

**PROCES-VERBAL DU COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL
SEANCE DU 25 MARS 2013 – SESSION EXTRAORDINAIRE**

PRESENTS :

Représentants des personnels – titulaires :	Représentants des personnels – suppléants :
FSU	
Cédric PRADINES	
Valérie LAFITTE	
SGEN-CFDT	
Philippe BLANC	Daniel MONS
FERC-SUP-CGT	
Valérie MORELL	Anne BOURGUIGNON
Yvan CHAUBET	
UNSA	
Philippe DEBAECKER	Christine BORDAS
Sandrine GALEA	

Représentants de l'administration :

V. VISA-ONDARÇUHU, vice-présidente du Conseil d'Administration, présidente du CHSCT – A. BEGUE, directrice des ressources humaines, DGS adjointe, responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines.

Experts et invités :

M. SAMAZAN, Conseiller de prévention-Ingénieur Hygiène et Sécurité – C. ROBERT, directrice des services IUFM Midi-Pyrénées – F. ROCA, chargé de mission du site IUFM d'Auch, représentant le directeur de l'IUFM

Absente :

M. Maydiou, chargé du secrétariat administratif du CHSCT, responsable du Pôle environnement professionnel-DRH

EXCUSÉS :

JM. SOULAT, médecin de prévention, F. WIITKAR, Ingénieur Santé et Sécurité au Travail, D. DOUYAU, représentant des personnels pour l'UNSA, A. MIAOULIS, directeur général des services

ORDRE DU JOUR

1. Saisine du CHSCT par le CT sur le redéploiement des postes au sein de l'IUFM Midi-Pyrénées.
2. Questions diverses.

Madame VISA-ONDARÇUHU ouvre la séance.

Elle remercie les membres du CHSCT pour leur participation à ce comité qui a été convoqué en urgence, dans un délai très restreint.

1. SAISINE DU CHSCT PAR LE CT SUR LE REDÉPLOIEMENT DES POSTES AU SEIN DE L'IUFM MIDI-PYRÉNÉES

La vice-présidente du Conseil d'Administration informe que le Comité Technique, réuni le jeudi précédent, a examiné un point concernant le redéploiement de postes au sein de l'IUFM. Il a souhaité saisir le CHSCT sur cette question avant de se prononcer lui-même. Il va falloir revenir sur la question des délais qui a été débattue en Comité technique, pour essayer de répondre au mieux aux attentes des personnels, une fois que les experts invités se seront présentés et que le sujet aura été exposé.

Le chargé de mission du site IUFM d'Auch, représentant le directeur de l'IUFM MP explique l'historique de la situation. L'IUFM a des antennes départementales et chaque département a ses spécificités. Sur le site d'Auch, lors de la création des IUFM, l'Ecole Normale a basculé sur le statut IUFM. Les murs de l'établissement appartiennent au Conseil général, qui en a la gestion en tant que propriétaire et assure tous les frais inhérents à l'immobilier. Tout le personnel qui travaille sur le site (technique, d'entretien, enseignant) est du personnel IUFM.

A côté du site IUFM d'Auch se trouve l'IUT, qui a été créé progressivement en récupérant des locaux initiaux de l'Ecole normale. Le premier département créé a été celui de biologie. Par la suite, l'IUT s'est agrandi, avec la construction d'un département GEA et, dernièrement, d'un département hygiène et sécurité, rattaché à UT3.

Lors de la création du premier département, comme le site IUFM d'Auch disposait d'une salle de restauration reliée à THETIS (site de restauration de département à département de l'IUFM), des étudiants de l'IUT venaient s'y restaurer, en plus des étudiants de l'IUFM (PE 1, PE 2 et PLC), de la formation continue et du CNFPT qui assure des formations sur le site à raison de quasiment un stage par semaine. Les étudiants de l'IUT devenant plus nombreux le site IUFM d'Auch n'était plus en mesure de les accueillir. Ils ont été obligés d'aller se restaurer dans un institut catholique proche.

L'IUT réclamait depuis longtemps la construction d'un restaurant universitaire en propre, pour environ 500 étudiants. Pendant très longtemps, l'IUFM, donc UT2, a été associé à ce projet. Il devait donner un terrain sur lequel le CROUS devait construire. De plus, l'IUFM devait éventuellement mettre à disposition un ou deux emplois.

Plusieurs réunions ont eu lieu à la préfecture, la volonté politique étant d'aller très vite. En 2008, un représentant d'UT2 a annoncé, lors d'une de ces réunions, qu'UT2 se retirait du projet de restauration universitaire sur le site. A ce moment-là, les politiques locaux, UT3 et le CROUS ont décidé de récupérer un terrain et de construire une brasserie universitaire en propre.

