UNIVERSITÉ TOULOUSE Jean Jaurès

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

SEANCE DU 7 MAI 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	Dominique ROUAIX
Stéphane ISNARD	
FERC-SUP-CGT	
Valérie MORELL représentée par A. Bourguignon	Anne BOURGUIGNON
Laurent DAMIEN représenté par S. Cassagnaud	Sandra CASSAGNAUD
UNSA	
Michel REZNIKOFF	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 – F. Pélisset, directeur de la DPIGC – E. Chéron, chef de projet chantier/relogement – A. Habri, stagiaire-étudiant L3 psychologie

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

EXCUSÉS : F. Wiitkar, Inspecteur Santé Sécurité au Travail – S. Galéa, représentant suppléant SNPTES - C. Higounenc, infirmière de prévention

ORDRE DU JOUR

1) approbation du PV du 5/02/2015 (vote)
2) élection du secrétaire suppléant du CHSCT (vote)
3) point d'information sur l'avancement de l'expertise à l'IUT de Figeac
4) point d'information sur la situation du service de la formation continue
5) rapport d'enquête à l'ESAV
6) information sur le phasage des travaux dans le cadre de la reconstruction
7) information sur la circulation piétonnière au niveau du parking
8) questions diverses

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT ouvre la séance et sollicite l'avis du CHSCT sur une demande adressée par la chef de projet chantier/relogement au sujet d'un stagiaire de L3 actuellement en stage de mise en situation professionnelle et qui souhaiterait assister au point 6/de l'ordre du jour concernant la reconstruction du campus. Aucune opposition ne s'étant manifestée à cette demande, elle remercie les membres du CHSCT.

1- Approbation du PV du 5/02/2015 (vote)

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT rappelle que cette séance avait duré fort longtemps et que la fin n'avait pas été enregistrée. Elle soumet le PV au vote.

Vote :
Le PV de la séance du 05/02/15 est approuvé à l'unanimité.

2- Election du secretaire suppleant du CHSCT (vote)

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT rappelle que lors du CHSCT du 05/02/15 l'élection du secrétaire du CHSCT avait eu lieu. Un débat s'était ouvert sur les fonctions du secrétaire suppléant, mais aucune candidature ne s'était manifestée sur ce poste. Elle en appelle donc aux volontaires sur ce poste de secrétaire suppléant.
Constatant l'absence de candidature, elle propose de passer au point suivant.

3- Informations sur l'avancement de l'expertise a l'IUT de Figeac

Le Directeur des ressources humaines rappelle que lors de la séance du CHSCT du 18 décembre 2014, un avis majoritaire s'était exprimé pour l'intervention d'une expertise de l'environnement de l'IUT de Figeac compte tenu des difficultés remontées. Ces difficultés avaient justifié l'envoi d'une délégation du CHSCT le 4 novembre 2014.
À la suite de cet avis du CHSCT, la direction a travaillé sur une proposition de cahier des charges pour l'intervention d'une société extérieure à l'université sur ce site. Ce projet a été présenté aux organisations syndicales à la fin du mois de février 2015 en présence de la vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT.

Deux points de vue se sont exprimés lors de cette réunion. La plupart des syndicats ont considéré que le projet présenté leur convenait, sauf l'un d'entre eux qui a exprimé plus de désaccords quant à la rédaction du cahier des charges. Il avait donc été convenu que les organisations syndicales devaient faire parvenir par écrit des propositions de modification de ce projet dans un délai court puisque deux mois s'étaient déjà écoulés depuis la demande d'une expertise extérieure sur ce site exprimée par le CHSCT.

Le Directeur des ressources humaines indique que la direction n'a pas reçu dans ces délais des propositions de modification ou d'amélioration du cahier des charges, et l'appel à candidatures a donc été lancé. 11 sociétés ont été consultées, dont 3 agréées CHSCT, et 5 ont répondu à la consultation. Il ajoute que la direction a choisi de solliciter des entreprises locales par souci de commodité et il propose aux membres du CHSCT de diffuser la liste de ces entreprises.
Il indique que les propositions de réponse sont parvenues dans un délai relativement court et ont été examinées dans un premier temps dans une configuration restreinte, c'est-à-dire avec la vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT, la responsable du pôle environnement professionnel et le secrétaire du CHSCT.

Il indique avoir noté que la plupart des sociétés ayant répondu ont assez peu d'expérience dans l'environnement particulier de la fonction publique et de l'enseignement supérieur. De plus, les propositions chiffrées s'avèrent supérieures au budget qui avait été évalué.

Par ailleurs, il informe que la direction a reçu un courrier du secrétaire du CHSCT le 9 avril expliquant que le cahier des charges ne convenait pas aux organisations syndicales. Le Directeur des ressources humaines rappelle que ce cahier des charges est très détaillé, trop détaillé selon l'avis des organisations syndicales, et qu'il comporte deux volets :

- un premier volet portant sur l'expertise et l'analyse du milieu de travail. Ce volet correspond à la demande initiale ;
- un deuxième volet portant sur l'accompagnement dans la mise en œuvre des préconisations exprimées au terme de la première phase du travail d'expertise.

Le courrier du secrétaire du CHSCT indique, d'une part, que cette seconde phase semble prématurée et d'autre part, qu'elle ne devrait pas forcément être assurée par la société qui va réaliser l'expertise de l'environnement de travail.

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT ajoute qu'une nouvelle proposition de cahier des charges était jointe à la lettre du secrétaire du CHSCT, sur laquelle la direction s'interroge puisque de nouveaux points précis y sont listés alors que les organisations syndicales reprochent à la première version d'être trop détaillé. La direction a donc estimé nécessaire d'attendre une prochaine séance du CHSCT pour en discuter avec les organisations syndicales.
La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT rappelle que la décision de recourir à un cabinet extérieur a été prise en CHSCT et elle assure que la présidence tente d'avancer sur ce dossier et fait des propositions. Cependant, elle constate que la situation se trouve dans une impasse tout en rappelant que l'appel d'offres a été lancé.

Le secrétaire du CHSCT confirme que le courrier qu'il a envoyé résulte d'une demande unanime des organisations syndicales, chacune ayant constaté que les réponses à l'appel d'offres mettent en évidence des problèmes dans le cahier des charges. Il explique que la proposition envoyée par les organisations syndicales se base sur le cahier des charges d'origine, dont il estime qu'il a été rédigé assez rapidement. Il aurait souhaité que le travail collectif soit important, mais il constate que tel n'a pas été le cas, le but étant d'aller vite. Il reconnaît que des contradictions peuvent exister entre le contenu de son courrier et la proposition de modification du cahier des charges jointe.
Il ajoute que la principale demande porte sur la dissociation de la phase d'analyse et de la phase d'accompagnement des préconisations.
Il souhaite que les autres membres du CHSCT s'expriment sur ce sujet et la proposition de cahier des charges communiquée dans le courrier envoyé à la présidence, afin que la situation avance.

La représentante SGEN-CFDT demande que la présidence explique les points qu'elle trouve gênants dans la nouvelle proposition de cahier des charges.

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT répond que ces points ne sont pas gênants en soi, mais elle pointe le fait qu'ils sont contradictoires avec l'argument avancé par les organisations syndicales sur le caractère trop précis de la première mouture réalisée par la direction.
Elle constate que la première phase demeure, mais que certains points sont supprimés et notamment ceux qui permettaient de faire le lien avec la deuxième phase d'accompagnement, par exemple :

- *les séances de travail collectives pour traiter les solutions ;*
- *les séances de régulation de 2 ou 3 personnes pour l'analyse et la recherche de solutions ;*
- *l'accompagnement personnel de la RAF.*

Par ailleurs, elle note que la proposition envoyée par le secrétaire du CHSCT réintroduit certains points :

- *analyse des fiches de poste et organigrammes ;*
- *analyse des accidents du travail et des statistiques concernant les congés maladie ;*
- *analyse de la mobilité des personnels ;*
- *analyse de tout type de document permettant la compréhension du fonctionnement de l'institut.*

Elle en déduit que ces nouveaux éléments doivent faire partie des outils de réflexion de l'expertise.

Le secrétaire du CHSCT précise que son intervention est « un petit aparté ». Il reconnaît avoir écrit le document et il ajoute qu'il attendait des avis et des retours des autres membres du CHSCT, mais il informe qu'il n'en a pas reçus beaucoup. Ainsi, il signale qu'à l'avenir si les organisations syndicales ne lui font pas parvenir leur avis sur un texte qu'il a été chargé de rédiger à l'attention de la présidence, il ne l'enverra pas. Il souhaite que cela soit clair.

Le représentant SGEN-CFDT ne comprend pas pourquoi la présidence est gênée par l'ajout des éléments visant la phase d'expertise, et notamment la partie « analyse des fiches de poste et des accidents de travail ».

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT répète qu'elle n'est pas gênée par ces éléments et elle précise qu'il lui semble évident que le cabinet d'expertise doive les examiner. Cependant, elle ne comprend pas la position des membres du CHSCT qui ont estimé qu'il n'était pas possible de départager les réponses des cabinets, tous faisant la même proposition, à cause d'un cahier des charges trop précis. Or, elle constate que la nouvelle proposition des organisations syndicales revient à préciser davantage d'éléments à expertiser.

Le représentant SGEN-CFDT demande s'il est possible de ne prendre en considération que la partie analyse des réponses des cabinets en occultant la partie accompagnement-propositions de solutions.

Le Directeur des ressources humaines répond que le cahier des charges est rédigé sur la base d'une estimation en coût/journée/consultant et les réponses apportées permettent, dans l'état actuel, de dissocier le volet expertise du volet accompagnement.
Il rappelle que lors de la réunion avec les organisations syndicales sur le cahier des charges, il avait été convenu que la direction lançait la consultation, identifiait les réponses les plus pertinentes, et rencontrait les sociétés intéressées dans une configuration réduite afin qu'elles se présentent et que les membres du CHSCT puissent leur demander des compléments d'information.
Au terme de cette deuxième phase de la consultation, il était prévu de déterminer la société idoine. Il indique que la direction n'est pas allée au terme de ce travail en raison de la position du CHSCT exprimée dans un courrier du secrétaire adressé à la présidence.
Il insiste sur le calendrier et rappelle la chronologie du dossier :

- 04/11/14 : visite à l'IUT ;
- 18/12/14 : avis du CHSCT pour une expertise extérieure ;
- fin mars 2015 : réception des offres.

