'éléments imprévus, face auxquels il faut rester disponible et à l'écoute.

L'objectif est que le CHSCT ait une existence réelle dans la vie des collègues, qui ne le connaissent pas encore tous.

Le représentante de la FERC-SUP-CGT s'interroge sur le secrétaire suppléant du CHSCT.

Le représentant de la FSU remarque que le secrétaire suppléant n'a jamais été remplacé après la démission de M. D. Il explique qu'il ne s'agit pas d'un secrétaire adjoint mais d'un suppléant, amené à

faire fonction de secrétaire du CHSCT en cas d'empêchement ponctuel ou de départ définitif de celui-ci. Dans ce dernier cas, un nouveau secrétaire est élu lors de la séance suivante du CHSCT.

La représentante de la FERC-SUP-CGT reconnaît l'avancée de la direction par rapport au mandat de secrétaire du CHSCT, avec une décharge sur un mi-temps. Elle se demande toutefois si cela a été envisagé pour le secrétaire suppléant.

Le directeur des ressources humaines répète que le secrétaire suppléant n'est pas le secrétaire adjoint du CHSCT. Son rôle est d'assurer la continuité du service si le secrétaire vient à démissionner ou à changer d'établissement, etc. Ses missions ne sont donc pas du tout de même nature, et ne nécessitent pas une décharge semblable à celle du secrétaire du CHSCT.

La représentante de la FERC-SUP-CGT propose que la question du secrétaire suppléant soit reportée au prochain CHSCT, afin d'avoir le temps de vérifier ce que disent les textes.

Le représentant de la FSU indique que ce point n'existe que dans le règlement intérieur (article 13) et non dans les décrets. Il s'agit simplement d'une possibilité d'organisation interne du CHSCT d'UT2J.

La représentante de l'UNSA rappelle que l'article 13 du règlement intérieur cadre bien les missions du secrétaire suppléant.

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT lit l'extrait de l'article 13 :

Le secrétaire suppléant remplace le secrétaire titulaire :

- en cas d'empêchement de celui-ci à participer à une réunion du comité.

- s'il est mis fin au mandat de celui-ci, pour une des raisons prévues à l'article 45 du décret 2011-774 du 28 juin 2011 :

** il démissionne,*

** il ne remplit plus les conditions fixées par l'article 43 du décret,*

** il est placé dans un cas prévu à l'article 44 lui faisant perdre sa qualité de représentant, l'organisation syndicale qui l'a désigné en fait la demande par écrit. Dans ce cas la cessation des fonctions est effective un mois après la réception de cette demande par le président du comité.*

Après la cessation de fonction d'un secrétaire du comité, le président du comité, convoque les représentants du personnel dans un délai d'un mois afin qu'ils procèdent à la désignation d'un nouveau secrétaire.

Est candidat pour le poste de secrétaire du CHSCT : Cédric PRADINES

A la demande du SGEN-CFDT, il est procédé au vote à bulletin secret.

Résultat du vote :

- 9 votants

- 9 voix pour Cédric PRADINES

Vote :

Cédric PRADINES est élu secrétaire du CHSCT à l'unanimité.

Le secrétaire du CHSCT remercie les membres du CHSCT pour la confiance qu'ils lui accordent. Il s'engage à remplir au mieux ses fonctions en dépit des contraintes notamment dues au

déménagement de sa composante, jusqu'à début mars, ainsi qu'à son rôle de commissaire paritaire académique.

La représentante du SGEN-CFDT précise qu'elle peut être un appui en ce qui concerne la réglementation du CHSCT, instance qu'elle connaît bien, sur laquelle elle a fait de la recherche et a été formatrice.

Le secrétaire du CHSCT confirme que cette aide sera bienvenue, en particulier lors des réunions préparatoires aux séances du CHSCT.

Au nom de la Présidence, **la vice-présidente du CA, présidente du CHSCT** renouvelle toute sa confiance à Cédric PRADINES.

En l'absence de candidature pour le poste de secrétaire suppléant du CHSCT, son élection sera inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance.

3-PRESENTATION DU BILAN « ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES » – ANNEE 2014

Le conseiller de prévention explicite le sens des acronymes ITT : Interruption Temporaire de Travail et ASA : Accident du travail sans Arrêt et présente le power-point envoyé aux conseillers.

Il relève une certaine stabilité du nombre des accidents du travail entre 2013 et 2014, à un niveau statistique moyen. La part la plus importante de ces accidents touche le dos (troubles musculo-squelettiques, travail technique, manutention), en raison des déménagements et des travaux associés, avec des blessures assez graves ayant entraîné de longs arrêts maladie.

Concernant la catégorie des enseignants, il ne s'agit pratiquement que d'accidents de trajet, lesquels peuvent être indiqués mais ne sont pas officiellement comptabilisés dans les accidents du travail. En effet, ils ne pourraient être maîtrisés qu'en mettant en place des moyens de transport en commun. Les accidents de trajet peuvent occasionner des interruptions de travail importantes.

Au niveau de l'ESPE, 5 accidents du travail ont été comptabilisés en 2013 et 3 jusqu'à mi-décembre 2014.

La représentante de la FERC-SUP-CGT fait remarquer que cette dernière planche ne figure pas dans le document reçu.

Le conseiller de prévention indique qu'il s'agit d'une version actualisée qu'il communiquera.

Le directeur des ressources humaines précise que la situation de maladie professionnelle a été considérée comme imputable au service. Un aménagement du poste de travail a été effectué en conséquence.

Dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux, **la représentante de la FERC-SUP-CGT** s'interroge sur la visibilité, au niveau de l'administration, sur les arrêts maladie liés à ces problèmes de malaise et de mal-être au travail.

Le directeur des ressources humaines indique que cela fait partie des indicateurs nationaux demandés par le Ministère sur la prévention des RPS, depuis mars ou avril 2014. Ce sont des arrêts spécifiques, distincts des arrêts consécutifs à des accidents de service ou à des accidents du travail. Ces données feront l'objet de communication et de commentaires au niveau du CHSCT.

L'infirmière de prévention souhaiterait que soit ajoutée la fonction des personnes victimes d'un accident du travail, afin de voir pourquoi cet accident a eu lieu et de pouvoir travailler sur la cause pour

éviter que cela ne recommence. De même, il faudrait détailler davantage le tableau des ITT par cause, qui indique par exemple « manutention : 100 jours », pour savoir combien de personnes sont concernées et ce qui peut être fait dans le cadre d'une prévention. Elle pense qu'il y a eu des déclarations d'accident de travail suite à des altercations.

Le directeur des ressources humaines explique que ces informations relèvent bien de la compétence du CHSCT. L'intérêt est d'avoir une réflexion en amont sur la prévention des risques, de manière à ce que les accidents ne se reproduisent plus, ou le moins souvent possible.

Concernant la manutention, a été réintroduite, au plan de formation 2015, une formation « gestes et postures », notamment pour tous les personnels du service logistique (formation à public désigné).

Le secrétaire du CHSCT remarque que ces accidents ont essentiellement touché des agents de catégorie C. Il lui semble qu'en cas d'accident déclaré, le CHSCT doit mener une petite enquête avec la direction pour en déterminer les causes et, éventuellement, faire de la prévention. Il espère pouvoir mettre rapidement ce travail en place.

Le directeur des ressources humaines confirme cette information. Il devrait y avoir, à chaque reconnaissance d'un accident du travail ou de service et d'imputabilité au service, une enquête formelle du CHSCT. Cette procédure, très lourde, est effectivement utile dans l'objectif de faire de la prévention. Il propose donc que, au moins deux fois par an, soient analysés tous les accidents de travail ou de service ayant eu lieu depuis la précédente réunion du CHSCT, avec un maximum d'informations sur le contexte et en respectant évidemment l'anonymat des victimes de ces accidents.

De même, il rappelle qu'il est règlementaire, à chaque séance, de procéder à une analyse des inscriptions aux registres de sécurité et de santé du travail. Cela permet de voir les difficultés remontées par les personnels.

La représentante de la FERC-SUP-CGT regrette que ne soient pas mentionnés les services dans lesquels ont eu lieu les accidents du travail. Pour pouvoir agir, le CHSCT doit pouvoir disposer de davantage d'éléments.

Concernant la manutention, elle estime que la formation proposée ne suffira pas. Par exemple, le service logistique est souvent dans la contrainte, dans la rapidité, avec de petites équipes et le renfort d'intérimaires équipés ou pas ; il ne s'agit pas que d'une question de postures, même si la gestuelle est évidemment importante en termes de prévention.

Elle souligne qu'une enquête du CHSCT est obligatoire en cas d'accident du travail, par une délégation comprenant le Président, son représentant, un représentant du personnel, le médecin ou le conseiller SST. Un rapport doit être établi et donné à la connaissance des agents dans un délai d'un mois. Dans le même délai, le CHSCT doit être informé par le Président.