Lorsque les travaux ont commencé, une réunion a été organisée entre l'IUFM / UT2 et le Conseil général du Gers, pour le basculement de deux personnels BIATOSS. La brasserie universitaire a été construite avec des crédits venant de toutes les parties, avec du personnel propre au CROUS, une personne mise à disposition par la mairie et deux emplois à temps plein mis à disposition par le Conseil général, suite au glissement de deux personnels du site IUFM d'Auch.

Or, cela ne s'est pas fait, notamment en raison du fait que le Conseil général n'a pas voulu payer du personnel avec ancienneté mais préférait embaucher du personnel débutant. Le Conseil général participant à la vie budgétaire du site, sous forme d'une subvention annuelle de 32 000 € pour les fluides, il devait aussi avoir à sa charge tous les frais inhérents à la restauration, comme les analyses des aliments, les analyses de la propreté, etc. Selon le Conseil général, le CROUS assurait la restauration et l'IUFM revenait à sa fonction première, la formation. Le site IUFM d'Auch a donc fermé sa restauration pour que tout le monde mange à la brasserie universitaire.

A partir de là, s'est posé le problème du personnel de l'IUFM du site d'Auch. L'équivalent de deux emplois à temps plein était affecté à la restauration, notamment un agent plombier qui avait accepté de jouer le rôle de cuisinier, alors qu'il n'en avait pas la formation. Pendant des années, il a assuré la restauration du site, aidé par les autres agents qui travaillaient en partie sur la restauration le matin et qui assuraient l'entretien des bâtiments l'après-midi. D'autres intervenaient uniquement pour la gestion de la caisse, pour la plonge, etc.

La directrice des services de l'IUFM précise que quatre agents participaient de près ou de loin, pour un volume de 2 ETP, en septembre 2010.

Le chargé de mission du site IUFM d'Auch indique que le problème est que ces agents devaient assurer à quatre ce que, d'ordinaire, ils assuraient à deux, en termes d'entretien, par rapport aux bâtiments.

Avec la direction centrale de l'IUFM et d'UT2, toutes les pistes possibles ont été épuisées. Il a été proposé de basculer des agents d'entretien de l'IUFM/UT2 vers UT3, donc sur l'IUT, mais cela n'a pas été possible, car les agents d'UT3 qui devaient partir à la retraite dans les 3 ans sont spécialisés en informatique. Le directeur de l'IUFM a interrogé la Région qui a refusé, car les agents n'ont pas participé au mouvement. Quant au Conseil Général, son DRH a demandé à être tenu informé de la situation de ce personnel.

La première année, UT2 a mis gratuitement à disposition du CROUS un agent du site, qui a travaillé à plein temps à la restauration. La deuxième année, cette personne travaillait à mi-temps au CROUS et à mi-temps à l'IUFM-site d'Auch, situation inconfortable. Enfin, cette année, cette personne travaille à plein temps au CROUS, qui reverse l'équivalent d'un mi-temps à UT2.

La situation est relativement difficile pour le personnel, qui se trouve dans une situation psychologique très altérée ; c'est pourquoi le CHSCT a été convoqué. Quelle que soit la formation développée sur le site, il ne sera pas possible d'accroître le nombre de salles. Il y a quatre agents qui entretiennent deux étages comportant chacun quatre salles de cours. Une cinquième personne spécialisée s'occupe des espaces verts et de toute la maintenance matérielle du site.

Les quatre agents concernés sont donc dans une situation psychologique déplorable. Lors de la venue de la direction sur le site, ils ont indiqué qu'ils passaient leurs journées à jouer aux cartes sur ordinateur, à rester sur un banc ou à sortir en ville, au risque d'avoir un accident pendant leur durée de travail.

Les représentants des syndicats leur ont téléphoné individuellement sur le site, mais certains ont eu du mal à être trouvés car ils n'étaient plus là.

Quelques jours auparavant, le RAF (responsable administratif et financier) qui s'occupe de ces personnes a eu un malaise cardiaque et un arrêt de travail pour stress au travail, parce que la tension est telle que ce n'est plus gérable.

Le directeur de l'IUFM a informé les agents, lors de sa venue, qu'il avait à cœur de gérer ce problème, qui est une situation alarmante pour tout le monde. Une solution est proposée : un redéploiement de postes. La commission des personnels a donc été saisie, ainsi que le Comité technique et, désormais, le CHSCT.