Ainsi, en mai 2015, c'est-à-dire presque au terme de l'année universitaire, il imagine les attentes forcément déçues des personnels de l'IUT de Figeac, et il lui semble important de déterminer assez rapidement la suite à donner.
Il rappelle, par ailleurs, que cet état des lieux doit se réaliser en présence et avec les personnels de l'IUT de Figeac. Il répète que la phase de rencontre et d'analyse plus fine avec les quelques sociétés qui semblent les plus intéressantes n'a pas été menée, et il rappelle que les agendas de tous sont très chargés en fin d'année universitaire. La question du timing, de la faisabilité de cette première phase se pose donc maintenant.

Le représentant de l'UNSA attire l'attention sur les délais administratifs pour les marchés se situant au-dessus de 15 000 € et qui supposent la procédure MAPA, soit 2 mois supplémentaires pour choisir

l'entreprise. Il suggère à la direction de se renseigner sur ce point auprès de la cellule « marchés », car ces délais risquent de bloquer cette opération.
Par ailleurs, il estime que l'attitude des organisations syndicales qui ont cherché à s'adapter à la réponse des entreprises est tout à fait normale et s'inscrit dans le cadre d'un travail évolutif. Il considère normal que le CHSCT ait souhaité modifier le cahier des charges afin de ne pas prendre la responsabilité du suivi de la mise en place des propositions, considérant que cela ne relève pas de son rôle. Il explique que le CHSCT peut se positionner en tant qu'observateur, mais pas en tant que prescripteur sur ces missions d'accompagnement.

Le Directeur des ressources humaines répond que la direction s'attendait à ce que les entreprises répondent sur une fourchette basse de prix, et a constaté l'inverse. Il reconnaît que la direction n'avait pas bien calibré les besoins financiers pour cette opération, et il admet un problème de procédure qu'il faudra traiter.
Cependant, il répète que la contreproposition des membres du CHSCT modifie à la marge l'économie générale du cahier des charges, et qu'il ne voit pas d'entreprise se situer en dessous de 15 000 € en dehors d'une société. Cette situation s'explique par le fait que la plupart des entreprises mobilisent pour réaliser cette prestation des moyens en personnel importants, consultants ou spécialistes des environnements de travail.

Le représentant du GEN-CFDT demande les prix facturés pour cette prestation.

Monsieur le Directeur des ressources humaines, DGS adjoint présente les différentes offres pour les deux phases :

- société Ergonova : 36 000 € TTC ;
- société MB2 conseil : 45 000 € TTC ;
- Christine Schmeltz-Oscaby, consultante : 14 000 € TTC ;
- Alorem : 64 000 € TTC ;
- Laurence Guggenheim conseil : 61 000 € TTC.

Il répète que ces montants se situent très largement au-dessus de ce qui avait été anticipé par les services.

Le représentant du SGEN-CFDT considère également qu'il existe un problème d'anticipation du coût.

La représentante UNSA s'interroge sur la variation des coûts entre ces différentes offres qui s'échelonnent entre 14 000 € TTC et 64 000 € TTC. Elle considère cette marge très importante, et s'interroge sur la nature des prestations rendues.

Le Directeur des ressources humaines répond que les réponses des différentes sociétés peuvent éclairer sur ces différences. Ces réponses sont aussi détaillées que le cahier des charges, qui était relativement précis, et certaines entreprises mobilisent parfois 3 ou 4 personnes sur plusieurs journées, ce qui multiplie les charges de personnel. Ces prestations expliquent les sommes. Ainsi, la consultante la moins-disante travaille seule et ne répercute que ses charges, c'est-à-dire son seul coût journée.

La représentante UNSA comprend cet argument, mais elle évoque la qualité des prestations. En effet, si l'écart se situait dans une échelle de 14 000 € à 25 000 €, il pourrait se comprendre, mais l'écart se situe entre 14 000 € et 61 000 €, et elle estime que ce niveau soulève des questions sur la qualité du rendu de la prestation.

Le Directeur des ressources humaines rappelle que sur une prestation de service, il faut juger un rapport qualité/prix dans son ensemble.

La représentante UNSA en convient, mais elle estime qu'en l'espèce il s'agit d'un sujet extrêmement délicat qui mérite d'insister sur la qualité de la prestation rendue, dans la mesure où le résultat

attendu de la prestation est très important. Elle rappelle qu'il s'agit de l'amélioration des conditions de travail.

Le Directeur des ressources humaines indique avoir eu l'occasion de prendre connaissance, dans un contexte différent de celui de l'université Toulouse Jean Jaurès, de la réponse de l'une des sociétés par rapport à une prestation analogue. Il ne souhaite pas la citer, car ne veut pas être suspecté de parti pris. Il s'agissait d'expertiser un environnement professionnel toulousain à la suite d'une difficulté importante en matière de RPS. Il indique que les propositions de cette société, présentées à l'ensemble des DRH des établissements toulousains, sont apparues relativement pauvres. Or, il ne s'agit pas d'une société se situant dans les moins-disantes.

La représentante de la CGT pense que les moyens engagés par les entreprises pour la prestation expliquent les écarts.

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT demande si, au vu de la discussion, les membres du CHSCT seraient d'accord pour reprendre les offres parvenues afin de les réexaminer sur le volet expertise, uniquement, et d'évaluer les coûts ainsi que les propositions sur ce volet. Cet examen permettrait ensuite de recevoir les cabinets, qui pourraient être ceux déjà repérés par la direction ou d'autres. Cette méthode permettrait d'éviter de relancer un appel d'offres, et donc d'allonger les délais. Quant au cahier des charges, elle répète qu'elle n'est pas opposée aux éléments qui ont été ajoutés.

Le représentant de l'UNSA attire l'attention sur le fait que si la direction choisit une société pour l'expertise, elle ne pourra pas la solliciter à nouveau pour la mise en œuvre et l'accompagnement.

Le Directeur des ressources humaines répond que ce point devra être précisé, car il s'agit d'une prestation de service.

Le représentant de l'UNSA répète que la direction sera obligée de relancer le marché.

Le Directeur des ressources humaines répète que la direction vérifiera ce point, et il signale que si le CHSCT prend cette décision il ne se passera rien avant la fin de l'année universitaire. Ainsi, le volet expertise ne pourra pas démarrer avant la rentrée 2015.

Le secrétaire du SGEN-CFDT en déduit que la procédure adaptée est le MAPA et qu'il faudra donc relancer une procédure de marché dans ce cadre.

Le Directeur des ressources humaines répond qu'il s'agissait d'une consultation informelle, car la direction pensait que le montant serait moins élevé.

Le représentant du SGEN-CFDT en déduit que le délai minimum est de deux mois.

Le Directeur des ressources humaines suggère une autre méthode consistant à rencontrer, sans relancer le marché, les sociétés en leur expliquant que l'université dispose d'un budget inférieur à 15 000 € et à leur demander ce qu'elles peuvent proposer en termes d'expertise sur la base d'un cahier des charges légèrement modifié pour ce prix.

La représentante du SGEN-CFDT indique qu'il s'agirait en fait de fractionner l'opération.

Le Directeur des ressources humaines, DGS adjoint répond que tel n'est pas forcément le cas, car la discussion a conduit à considérer que le volet accompagnement était optionnel et pas obligatoirement nécessaire. Il indique que la question se pose de savoir s'il est judicieux de réaliser l'expertise sans le volet accompagnement, sachant que la composante est petite et éloignée de

l'université, et dispose du statut d'IUT, c'est-à-dire de toutes les prérogatives qui s'y attachent dans le Code de l'éducation.
Il répète que les personnels de l'IUT doivent s'interroger à l'heure actuelle sur ces délais qui retardent la mise en œuvre de cette expertise.

Le secrétaire du CHSCT s'interroge, effectivement, sur les délais et se demande s'il ne serait pas préférable d'envisager la réalisation de l'expertise au mois de septembre lorsque l'IUT « tourne à plein régime ». Actuellement, les étudiants sont en stage, et il craint qu'une expertise réalisée au mois de juin passe à côté de problématiques importantes.
Quant à l'accompagnement, il convient que réaliser l'expertise sans envisager la mise en œuvre de préconisations pose question. Cependant, il suggère que l'accompagnement vienne en suivant, la priorité étant de comprendre les problématiques actuelles pour envisager les solutions à mettre en œuvre dans un deuxième temps. De plus, il souligne le côté ambigu de faire appel au même cabinet pour réaliser l'expertise puis l'accompagnement, dans la mesure où il serait alors juge et partie. Il craint que dans cette hypothèse l'étude représente *in fine* un coût très important.

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT reconnaît qu'il lui paraît raisonnable de reprendre ce dossier en septembre dans la mesure où la fin de l'année universitaire est proche et que les différents acteurs concernés vont s'absenter.

La représentante SGEN-CFDT en convient. De plus, il lui semble important que le travail d'analyse effectué par le cabinet comporte une partie de préconisations et ne se cantonne pas à un état des lieux. L'établissement décidera ensuite de leur mise en œuvre éventuelle (seul ou accompagné).

Le Directeur des ressources humaines reconnaît que l'expertise seule sans préconisation deviendrait très onéreuse, et il confirme que le deuxième volet porte sur la mise en œuvre des préconisations.
Il rappelle les deux voies de poursuite de ce dossier :

- hypothèse 1 : le cahier des charges est revu et s'en tient à la première phase d'expertise préconisations. Un marché est publié, avec toute la lourdeur que comporte un tel dispositif ;
- hypothèse 2 : l'université discute de manière informelle avec les 2 ou 3 sociétés qui semblent les plus intéressantes au regard du rapport qualité/prix pour savoir ce qu'elles peuvent reproposer avec un budget inférieur. Cette procédure serait moins lourde.

Le Directeur des ressources humaines en profite pour attirer l'attention sur la situation budgétaire de l'établissement, et répète qu'il n'est pas possible d'engager une dépense de 60 000 € pour cette action, car elle n'a pas été prévue.

Le représentant du SGEN-CFDT constate que les offres initiales sont très hautes et qu'il ne sera pas possible de descendre en dessous de 15 000 €. De plus, il se dit gêné sur le principe de renégocier pour disposer d'une prestation « au rabais » et évoque la qualité du rendu. Il pense que les sociétés ne descendront pas en dessous de 20 000 €, même après deux mois de négociation, et qu'il sera nécessaire de passer par une procédure MAPA longue en termes de délai. Il indique n'avoir, par ailleurs, aucune compétence pour juger du nombre d'intervenants nécessaire à la conduite d'une telle étude et s'estime donc incapable d'expliquer aux sociétés qu'elles n'ont pas besoin de 4 ou 6 personnes, mais seulement de 2.