Elle considère que c'est cela qui prévient les risques.

Le conseiller de prévention rappelle que dans cette présentation générale au CHSCT, ne doivent apparaître ni les noms ni les services. Ces points sont traités au niveau d'un groupe de travail dédié aux analyses des accidents du travail, groupe auquel participent les membres du CHSCT.

Quant à la médecine du travail, elle est prioritairement alertée en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Concernant les enquêtes, elles ne sont pas obligatoires sauf si c'est un accident du travail ayant entraîné une blessure grave ou un décès.

Ce qui n'est pas obligatoire mais qui se fait dans de nombreux établissements, c'est la mise en place d'un groupe d'analyse des AT qui enquête sur les accidents du travail et essaye de proposer des actions correctives ou préventives pour éviter qu'ils ne se reproduisent. Il précise que ce groupe n'existe pas à UT2J.

Il estime préférable de rester dans l'anonymat car les personnes peuvent être gênées. Si on met le service et qu'il n'y a qu'une ou 2 personnes, l'anonymat n'est pas non plus respecté.

L'infirmière de prévention précise que la médecine du travail reçoit les déclarations d'accidents du travail des pôles BIATSS ou enseignants, pas directement par la visite directe des victimes de ces accidents. Il en va de même pour les maladies professionnelles : la commission de réforme qui statue demande un rapport au médecin de prévention.

Elle indique que les accidents du travail et maladies professionnelles ne sont pas soumis au secret dans les textes. Des éléments précis permettent de travailler en amont sur la prévention.

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT rappelle que c'est la première fois que ce sujet est présenté en CHSCT et qu'il faut l'amender et le compléter. Le groupe de travail sur « l'amélioration de la qualité de vie au travail » est censé se réunir assez fréquemment pour réfléchir sur les données précises. Y participe le secrétaire du CHSCT, avec des retours sur ces sujets en CHSCT une fois les éléments rassemblés et analysés, afin de les lui présenter et de recueillir ses avis.

D'autre part, la Présidence a également conscience de la nécessité de mieux articuler le service de santé au travail et le service DRH sur différents sujets, dont les accidents du travail ou les visites médicales, et d'ailleurs un tableau récapitulatif vient d'être réalisé suite au travail entre les deux services

Le directeur des ressources humaines rappelle que le rapport de l'inspecteur santé et sécurité au travail, présenté au CHSCT en octobre 2014, avait pointé des marges d'amélioration sur la nature des informations communiquées par les pôles de gestion de la DRH au service de santé au travail, notamment sur le taux de réponse et de présence aux visites médicales, mais aussi sur l'acheminement parfois défaillant, des déclarations des accidents du travail et de service. Ces échanges d'informations entre la DRH et le SST viennent d'être formalisés. L'objectif est d'avoir une information qui passe facilement et régulièrement depuis les pôles de la DRH vers le service de santé au travail et réciproquement, en respectant le secret médical. Ce qui est par exemple attendu du service de santé au travail, ce sont, par exemple, des informations statistiques sur le taux de présence aux visites médicales, de manière à mieux les organiser.

Les déclarations d'accident du travail seront envoyées au fil de l'eau au service santé au travail.

Le représentant de la FERC-SUP-CGT souhaite également avoir des informations sur les services concernés, afin d'améliorer les choses.

Au nom de la CGT, **la représentante de la FERC-SUP-CGT** demande l'application de l'article 53 du décret 82-453 du 28 mai 1982 consolidé, en matière d'accidents du travail sur l'Université, avec la mise en place d'une enquête suite à chaque accident du travail pour évaluer le risque et faire en sorte qu'il ne se reproduise plus. La CGT considère que cela fait partie des prérogatives du CHSCT.

D'autre part, il a été question d'arrêts de travail suite à des altercations, sur lesquels elle s'interroge puisqu'en lisant le tableau cela ne figure pas.

L'infirmière de prévention pensait qu'il y avait eu des déclarations d'accidents du travail par rapport à des altercations, mais c'était en 2013.

Le directeur des ressources humaines revient sur la réglementation citée par la CGT, selon lui de façon incomplète. L'article 53 stipule en effet que :

Le CHSCT procède, dans le cadre de sa mission d'enquête en matière d'accident du travail, d'accident de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel, à une enquête à l'occasion de chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel, au sens des alinéas 3 et 4 de l'article 6.

L'alinéa 3 stipule que :

En cas d'accident de service grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave, ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées.

L'alinéa 4 stipule que :

En cas d'accident de service ou de travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaire ou dans une même fonction ou des fonctions similaires.

Il précise que l'enquête du CHSCT existe donc bien, mais dans des cas particuliers d'accidents du travail ou d'accidents de service.

Le représentant du SGEN-CFDT relève que ce qui est important, ce n'est pas l'identité de la personne, mais le fait de voir s'il s'agit de la même personne, de la même fonction, du même poste. De même, une présentation pluriannuelle pourrait être intéressante pour mettre en relief des problèmes récurrents et aussi voir les évolutions.

La représentante de la FERC-SUP-CGT remarque qu'actuellement, de nombreux services et UFR sont en cours de déménagement. Elle propose de sensibiliser les personnes concernées aux gestes et aux postures adaptées à ces circonstances, par exemple pour des déplacements de sacs lourds. Les enseignants ont indiqué qu'ils ne pouvaient pas porter du poids.

Le conseiller de prévention souligne qu'il est tout à fait possible de ne pas remplir complètement les sacs fournis, afin qu'ils soient plus légers et facilement transportables.

La représentante de la FERC-SUP-CGT réplique que les consignes invitent à remplir à moitié ces sacs de 130 litres et qu'on ne peut pas demander aux personnes de porter du poids.

Le conseiller de prévention insiste sur le fait qu'un peu de bon sens suffit parfois à améliorer certaines situations. Il est également possible d'acheter du matériel adapté pour transporter des charges quand c'est nécessaire.

Le secrétaire du CHSCT exprime son accord avec les propos du représentant du SGEN-CFDT : disposer de statistiques analysant les accidents du travail peut aider à pointer des situations récurrentes et faciliter le travail de prévention du CHSCT.

Concernant le déménagement des composantes, il témoigne que dans la sienne, aucune consigne n'a été donnée aux personnels administratifs pour porter des sacs poubelles lourds. Ce sont les personnels de logistique, dont c'est le travail, qui les déplacent, puisqu'ils sont formés pour cela et qu'ils disposent du matériel adéquat. En revanche, il regrette le manque de consignes d'ergonomie en termes de postures, sur ce qu'il faut faire ou ne pas faire et sur qui fait quoi et qui aille dans la protection des agents.

La représentante de l'UNSA s'associe au fait qu'il faille préciser les circonstances des accidents du travail.

Sur la question du déménagement, elle pense que le fait que des agents exécutent des tâches ne faisant pas partie de leurs missions n'a pas été suffisamment anticipé et que cela risque de provoquer des incidents.

La représentante de la FERC-SUP-CGT explique que les consignes sont écrites et que le responsable de l'UFR les fait régulièrement passer, que ce soit à l'intention des enseignants ou des personnels administratifs et de la bibliothèque. Il y est bien indiqué que les personnels du premier étage doivent descendre eux-mêmes les sacs poubelles de 130 litres, remplis à moitié. Les enseignants n'y ayant mis que du papier, ces sacs sont donc assez lourds.

Elle pense que ces consignes ont été données au RAF qui les a transmises.

Le conseiller de prévention relève que les faits ayant causé un accident du travail ne sont pas du tout écrits. Dans les us et coutumes, c'est un groupe de travail, qui est formé, qui doit relever les faits dès qu'il est alerté d'un accident du travail, dans les 48 heures qui suivent celui-ci. Ce relevé des faits, appelé aussi enquête, permet d'établir les causes de l'accident du travail. Or, dans les informations du service DRH ou de la médecine de prévention, ne sont mentionnées que les lésions et la gravité. De plus, ce groupe de travail permet de préparer les dossiers présentés au CHSCT. On appelle cela une « enquête » mais c'est un relevé des faits.

La représentante du SGEN-CFDT insiste sur le fait que ce soit une mission du CHSCT d'analyser « à froid » les accidents, suite à l'analyse « à chaud » par le groupe de travail. Il s'agit non seulement d'avoir les faits, mais aussi toute information pouvant être utile et permettre d'identifier les causes réelles d'un accident pour éviter qu'il se reproduise.

Elle indique que le tableau présentée ne permet pas d'analyser la cause des accidents, ce qui est le travail du CHSCT.

La représentante de la FERC-SUP-CGT joint cette analyse.