Le chargé de mission du site IUFM d'Auch est tout à fait conscient que la situation ne sera pas favorable à tout le monde. Deux personnes vont certainement se retrouver mal à l'aise, mais il ne semble pas possible de continuer décevant ainsi. Un conflit majeur risque de se produire, soit psychologique, soit physique, entre le gestionnaire et ces quatre agents. L'infirmière de prévention a été sollicitée, mais elle a eu du mal à trouver les agents qui étaient justement partis en ville.

Il avoue son impuissance à trouver une solution et sollicite l'expertise du CHSCT par rapport à cette situation.

La directrice des services de l'IUFM confirme que le CHSCT est saisi dans le cadre de la « souffrance au travail » et c'est dans ce cadre-là que le CT a voulu avoir un avis. D'un point de vue administratif, il

Il y a 2 ETP en trop, en volume de travail, correspondant à une activité qui a disparu. Par ailleurs, sur les sites toulousains, de nombreuses mises en réserve de postes et des situations médicales particulièrement lourdes font que les services de restauration de Saint-Agne et Croix-de-Pierre sont en difficulté. Il y a un surplus à un endroit et un besoin à un autre. Il faut donc aussi examiner cette situation.

La représentante de l'UNSA rapporte avoir déjà dit en commission des personnels, à l'IUFM, que l'intérêt de ce genre d'assemblée est l'accompagnement des personnes. Il est question de suppressions de postes sur un site, pour mettre deux personnes à Toulouse. Or, si ces deux personnes n'ont pas envie de venir, elles risquent de se mettre en arrêt maladie au moindre souci. Elle demande s'il est possible de proposer à ces personnes de faire des formations. Un décret dit qu'un fonctionnaire dont le poste est supprimé a droit à ce genre d'accompagnement. Au bout d'un an de formation, ces personnes pourraient retrouver un peu de motivation, au lieu de la démobilisation totale actuelle. Elle s'interroge si le fait de déplacer deux personnes au 1^{er} septembre est une bonne opération.

Le chargé de mission du site IUFM d'Auch précise deux points.

Une situation quasiment identique existe à Montauban, avec l'abandon de la restauration de la part de l'IUFM, concédée au Conseil général. La conclusion qui s'impose est que le manque de réactivité aggrave la situation au lieu de l'améliorer. Il faut que cela serve d'exemple pour éviter de reproduire la même erreur.

L'autre point concernant la suppression de la restauration à Montauban, c'est qu'un débat s'organise peut-être entre le Conseil général et l'IUFM sur des transferts de postes du dernier vers le premier. Il y a eu un congé pour longue maladie ; plutôt que d'embaucher un vacataire, il a été proposé à un agent d'Auch de remplacer ce poste, étant donné qu'il habite presque à mi-chemin entre les deux sites. Cet agent a été volontaire. De plus, l'IUFM lui a accordé un logement de deux nuits par semaine, des frais de déplacement, etc. Cette personne s'est retrouvée dans la fonction qu'elle occupait sur le site d'Auch, à savoir gestionnaire de caisse aux heures des repas. Elle a retrouvé toute sa dignité et est rentrée absolument ravie. Depuis, elle s'est portée volontaire pour intégrer le Conseil général du Tarn-et-Garonne, afin de retrouver réellement son emploi.

Ces quatre agents ont donc besoin de retrouver leur dignité dans le travail. Si, par hasard, il y avait un redéploiement de deux personnes, il faudrait voir qui redéployer. En effet, en termes de capacité technique, certains agents, étant donné leur âge et leur formation initiale, ne pourraient peut-être pas suivre un accompagnement avec une réinsertion et une formation continue.

La représentante de l'UNSA souhaite savoir si la question leur a été posée.

Le chargé de mission du site IUFM d'Auch concède que pour l'instant, ce n'est pas le cas. Cependant, il doute que des agents à 2 ou 3 ans de la retraite veuillent faire cela.

La directrice des services de l'IUFM souligne que c'est un raccourci de dire que deux personnes vont être transférées d'Auch à Toulouse. Ce seraient d'abord deux postes. La représentante de l'UNSA a parlé d'un poste sur Saint-Agne et de l'autre sur Croix-de-Pierre, mais pour l'instant, la fiche n'est pas figée et doit permettre d'aller au plus souple. Une réorganisation interne peut être faite, avec un aménagement en fonction des desideratas.

La représentante de l'UNSA réplique que ce sera quand même à Toulouse.