Le Directeur des ressources humaines constate que les différences dans les propositions des sociétés portent sur deux paramètres :

- le nombre de personnes impliquées ;
- le nombre de journées de travail.

La représentant de l'UNSA entend que cette opération n'a pas été budgétée. Cependant, elle fait remarquer que la décision de recourir à un prestataire extérieur découle d'une prise de conscience que l'université avait atteint ses limites pour résoudre le problème par elle-même. Elle indique que toutes les parties espèrent que cette opération réussisse, et malgré les contraintes budgétaires, elle

pense qu'il serait dommage d'avoir à se brider, car la situation est vraiment délicate. Elle pense qu'il serait donc préférable de se lancer dans une opération réglementaire et d'évaluer les réponses des sociétés, plutôt que d'entrer dans une négociation informelle. Elle estime donc préférable de retenir la première voie c'est-à-dire la réécriture du cahier des charges en vue de la publication d'un marché.

Le représentant de l'UNSA pense possible de négocier, dans le cadre d'un MAPA, avec les entreprises pour affiner le cahier des charges et choisir *in fine* la plus intéressante.

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT demande si l'ensemble des organisations syndicales est favorable à cette position. Elle constate un accord unanime et propose de passer au point suivant de l'ordre du jour.

Auparavant, réalisant son oubli en début de séance de mentionner les personnes absentes excusées, elle les nomme et précise que le Directeur général des services sera soit en retard, soit absent.

4- INFORMATION SUR LA SITUATION DU SERVICE DE LA FORMATION CONTINUE

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT pense qu'il serait plus intéressant d'aborder ce point en présence du Directeur de la DPIGC. Elle rappelle l'avoir missionné au mois de décembre pour expertiser les différentes hypothèses de réaménagement des locaux du service de formation continue. Elle indique ne pas avoir pu rendre compte de son avis lors du CHSCT du 5 février, car la séance avait été particulièrement longue. Elle propose donc de passer au point 5/dans l'attente de son arrivée.

5- RAPPORT D'ENQUETE A L'ESAV

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT explique qu'un signalement dans le registre des dangers graves et imminents concernant des menaces écrites adressées à M. X a conduit le CHSCT à organiser une visite sur le site de l'ESAV le jeudi 19 mars. Cette visite s'est déroulée en plusieurs temps :

- une rencontre avec M. X : la vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT précise que la présidence l'avait rencontré avec des représentants du CHSCT dès que le CHSCT avait pris connaissance des menaces dont il était victime ;
- une rencontre de la délégation avec le directeur de l'ESAV ;
- un entretien collectif avec les membres du personnel, BIATSS et enseignants de l'ESAV.

Elle donne la parole au secrétaire du CHSCT afin qu'il rende compte de cette visite.

Le secrétaire du CHSCT signale s'être aperçu le matin même qu'il n'avait pas adressé ce rapport de visite à l'ensemble des membres du CHSCT. Il précise que chaque participant à la visite a été destinataire du compte rendu. Il ne sait pas si ce compte rendu a été diffusé, et constatant que tel n'est pas le cas, il présente ses excuses et explique qu'il était persuadé de l'avoir transmis. Il indique qu'il le diffusera.
Il explique que presque toutes les organisations syndicales représentées en CHSCT étaient présentes lors de cette visite et informe qu'aucune personne n'a sollicité d'entretien individuel après la visite.
Lors de la rencontre avec M. X, ce dernier a expliqué avoir déjà pris des dispositions pour protéger sa santé et qu'il n'était donc pas en demande d'aide sur ce plan. Après réflexion, il a finalement préféré participer à l'entretien collectif, contrairement à sa première intention, car il estime que ces menaces, sous forme de courrier anonyme, constituent aussi une atteinte à l'établissement. En effet, il considère anormal que dans une structure publique comme l'ESAV certains puissent utiliser de tels procédés. Le fait de participer à cette réunion collective lui a permis d'exprimer son point de vue à

l'ensemble de la communauté de l'ESAV, et de clarifier la situation, ce qu'il a finalement considéré indispensable se rendant compte que le contenu des courriers anonymes avait un impact sur ses collègues.

Lors des échanges, le directeur de l'ESAV a concentré l'essentiel de son propos sur la mise en contexte du problème, l'ESAV connaissant une situation particulière liée à la remise en cause des moyens attribués aux formations. De plus, il a évoqué le poste de secrétaire général actuellement inoccupé, en estimant que cette vacance pose des problèmes. Il a également expliqué que M. X tient un rôle important dans la structure en tant que directeur des études et qu'il est pressenti pour remplacer la personne chargée de suivre les budgets de l'ESAV. Ce contexte permet de mieux comprendre le contenu des messages anonymes. De plus, le directeur a rappelé que l'ESAV s'inscrit dans une dynamique d'ouverture vers l'extérieur, comme d'autres composantes de l'université ou d'autres partenaires pour développer les formations et augmenter l'attractivité de la structure.
Durant cet entretien assez long, le directeur a retracé l'historique et le fonctionnement particulier de cette structure. Il a notamment évoqué « le collectif », structure qui représente l'ensemble des personnels de l'ESAV et peut se réunir avec des représentants des étudiants pour évoquer les affaires courantes de l'ESAV de la manière la plus ouverte possible. Le représentant FSU souligne que ce fonctionnement particulier a permis d'ouvrir le débat.
Par rapport aux menaces proférées à l'encontre de M. X, le directeur a expliqué que sa première réaction avait été d'ignorer le premier message anonyme en considérant qu'il ne fallait pas lui accorder d'importance. D'autres messages ont suivi et l'ont conduit à évoquer le problème en collectif. Il pensait que cela suffirait et il reconnaît qu'il n'avait pas pris conscience de l'impact que ces messages pouvaient avoir sur M. X. C'est pourquoi il n'a pas pensé utile de prendre d'autres dispositions au moment de la diffusion de ces premiers messages.
Aujourd'hui, il fait le même constat que M. X, et reconnaît que l'ensemble des personnels informé de ces messages est touché par ces événements, ce qui nuit à l'établissement.

Quant à la réunion collective à laquelle l'ensemble des personnels était invité, la totalité des BIATSS était présente ainsi que 5 à 6 enseignants. Chacun s'est présenté, et la vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT a exposé les raisons de la visite de la délégation, ainsi que le rôle du CHSCT. Le directeur de l'ESAV a une nouvelle fois expliqué le contexte de l'ESAV et des débats ont eu lieu sur la nature des messages, un personnel expliquant que cela pouvait être pris comme des messages de mise en garde sans but malveillant. Cependant, les discussions ont finalement conduit à reconnaître que les derniers messages ne relevaient pas d'une mise en garde, mais plutôt de la malveillance, au regard de leur caractère très négatif.

Durant ces échanges, la délégation a ressenti un petit paradoxe. En effet, le collectif, censé permettre à chacun de s'exprimer ouvertement et publiquement, n'est peut-être pas si ouvert à toutes les expressions puisque certaines diffusent par voie de message anonyme.

De plus, tous les personnels réunis ont montré qu'ils étaient offusqués par les événements, voire très en colère. Comme M. X a réaffirmé au cours de cette réunion qu'il avait pris des dispositions personnelles visant à protéger sa santé et qu'il allait assez bien, cette intervention a donné à penser que l'affaire allait en rester là, et plusieurs personnes ont alors demandé qu'une enquête soit réalisée afin de découvrir l'auteur de ces messages anonymes.
Le secrétaire du CHSCT répète que le personnel était très remonté et souhaitait connaître l'auteur des faits, tout en manifestant une grande compassion à l'égard de M. X. Une autre personne a signalé être gênée de constater l'absence d'une partie du personnel, et le secrétaire du CHSCT souligne que cette prise de parole, chargée de sous-entendu, reflète les tensions existantes. Il explique que tout le monde ne pouvait être présent en raison de cours à dispenser, de déplacements, etc. Il ajoute que le directeur avait expliqué cette situation en début de réunion.

Par ailleurs, le secrétaire du CHCST informe que la représentante FERC-SUP-CGT a lu les messages par ordre chronologique pendant la réunion, certains en ayant eu connaissance, d'autres non, afin que

tous disposent de la même information. Cette lecture a augmenté la colère de certains en raison du contenu des messages. De plus, des participants se sont exprimés sur les moyens utilisés par l'université pour traiter le problème et notamment le recours au CHSCT, et ont indiqué qu'ils auraient préféré une enquête avec interview des collègues. Un débat s'est donc ouvert sur ce point sans qu'un avis unanime ne se dessine.
Finalement, la délégation, c'est-à-dire les membres du CHSCT et la direction, a déclaré être disponible pour tous les agents qui souhaitaient s'exprimer sur ce sujet tant à titre individuel qu'à titre collectif. La réunion s'est close sur ce point, et il indique ne pas avoir été sollicité depuis par des agents de l'ESAV.

Le représentant SGEN-CFDT souhaite insister sur le dialogue au sein du collectif, qu'il juge très surprenant, mais très ouvert. Ainsi, il indique avoir constaté que les débats mettent en évidence des conflits d'idées, des idées totalement divergentes. Par exemple, un enseignant s'est exprimé pour expliquer qu'il considérait ces messages anonymes très positifs pour aider M. X, allant même jusqu'à suggérer d'en faire un film. Le représentant SGEN-CFDT a donc trouvé cette manière de communiquer très intéressante, car des idées très antagonistes peuvent émerger et elles sont reçues et discutées dans le cadre d'un échange. Il se rappelle avoir entendu, de mémoire, une personne formuler le point de vue suivant : « ceux qui ne s'expriment pas dans le collectif n'ont pas leur place ici » et il indique avoir été frappé de constater que cette intervention avait permis à des personnes qui ne parlaient pas de s'exprimer. C'est pourquoi il considère cette pratique intéressante et il s'étonne donc, d'autant plus, de constater l'émergence de messages anonymes dans cette structure qui cherche à faire émerger un dialogue ouvert. Cela l'amène à penser que l'auteur, vu le contexte d'ouverture et d'invitation au dialogue dans la structure, a des intentions réellement malveillantes et sans rapport avec un quelconque message ou une revendication particulière.
Par ailleurs, il pense que l'absence de certains enseignants et la prédominance des BIATSS ont posé souci et ont donné lieu à des remarques ou des sous-entendus. Il suggère donc l'existence d'un manque de communication entre les enseignants et les BIATSS.