En réponse à la lecture complète de l'article 53 par le DRH, elle procède à la lecture de l'article 22 du règlement intérieur du CHSCT :

Le CHSCT procède à des enquêtes dans le cadre de l'article 53 et, en dehors des cas obligatoires, le Comité peut décider de procéder à des enquêtes. Le Comité donne mandat à une délégation, dont la composition est identique à celle définie pour les visites. Elle peut être assistée d'un médecin de prévention, de l'inspecteur de santé et sécurité au travail, du conseiller, de l'assistante de prévention. A l'issue de l'enquête, un rapport est établi [...].

Selon elle, c'est donc bien au CHSCT de s'emparer de ce genre de questions. Elle demande donc que cet article du règlement intérieur soit appliqué.

Le secrétaire du CHSCT considère également que le CHSCT doit traiter des accidents de travail, mais que se pose une question de méthode. Une délégation pourrait enquêter ; c'est le « groupe de travail » mentionné par le DRH, puisque leur composition est identique. Cela permettrait d'analyser « à chaud » les événements pour voir ce qui a conduit à un accident du travail ou de service, puis d'alimenter les débats en séance plénière du CHSCT. Il s'agit donc de s'entendre sur la méthode de travail à appliquer pour cibler vraiment les accidents du travail dus à un bâtiment ou à un défaut d'organisation du travail, de formation, etc.

La représentante de la FERC-SUP-CGT indique que quand un accident se produit, il faut voir dans quel service il a eu lieu, dans quel contexte de travail. En revanche, elle se demande comment l'analyse pourrait se faire dans un groupe de travail qui rendrait des conclusions au CHSCT. Ce groupe de travail induit en effet une part de l'analyse qui revient au CHSCT, ce qui lui semble manquer d'efficacité. Au contraire, une délégation se rendant sur le lieu de l'accident du travail ne serait pas en-dehors du CHSCT.

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT revient sur le groupe de travail. Dans le groupe de travail, les données sont rassemblées. Il faut en effet se donner le temps de rassembler des éléments pour les analyser et en tirer quelque chose. En CHSCT, égrener les faits un par un, à titre d'informations éparses, ne permettrait sans doute pas une analyse très pertinente. L'objet de ce groupe de travail est de réfléchir aux choses à présenter devant le CHSCT, au sein duquel se feront les débats. Il ne s'agit aucunement de lui présenter des conclusions.

La représentante de la FERC-SUP-CGT indique qu'elle ne faisait pas un procès d'intention mais qu'elle discutait de la nature du groupe de travail.

Une autre représentante de la FERC-SUP-CGT s'adresse au secrétaire du CHSCT. Un règlement intérieur a été élaboré, fil conducteur du travail mené par cette instance. Or, ce règlement intérieur prévoit bien la mise en place d'enquêtes, et non pas de groupe de travail. Elle demande donc instamment au secrétaire de veiller à l'application de ce règlement. Pour elle, il ne s'agit pas d'un problème de méthode mais de politique : contester ou non le règlement intérieur. Puisqu'il prévoit cela, pourquoi le contourner ?

Le secrétaire du CHSCT remarque que ce n'est pas son rôle de veiller à cela, mais celui du CHSCT. Il est là pour mettre en place des méthodes de travail permettant au CHSCT de fonctionner. D'autre part, il ne politise rien, contrairement peut-être à la représentante de la FERC-SUP-CGT. Le règlement intérieur prévoit des enquêtes faites par une délégation, qui n'est rien d'autre qu'un groupe de personnes qui travaille sur un sujet donné, donc un groupe de travail qui va sur le terrain, procède à l'enquête et rend compte des faits pour qu'ils puissent être analysés correctement. Le règlement intérieur est donc respecté si le CHSCT décide de la mise en place d'un groupe de travail, qui est une délégation de ses membres. Il ne sert à rien de jouer sur les mots. Le fait de travailler sur les accidents du travail pour permettre au CHSCT d'en faire des analyses correctes *in fine* va dans le sens de l'amélioration des conditions de travail des agents. Il serait improductif d'attendre de réunir une séance plénière du CHSCT pour voter une délégation pour analyser un accident du travail ; il faut être plus réactif. Si un groupe de travail est désigné, l'administration pourra le réunir sans tarder pour analyser un accident du travail. Cela répond aux attentes du règlement intérieur et surtout des décrets et de la loi.

La représentante de la FERC-SUP-CGT propose d'utiliser les termes du règlement intérieur, avec une délégation procédant à une enquête. Le périmètre du groupe de travail n'est en effet pas connu, ce qui est un problème, contrairement à celui du CHSCT. Il suffit de définir la composition de cette délégation pour qu'elle puisse se réunir dès qu'un accident du travail se produit et aller sur les lieux. De plus, les mandatés du CHSCT bénéficient d'une formation, notamment concernant les accidents du travail.

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT rappelle que pour les visites, un vote du CHSCT est nécessaire pour la constitution d'une délégation. Pour les enquêtes, d'après le règlement intérieur : *Le Comité peut procéder à des enquêtes. Le Comité donne mandat à une délégation dont la composition est identique à celle définie pour les visites. Elle peut être assistée [...]. A l'issue de cette enquête, un rapport d'enquête établi par la délégation doit obligatoirement être soumis au CHSCT.*

Cela signifie qu'à chaque fois qu'il y aura un accident, il faudra convoquer une session extraordinaire du CHSCT. Il est donc proposé d'adopter un dispositif qui, tout en restant dans l'esprit du texte, permette de revenir devant le CHSCT pour présenter la situation, faire un rapport d'enquête et l'analyser en séance plénière, sans réunir à chaque fois une séance extraordinaire du CHSCT.

La représentante du SGEN-CFDT pense qu'effectivement, il ne serait pas pertinent de réunir le CHSCT suite à chaque accident. Elle estime que la notion de gravité est importante pour décider ou non d'une enquête. Celles-ci ne sont d'ailleurs obligatoires que dès lors qu'une certaine gravité est établie. Pour autant, le CHSCT peut analyser « à froid », en séance, les accidents qui ont eu lieu pour en déterminer les causes et mettre en place une prévention.

La représentante de la FERC-SUP-CGT considère que ce n'est pas le sujet. Sa réaction face au groupe de travail est justifiée par l'aspect permanent de celui-ci. S'il est décidé de mettre en place une délégation du CHSCT, suite à un accident, les organisations syndicales peuvent désigner leurs représentants sans qu'il y ait besoin de réunir une session extraordinaire, par simple contact téléphonique ou électronique. Cela permettrait aussi de pallier les absences éventuelles de membres du groupe de travail permanent.

Une autre représentante de la FERC-SUP-CGT ne fait pas la même lecture concernant la notion de gravité, le règlement intérieur sortant de cette notion dans son article 22. C'est au CHSCT de définir s'il fait ou non une visite qu'il y ait ou non gravité.

Le conseiller de prévention rappelle que la question des enquêtes avait été abordée en présence de l'inspecteur santé et sécurité au travail, qui avait bien dit que dans la réglementation, elles ne sont prévues que quand les accidents ont un caractère grave, voire fatal, et qu'ils peuvent déboucher sur des mises en examen, etc. L'inspecteur avait d'ailleurs relevé que des points du règlement intérieur du CHSCT n'étaient pas réglementaires, dont celui-là. Ce règlement intérieur peut être modifié à tout moment en cas de besoin.

La représentante de la FERC-SUP-CGT considère cela comme une restriction des prérogatives du CHSCT, alors que chacun œuvre pour améliorer les conditions de travail.

Le conseiller de prévention estime qu'il faut être efficace avant tout.

La représentante de la FERC-SUP-CGT est d'accord sur ce point mais refuse néanmoins une restriction du champ d'investigation du CHSCT.

Le conseiller de prévention souligne qu'être efficace nécessite de travailler avec des informations précises. Un groupe de travail formé de membres du CHSCT et des experts en la matière peuvent très bien faire un relevé des faits, une analyse de l'accident et des propositions d'actions, puis soumettre son travail au CHSCT. Il s'agit simplement de gagner de la dynamique en s'adaptant aux spécificités de chaque accident.

La représentante de la FERC-SUP-CGT revient sur les deux années écoulées et demande si le fait qu'il n'y ait pas de groupe de travail a empêché le CHSCT d'intervenir sur les différents sujets sur lesquels il a été interpellé. Elle interroge et demande si la délégation a été défailtante.

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT tente de clarifier le sujet de ce groupe de travail proposé par le conseiller de prévention. Elle faisait référence au groupe de travail RPS qui existe déjà. Elle demande de quel groupe il est question.

Le conseiller de prévention précise que cela se fait partout : créer un groupe de travail qui analyse les faits et les présente, si nécessaire, au CHSCT. C'est une délégation avec des membres du CHSCT et le médecin de prévention, par exemple : des personnes compétentes pour analyser les accidents du travail.