La directrice des services de l'IUFM rappelle qu'il y a d'abord les mouvements externes et internes, d'où l'urgence à se réunir et à afficher le signal d'un redéploiement de postes. Dans un deuxième temps, il faudra voir comment faire avec les personnes en place, en fonction de leurs compétences, de leur ancienneté, de leurs éventuels souhaits aux mouvements externes et internes, ainsi que des possibilités sur Montauban.

La représentante de l'UNSA pense qu'il n'y a pas de personnel de restauration en interne.

La directrice des services de l'IUFM indique qu'il s'agit d'agents d'entretien et pas seulement de restauration.

Le chargé de mission du site IUFM d'Auch se demande si dans le cadre d'un mouvement de ce type, les personnes dont le poste est supprimé ont des bonus au barème, comme c'est le cas pour les enseignants.

Le secrétaire du CHSCT rappelle que les postes en question ne seront pas supprimés mais redéployés. Il s'agira de négociation entre l'Université et le rectorat. Il demande confirmation du fait que trois agents sont installés sur Auch, outre celui dont il a été question précédemment.

La directrice des services de l'IUFM remarque qu'il y a une gare TER proche de Saint-Agne, où viennent travailler d'autres agents habitant Auch.

Le secrétaire du CHSCT relève que si une de ces personnes doit venir travailler sur Toulouse, cela va lui changer la vie, ce qui n'est pas simple pour un agent de catégorie C.

Le représentant de la CGT renchérit sur les frais de déplacement. En voiture, cela représente environ 450 € par mois. Quant à l'abonnement SNCF, il est au minimum de 170 € par mois, sans prendre en compte le métro.

La représentante de la CGT revient sur le compte rendu de la commission, où est fait état des critères de redéploiement et des supports susceptibles d'être redéployés. Les critères annoncés sont l'ancienneté mais est-elle dans le poste, sur Auch, dans la fonction publique, sur le site ?

La CGT s'est rapprochée des personnels concernés, car elle avait les supports mais ne savait pas qui étaient les individus qu'il y avait derrière, ni leur grade. D'après les réponses qui lui sont faites, les postes sont les suivants :

- pour le support 24 775 E, il s'agit d'un ATEC ;
- pour le support 51 116 L, il s'agit d'un ATRF
- pour le support 51 117 M, il s'agit d'un ATRF

Elle souhaite également connaître l'âge des agents.

Le chargé de mission du site IUFM d'Auch propose de photocopier son document récapitulatif sur les quatre agents.

La représentante de la CGT déclare avoir ressenti une certaine inquiétude, ainsi qu'une certaine détermination à ne pas vouloir bouger, un attachement à leur emploi et à leur territoire.

Le collègue qui a assuré le remplacement sur Montauban a confirmé être partant pour aller au Conseil général, pas par goût du transport mais parce que le salaire n'était pas le même. La mobilité ne doit pas se faire à n'importe quel prix. Ce collègue présenterait des difficultés pour une mobilité sans compensation financière.

Pour deux collègues âgés de 55 et 57 ans, ils estiment que pour eux, leur carrière est largement derrière.

Une interrogation a surgi : au moment de la décentralisation des ATOSS, deux agents ATEC auraient pu demander à intégrer le Conseil général. La représentante de la CGT s'interroge sur le fait qu'ils soient restés sur le périmètre de l'IUFM.

Le chargé de mission du site IUFM d'Auch précise que l'un des deux est rentré dans l'Education nationale après le dispositif ; la question n'a donc pas pu lui être posée. Le tableau récapitulatif permet de voir tous ces éléments.

Une personne ATEC, Mme X est rentrée à l'IUFM en 1994. Elle aurait dû être interrogée sur sa volonté de basculer sur le Conseil général et cela n'a pas été fait
L'agent entré en 2002, trop tard pour bénéficier de ce dispositif, a d'abord travaillé en entreprise puis a été vacataire dans les établissements scolaires.
Les deux autres agents ont fait le choix de basculer en ATRF.
Le DRH du Conseil général du Gers souhaite être tenu au courant de la situation des deux personnels ATEC.

La représentante de la CGT demande s'il est encore temps de prévoir un basculement, qui ouvrirait à ces agents ATEC des possibilités de mutation en collège ou en école, ce qui permettrait de trouver un poste plus proche de leur domicile.

Le chargé de mission du site IUFM d'Auch indique que c'est possible, à condition qu'ils participent au mouvement. Il pense que le Conseil général du Gers, qui connaît des difficultés comme nombre de petits départements, ne réagira pas tant qu'il n'y aura pas de redéploiement.