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT explique avoir compris que l'absence de certains enseignants était pointée, et non pas l'absence des enseignants en général. Elle n'a pas senti d'opposition générale sous-jacente entre enseignants et BIATSS, mais plutôt le fait que certains enseignants ne participent pas réellement à la vie de l'ESAV.
Elle informe, par ailleurs, ne pas avoir eu de retour sur cette visite. Elle pense que l'intérêt de la visite, outre le fait de montrer le soutien de l'université à M. X et au personnel de l'ESAV plus généralement, était d'amener quelques craintes à l'auteur des lettres anonymes afin qu'il cesse cette pratique. Elle constate qu'il n'y a pas eu d'autres lettres anonymes récemment adressées.

4 -INFORMATION SUR LA SITUATION DU SERVICE DE LA FORMATION CONTINUE

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT revient sur ce point et indique que le Directeur de la DPIGC pourra répondre aux éventuelles questions lorsqu'il rejoindra la réunion. Elle rappelle que lorsque ce sujet a été soulevé, l'université se trouvait en phase de nuisance haute liée au chantier de reconstruction et elle souligne que cette situation est différente actuellement. Cependant, elle suggère que le Directeur de la DPIGC présente le calendrier de phasage des travaux afin de pointer les éventuels impacts sur le service de la formation continue.
Elle rappelle que le CHSCT avait demandé d'étudier des solutions de déplacement du service de formation continue et que le Directeur de la DPIGC a été sollicité pour cette étude. Elle signale que deux pistes, notamment, avaient été ouvertes par les membres du CHSCT :

- la location d'Algécos ;
- la localisation au CNED.

En ce qui concerne la localisation au CNED, elle se propose de lire en séance le rapport envoyé en décembre par le Directeur de la DPIGC :
« À partir de février 2015, 260 m2 de bureaux partagés seront partagés au CNED – la vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT souligne qu'elle ne sait pas ce que sont devenus ces bureaux depuis cette date – *après le départ du laboratoire TRACES. Cet espace représente 2 bureaux avec 3 postes de travail, 1 bureau avec 4 postes de travail, 1 bureau avec 5 postes de travail et 1 bureau avec 8 postes de travail, ainsi que 2 locaux de stockage. Cela ne représente donc que 55 % de la surface actuelle des bureaux qui s'élèvent à 475 m2 après la récupération des bureaux du rez-de-chaussée du bâtiment et la reconversion d'une salle de cours du rez-de-chaussée en 2 bureaux ».*

Or, la vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT fait remarquer qu'actuellement les agents de la formation continue disposent d'un bureau individuel. Ainsi, l'espace anciennement occupé par le CNED est insuffisant, et la structure des bureaux ne correspond pas à la structuration de l'espace des bureaux de la formation continue.

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT poursuit la lecture de la note du Directeur de la DPIGC :
« De plus, aucun cours ne pourra avoir lieu dans le bâtiment du CNED, faute de locaux disponibles, et surtout, car le bâtiment n'est pas autorisé à recevoir du public.
Pour ce qui est de l'hypothèse de la location d'Algecos, cette solution nécessiterait le dépôt d'un permis de construire avec un délai de 6 mois d'instruction et le lancement d'un marché public de location de bâtiments modulaires. La seule zone qui pourrait constituer un emplacement autorisé est la zone du parc à proximité de l'école d'architecture, c'est-à-dire le même environnement que l'actuelle situation du service de formation continue. En ce qui concerne les coûts, au regard de la dépense effectuée l'année passée pour l'installation des Algécos actuellement en place, ils s'élèveraient à :

- *36 000 € TTC de travaux de viabilisation, c'est-à-dire fondations, cheminements, raccordement aux fluides, montage, démontage ;*
- *45 000 € TTC de câblage informatique dans les bureaux et salles de cours ;*
- *environ 8 150 € TTC par mois pour 700 m2 de locaux, correspondant à la surface actuellement occupée au bâtiment 4, soit 97 800 € TTC annuels.*

Il reste à définir la question de la durée de cette installation.
En conclusion, au regard des contraintes techniques, de l'importance des coûts, qui ne sont pas budgétés – la vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT ajoute également l'incertitude sur les délais – *cette hypothèse est également à écarter ».*

Elle suggère de rediscuter de la situation avec le Directeur de la DPIGC dans la suite de la réunion afin d'évaluer la situation du service de formation continue à la fin de la rentrée universitaire et à la rentrée prochaine.

La représentante SGEN-CFDT explique que la crainte du service, avec l'expérience des travaux, porte sur la phase de démolition prévue cet été. Elle indique qu'elle ne sait pas si cette démolition est prévue pendant les congés et la fermeture de l'université. De plus, elle indique que le service ne souhaite pas revivre la précédente expérience avec une demande adressée à la dernière minute d'une autorisation de fermeture administrative, et l'unique solution finale de devoir s'installer en télétravail, alors que le service a vocation à accueillir du public. Elle rappelle que cette solution a constitué un « plan B » et signale que les personnels n'ont pas eu le temps de s'installer en situation de télétravail. Elle explique que le service ne souhaite pas revivre une telle expérience et indique être informée de la destruction des bâtiments situés à proximité du bâtiment 4. Elle souhaite que les situations soient anticipées afin de ne pas revivre un départ du bâtiment en urgence.
Par ailleurs, elle souhaite des informations sur la durée du chantier et sur le devenir du bâtiment prévu pour la formation continue.
Elle reconnaît que la solution de ré-hébergement dans les locaux du CNED a été rejetée, car elle ne permettait pas d'accueillir les stagiaires. Il a donc été décidé de déplacer les personnes dans les

bureaux afin de les éloigner des parties les plus exposées du bâtiment et elle répète que les incertitudes quant aux prochains travaux de démolition inquiètent le personnel.

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT indique que la présidence a totalement conscience du manque d'anticipation de l'information à destination du service de la formation continue, et elle assure que ce sujet constitue aujourd'hui la priorité de la présidence qui souhaite en parler en séance, donner des informations, se déplacer dans le service pour donner les informations aussi précises qu'elles peuvent l'être. Cependant, elle signale qu'elle ne dispose pas à ce jour d'éléments précis, et ajoute que le Directeur de la DPIGC aura peut-être des éléments nouveaux à communiquer.

Le représentant de l'UNSA pense que dans le cadre du plan de prévention, un plan d'information est nécessaire et obligatoire. Il ajoute que le plan de prévention sur les nuisances est suffisamment précis pour évaluer les risques, quels qu'ils soient. Or, il considère qu'il n'existe pas actuellement de véritable plan de prévention permettant d'évaluer les conditions de travail de la formation continue ou d'autres services. Il demande de disposer d'un tel document, et indique que le CHSCT a le sentiment d'être toujours « la charrette » qui suit les travaux. Il considère que la situation de la formation continue est déjà une situation d'urgence, car la démolition va arriver très rapidement. Il a le sentiment, finalement, que le CHSCT ne sert que d'alibi, étant systématiquement informé en dernier ressort. Il réitère sa demande d'un véritable plan de prévention qui puisse être consulté.

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT répond qu'il ne s'agit pas simplement d'informer les personnels sur le fait qu'ils vont subir des nuisances sonores, mais également sur les aménagements et solutions envisageables pour y faire face.

6 - INFORMATION SUR LE PHASAGE DES TRAVAUX DANS LE CADRE DE LA RECONSTRUCTION

Le Directeur de la DPIGC informe que le chantier de reconstruction de l'UFR psychologie et des amphithéâtres se déroule comme convenu, c'est-à-dire sans problème particulier ni retard. La principale étape cet été est la réhabilitation des amphithéâtres 5 et 6. Les amphithéâtres sont réalisés en 2 étapes, car ils sont utilisés pour les examens jusqu'à la fin du mois de juin. Ils sont ensuite mis à disposition du chantier pour débuter le curage. De plus, la démolition de la toiture est prévue le 13 juillet, mais les nuisances auront lieu uniquement après la fermeture administrative prévue à partir du 17 juillet.
À la rentrée, deux nouveaux amphithéâtres, n° 3 et 4, qui se situent quasiment à l'entrée du bâtiment Olympe de Gouges, seront mis à disposition pour compenser le manque des deux autres amphithéâtres qui seront en cours de réhabilitation.
Il informe que l'équipe de maitrise d'œuvre transmettra toutes les semaines les nuisances potentielles afin de communiquer auprès des usagers chaque semaine. Il répète que les principales nuisances sont concentrées pendant la période de fermeture administrative de l'université.

La deuxième phase du chantier Miralis a été engagée depuis le 2 mars, à la suite de la prise de possession du bâtiment Olympe de Gouges. Le chantier avance à un bon rythme puisqu'il ne reste plus que les bâtiments 18 nord, 17 et 13 qui sont encore debout. Les autres bâtiments ont tous été démolis, et le chantier se déploie du nord vers le sud, et par les opérations de désamiantage dans les 3 bâtiments précédemment cités.
Une réunion d'information a été organisée auprès des usagers le 30 avril, mais elle n'a pas été un succès puisque seules 5 personnes étaient présentes. Il fait remarquer qu'il s'agit de la troisième réunion d'information et il indique que l'information communiquée lors de cette réunion sera diffusée par un autre canal.

La représentante de l'UNSA signale qu'elle discutait en aparté de ce point avec le Directeur général des services et la vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT. Elle indique qu'un courrier a été rédigé par plusieurs enseignants déplorant le manque d'information. Elle ajoute qu'elle assume ce dysfonctionnement pour l'UFR de Lettres, et reconnaît avoir oublié de diffuser l'information sur la tenue de cette réunion dont elle indique avoir reçu la convocation avant les vacances de Pâques.