La représentante de la FERC-SUP-CGT rejette à nouveau la restriction sous-entendue dans l'expression « si nécessaire ». Elle revient sur l'article 22 et la composition de la délégation : le Président ou son représentant, le secrétaire ou le secrétaire suppléant du Comité, au moins deux représentants des personnels membres du CHSCT. D'autres membres du CHSCT peuvent éventuellement être invités.

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT souligne que ces cas d'urgence peuvent nécessiter d'interrompre une activité en cours pour aller constater un accident. Cela peut poser des difficultés du point de vue de la disponibilité des uns et des autres.

La représentante de la FERC-SUP-CGT reconnaît que c'est lourd mais remarque que la santé des agents est importante. Elle constate que ce sont souvent des ANT qui sont concernés.

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT ne le nie pas ; elle fait simplement le constat de la nécessité d'agir avec le plus d'efficacité et de rapidité possible. Or, le principe de l'enquête avec délégation ajoute une lourdeur qui ne lui paraît pas appropriée, sauf s'il s'agit d'un cas grave.

Le directeur des ressources humaines rappelle que c'est l'administration qui a inscrit ce point à l'ordre du jour. Elle voulait le fait depuis longtemps mais a dû attendre que d'autres points urgents soient traités en CHSCT durant ces deux dernières années. Elle a bien entendu les remarques sur la nature des informations devant figurer dans le tableau et les y intégrera. Elle a amélioré la fluidité et la transmission systématique des accidents du travail vis-à-vis du service de santé au travail. Elle s'engage à faire régulièrement un bilan des accidents de service, deux fois par an, sous forme d'un tableau amélioré où figurerait le service d'appartenance. Tout cela paraît constituer une avancée très importante par rapport à la pratique précédente.

Il trouve intéressante la proposition du secrétaire du CHSCT. Rien n'empêche de travailler sur la base d'une typologie particulière d'accidents du travail, de faire des propositions en CHSCT qui sont examinées en séance plénière. Le cadre réglementaire fixe les cas dans lesquels les enquêtes sont obligatoires via le décret de 1982.

Tous les points abordés vont dans le sens d'une politique globale d'amélioration de la sécurité et de la santé des personnels de l'université. L'administration souhaite traiter ce problème, qui s'inscrit d'ailleurs dans le cadre du Document unique d'évaluation des risques professionnels. Une amélioration supplémentaire est toujours possible, mais les propositions faites représentent déjà une avancée par rapport à la pratique des années antérieures.

D'autre part, il n'est pas dans l'intention de qui que ce soit de court-circuiter les compétences du CHSCT.

La représentante de la FERC-SUP-CGT note une nouvelle fois que l'article 22 permettait de travailler autrement et qu'il s'agit d'une dérogation à celui-ci.

Une autre représentante de la FERC-SUP-CGT demande s'il est possible de savoir, dans les semaines à venir, les services et ce que font les agents qui ont eu un accident du travail, pour commencer à y réfléchir.

Le directeur des ressources humaines répète que le tableau présenté a été abondamment discuté et qu'en conséquence, l'administration a convenu qu'il devait être enrichi avec un certain nombre de rubriques, parmi lesquelles le service d'appartenance, voire la composante pédagogique de rattachement. Dès que possible, ce bilan amélioré sera distribué aux membres du CHSCT, et les prochains tableaux leur seront systématiquement présentés avec des informations complémentaires, de manière à ce qu'ils puissent avoir le maximum d'éléments de contexte sur les conditions dans lesquelles se sont déroulés les accidents du travail.

4-PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT indique qu'a été ajoutée à ce document une annexe reprenant en détail le plan de prévention RPS mentionné dans le programme annuel de prévention.

Le conseiller de prévention explique que l'objectif du programme annuel de prévention est de relever tous les éléments ayant trait à la santé et à la sécurité des personnes, à partir de diverses informations :

- les orientations stratégiques annuelles du Ministère,
- ⇒ les visites du CHSCT,
- ⇒ les visites avec la médecine de prévention,
- ⇒ les évaluations de risques professionnels,
- ⇒ les fiches des registres santé et sécurité au travail.

L'analyse de ces éléments permet de définir une politique de l'Université à mettre en place chaque année pour améliorer la sécurité et participer à la prévention des risques, via un plan de prévention.

Le conseiller de prévention rappelle l'état des lieux établi depuis l'année 2013-2014. Quelques bâtiments avaient obtenu un avis défavorable, parfois depuis 2003, et étaient susceptibles d'être fermés par le Maire. L'université a fait le nécessaire pour réhabiliter ou remettre aux normes ces bâtiments. L'ensemble des avis défavorables a ainsi pu être levé.

La commission de sécurité de la BU est passée le 4 février 2015 et a donné également un avis favorable d'exploitation.

Le représentant de la FERC-SUP-CGT s'étonne que certains avis défavorables aient été émis durant 10 ans.

Le conseiller de prévention indique que Monsieur Baudis, ancien Maire de Toulouse, avant son départ, voulait procéder à la fermeture de tous les bâtiments ayant obtenu des avis défavorables dans les différentes universités concernées. Il y a donc eu obligation de les remettre en état.

Le directeur général des services précise que les avis peuvent être défavorables ou favorables à l'ouverture ou à la fermeture d'un bâtiment, mais que cela reste un avis. C'est une problématique très délicate. Seul l'arrêté de fermeture d'un établissement s'impose, à la discrétion du Maire.

Le conseiller de prévention ajoute que cela augmente la responsabilité du Président et des personnes qui exploitent ces bâtiments non conformes. La responsabilité est aggravée.

Concernant les registres de santé et sécurité au travail, des actions ont progressivement été mises en place par les services de l'université, mais des points restent encore à améliorer :

- le déploiement des registres,
- les procédures d'utilisation des registres,
- les assistants de prévention. Pour ces derniers, la complexité vient de l'organisation d'une formation avec l'ensemble des sites universitaires de Toulouse. La prochaine devrait avoir lieu au mois d'avril, afin de former les services (environ 10 agents de l'UTJJ) à prendre les contacts pour organiser eux-mêmes une formation au sein de leur établissement. L'Université Toulouse Jean Jaurès l'organisera en septembre.

Pour 2015, l'Université a plusieurs priorités :

- point sur les évaluations des risques professionnels, suite à l'intégration de services dans leurs nouveaux bâtiments,
- travail sur les risques psychosociaux,
- concernant les travailleurs isolés, un marché vient d'être publié pour obtenir du matériel permettant de répondre à la réglementation (systèmes d'alarme).

Un plan d'actions plus techniques se base sur le relevé des dysfonctionnements, notamment au niveau des risques maximums dans les analyses des risques :

- une voie d'accès PMR (Personnes à Mobilité Réduite) a été créée à côté de l'escalier du parc, qui n'est pas aux normes et ne devrait plus être emprunté par personne. Un escalier métallique devrait lui être ajouté pour régler ce problème de non-conformité,
- au niveau de la bibliothèque, des fiches de registres récurrentes ont été enregistrées sur l'éclairage du parking et de certains escaliers. Les travaux afférents ont été budgétés et sont programmés pour 2015 (coût : 70 000 €),
- toujours à la BU, les prises de courant qui s'arrachent sous les tables des auditeurs vont être remontées sur les tables en 2015.

Le représentant de la FERC-SUP-CGT demande si c'est une entreprise extérieure qui doit se charger de ces travaux ou les électriciens de l'Université.

Le conseiller de prévention indique que ce sont les agents de la DPIDD qui se chargent de la pose de ces matériels.

Il en revient au plan d'actions :

- le remplacement de la vitre est prévu,
- l'analyse des risques professionnels spécifiques de l'imprimerie doit être faite et une ventilation doit être installée (dégagement d'ozone), comme les agents connaissaient les risques, ils palliaient à cela en ouvrant les fenêtres ;
- le bâtiment 31 et l'Arche ont posé de nombreux soucis de portes ; celles des entrées principales seront remplacées par des sas à ouverture automatique,
- à l'IUT de Blagnac, un escalier doit être réparé.

D'autre part, il convient de se préparer aux évolutions de la réglementation :

- remplacement des détecteurs de fumée actuels par des modèles non ioniques d'ici 2017,
- mise en conformité de l'accessibilité d'anciens bâtiments (en priorité : Orangerie ESAV rue du Taur, ascenseur de l'ESPE de Saint-Agne).

Le plan d'actions de l'Université comprend également un volet formation pour la sécurité et la prévention, déjà validé par le CHSCT.

En tant que nouveau membre du CHSCT, **la représentante du SGEN-CFDT** s'interroge sur l'organisation de la démarche d'évaluation des risques. Dans les documents fournis, elle remarque l'absence de mesures de prévention pouvant réduire les nuisances liées aux travaux et demande si elles sont indiquées dans un document particulier.