La représentante de l'UNSA relève qu'une agente est mise à disposition à temps complet auprès du CROUS ; cela signifie qu'ils en ont besoin.

Le chargé de mission du site IUFM d'Auch regrette que ce ne soit pas le cas. Le CROUS n'a en effet jamais formulé de demande écrite.

La représentante de l'UNSA souhaite savoir quelle est sa charge de travail au CROUS.

Le chargé de mission du site IUFM d'Auch précise que cette agente travaille au CROUS. Cependant, il y a une anomalie. L'ancien directeur de l'IUFM a trouvé comme solution le fait de la mettre gratuitement à disposition de la brasserie, qui venait d'ouvrir et avait des soucis de gestion d'effectifs. La deuxième année, l'IUFM a insisté pour avoir une demande de la part du CROUS, mais il ne l'a pas eue. Dans l'intérêt de l'agente, un poste à mi-temps entre le CROUS et l'IUFM a été négocié, mais au final, cela compliquait les choses, le rythme de travail n'étant pas le même. C'est pour cela que cette année, cette personne a intégré la brasserie à plein temps, dans les rapports financiers déjà précisés.

La représentante de l'UNSA s'interroge sur la marge de manœuvre avec le CROUS, qui semble ne pas exister. L'agente concernée paie un lourd tribut : après être passée à côté du dispositif de basculement dans les collectivités territoriales des TOSS, elle assure une charge de travail qui risque de ne pas être pérennisée.

Le chargé de mission du site IUFM d'Auch précise que le CROUS lui a répondu que cette personne est la plus ancienne dans sa catégorie et qu'il préférerait embaucher des vacataires ou des personnes qui débutent dans la profession, même s'il est pleinement satisfait de son travail ; elle a des rapports excellent venant du CROUS.

Le représentant de la CGT revient sur le « ratage » de la possibilité de basculement vers le Conseil général et demande ce qui s'est passé.

Le chargé de mission du site IUFM d'Auch pense que le personnel n'a pas été bien informé de la situation par la direction et le gestionnaire (intendant) de l'époque.

Le représentant de la CGT souligne que l'établissement n'a pas fait son travail d'information auprès de cette personne, qui est donc victime de cette situation.

Le chargé de mission du site IUFM d'Auch le reconnaît.

Le représentant de la CGT ne comprend pas très bien ce qui empêche cette personne de continuer à être mise à disposition du CROUS.

Le chargé de mission du site IUFM d'Auch remarque que le CROUS est d'accord pour continuer, tant qu'il a du personnel gratuitement.

Le représentant de la CGT estime que le cadeau n'est pas fait au CROUS mais à cette personne, qui a été victime d'un dysfonctionnement à l'époque.

Le chargé de mission du site IUFM d'Auch suppose qu'à l'époque, cette personne préférerait rester en poste à la restauration de l'IUFM. Elle a dû confondre son activité professionnelle sur le site avec son statut. On lui a peut-être mal expliqué qu'elle aurait pu continuer à rester en fonction sur l'établissement, sur cette activité, avec un autre statut.

La directrice des services de l'IUFM n'est pas sûre que le Conseil général aurait accepté de mettre un agent à la restauration de l'IUFM.

Le représentant de la CGT remarque qu'il ne s'agit là que de suppositions. Dans les faits, les règles n'ont pas été respectées concernant cette personne, pour le basculement au Conseil général, et c'est elle qui en paie les « pots cassés ». Il est question de souffrance au travail et en face, il s'agit d'argent, avec un refus de mettre gratuitement cette personne à disposition du CROUS.

Le représentant de l'UNSA préfère dire que, globalement, la personne n'a pas opté pour cette possibilité. Il ne va pas jusqu'à dire qu'on ne lui a pas donné les informations.

Le représentant de la CGT réplique qu'il ne fait que répéter ce que le chargé de mission du site IUFM d'Auch a dit.

Le représentant de l'UNSA rappelle qu'à l'époque, il y avait la restauration sur Auch et qu'il avait été dit aux personnels que s'ils ne faisaient pas la bascule tout de suite, ils auraient toujours le temps de la faire. C'était très incertain de partir au Conseil général, avec d'éventuels changements de postes. Certains agents, quels que soient les sites, ont hésité. De même, certains chefs de service ont hésité à leur dire de le faire. Avec l'expérience, les choses se sont globalement bien passées partout, mais ce n'était pas certain à l'époque.

La représentante de la CGT souhaite savoir comment les choses se sont passées précisément pour ces personnes-là, si les dossiers ont été déposés et si le suivi administratif a été convenable.