Le Directeur de la DPIGC convient qu'il aurait également pu doubler cette information sur l'ENT, ce qui avait été fait lors des précédentes séances. Il propose donc d'organiser une séance de rattrapage, peut-être sans la présence de l'entrepreneur, et sur la base d'un diaporama avec la présence des spécialistes internes. Il rappelle que les mêmes entreprises interviennent depuis l'année 2013, que l'ensemble des processus est sous contrôle, que les bordereaux de suivi sont transmis à l'université et au secrétaire du CHSCT. Il reconnaît qu'au CPER cela prend davantage de temps et qu'il a obtenu ces bordereaux en décembre alors qu'ils devaient être communiqués au mois de septembre.

Le Directeur général des services pense que l'information sur le désamiantage est importante, et il ajoute que la direction propose d'organiser une nouvelle séance en salle animée par la chef de projet chantier/relogement, sur la base du diaporama afin d'ouvrir les échanges.

Le Directeur de la DPIGC signale que lors de cette réunion, l'université a fait remonter les problèmes de nuisance subis par l'UFR Langues actuellement. Il affirme qu'il n'existe pas de risque de contamination par l'amiante. En revanche, la poussière de chantier c'est-à-dire du béton démoli entraine des nuisances. Il informe que ce problème avait déjà été mentionné à Miralis et a été à nouveau relayé en séance. Notamment, la ventilation des bureaux par les fenêtres n'est plus possible en raison de la poussière extérieure. Il a donc été demandé de veiller à l'arrosage du chantier, voire à l'augmenter, et d'installer des protections le long de la coursive du bâtiment des langues pour atténuer ces nuisances. Il ajoute que l'université attend la date de mise en œuvre de ces mesures par Miralis, qui est consciente du problème.
Il répète que la démolition du bâtiment 13 aura lieu pendant la fermeture administrative. De plus, il indique que la prochaine étape prévue est la démolition du bâtiment 10, c'est-à-dire le bâtiment anciennement affecté à la sociologie et situé derrière les amphithéâtres 5 et 6. Il rappelle que ces bâtiments fixent la limite entre le CPER et Miralis, ces amphithéâtres 5 et 6 relevant du CPER et tout se situant au-delà dépendant de Miralis. Ce chantier aura lieu après les périodes d'examen. À partir du 1er juillet débutera le curage-désamiantage de ce bâtiment 10 et une communication plus précise sera organisée à destination des usagers du bâtiment 4, situé à proximité ainsi qu'auprès des personnels logés qui se situent en première ligne. Il répète que la démolition proprement dite aura lieu pendant la fermeture administrative en raison des vibrations induites, pour les amphithéâtres 5 et 6 et le bâtiment 10.

Il informe qu'un point d'information est réalisé chaque semaine avec l'entreprise Miralis, la chef de projet chantier/relogement transmettant ensuite la cartographie des nuisances pour la semaine.

Par ailleurs, il signale qu'un élément va perturber l'accès au bâtiment Olympe de Gouges : la coursive qui longe le bâtiment 13 sera fermée au public pendant une semaine du 25 mai au 29 mai, car les travaux de désamiantage de la toiture débutent. Les usagers devront donc accéder au bâtiment en reprenant le chemin initial via le parc. Une communication sera diffusée sur l'ENT. De même, en raison de la démolition du bâtiment 13 pendant la fermeture administrative, les personnes qui souhaitent accéder au bâtiment 4 ou 14, Olympe de Gouge, devront passer par le parc.
À la rentrée, l'accès initial sera remis en service. Ces différents éléments seront signalés sur l'ENT et par messagerie.

La représentante de la CGT fait remarquer que la bibliothèque est ouverte jusqu'au 17 juillet alors que le chantier débute le 13 juillet. Elle souhaiterait que le chantier commence le 20 juillet.

Le Directeur de la DPIGC confirme que la préparation du chantier est prévue la semaine du 13 et 14 juillet, qui est une petite semaine en raison des jours fériés, et il confirme que la démolition sera lancée après le 17 juillet, date de la fermeture administrative.

La représentante du SGEN-CFDT demande si les délais affichés sont sûrs.

Le Directeur de la DPIGC confirme et indique qu'ils ne seront pas dépassés, car le chantier est relativement petit. Il indique avoir répété à l'entreprise que les accès doivent rouvrir à l'occasion de la rentrée de septembre.

Le représentant du SGEN-CFDT demande s'il est prévu que l'entreprise intervienne un peu plus tôt qu'escompté.

Le Directeur de la DPIGC répond que tel ne sera pas le cas, car l'université imposera la date et profitera de la fermeture estivale pour réaliser l'ensemble des travaux de nuisance, de contournement, etc.

La représentante UNSA demande à quelle date est prévue la démolition du bâtiment 18 nord.

Le Directeur de la DPIGC répond qu'elle est planifiée après les examens, et il répète que cette information sera diffusée. Il assure que pendant les examens il n'est prévu aucune démolition dans les bâtiments attenants aux salles où se tiennent les examens.

La représentante UNSA en déduit que le chantier va s'arrêter.

La responsable du pôle environnement professionnel évoque le concassage et la poussière engendrée, et elle rappelle que la précédente phase de concassage s'était réalisée à l'extérieur de l'université.

Le Directeur de la DPIGC confirme que tel avait été le cas pour le CPER, mais pas pour Miralis.

La responsable du pôle environnement professionnel signale que ce point a été soulevé lors de la réunion relative au désamiantage et elle insiste sur la nécessité absolue de prévoir un arrosage conséquent tous les jours afin de réduire les nuisances liées à la poussière notamment pour les agents soumis à des phénomènes d'irritation de la gorge et des yeux. Elle souhaiterait que ces nuisances soient anticipées.
De même, elle demande que les modifications de circulation soient anticipées avant la fermeture des accès initiaux. Elle pense notamment aux collègues de la formation continue qui reçoivent beaucoup d'étudiants et de stagiaires en fin d'année universitaire. Elle indique que l'information sur le non-accès de l'escalier a été envoyée le matin même, et elle trouve dommage que cela n'ait pas été communiqué plusieurs jours avant.

Le Directeur de la DPIGC en convient, et il signale qu'il a demandé personnellement, la veille, d'envoyer un message, car rien n'avait été prévu.

La représentante de l'UNSA s'exprime au sujet de l'empoussièrement lié au chantier, et cite les propos de la responsable du pôle environnement professionnel lors de la réunion du 30 avril : « pour construire un nouveau bâtiment, on en endommage un autre », car elle les trouve très pertinents. Elle s'étonne qu'une société comme Miralis n'ait pas anticipé les nuisances générées. Elle fait remarquer que lorsque l'on chemine le long de la coursive du bâtiment 14 et dans la partie de l'UFR Psychologie du chantier, des textiles ont été installés pour retenir la poussière et elle ne comprend pas qu'un tel dispositif n'ait pas été prévu dans la partie actuellement traitée au nord.
Elle se demande donc s'il serait possible de réaliser un bilan du nombre de personnes ayant sollicité la médecine préventive par rapport à des problèmes d'allergie, de réactions : yeux qui piquent, etc.

Le Directeur de la DPIGC approuve et indique que ce bilan lui permettrait d'apporter des éléments factuels à l'entreprise Miralis sur les préjudices générés.

La représentante de l'UNSA reconnaît que la présentation de l'opération de désamiantage par l'entreprise donne confiance et montre un dispositif « hypercadré et hypertechnique », voire excessivement technique pour les non-initiés. Cependant, elle affirme que le problème de l'empoussierrage du bâtiment est un fait avéré.

La représentante du SGEN-CFDT ajoute que d'autres problèmes viennent s'ajouter comme des pertes provisoires d'audition, liées au bruit, des problèmes de vibration qui génèrent des effets négatifs sur l'organisme, comme des migraines. Elle indique que l'ensemble de ces nuisances est consigné dans le registre. Elle déplore qu'il n'y ait pas eu de plan de prévention en amont tout en trouvant positif d'être informé une semaine à l'avance sur les nuisances programmées, mais elle explique que ce délai ne permet pas forcément d'anticiper les mesures de protection à prendre. De plus, le personnel attend des solutions de la part de l'université, et elle considère que ce n'est pas à chaque agent de trouver une solution individuelle face à ces nuisances, notamment la poussière.

Le secrétaire du CHSCT indique que le personnel a déjà connu des phases de construction démolition, notamment sur le bâtiment 14, le bâtiment 13 nord, et il fait remarquer que ces problèmes de nuisance avaient déjà été évoqués. Il signale que les processus de désamiantage sont très encadrés avec des mesures obligatoires à respecter, mais que les nuisances générées et leur traitement, notamment la poussière, ne le sont pas. Il constate que ces problèmes de nuisance réapparaissent alors que l'entreprise Miralis, qui a déjà déconstruit plusieurs bâtiments au sein de l'université, dispose d'une expérience dans ce domaine et avait réussi à mettre en place des solutions pour les limiter lors des précédentes phases du chantier. Il évoque notamment les solutions mises en œuvre à l'issue de précédents CHSCT, comme l'arrosage, et à la suite des pressions exercées par les équipes de l'université.
Or, il constate que l'entreprise joue à nouveau la même partition et n'agira que si l'université « met la pression ». Il trouve cette attitude assez déplorable et regrette qu'il faille solliciter l'entreprise Miralis en permanence pour qu'elle prenne les dispositions qui s'imposent pour protéger les agents de l'université et les usagers. Il attire donc l'attention de tous les membres du CHSCT sur la vigilance nécessaire à avoir sur ce dossier afin de ne pas laisser le moindre répit à cette entreprise.

Le Directeur de la DPIGC reconnaît cette situation et le fait qu'au regard de l'expérience de la première phase de démolition et de la mobilisation de l'université et des riverains pour que des mesures soient mises en œuvre afin de réduire les nuisances, l'entreprise Miralis aurait dû anticiper et mettre en amont des mesures de protection des populations. Il rappelle que cette entreprise a des comptes à rendre à l'université dans ce domaine, mais également à la mairie.
Avant la mise en place du concasseur, sans doute dans le courant du mois de mai, l'université a demandé l'installation d'un arrosage adapté aux nuisances et la protection de la coursive de l'UFR Langues qui est exposée en première ligne.

Le représentant de l'UNSA demande à quelle date est prévu le démarrage des opérations de concassage.

Le Directeur de la DPIGC répond que le concasseur doit arriver à la mi-mai.

Le représentant de l'UNSA en déduit que le concassage va débuter alors que le public est encore présent à proximité.

Le Directeur de la DPIGC répond que l'entreprise a déjà procédé ainsi lors de la première phase et que le concassage sur place constitue leur mode opératoire, car il permet de réutiliser le matériau pour le remblai.