Le conseiller de prévention rappelle avoir travaillé en priorité sur tout ce qui constitue un risque pour la sécurité physique des personnes, en se basant sur les éléments déjà cités. Les travaux sont régulièrement suivis au CHSCT, avec une présentation par le directeur de la DPIGC. Des actions sont mises en place en cas de besoin et suite aux visites du CHSCT.

Le directeur général des services précise que les actions ne se font pas au jour le jour mais sont quantifiées dans un plan. Le conseiller de prévention ne peut travailler valablement que s'il y a des équipes d'assistants de prévention formés à l'échelle de l'université, pour évaluer les risques et proposer des solutions.

La représentante du SGEN-CFDT souhaite savoir comment s'implique le CHSCT dans cette démarche de prévention.

Le conseiller de prévention explique que le CHSCT effectue des visites et incite les services à faire leur évaluation des risques professionnels.

La représentante de la FERC-SUP-CGT déclare que la CGT ne participera pas au vote, le contenu et le sens du programme annuel de prévention étant du ressort de l'employeur.

Elle s'étonne que certains travaux prévus depuis longtemps, comme l'éclairage du parking, les colonnes équipées de prises de courant, soient pris en charge dans le budget 2015. S'agit-il du budget sécurité ?

Le directeur général des services répond qu'il n'y a pas de budget sécurité. Globalement, le budget de l'université est divisé en trois masses financières : la masse salariale, l'investissement et le fonctionnement. Chaque année, les prévisions budgétaires se font sur un budget alloué à la Direction du Patrimoine (DPIGC), avec des réunions quasi mensuelles pour préparer puis suivre ce budget durant l'exercice, selon des priorités établies notamment en fonction des travaux en cours. Concernant l'accessibilité, une subvention de l'Etat a été demandée.

La représentante de la FERC-SUP-CGT revient sur les DATI (Dispositifs d'Alarme pour Travailleur Isolé). Il lui semble que cet équipement ne concerne que le campus du Mirail.

Le conseiller de prévention confirme que cet élément est mis en place localement en fonction de l'organisation des services.

La représentante de la FERC-SUP-CGT s'interroge sur le site de Figeac, où une gardienne a un poste de travailleur isolé.

Le conseiller de prévention indique qu'un dispositif peut être mis en place pour cette personne, sans doute de type GSM, avec un numéro d'appel vers une personne ou une société capable d'intervenir en cas de problème. Ce point sera ajouté au marché.

Il précise qu'il faut prévoir une société de sécurité pour la secourir alors que sur le campus du Mirail il y a un PC sécurité.

Le directeur général des services s'engage à ce que soit traité le cas de Figeac et à faire réaliser une analyse chiffrée globale sur tous les sites de l'Université (ESPE compris). Il rappelle, d'ailleurs, être l'initiateur de ce projet concernant les travailleurs isolés.

Il indique qu'il signe des documents pour les personnes en travail isolé qui se signalent à leur départ au PC sécurité mais il est inquiet si ces personnes ont un malaise et c'est pour cela que c'est une priorité. Il rappelle que l'intérêt des DATI est qu'ils détectent la perte de verticalité.

La représentante de la FERC-SUP-CGT revient sur les chantiers concernant la bibliothèque universitaire. La question des pigeons, qui entrent dans les doubles toits et dans le bâtiment, avait été abordée en CHSCT mais n'apparaît pas dans les documents (nettoyage, détecteurs).

Le conseiller de prévention précise avoir listé uniquement les actions représentant un coût important pour l'Université.

La représentante de la FERC-SUP-CGT demande à la direction pourquoi la DPIDD ne répond pas aux demandes de travaux de la BU, qui viennent ensuite encombrer le CHSCT.

Le directeur général des services remarque que ces questions s'adressent plutôt au directeur de la DPIGC. Il ajoute cependant que la Direction du Patrimoine doit faire face aux contraintes des travaux, ce qui a par exemple fortement impacté les périodes de congé, et qu'elle a donc des difficultés à être aussi rapide et efficace face aux diverses demandes que dans une période ordinaire.

Il explique qu'actuellement cette direction est très sollicitée : 5 cadres ont fait les réceptions des bâtiments avec Miralis (actuellement 23000 réserves).

Il demande au conseiller de prévention de prendre contact avec la DPIGC pour traiter ce problème.

La représentante de la FERC-SUP-CGT reconnaît tout à fait les difficultés rencontrées par ce service ; toutefois, elle déplore que ne puissent pas être prises en compte les demandes légitimes d'entretien des bâtiments.

Concernant les formations « hygiène et sécurité », elles doivent inclure les membres du CHSCT, suite au renouvellement du mandat. Elle demande la reconduction des mesures prises lors du premier mandat, à savoir que les centrales syndicales pouvaient proposer des formations auxquelles pouvait participer l'ensemble des mandatés. A ce titre, la CGT avait assuré une formation CHSCT, dont les coûts de formation étaient pris en charge par l'Université.

La responsable du pôle environnement professionnel rapporte que sa collègue responsable du pôle de gestion des compétences lui a demandé la liste des nouveaux membres du CHSCT afin de leur donner les éléments concernant les formations prévues. La démarche de la CGT lors du précédent mandat pourra sans doute être honorée de la même manière.

Le représentant de la FERC-SUP-CGT regrette que contrairement à ce qui avait été évoqué, aucune prime ne soit prévue pour les assistants de prévention ce qui pourrait les motiver.

Le directeur des ressources humaines convient que cette question avait été évoquée un an auparavant, au début du travail sur la NBI, mais il avait bien été indiqué qu'il n'y avait pas assez de points NBI pour pouvoir couvrir tous les assistants de prévention. La fonction d'assistant de prévention nécessite :

- une formation, qui va être mise en place,
- une lettre de mission pour cadrer le périmètre du poste et la nature des responsabilités exercées,
- un temps particulier au cours duquel l'assistant de prévention doit se consacrer à sa mission en plus de sa fiche de poste ordinaire

Au vu de ces éléments, un certain nombre d'universités a mis en place des dispositifs indemnitaires pour reconnaître le travail supplémentaire, la formation et la responsabilité soit avec une majoration indemnitaire, soit avec un dispositif d'intéressement LRU. La DRH est actuellement en réflexion pour identifier le dispositif le plus adapté. L'idée serait de caler la mise en place de ce dispositif sur la fin de la formation des assistants de prévention et la délivrance d'une lettre de mission.

Le secrétaire du CHSCT rebondit sur le sujet des assistants de prévention. Est présenté un réseau renforcé, mais pour l'instant, ce n'est encore qu'un projet, puisque les assistants de prévention ne sont pas formés et n'ont pas eu leur lettre de mission. Il espère qu'en septembre 2015, l'intégralité de ces personnels aura été formée.

L'évaluation des risques des nouveaux bâtiments, déjà complexe, est d'ailleurs rendue encore plus difficile du fait de ce manque de formation à l'heure actuelle. Il s'agit de mettre tout cela en œuvre rapidement, y compris avec des exercices d'évacuation, etc.

Concernant la reconstruction et la prévention par rapport au chantier, avec le recul de deux ans d'existence du CHSCT, le secrétaire du CHSCT s'aperçoit que l'impact du chantier sur les conditions de travail des agents a été largement sous-évalué et que les services supports n'étaient pas à même de répondre à tous les besoins dans ce domaine. Les fiches des registres ont donc entraîné des interventions *a posteriori* des problèmes, ce qui est loin de la prévention. Pour les dix-huit mois de chantier restant, il serait donc judicieux de mettre en place une prévention efficace et adaptée, même si cela se heurte au manque de moyens de l'université.

Le directeur général des services précise que concernant les nouveaux bâtiments, il a demandé au conseiller de prévention, au directeur de la DFIGC et aux directeurs des composantes, de procéder obligatoirement à une appropriation détaillée de ces bâtiments, puisqu'ils fonctionnent de manière totalement différente des anciens. Par exemple, les alarmes incendie se déclenchent désormais manuellement et non plus par des détecteurs automatiques, en raison de la meilleure résistance au feu de ces constructions. De plus, il faut tenir compte du fait que l'université est locataire de ces nouveaux bâtiments. Le dispositif d'intervention n'est donc plus le même qu'auparavant.

Le directeur général des services rappelle que Toulouse Jean Jaurès est la seule université française devant gérer elle-même une opération de reconstruction sur site de ce genre, d'un montant d'environ 200 M€. Les services supports sont donc constamment en butée, et la création du poste de chef de projet logistique des chantiers et relogement pour les déménagements s'est avérée extrêmement utile. En revanche, il reconnaît que la prise en compte de l'impact des travaux n'a pas été pensée plusieurs années auparavant et que l'analyse globale de cet impact est absente. Le quotidien est donc extrêmement difficile à gérer pour la DFIGC.