Le représentant de la CGT reconnaît que si cette personne a refusé le basculement, ce n'est pas pareil.

La représentante de l'UNSA revient sur le fait que certains collègues quittent leur poste de travail. Elle demande ce qui se passerait en cas d'accident.

Le chargé de mission du site IUFM d'Auch explique que c'est ce qu'a signalé en commission technique le directeur de l'IUFM, responsable de ce personnel et très inquiet par rapport à cette situation.

La représentante de la CGT demande quels sont les horaires de travail de ces agents.

La directrice des services de l'IUFM indique que généralement, ils arrivent vers 7 h 30 le matin et repartent vers 15 h 00.

Le chargé de mission du site IUFM d'Auch ajoute que le site étant ouvert jusqu'à 18 h 30, en principe, chaque agent a un jour dans la semaine où il reste jusqu'à la fermeture de l'établissement, par rotation. En revanche, l'OP arrive à 9 h 00 et termine à 17 h 00 tous les jours.

La représentante de la CGT suggère de faire un rappel à ces agents sur les horaires et le risque qu'ils prennent en quittant leur lieu de travail.

Le chargé de mission du site IUFM d'Auch déclare que cela leur a été dit et répété sur le site. Le RAF le leur a dit et répété. L'entretien du site est extrêmement bien fait, les peintures ont été refaites plusieurs fois. Chaque salle est équipée en matériel HIFI, vidéo, en ordinateurs. L'occupation est au taux maximum, ce que reconnaissent les agents eux-mêmes, qui ne savent plus quoi faire.

La représentante de l'UNSA comprend que ce soit extrêmement pénible pour eux de n'avoir rien à faire. Cependant, il est du devoir de l'administration de leur rappeler par écrit quelles sont leurs obligations. Si un de ces collègues se faisait renverser par une voiture pendant qu'il se promène durant ses heures de travail, cela poserait un très gros problème. On ne doit pas être dans une communication orale.

Le chargé de mission du site IUFM d'Auch explique que le RAF à la demande de la direction, a fait des fiches de poste pour chaque agent. Il a demandé à chacun de venir se présenter le matin et le soir.

La représentante de l'UNSA rappelle qu'à l'Université, les chefs de service doivent savoir à la minute près où se trouvent leurs collègues et pouvoir justifier de toutes les absences, alors que là, il y a des collègues qui peuvent quitter leur poste de travail en cours de journée. C'est même protéger le collègue responsable administratif que de faire un rappel par écrit.

La vice-présidente du Conseil d'Administration, qui découvre cette situation, confirme qu'il faut faire un rappel par écrit pour rappeler les règles.

Le représentant de la CGT demande confirmation du fait qu'une autre personne s'occupe des espaces verts.

Le chargé de mission du site IUFM d'Auch répond que l'OP n'intervient pas sur l'entretien des classes. Il ne s'occupe que de l'entretien matériel du bâtiment (eau, électricité, pelouse, arbres, fleurs...).

La représentante de la CGT souscrit à la demande de l'UNSA pour faire une note rappelant aux agents leur devoir par rapport aux horaires. Le CHSCT est là pour veiller à la santé de tous les agents, chef de service ou agent classique.

Elle revient sur la médecine de prévention, qui a été appelée pour « souffrance au travail ». Il est délicat, en l'absence ce jour de la médecine de prévention, de traiter ce genre de dossiers ; toutefois, elle demande si cette intervention a pu apporter des éléments pour aider l'administration de l'IUFM ou ces agents.

Le chargé de mission du site IUFM d'Auch déclare que les seules informations qu'il a eues est qu'une infirmière s'est présentée pour rencontrer un agent (M. D) qu'elle a eu du mal à rencontrer. Par la suite, ce monsieur a été convoqué par deux fois par le médecin du travail, mais il n'y a eu ni information officielle sur les convocations, ni aucun retour.

Le représentant de l'UNSA informe qu'il y a eu l'ouverture d'un dossier d'invalidité.

Le chargé de mission du site IUFM d'Auch explique qu'un autre agent (M. G) a déjà un dossier d'invalidité à 80 %. Il est à 90 % de service. Quant à l'agent (M. D) précédemment cité, il a eu un accident de travail en septembre, en travaillant dans les arbres. Il a été absent quasiment tout le trimestre et a commencé à monter un dossier de demande d'invalidité.

Il rajoute que le directeur de l'IUFM a proposé que pour le redéploiement cela concerne les deux derniers personnels arrivés, mais il pense que cela peut être négocié et discuté. La commission des personnels de l'IUFM n'était pas bloquée sur ce critère-là.