Le représentant de l'UNSA constate que la situation va être assez complexe, et il déplore qu'elle n'ait pas été anticipée. Il rebondit sur les propos du secrétaire du CHSCT dénonçant le manque d'anticipation et rappelle que le concassage va se produire pendant les mois de mai et juin alors que le public est à l'extérieur et que les fenêtres des bâtiments sont ouvertes en raison du beau temps.
Il demande s'il est prévu une maintenance spécifique après travaux pour réparer les nuisances liées à la poussière, comme les salissures de façade, la ventilation qui va fonctionner moins bien.

Le Directeur de la DPIGC répond qu'il est prévu un nettoyage après travaux et il indique que l'université a rappelé cette demande lors de la séance d'information sur le désamiantage. Cependant, il indique ne pas avoir de date pour cette opération. Il signale avoir constaté que les filtres présents sur les fenêtres sont encrassés, et il ajoute que des courriers de demande vont être envoyés pour obtenir des réponses écrites sur ces points.

Le représentant du SGEN-CFDT signale que les impacts de la poussière ont déjà été repérés au niveau des climatisations et il alerte sur le fait qu'il s'agit d'un danger grave et imminent pour les machines avec un fort risque financier et des conséquences importantes sur le fonctionnement de l'université. Il insiste donc sur l'importance de veiller à la ventilation des bâtiments et également aux climatisations.

Le Directeur de la DPIGC signale qu'une réunion est prévue le mardi suivant avec le directeur adjoint de la DSI et l'entreprise Miralis sur ce sujet.

Le secrétaire du CHSCT profite de ce sujet pour évoquer la partie CPER du chantier, et notamment la coursive qui amène aux UFR HAA SES, formation continue et DTICE. Il reconnaît que la zone de travaux est bien protégée et balisée, mais il estime qu'à certains moments de la journée de nombreux véhicules circulent dans la coursive, notamment des livreurs, et cela génère des problèmes de stationnement. Par exemple, précédemment, le véhicule de la SODEX s'est garé devant le plan incliné qui amène à la formation continue obstruant ainsi l'accès PMR (personne à mobilité réduite). Il convient qu'il est difficile de trouver des stationnements non gênants, et il pense donc qu'il serait judicieux de demander aux différents véhicules empruntant cette coursive de choisir un seul côté de stationnement, et pas les deux, et si possible le côté opposé aux accès PMR.

La représentante SGEN-CFDT évoque également l'état des dalles dans le patio entre le bâtiment Olympe de Gouges et celui de la formation continue qui se détériorent de plus en plus. Elle indique que le sol est très affecté ce qui peut représenter un danger pour les personnes en fauteuil, notamment, mais pas seulement puisqu'elle signale avoir également vu des piétons trébucher.

La représentante de l'UNSA revient sur le bâtiment 31 et elle demande s'il serait possible :

- d'obtenir dans un délai bref des engagements de la part de l'entreprise Miralis ;
- d'apporter un écrit aux usagers du bâtiment 31 les informant des décisions qui vont être prises à très court terme ;
- d'apporter des éléments d'information sur les opérations qui seront enclenchées après les travaux pour remise en état des bâtiments.

Elle rappelle que lors de la réunion avec l'entreprise Miralis, la RAF (responsable administratif et financier) de l'UFR LLCE a bien insisté sur les nuisances générées par la démolition, en particulier la poussière, et a fait remarquer que sur toute la façade du bâtiment qui donne sur le chantier, il n'est pas possible d'ouvrir les fenêtres. Elle pense que pour rassurer le personnel, Miralis doit s'engager sur le dépoussiérage après chantier.

La responsable du pôle environnement professionnel ajoute que la responsable administrative et financière de l'UFR LLCE a passé du temps à nettoyer son bureau la semaine précédente, car il était particulièrement sale en raison de la poussière. Elle sollicite donc un surplus d'heures de ménage

dans ces bâtiments très exposés comme cela avait déjà été mis en œuvre dans d'autres parties du chantier. Elle trouve délicat que les agents soient obligés de nettoyer eux-mêmes leur bureau.

La représentante SGEN-CFDT pense qu'il serait intéressant de disposer d'un document consignant les engagements de l'entreprise Miralis, mais également de l'établissement pour l'ensemble du site. Elle pense nécessaire de garantir des mesures aux personnels et de les communiquer. Elle évoque à nouveau le plan de prévention.

Le Directeur de la DPIGC approuve et répète que l'université a déjà demandé ces engagements à l'entreprise avant l'installation du concasseur. Cette initiative rejoint donc la demande exprimée. Quant au renfort en nettoyage, il comprend que la responsabilité en revient à l'université.

Le représentant du SGEN-CFDT souhaite une interruption de séance, afin que les membres du CHSCT, représentants du personnel, puissent discuter des demandes formelles à transmettre à l'entreprise Miralis.

Le secrétaire du CHSCT expose les demandes du CHSCT et souhaite qu'elles soient mises au vote :

- « quelles mesures l'entreprise Miralis compte-t-elle prendre pour protéger les usagers de l'université des nuisances du chantier notamment la poussière ?
- le CHSCT demande que lui soient transmis les plans de prévention concernant les deux chantiers Miralis et CPER ».

Le Conseiller de prévention précise que le terme « plan de prévention » n'est pas très approprié, car il fait référence à un dispositif réglementaire. Il s'agit plutôt de parler de risques.

Le secrétaire du CHSCT confirme et explique que le CHSCT souhaite un plan de prévention commun à Miralis et l'université sur les mesures de protection des usagers aux abords du chantier.

Le Conseiller de prévention explique que l'établissement d'un plan de prévention se base sur les seuils du Code du travail. Par exemple, le seuil relatif au bruit est de 85 décibels ; les taux de poussière correspondent à une accumulation dans un bureau empêchant de voir à 1 mètre. Il pense donc que la référence au Code du travail n'est pas suffisante, et qu'il s'agit plutôt de notions de confort ou de bien-être.

Le secrétaire du CHSCT répond que lorsque les personnes se rendent à la médecine de prévention, car ils n'arrivent plus à respirer, la notion de confort est très dépassée.

Le Conseiller de prévention convient que le vocabulaire est important, mais il explique que le plan de prévention est insuffisant dans le contexte actuel, et qu'il faut demander les mesures mises en place pour améliorer les conditions de travail des personnels et des usagers de l'université. Il s'agit d'actions de prévention, et non pas de plan de prévention. Il indique qu'il va essayer de le mettre en place.

Le secrétaire du CHSCT reprend la lecture des demandes des membres du CHSCT :

- « le CHSCT souhaiterait avoir connaissance des communications entre Miralis et UTJJ sur tous les échanges ayant trait à l'hygiène et la sécurité ».

Il explique que le CHSCT est informé de l'existence d'échanges entre l'université et Miralis sous la forme de fiches navettes et il souhaite avoir connaissance de leurs contenus pour évaluer l'évolution de la protection des personnes vis-à-vis du chantier.

Le représentant du SGEN-CFDT souhaite ajouter sur le premier point en plus des poussières, les nuisances auditives, car les nouveaux bâtiments vont être construits à proximité immédiate du nouveau bâtiment Olympe de Gouges. Il entend que des doubles, voire triples vitrages, sont sans

doute efficaces, mais il rappelle que des cours informatiques se tiennent sur toute la façade exposée et il indique que les vibrations doivent être prises en compte.

Le Directeur de la DPIGC répond que l'université reçoit toutes les semaines les relevés sonores du chantier en différents points du campus avec la cartographie des nuisances et que ces éléments pourront être transmis aux membres du CHSCT. Il affirme que jusqu'à présent les nuisances n'ont jamais approché le seuil défini dans le Code du travail. En moyenne, les relevés montrent un niveau de 60 décibels.

Le Conseiller de prévention ajoute que le seuil de confort est situé en dessous de 70 décibels, et que les nuisances sont au dessus de 80 décibels. À partir de 80 décibels, le Code du travail impose à l'entreprise de prévoir des EPI (équipement de protection individuelle) c'est-à-dire des bouchons pour les oreilles ou des casques. À partir de 85 décibels, le port des EPI est obligatoire, et à ce niveau de bruit, il explique qu'on ne s'entend pas parler à 1 mètre.

Le représentant de l'UNSA confirme que les membres du CHSCT ne demandent pas seulement l'application stricte du Code du travail. Il rappelle que le chantier est géré par Miralis et que des usagers travaillent sur le site. Il ajoute que des lois préconisent d'autres critères, notamment les nuisances, et que ces éléments sont pris en compte dans un plan de prévention. Il explique qu'il s'agit de prendre en compte la sécurité des personnes qui se situent aux abords du chantier, notamment sur les voies d'accessibilité, et en particulier l'accessibilité PMR. Il répète que l'entreprise est responsable des nuisances qu'elle génère auprès des usagers et ajoute que certaines nuisances comme la poussière peuvent entraîner des arrêts de travail.

Le Directeur de la DPIGC indique qu'il peut transmettre le document sur lequel se base le vote.

La secrétaire administrative du CHSCT demande au secrétaire du CHSCT que les demandes écrites soient diffusées aux membres du CHSCT puisqu'un vote est prévu.

Le Directeur de la DPIGC répète qu'il peut transmettre à l'entreprise un avis écrit signé du CHSCT.

Le secrétaire du CHSCT propose une relecture rapide :
« Le CHSCT demande :

1. quelles mesures la société Miralis compte-t-elle prendre pour protéger les usagers de l'université des nuisances du chantier, notamment la poussière, le bruit, les vibrations ? ;
2. que lui soient communiqués les plans de prévention concernant les chantiers Miralis et CPER ;
3. d'avoir copie des échanges et communications entre Miralis et l'UTJJ relatifs à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. »

La représentante de l'UNSA souhaite que soit ajouté, en référence à l'intervention du Conseiller de prévention, « les actions de prévention » dans le point 2.

Le Conseiller de prévention réexplique que le plan de prévention est un document qui décrit les actions des ouvriers présents sur le site, et qui précise, par exemple, comment lutter contre le travail isolé, etc. Il ne porte pas sur les actions à envisager pour la protection des usagers et plus généralement des personnes situées à proximité du site.

Le secrétaire du CHSCT relit le point 2 modifié :

2. que lui soient communiqués les plans de prévention, les actions et mesures de prévention retenues concernant les chantiers Miralis et CPER.