La représentante de l'UNSA invite à anticiper sur ce qui reste à venir dans le cadre de la reconstruction. Elle revient sur la remise en état ou le changement d'ascenseur de Saint-Agne, question évoquée lors du précédent CHSCT concernant la situation d'une collègue. Elle s'interroge donc sur le délai de ces travaux et sur la prise en compte des difficultés de cette collègue durant ce délai.

Le directeur des ressources humaines s'en est justement préoccupé quelques jours auparavant. Le remplacement dudit ascenseur est programmé au PPI 2015 ; compte tenu des délais du lancement du marché, etc., il devrait être effectif à la fin de l'année civile.

Concernant la situation individuelle de l'agent, il a été convenu que la directrice des services de l'ESPE la rencontre. Cette personne, revenue d'un congé de grave maladie, est logée au deuxième étage sur une fonction de secrétariat pédagogique. La problématique est sa mobilité pour se rendre sur les lieux de restauration, au rez-de-chaussée. Depuis qu'elle a repris son activité professionnelle, elle déjeune dans une salle de convivialité située au même étage. La directrice des services de l'ESPE doit discuter avec elle pour savoir si cette solution, utilisée par de nombreux autres collègues, lui convient, le temps que les travaux soient terminés.

Au sujet des assistants de prévention, **le représentant du SNTES** souhaite aborder une situation particulière à son service : celle des personnes formées SSIAP 2, dont il fait partie, qui doivent assurer un travail spécifique pour que les bâtiments puissent être ouverts au public. Il serait judicieux de penser à une lettre de mission, cette fonction n'étant pas reconnue au niveau de la NBI. Il est en effet dommage de ne pas pouvoir valider ces diplômes, ces formations n'étant pas reconnues.

Il rappelle que pour qu'un bâtiment soit ouvert, il faut qu'un SSIAP2 soit présent lors de la commission de sécurité.

Le directeur des ressources humaines rappelle qu'une réflexion est en cours concernant les assistants de prévention et que, dans la plupart des universités, un dispositif de majoration indemnitaire ou d'intéressement leur est attribué. La question peut se poser de l'étendre aux SSIAP, mais il faut également tenir compte des contraintes budgétaires. Normalement, cette mission supplémentaire devrait figurer dans la fiche de poste des agents. Une lettre de mission pourrait être envisagée. En revanche, la reconnaissance afférente devra être évaluée dans un second temps.

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT souligne que le sujet des RPS retient toute l'attention de la présidence depuis un an. Le courrier du Président qui accompagnait la brochure RPS élaborée en début d'année est un des éléments d'information sur ce que sont les RPS. Au bout de presque une année de travail et de multiples réunions, l'ENT accueille désormais une rubrique « santé, sécurité et conditions de travail », où figurent différentes informations sur les acteurs de ce domaine, sur les travaux du CHSCT, etc. Une fois validé, le programme annuel de prévention y sera également disponible. Tout cela témoigne de l'importance des travaux sur ces questions.

Ce programme de prévention résulte de différentes réflexions, questions, pistes d'amélioration, qui ont pu être débattues dans le CHSCT ou dans d'autres instances, voire dans des réunions d'un autre ordre, comme celles du groupe de réflexion sur l'amélioration de la qualité de vie au travail. Celui-ci a en effet mené une étude de la qualité de vie au travail dans un certain nombre de services et de composantes de l'Université, qui a permis, à travers la parole des agents, de dégager des pistes d'amélioration.

Il s'agit de faire durer ce groupe en lui attribuant plusieurs missions, outre la définition du plan annuel d'actions de prévention des RPS :

- un suivi des accidents du travail,
- un suivi des actions préconisées,
- une analyse en continu des conditions de travail et des difficultés signalées (personnels ou services rencontrés par la médecine de prévention, le PEP, le pôle Biatss, ... qui souhaitent que leur situation soit communiquée), pour affiner l'analyse et trouver des pistes d'amélioration.

Un bilan des travaux de ce groupe sera présenté au CHSCT.

Une autre action consiste à engager une politique volontariste de sensibilisation et de formation aux RPS pour les personnels et les encadrants. Cela reprend des éléments vus lors de la présentation du plan de formation.

L'action suivante vise à améliorer le positionnement professionnel des agents et des conditions de travail en équipe. Pour une grande partie, il s'agit du résultat de demandes faites par les agents dans le cadre de l'étude précédemment évoquée. L'élaboration d'un règlement intérieur, qui sera faite dans le courant de l'année, répond à la préoccupation exprimée d'un cadre clarifiant les droits et les obligations des agents et des usagers au sein de l'Université.

D'autre part, toutes les fiches de poste seront rédigées selon un modèle normalisé et structurant, permettant de clarifier et de prendre en considération les activités de chacun.

En lien avec cette action, est également prévue l'élaboration d'organigrammes fonctionnels signalant les missions essentielles des agents. La préoccupation de certaines personnes était en effet de savoir ce que faisait tel ou tel au sein d'un service, pour une meilleure compréhension du positionnement et des activités des personnels.

Dans le même ordre d'idée, est prévu un accompagnement dans l'élaboration de projets de services, avec définition d'échéancier des activités. La DEEP (Direction de l'Évaluation, des Etudes et de la Prospective) pourrait aider à cette élaboration, toujours dans l'idée de mieux appréhender la contribution de chacun dans son service.

Une autre action est de développer ou d'améliorer les outils de communication en faveur des personnels. Au moment de l'édition du plan de prévention, cette action était en voie de finalisation, avec la définition et l'animation d'une rubrique spécifique « santé, sécurité et conditions de travail » sur l'ENT.

L'élaboration et la diffusion d'une brochure RPS ont également été presque concomitantes.

Sur l'ENT, est aussi prévue l'élaboration d'un espace RH structuré et cohérent, incluant notamment le « guide des procédures RH », qui sera réactualisé et complété. De plus, une rubrique « RH » sera mise en place dans la lettre d'information de l'Université.

Des adresses électroniques spécifiques seront créées, avec de nouvelles listes de diffusion par statut, corps, catégorie, etc.

La dernière action consiste à favoriser le suivi de santé des personnels, avec production d'une lettre d'information annuelle, en début d'année, sur le rôle et les missions du service de santé au travail, ainsi que les modalités d'accès au service.

Cela rejoint la mise en œuvre, avec la médecine de prévention, de procédures visant à augmenter le taux de présence des personnels aux visites médicales, point déjà abordé en CHSCT, tout comme l'amélioration de la surveillance particulière requise pour certains personnels (femmes enceintes, congés de maladie de longue durée, agents sur poste à risque, etc.). Un compte rendu sera fait en CHSCT.

La représentante de la FERC-SUP-CGT rappelle que les mandatés CGT ne prennent pas part au vote.

Le directeur des ressources humaines rappelle que cette position n'existe pas dans les décrets régissant la consultation d'instances de type CT ou CHSCT.

La représentante de la FERC-SUP-CGT soutient que la CGT ne prend pas part au vote, considérant que ce point ne fait pas partie des prérogatives des conseillers du CHSCT.

En l'absence d'autres questions, la vice-présidente du CA, présidente du CHSCT soumet le programme annuel de prévention à l'approbation du CHSCT.

Résultat du vote :

7 pour

2 NPPV

5-POINT D'INFORMATION SUR LA SITUATION DE LA FORMATION CONTINUE ET L'IUT DE FIGEAC

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT rappelle que lors du CHSCT de décembre, elle s'était engagée à demander à François PELISSET des éléments de réponse écrits sur l'hypothèse d'une localisation au CNED et dans les ALGECO.

Pour l'IUT de Figeac, il avait été décidé, suite à un vote, de faire appel à un cabinet externe pour étudier la situation. Cependant, étant donné le renouvellement du CHSCT, il n'a pas encore été possible de travailler en commun avec son secrétaire pour le choix de ce cabinet.

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT propose donc de traiter ces points et de reporter l'examen des registres à la séance suivante.

La représentante de la FERC-SUP-CGT s'oppose à cette proposition, relevant qu'un droit d'alerte a été enclenché concernant l'ESAV, ce qui suppose une réunion du CHSCT dans les 48 heures. D'autre part, deux fiches de registres ont été déposées la veille sur le site de Figeac.

Le conseiller de prévention procède à la lecture de ces fiches.