Le secrétaire du CHSCT demande quelles sont les deux personnes arrivées en dernier et qui a fait un remplacement à Montauban.

Le chargé de mission du site IUFM d'Auch répond qu'il s'agit de monsieur M, arrivé en 2002, et monsieur D, arrivé en 1999 ou 2000. Le remplacement à Montauban a été effectué par monsieur G.

La directrice des ressources humaines rappelle qu'en Comité technique, a été évoqué le fait que le critère de l'ancienneté, proposé par l'IUFM, restait encore à valider. De toute façon, il faudrait partir sur la base du volontariat. Si monsieur G est motivé pour aller sur le site de Montauban, cela pourrait réduire le problème à une seule personne, même si cela ne satisfait pas complètement les sites de Toulouse.

Le chargé de mission du site IUFM d'Auch est tout à fait conscient de la difficulté. Selon le critère « dernier arrivé, premier parti », c'est monsieur M qui devrait bouger. Or, il risque d'être dans l'impossibilité d'aller à Toulouse.

La directrice des ressources humaines rapporte qu'à Montauban, la discussion sur le transfert de l'activité de restauration de l'UTM/ IUFM au niveau du Conseil général est bien avancée. Une question se pose quant à la reprise des personnels de cette activité. Monsieur G n'est pas directement concerné par cette opération, mais l'administration a d'ores et déjà suggéré au Conseil général qu'il était volontaire pour intégrer ses équipes de restauration. Si le Conseil général n'est pas intéressé, au niveau du site de Montauban, il va y avoir des besoins accrus. Ils ne sont pas directement liés à l'IUFM ; il faudra donc voir comment s'organiser. L'Université va avoir un nouveau bâtiment sur ce site, avec l'ancien IUP. Des besoins en matière de logistique vont donc se faire ressentir. Cela peut permettre de régler une des situations, même si cela ne satisfait pas les besoins sur Toulouse.

La représentante de l'UNSA relève que monsieur G a dit qu'il était d'accord pour aller à Montauban avec une compensation financière. Or, s'il n'est pas intégré au Conseil général, son traitement ne va pas augmenter. De plus, il faudrait savoir si les deux personnes de Montauban sont intéressées ou non par une intégration au Conseil général, qui représente une augmentation de 200 € par mois.

La directrice des ressources humaines affirme que monsieur G ne prendra pas la place d'un des personnels du site de Montauban. Au niveau de l'IUFM, la situation de ces agents est suivie au quotidien, mais au niveau de la direction centrale de l'Université, ces relations avec les personnels n'ont pas encore été enclenchées. Comme cela a été dit en Comité technique, dès lors qu'il n'y a pas de décision officielle des instances de l'Université quant à l'enclenchement du processus de redéploiement, les personnels ne seront pas forcément amenés à se positionner et expliciter leurs souhaits.

Quant à la problématique des délais, il semble qu'il n'y aura pas de positionnement de ces personnels concernés par rapport à des mouvements externes à l'établissement tant qu'il n'y aura pas de décision. Le problème, c'est que le mouvement des ATRF est en cours. Les candidatures doivent être déposées, avec confirmation obligatoire des vœux le 18 avril. Il faut donc que ces personnels puissent savoir à quoi s'en tenir avant cette date. Il ne faudrait pas dépasser le calendrier du mouvement et leur dire ensuite qu'à partir du 1^{er} septembre, les choses vont bouger.

Lors du Comité technique, un rétro-planning a été réalisé, montrant que pour avancer sur le dossier en respectant la date butoir du 18 avril, il faudrait qu'il repasse lors du prochain CHSCT du 4 avril et que la question du redéploiement des postes soit traitée lors du Comité technique du 11 avril. Ce calendrier très serré a été validé par les représentants du personnel, qui n'ont pas souhaité voter lors de la précédente séance du Comité technique mais retraiter cette question après avis du CHSCT.

Le représentant de la CGT remarque que la situation n'est pas nouvelle et que les agents se retrouvent un peu au pied du mur, obligés d'aller vite en raison du mouvement. Cela ne leur permet pas d'aborder la situation sereinement, d'autant plus s'il y a une souffrance au travail.

Le secrétaire du CHSCT demande si les postes vacants au mouvement académique sont connus, afin de voir s'il y aurait une solution au niveau du rectorat.