Le Conseiller de prévention propose d'ajouter : « les mesures pour limiter les nuisances subies par les usagers ».

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT met au vote ces demandes.

Vote :
Les demandes sont approuvées à l'unanimité

7 - INFORMATION SUR LA CIRCULATION PIETONNIERE AU NIVEAU DU PARKING

Le Directeur de la DPIGC évoque l'accessibilité des personnes à mobilité réduite et confirme qu'en site occupé, l'entreprise Miralis doit garantir l'accès de tous les bâtiments à l'ensemble des usagers. Il indique que la première difficulté tient au fait que le bâtiment des Langues n'est plus relié au reste de la « dalle Candilis », c'est-à-dire au reste du campus, car les passerelles donnant sur le chantier ont été déposées. L'université a donc alerté dès le début du mois de mars sur les difficultés rencontrées par certains étudiants pour se rendre dans ce bâtiment.
Il rappelle que tous les étudiants suivent au moins un cours de langue et ont donc vocation à se rendre dans ce bâtiment. Cette situation, couplée au fait que des places de stationnement ont été supprimées entraînant un stationnement anarchique, a conduit l'université à établir une fiche navette au début du mois de mars à l'attention de l'entreprise Miralis, afin qu'elle rende cet accès opérationnel.
Ainsi, pour l'UFR langues un cheminement protégé a été dégagé le long du parking de la barrière chantier et il permet d'accéder au parvis des langues. La signalétique va être améliorée, puisqu'elle est aujourd'hui insuffisante, voire inexistante.
Par ailleurs, une visite a eu lieu sur place le 31 mars avec le secrétaire du CHSCT et les usagers pour aborder notamment les questions de ressaut de trottoir qui n'étaient pas traitées. Un accroche-vélo gênait le passage, ainsi que des plaques d'égout. Ces différents dysfonctionnements ont été signalés à l'entreprise Miralis et des actions correctives ont été mises en place.
Il est donc possible maintenant d'accéder à ce bâtiment via le cheminement qui permet d'éviter le parking et les stationnements de voiture.
De plus, l'accès à l'UFR de lettres qui se situe du côté du bâtiment de la maison de la recherche (MDR) a été refait. En effet, cette voirie entre le CNED et la MDR était en piteux état à cette période de l'année.
Quant au stationnement sauvage le long du trottoir neuf sur la voie sud, il a été décidé depuis le précédent lundi de neutraliser toute la zone avec des barrières afin de libérer les accès. Entre temps, Miralis a procédé à des améliorations de voirie et de cheminement.

La représentante UNSA évoque le premier paragraphe où il est question du flux piéton : « installation de barrière le long du trottoir, etc., BUC MDR », mais elle insiste sur le stationnement sauvage autour des bâtiments 21 A, B et C qui perdure. Elle indique que ce stationnement de véhicules pose un réel problème aux PMR et aux piétons et que ce problème sera accru en période d'inscription avec le flux très important de personnes. Par ailleurs, elle pense que ce stationnement sauvage pose également un problème majeur aux agents des services techniques lorsqu'ils doivent accéder à leur parking.

Le Directeur de la DPIGC indique que ce sujet a fait l'objet d'une discussion en réunion patrimoine et qu'il a été décidé d'installer une barrière entre le CNED et la MDR, comme cela était fait auparavant afin de permettre uniquement l'accès aux véhicules autorisés ou aux PMR qui sont prioritaires.
Quant à l'accessibilité au sein du nouveau bâtiment Olympe de Gouges, il indique avoir été saisi par un étudiant en histoire qui constatait des irrégularités en tant qu'usager au sein du bâtiment. Une expertise a été réalisée sur place la veille des congés, le 17 avril, avec les étudiants qui étaient favorables à la démarche.

Il rappelle que ce bâtiment neuf doit être conforme en tout point à la réglementation et que Miralis est maître d'ouvrage. Il ajoute que cette expertise s'est tenue en présence des services de l'université, du constructeur et du bureau de contrôle, ainsi que de l'association d'usagers qui connaît bien ces problématiques, du secrétaire du CHSCT et du personnel. Le compte rendu a été diffusé dans la semaine et liste l'ensemble des actions correctrices à mettre en œuvre. L'entreprise Miralis a été destinataire de cette liste et l'université attend maintenant son retour pour connaître les mesures qu'elle compte mettre en œuvre pour rendre ce bâtiment conforme.
Il ajoute que l'association d'usagers a réagi à nouveau dernièrement en envoyant de nouveaux éléments.

La responsable du pôle environnement professionnel indique qu'il existe dans ce bâtiment, comme dans les autres nouveaux bâtiments, un problème de porte d'accès d'entrée. Elle suggère de réfléchir à ce sujet pour les prochaines constructions et signale que dans le bâtiment Olympe de Gouges une collègue en fauteuil roulant doit être aidée pour entrer. Elle demande si une action corrective sous la forme de l'installation d'un bouton poussoir peut être mise en œuvre et souhaite que les nouveaux bâtiments prennent en compte ce problème.

Le Directeur de la DPIGC indique que le bureau de contrôle affirme que l'installation est conforme, mais il ajoute que l'association des usagers était présente lors de l'expertise en situation réelle, c'est-à-dire en fauteuil roulant pour faire la démonstration que l'installation actuelle ne fonctionne pas. Il ajoute que l'université a demandé que l'une des portes soit motorisée, même si cela n'était pas prévu. Ces différents défauts constatés doivent être listés et portés à la connaissance de l'entreprise afin qu'ils ne soient pas reproduits dans les nouveaux bâtiments en cours de construction.

Le représentant du SGEN-CFDT signale l'existence de documents décrivant l'ensemble des procédures à mettre en œuvre pour les PMR et il se dit surpris que l'entreprise Miralis n'ait pas suivi ces préconisations.

Le Directeur de la DPIGC explique qu'elle suit la réglementation, mais qu'il existe également des préconisations. Il ajoute qu'il n'était pas présent lors de l'expertise, mais il explique que le débat porte sur l'interprétation de la réglementation. Ainsi, le débat se joue entre le bureau de contrôle qui décrète que l'installation est conforme à la réglementation et au permis de construire, et l'association d'usagers qui est d'un avis contraire. *In fine*, il revient au maître d'ouvrage d'agir.

La chef de projet chantier/relogement explique que l'entreprise Miralis s'appuie sur le fait que le permis de construire a été accordé. Or, le permis de construire comporte une validation de l'accessibilité aux PMR et l'entreprise se retranche donc derrière la légalité du document. Ils considèrent donc qu'ils sont conformes au permis de construire délivré

Le représentant de l'UNSA demande des précisions sur le problème au niveau des ouvertures de porte. S'agit-il d'un réglage de la porte ?

Le Directeur de la DPIGC répond que du point de vue du bureau de contrôle, l'installation est conforme. C'est pourquoi un exercice pratique a été réalisé en leur présence pour montrer la réalité des problèmes vécus par les usagers.

Le secrétaire du CHSCT indique avoir participé à la visite et il confirme la présence d'une étudiante en fauteuil. Effectivement, elle a montré qu'elle pouvait ouvrir la porte, car elle a un peu de force et qu'elle utilise ses pieds. Le problème est que certains étudiants en fauteuil n'ont pas l'usage de leurs pieds et ne peuvent s'en servir pour ouvrir la porte. Il ajoute que la personne du bureau de contrôle qui a réalisé les mesures affirmait que les normes étaient respectées. Il s'agit donc d'un problème d'application des normes, comme dans le cas des actions à mettre en œuvre pour limiter la poussière. Si l'université ne fait pas pression, il ne se passera rien.

Le Directeur général des services évoque une étude réalisée sur le site de Grenoble et s'intitulant : « les usages et la norme ». Cette étude est sortie ensuite sur CD-Rom et mettait en évidence que le besoin des personnes handicapées se situait largement au-dessus des normes. Cette étude comportait des préconisations quant à la conceptualisation des bâtiments et rassemblait l'ensemble des améliorations à prendre en compte pour se situer au-dessus de la norme. Elle était le fruit d'une année et demie de travail avec le ministère. Il suggère de regarder comment se procurer ce document.

Le Directeur de la DPIGC signale que cette étude date d'avant 2005, c'est-à-dire avant la loi sur le handicap qui a modifié la réglementation en l'améliorant. Il indique qu'un décret sorti en novembre 2014 implique de rendre accessible les bâtiments existants à travers un agenda de programmation à l'accessibilité d'ici 2018 voire au-delà. Le problème est que la réglementation en vigueur aujourd'hui dans les bâtiments neufs est celle de 2005. Il y a donc un décalage, et pour aller au-delà de cette réglementation cela suppose un volontarisme. Il reste à évaluer la volonté de Miralis en la matière.
Par ailleurs, il signale que l'une des difficultés réside dans le fait que la réglementation existe, mais que chaque situation de handicap est spécifique. Ainsi, ce qui peut marcher pour l'un ne fonctionnera pas forcément pour l'autre. Il n'existe pas de solution miracle, et l'enjeu est de trouver le dispositif correspondant au plus grand dénominateur commun.

8- INFORMATION SUR LE FLUX DES VEHICULES

Le Directeur de la DPIGC explique qu'avec l'avancement du chantier le stationnement se réduit et les flux sont modifiés pour une plus ou moins longue période. Une modification notable interviendra à partir du mois de juillet où l'accès aux véhicules sera interdit par la rue de l'université qui dessert le métro pour permettre la réouverture de la rue Vauquelin du côté de la maison de la recherche. Cette disposition est conforme au schéma d'aménagement du campus qui a été voté. Cela permet aussi d'anticiper les travaux programmés par la mairie à partir de la fin de l'année 2015 pour rendre piétonne cette rue située entre la station de métro et l'entrée du campus. Actuellement, cette zone est accidentogène, même s'il a été demandé aux véhicules de chantier de ne plus emprunter cet accès, car de nombreuses personnes y stationnent leur voiture le temps de venir se restaurer sur la dalle.
À la fin des examens, ce portail sera fermé et l'accès à l'université se fera rue Machado, côté château et par la maison de la recherche définitivement, puisque la rue de l'université a vocation à devenir un accès piéton.
Cette évolution a été anticipée et le CROUS ainsi que la Fabrique ont été informés. Les accès au restaurant universitaire, à la Fabrique et l'Arche vont être modifiés, et le Directeur de la DPIGC présente un plan qui illustre ces changements.
De plus, à partir de la rentrée de septembre 2015, en raison de l'avancement du chantier, les places de stationnement situées essentiellement entre la BU et l'UFR Langues seront réduites d'environ 100, provisoirement, pour permettre la création d'un stade, et à terme d'un espace vert avec un bassin de rétention des eaux de pluie et un gravinage à la place du bâtiment 18 sud après sa démolition. Ces places de stationnement seront remises en service à partir du mois de septembre 2016 et la réduction drastique de stationnement n'aura donc lieu que pendant 1 an.
Il explique que le terrain de sport prévu est un terrain multisports de basket, hand, etc. qui se retrouve dans certains quartiers. Ce terrain était prévu dans le programme de reconstruction.