Monsieur X m'a informé, ainsi que plusieurs collègues du département GMP, qu'il a été victime d'une agression physique de la part d'un collègue (monsieur Y) en date du 26 janvier. Lecture de la fiche : « *Je signale que j'ai failli subir la même agression en date du 1^{er} décembre 2014. En effet, à ce jour à 11 h 00, et suite à une erreur d'emploi du temps, le cours avec les LP CFAO, assuré par moi-même, a été planifié dans la salle C123, en même temps que le cours de GMP 2, assuré par monsieur Y, au lieu de la salle C124, juxtaposée à la salle C123, libre à ce jour. Monsieur Y m'a fait porter la responsabilité de ce dysfonctionnement en m'intimidant et en me menaçant à nouveau de saisir le président de la CNU, en déclarant : « J'ai averti le président de la section 60 et ton sort est scellé. »*

J'ai essayé de l'ignorer sur le moment, car les étudiants commençaient à rejoindre la salle de cours. Après dix minutes, il est revenu en ouvrant la salle de cours avec force et en criant en prononçant des mots vulgaires devant le secrétaire du département, monsieur Z et devant les étudiants qui riaient de la situation. Sur le moment, je me suis retenu, car j'ai trouvé que vu l'état dans lequel se trouvait monsieur Y, toute réaction de ma part mènerait à une altercation physique avec lui devant nos étudiants.

J'ai informé le directeur de l'IUT de cet événement, en l'avertissant du risque que le cours avec monsieur Y s'il continue son comportement. Le directeur de l'IUT nous a proposé de nous réunir tous les trois en date du 5 décembre dans son bureau, pour y trouver une solution. Malheureusement, monsieur Y ne s'est pas présenté au rendez-vous, après avoir accepté l'idée de se réunir. Depuis, rien ne s'arrange.

J'attire votre attention sur le fait que vu ce qu'a subi monsieur A, vu ce que j'ai subi de la part de monsieur Y en date du 1^{er} décembre, ainsi que les menaces téléphoniques du 17 septembre – la Présidence est au courant de ces menaces – et vu l'absence des suites apportées à notre dernière altercation, j'appréhende très fortement ma prochaine rencontre avec monsieur Y ».

Fiche intitulée « Montée de la violence à l'IUT de Figeac, particulièrement au département GMP » :

« Depuis plusieurs années, nous assistons à une montée systématique de la violence au sein de l'IUT, particulièrement au sein des départements « Génie Mécanique et Productique » et « Techniques de Commercialisation ». Les Directions de l'IUT et du GMP, au lieu de tenter d'enrayer cette violence, l'attisent en participant directement à son développement. La défense de toutes les règles de fonctionnement et de collégialité, propres au fonctionnement de l'Université, donne lieu à des altercations et violences verbales assez systématiquement sur certains personnels, particulièrement certains personnels administratifs et les enseignants-

chercheurs de LRP MIP, avec des représailles et des intimidations, dont sont certainement aussi victimes les étudiants.

Depuis la rentrée 2014, de nombreuses altercations ont eu lieu au sein de l'IUT entre monsieur X et plusieurs personnels de l'IUT, au département GMP en particulier, sans l'intervention des Directions de l'IUT et du département GMP.

Le lundi 26 janvier, il semble que l'altercation ait donné lieu à une agression physique de monsieur X sur la personne Y, dans le secrétariat du département GMP, en présence du secrétaire et d'un étudiant. Ni la Direction de l'IUT, ni celle du département GMP, ne nous ont officiellement prévenus de l'incident et des mesures prises par les directions respectives. Nous sommes encouragés, par un courrier du vendredi 30 janvier, à ne pas transmettre de rumeurs portant seules Y responsable qui, portant des traces visibles de blessures au visage, nous a transmis sa version des faits.

En plus de représailles et intimidations, auxquelles nous nous sommes doucement habitués, pour certains d'entre nous, la crainte de violences physiques sur ma personne est de nouveau, comme pour les altercations précédentes. La non-intervention des directions de l'IUT et du département GMP me pousse à solliciter une intervention rapide de l'Université pour, d'une façon générale, protéger les étudiants et les personnels de l'IUT d'une nouvelle agression physique au sein de l'IUT ».

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT indique que le directeur de l'IUT a informé le directeur des ressources humaines de cette agression et lui a demandé quelle était la conduite à tenir. Le directeur des ressources humaines a répondu qu'il fallait établir un rapport précis.

Le directeur des ressources humaines explique que le 26 janvier après-midi, ses services ont été prévenus de l'agression d'un enseignant par un de ses collègues, dans un contexte de fortes tensions entre ces personnes. Un des enseignants a mis un coup de tête à son collègue, suite à des propos qui auraient été tenus portant sur des différends personnels et/ou professionnels. L'enseignant agressé a quitté l'IUT pour aller porter plainte à la gendarmerie.

Le Directeur de l'IUT a donc sollicité le directeur des ressources humaines pour savoir quelle était la conduite à tenir. Ce dernier a tenu le Président et la Vice-Présidente informés de la situation. Sa réponse a été que le directeur de l'IUT fasse un rapport des faits tels qu'il en a eu connaissance et qu'il demande à chacun des protagonistes, l'agresseur et l'agressé, de fournir un rapport individuel et complémentaire pour relater les faits et la manière dont s'était passée cette affaire.

Le 31 janvier, le DRH a reçu un rapport du Directeur de l'IUT, la copie de la plainte déposée par l'enseignant agressé et un certain nombre de témoignages repris par le directeur de l'IUT.

A ce jour, le directeur des ressources humaines n'a pas le témoignage écrit de l'agresseur. Un courrier du Président, avant la fin de la semaine, demandera expressément à cet enseignant de donner sa version des faits par rapport à ce qui s'est passé.

Une fois que le Président sera en possession de toutes les pièces, il lui appartiendra de juger des suites qu'il convient de donner à ce dossier.

Le DRH souligne qu'il faut distinguer la procédure judiciaire instruite suite au dépôt de plainte et la procédure administrative, qui appartient au Président de l'Université. Celui-ci peut décider de traduire l'enseignant devant le Conseil de discipline de l'Université, ou le convoquer pour le rappeler à l'ordre, ou d'autres suites possibles, mais seulement une fois qu'il possèdera l'ensemble des pièces relatives à ce dossier, notamment le témoignage écrit de l'enseignant agresseur, qui a déjà été demandé à maintes reprises par le directeur de l'IUT, oralement et par courriel.

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT complète ces propos : il sera aussi demandé au collègue ayant porté plainte d'adresser à la Présidence, s'il le souhaite, un rapport.

La représentante de la FERC-SUP-CGT demande, dans l'éventualité où l'enseignant concerné ne répondrait pas, en quoi cela préjugerait de l'intervention de la Présidence.

Le directeur des ressources humaines précise qu'il n'a pas du tout dit que la Présidence ne donnera pas suite en cas d'absence de rapport écrit de l'intéressé. Il s'agit d'un principe fondamental issu du statut général de la fonction publique : le principe du contradictoire. Si, après avoir été mis en demeure, cet enseignant refuse de donner un témoignage écrit, l'ensemble des autres pièces qui le mettent en cause lui sera transmis. Le Président pourra alors considérer, juridiquement, que cet enseignant est d'accord avec les autres rapports émis.

La représentante de la FERC-SUP-CGT demande confirmation du fait que l'enseignant agressé a eu deux jours d'ITT.

Le directeur des ressources humaines a entendu cette information mais n'a pas eu de pièce administrative le prouvant.

La représentante de la FERC-SUP-CGT l'invite à avoir un regard très attentif sur ce dossier. Elle se tourne vers la médecine de prévention pour savoir si elle peut éventuellement convoquer l'agent pour faire un bilan avec lui en matière de santé psychologique et physique.

L'infirmière de prévention confirme que cet agent devra être vu.

Compte tenu du contexte de Figeac, avec de nombreux signalements dans le registre, **la représentante de la FERC-SUP-CGT** estime que tous les services devraient être très réactifs par rapport à cette situation. Un employeur se doit en effet d'accompagner un salarié agressé par un soutien psychologique et médical. La médecine de prévention devrait donc de toute urgence convoquer cet agent pour voir quels sont les préjudices physiques et moraux subis suite à cette agression, d'autant que celle-ci n'est pas un cas isolé sur Figeac et que l'alerte concerne, au-delà du corps enseignant et des BIATSS, les étudiants eux-mêmes. La personne faisant preuve d'agressivité verbale et physique est toujours la même, dans les dépôts au service SST : il convient de protéger les populations.

Se pose également la question du management sur le site de Figeac. Les agents se plaignent de ne pas avoir de communication faite par leur Direction et sont en grande difficulté sur ce site. La représentante de la FERC-SUP-CGT ne voudrait pas, un jour, devoir faire une visite suite à un événement très grave.

Lors du dernier CHSCT, il a été demandé qu'un travail spécifique soit fait sur ce site. Il est urgent, dès la semaine suivante, de travailler au cahier des charges, de décider quelle société accompagnera l'administration, etc. Il n'est pas possible de laisser cinquante personnes dans un établissement loin de Toulouse, qui ont l'impression qu'il n'y a plus de « capitaine » sur l'UT2J et se sentent complètement abandonnées.

En mettant cela en corrélation avec les incidents qui ont eu lieu à l'ESAV, la représentante de la FERC-SUP-CGT a l'impression qu'en ce moment, les sites extérieurs au campus ont de grandes difficultés par rapport à leur tutelle. Elle croit qu'il faut marquer fermement la reprise en main de la tutelle de l'Université sur ces dossiers, pour éviter que Figeac ne soit une zone de non-droit. Elle témoigne que la CGT a rencontré, la veille, des agents de Figeac, et que ce qui est noté dans les registres n'est qu'une goutte d'eau par rapport à ce qui s'y passe. Est en train de s'installer de la peur, il est donc urgent d'agir, surtout en voyant que pour certains, les mots ne suffisent plus et qu'ils passent aux coups contre d'autres enseignants et à des menaces envers les étudiants.

La CGT va demander formellement un entretien auprès de la Présidence, parce qu'au-delà des problèmes de santé et de sécurité au travail, il y a d'énormes problèmes sur Figeac, à la limite de la légalité.

Une autre représentante de la FERC-SUP-CGT regrette que le CHSCT n'ait plus le temps de discuter de façon approfondie de ce qui se passe à Figeac. Les agents de ce site n'ont plus de confiance envers la Direction de l'IUT. Elle souligne qu'il s'y passe des choses hallucinantes, avec des professeurs qui téléphonent chez des parents, etc. Un certain nombre de collègues enseignants a été reçu,

individuellement ou non, par des représentants de la Présidence et de la DRH. Les agents attendent que l'Université se positionne collectivement pour envoyer un message, même écrit et prenne la mesure de l'ensemble des choses graves qui se passent à Figeac. Ainsi, des professeurs dorment dans leur bureau depuis le début de la semaine, et il y a eu cinq plaintes et dépôt de « mains courantes » en quatre ans.

Elle propose que le CHSCT se réunisse à nouveau très vite pour discuter de la suite des expertises et, éventuellement, des réponses que le directeur de l'IUT a fournies à l'Université suite à la liste dressée lors du dernier CHSCT.

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT estime, sur la base des faits portés à sa connaissance, qu'il n'est pas correct de dire que l'Université n'a rien fait. Cela prend du temps. Les faits précédemment remontés sur la base des registres ont donné lieu à des rencontres avec les personnes concernées, sur la base du contradictoire. Cependant, Figeac est loin du campus du Mirail, et fixer des rendez-vous nécessite de plus longs délais.

Les entretiens ont eu une teneur officielle, avec la présence de la Vice-Présidente, du directeur des ressources humaines et de la responsable des affaires juridiques. Ce n'étaient pas de simples rendez-vous mais de réels entretiens avec une écoute officielle.

D'autre part, les agents qui se sont plaints, et que la vice-présidente du CA a reçus, n'attendaient pas forcément une action imposante de la part de l'Université. Par exemple, la personne qui a eu un malaise cardiaque à la suite d'un incident a dit qu'elle n'attendait pas que des choses particulières soient faites mais que les faits soient établis, que les gens soient reçus et que les choses soient dites. Il faut donc mesurer les attentes des agents, dont certains ne sont pas disposés à faire du fracas, pour des éléments et des raisons qui appartiennent à chacun d'eux.

Concernant l'agression physique, l'université doit instruire l'affaire avant de donner un signe aux collègues.

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT déclare l'avoir fait à la suite du dernier CHSCT, mais qu'elle ne peut pas démettre de ses fonctions un directeur d'IUT élu par son conseil et dont le mandat a été renouvelé. Elle ne peut pas non plus, pas plus que le Président, décider de prendre directement en main les choses à Figeac et de le dire aux personnels.

En revanche, autant qu'elle l'a pu, la vice-présidente du CA a relayé la voix de la Présidence auprès du directeur de l'IUT et lui a demandé à ce qu'il la relaye auprès des personnels, ce qui a été fait, parfois avec délai. Elle l'a informé de la décision prise d'une expertise par un cabinet externe, à l'issue du CHSCT du mois de décembre. En restant dans son cadre institutionnel, elle s'emploie donc à faire ce qu'elle peut. Elle a reçu les agents concernés et envoyé une lettre au directeur de l'IUT pour un problème de gestion d'heures complémentaires, en lui disant que le service de la DEEP allait se mettre à sa disposition pour expertiser la procédure mise en œuvre à Figeac, cette question des heures complémentaires pouvant faire l'objet de litiges.

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT essaie de tirer, de chacun des entretiens, du rapport de la visite du CHSCT et des discussions qui ont eu lieu, les éléments lui permettant de produire une lettre à destination du Directeur de l'IUT de Figeac en lui disant qu'il faudrait revoir la question des heures complémentaires et certains points du règlement intérieur, détailler davantage les PV du Conseil d'Administration et les enregistrer. En effet, certains éléments actuels introduisent de l'opacité et de la suspicion à Figeac.

Bien entendu, l'agression fera l'objet d'une procédure distincte, pouvant aboutir à une mesure disciplinaire, comme l'a indiqué le directeur des ressources humaines. Les niveaux d'intervention sont différents selon les sujets traités.

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT doit donc faire passer les informations nécessaires sans créer de tensions supplémentaires ni donner l'impression, en tant que Vice-Présidente du Conseil d'Administration, qu'elle est la voix « des horribles syndicats qui interviennent à Figeac », pour citer certains propos.

La représentante du SGEN-CFDT revient sur la situation de conflit et de souffrance pour certains, au-delà de la question de la sanction de l'agresseur. La situation à Figeac est tendue. Sans aller jusqu'à démettre le Directeur de ses fonctions, il serait peut-être possible d'imaginer une régulation, que quelque chose soit fait par la direction pour essayer de désamorcer cette situation.

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT remarque qu'il faudrait avoir des faits précis à reprocher au Directeur de l'IUT.

La représentante du SGEN-CFDT précise qu'elle n'était pas sur le registre de la faute et de la sanction, mais plutôt sur la prise en compte d'une situation de difficulté vécue chez les enseignants et les BIATSS, qui ne peut pas durer.

Le directeur général des services rappelle que le droit s'applique à tous, y compris au directeur de l'IUT qui, lui-même, pourrait rentrer en procédure sur le principe du contradictoire. Les interventions de la Présidence se font au regard des pièces qu'elle reçoit. S'il y a des attaques précises à l'encontre du directeur de l'IUT, il faut donc les signaler par écrit et les signer. Les dispositifs diffus qui font intervenir d'autres, sans se préciser eux-mêmes sont un danger pour le droit, ce que le juge rappellerait à bon escient. Il faut être précis, quand on attaque.

La représentante de la FERC-SUP-CGT note qu'au moins une plainte a été déposée par une enseignante à l'encontre du Directeur de l'IUT.

Le directeur général des services indique que le procureur de la République va la prendre au sérieux, mais que la Présidence n'a pas forcément les pièces.

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT remarque qu'aucun élément n'a été consigné sur un registre à l'encontre du directeur de l'IUT. Il y a eu un objet de litige entre une enseignante et lui pour une question liée aux heures complémentaires. La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT a reçu la collègue concernée et a eu un échange avec le directeur de l'IUT. L'affaire a été réglée. La lettre à laquelle elle faisait allusion, qu'elle a adressée au directeur de l'IUT, portait précisément sur ce point. Des décisions sont donc prises : la Présidence a pris une décision dans ce litige.

La représentante de la FERC-SUP-CGT précise que la plainte ne concernait pas les heures complémentaires. Elle a l'impression, vu de l'extérieur, qu'un certain nombre d'enseignants, ainsi que le Directeur, ont peut-être plus de facilité à ce que des entretiens aient lieu. En revanche, des collègues BIATSS qui ont des difficultés dans leur situation administrative et dans l'organisation de leur travail regrettent que personne ne semble prendre cela en compte. De ce fait, ils se sentent abandonnés.

Le directeur des ressources humaines observe que ces propos pourraient laisser penser que la Direction des Ressources Humaines ne fait rien pour les BIATSS. Or, depuis la rentrée, il a reçu un certain nombre de personnels de l'IUT de Figeac : la personne logée et le secrétaire du département GMP, pour des problèmes de permutation de fiches de poste. Il avait déjà indiqué, lors d'un précédent CHSCT, avoir souhaité les rencontrer bien avant que les problèmes évoqués soient posés.

...

En raison d'un problème de programmation de l'enregistrement lié à la durée inhabituelle de ce CHSCT, la suite des propos ne peut pas être retranscrite.

Le secrétaire du CHSCT

Cédric PRADINES

La Vice-Présidente du Conseil d'Administration

Valérie VISA-ONDARÇUHU