Il présente le plan et explique que les flux en bleu concernent les véhicules de service. Il ajoute que pour l'ensemble des véhicules de secours et de service la liaison sera maintenue. En ce qui concerne les autres véhicules de personnel, l'entrée par le château ne permettra pas de dépasser la zone de la Fabrique, mais les entrées par la rue Machado et la rue Vauquelin offriront deux zones d'accès au campus.

À terme, quand le campus sera reconstruit les entrées seront rue Machado, et le stationnement sera cantonné en périphérie au nord, avec un important parking sous terrain qui sera construit sous l'UFR lettres. Il rappelle qu'il s'agira à terme d'un campus piéton en mode doux et que l'idée est d'éliminer les véhicules des personnels garés actuellement au pied des bâtiments.
Du métro, l'entrée dans le campus sera piétonne à partir de septembre 2016. Il rappelle que la mairie s'est engagée sur ce point. Seul l'accès pompier sera maintenu. Les travaux démarreront à la fin de l'année 2015.

Le secrétaire du CHSCT indique avoir assisté à la dernière commission patrimoine et n'avoir réalisé le compte rendu que la semaine précédente. A cette réunion ont été évoqués certains problèmes de circulation notamment le long de la BU et de la MDR. Il constate que des barrières ont été installées pour empêcher le stationnement sur les trottoirs. Il regrette que les piétons n'empruntent plus maintenant le trottoir et utilisent souvent la voie avec les voitures. Il pense qu'il s'agit d'une situation provisoire, mais il préfère le signaler.

Le Directeur de la DPIGC ne comprend pas pourquoi les piétons sont sur la voie alors que le trottoir est libre.

Le secrétaire du CHSCT explique que la rue « balisée » interdit l'accès au trottoir.

Le Directeur de la DPIGC signale que cela a été enlevé et qu'il s'agissait d'une erreur.

Le secrétaire du CHSCT se réjouit de cette nouvelle.
Par ailleurs, il regrette le faible nombre de participants à la commission patrimoine. Il précise qu'il assistait à cette réunion pour la première fois et mentionne le nombre de 6 participants. Il estime fort dommage que les collègues de l'université, et membres de cette commission ne soient pas venus compte tenu de l'importance des sujets qui y sont abordés.
Il constate qu'une partie des problèmes évoqués lors de cette commission ont déjà été réglés.

La représentante de l'UNSA évoque la commission patrimoine et demande quelle en est la constitution. Elle croit se souvenir que des membres des conseils y participent.

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT répond que la composition de cette commission sera communiquée.

Le Directeur de la DPIGC rappelle que le parking étudiant perdra 100 places à partir de septembre 2015 et pendant une année. Une information sera dispensée afin d'informer sur les conséquences en matière de stationnement.

La responsable du pôle environnement professionnel suggère de mentionner cette information sur le site internet en accès à tous pour les étudiants notamment.

Le Directeur de la DPIGC approuve et indique que cette information sera diffusée sur le site web comme cela avait été fait pour les gros déménagements du mois de février. Il convient que de nombreuses personnes seront concernées : partenaires, prestataires, fournisseurs, etc.

La vice-présidente du Conseil d'administration, présidente du CHSCT remercie pour cette présentation très précise et confirme que les éléments demandés seront communiqués.

Elle informe que plusieurs séances se tiendront le 2 juillet 2015 : CT, CHSCT, conseil académique. Lors de cette séance, la présidence espère que le règlement intérieur pourra être validé. Elle informe qu'il a été communiqué la veille à la secrétaire administrative du CHSCT et à la secrétaire de séance du CT. Par ailleurs, elle indique avoir fait parvenir aux membres du CT et du CHSCT une proposition de

réunion pour le 28 mai matin, préalable à la tenue des séances du 2 juillet afin d'examiner le règlement intérieur.
Elle signale que le règlement intérieur a été communiqué en amont de cette réunion du 28 mai afin de laisser le temps de la relecture. Elle ajoute que ce document est déjà connu du secrétaire du CHSCT puisqu'il a déjà eu l'occasion de l'examiner à deux reprises en groupe de travail RPS. Elle pense important de réaliser ce travail de lecture et de discussion avant les séances du 2 juillet afin d'apporter des éléments ou des précisions et de gagner du temps en séance.
Il reste à définir comment enchaîner les séances de CT et de CHSCT, d'autant que le conseil académique doit également examiner le règlement intérieur. Elle assure que la présidence va communiquer au plus vite l'organisation de cette journée du 2 juillet. Elle suggère que la matinée soit consacrée au CT et au CHSCT et l'après-midi au conseil académique. Elle ajoute que cela dépendra de l'ordre du jour de ces séances.

Le représentant UNSA indique avoir une autre question à poser concernant la formation des assistants de prévention à l'ESPE. Il ajoute avoir eu plusieurs remontées d'information sur cette formation et avoir remarqué que la plupart des personnes ayant suivi ces formations sont en fait des responsables administratifs et financiers (RAF) responsables de site. Par exemple, sur le site de Rangueil, la RAF gère l'ensemble du personnel et distribue donc les missions et les informations, tout en étant assistante de prévention. Cette superposition des responsabilités pose problème selon lui.
Il indique avoir déjà pris contact avec le Conseiller de prévention pour l'informer de cette situation problématique sur certains sites.

Le Conseiller de prévention considère que les responsables doivent être mis devant leurs responsabilités. Cette formation permet de les informer de toutes leurs responsabilités.
Il ajoute que cette formation leur permettra de prendre la mesure de leurs décisions. Sur certains sites, ils seront seuls et devront assurer les vérifications techniques, le règlement interne, etc. Les formations sont donc indispensables.
Sur d'autres sites, comme Rangueil, d'autres personnes sont prévues pour suivre les formations. Pour homogénéiser les groupes dans les 2 sessions de formation, les RAF ont été conviés lors de la première session, avec une personne de l'ESPE qui n'est pas RAF. Enfin, une personne RAF a été refusée, car elle ne s'était pas inscrite dans les délais.
Il affirme donc que ces formations sont structurées.

Le représentant UNSA reconnaît qu'une formation des RAF est essentielle, notamment dans le cas de certains sites sur lesquels ils gèrent énormément de sujets techniques, par exemple le remplacement des ampoules. D'autres disposent d'une équipe de 20 personnes et leur situation est donc différente.
Il suggère que d'autres personnes que les RAF soient intégrées à ces formations, et indique ne pas avoir été destinataire, en tant que chef de service en site central, de ces informations. Il le regrette, car il se trouve dans les services techniques et il aurait souhaité que l'un de ses agents bénéficie de cette formation.

Le Directeur des ressources humaines explique que ce processus s'inscrit dans la continuité de documents qui ont été présentés en CHSCT en juin 2014. Il rappelle que cette présentation était liée au zonage des registres santé-sécurité, car le décret de 1982 prévoit que le registre est tenu par les assistants de prévention. À cette occasion, le positionnement des assistants de prévention avait été présenté, et il était apparu que certains sites ne disposaient pas d'assistant de prévention. Depuis, un travail de terrain a donc été impulsé sous l'autorité du conseiller de prévention, l'idée étant de former la totalité des assistants de prévention d'ici la fin de l'année civile 2015, conformément au programme annuel de prévention adopté lors du CHSCT du mois de février. Il s'agit parfois d'anciens ACMO ayant déjà suivi une formation. Il informe que les deux cycles de formation sont engagés et permettront de former 35 ou 36 assistants de prévention de l'université.

Le représentant UNSA en déduit que la liste est close.

Le Directeur des ressources humaines comprend mal cet engouement soudain pour cette formation, tout en reconnaissant qu'il s'agit d'un point positif. Il répète que l'objectif est qu'au terme de ce dispositif, c'est-à-dire dans deux mois, la direction puisse envoyer une lettre de mission et discuter d'un régime indemnitaire pour les personnels concernés.

Le représentant UNSA signale qu'un ACMO figurait dans son équipe, mais il ajoute qu'il est parti en mutation. Il répète ne pas avoir été destinataire de l'information concernant la recherche et la nomination d'assistants de prévention dans les services.

Le Directeur des ressources humaines fait remarquer que des comptes rendus détaillées des réunions du CHSCT sont établis et permettent de s'informer des dispositifs mis en œuvre. Il répète que l'idée travaillée l'année dernière au mois de juin était de couvrir toutes les zones géographiques, tous les sites, éventuellement tous les services par un assistant de prévention. Il pense que ce sujet reviendra à l'ordre du jour de la séance du 2 juillet sous la forme d'un bilan des actions réalisées en la matière depuis 1 an. En effet, il considère que les assistants de prévention constituent un maillon extrêmement important de proximité pour la mise en place du DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels), pour la tenue des registres santé au travail, etc. Il s'agissait donc d'impulser une politique d'ensemble et de la mener en définissant une cartographie actualisée et précise des assistants de prévention présents dans chaque site ou chaque service, et formés, et disposant à la rentrée universitaire 2015 d'une lettre de mission.

Le représentant UNSA s'interroge sur l'organisation des assistants de prévention sur les sites qui pose problème selon lui.

Le Directeur des ressources humaines pense que d'autres occasions se présenteront pour rediscuter de ce sujet. Il indique que la liste des assistants de prévention est disponible sur l'ENT et il fait remarquer que sur certains sites ils sont au nombre de 3 ou 4, en suggérant que leur présence est peut-être trop importante dans certains lieux. Il conclut sur ce point en répétant que les formations sont lancées et calibrées.

Le secrétaire du CHSCT

Cédric PRADINES

La Vice-Présidente du CA, Présidente du CHSCT

Valérie VISA-ONDARCUHU