Il rebondit sur l'aspect de prévention et le fait de ne pas reproduire cela ailleurs, notamment à Montauban, où existe une situation assez similaire. Il faut aller vite, certes, mais en faisant quand même attention aux situations qui pourraient être générées par ailleurs. C'est très compliqué, y compris le redéploiement sur Toulouse, surtout en sachant que la situation n'y est pas non plus au beau fixe. L'étude de ces cas ne peut donc sans doute pas être traitée en une après-midi.

Le représentant de l'UNSA s'est renseigné, au nom du président, sur les postes vacants ou susceptibles de l'être au niveau du Conseil général du 32. Ils seront connus après le 15 avril. De plus, même si les mutations sont très demandées sur la ville d'Auch, il est possible que des postes d'AENES se libèrent en lycée ou en collège. Il faudrait au moins poser la question, puisque la priorité pour ces agents est d'éviter de partir d'Auch.

Il explique qu'après rencontre avec les agents, la priorité pour ceux-ci est de rester à Auch. Ils ont fait comme première demande le Conseil général du Gers et ils savaient que l'institution soutenait cette démarche. Cela correspondant à la première étape.

Deuxième étape, une réunion s'est tenue, au nom de la présidence, avec le directeur de l'IUFM, le chargé de mission du site et l'IUT, la question a été reposée et la réponse a été négative au moins pour 5 ans.

Il explique qu'à partir de là il reste donc la possibilité du « second degré » : lycées, collèges ; mais a-t-on bien étudié cette question ? Pour les personnels de l'AENES c'est plus envisageable que pour les personnels ITRF.

Il propose également que les agents puissent éventuellement suivre une formation pour pouvoir remplacer un poste administratif.

La directrice des ressources humaines précise que ces agents sont sur des métiers très techniques et qu'il paraît difficile d'envisager une telle reconversion.

Le représentant de l'UNSA revient sur le fait qu'il s'agit d'une restructuration et demande quelles sont les mesures d'accompagnement et si la circulaire est appliquée ou non. Il précise que ce sera un débat qui sera posé en CT.

La représentante de l'UNSA demande quelle est la différence entre redéploiement et suppression de poste, par rapport aux agents.

La directrice des ressources humaines explique qu'il ne s'agit pas du tout de la même chose. Il s'agit de personnels affectés sur un établissement. Juridiquement, à partir du moment où l'activité disparaît, pour des raisons de nécessité de service, il est possible de redéployer les postes, même s'ils sont occupés par des ATEC.

La représentante de la CGT estime que le calendrier est extrêmement juste, d'autant qu'elle aimerait rencontrer ces collègues concernés par ces changements et étudier les textes qui s'appliquent. Elle

considère que le 18 avril est compromis. Elle ne voit pas comment se prononcer ni les conséquences que cela va avoir.

La vice-présidente du Conseil d'Administration a bien conscience que ce calendrier est extrêmement serré, mais le CT a jugé préférable de tenter de le respecter.

La représentante de la CGT estime qu'il n'y a aucun agent qui désire une mobilité.

Le chargé de mission du site IUFM d'Auch explique que le Conseil Général du Gers est une hypothèse intéressante humainement pour une personne mais n'est qu'une hypothèse. Il ne lui semble pas possible de pouvoir l'intégrer dans notre analyse. Il considère qu'il s'agirait d'un bonus. Il rappelle que deux agents ont sollicité le Conseil Général pour basculer dans cette collectivité (liens directs avec le CG). Il précise que le Conseil Général suit le dispositif et souhaite être informé mais il n'est pas sûr que cela se traduise par un emploi. Il pense que ce n'est pas une éventualité à intégrer dans le débat.

La directrice des ressources humaines précise qu'en dehors de la problématique « conseil général » il y a à prendre en compte la politique de sites de l'UTM. Elle rappelle que par rapport au site de Montauban il y a des besoins.

Le secrétaire du CHSCT pense que les meilleures solutions n'appartiennent pas à l'Université, mais au Conseil Général du Gers ou au mouvement académique, même si les probabilités de trouver une solution ne sont pas énormes. Le Conseil Général du Tarn et Garonne pourrait proposer une solution à Montauban. En revanche, l'Université ne semble pas en mesure de proposer quelque chose de très favorable. L'UTM devrait peut-être essayer de négocier une solution avec les autres administrations et les conseils généraux du Gers et du Tarn et Garonne. Avec le rectorat, si les personnels ne participent pas au mouvement, ce sera trop tard après le 18 avril.

Le chargé de mission du site IUFM d'Auch déclare qu'il existe une autre filière éventuellement possible : le CROUS. Dans un premier temps, il n'a pas voulu intégrer ces personnes, pour des raisons de coûts. Il a essayé d'intégrer des personnes qui débutaient dans le métier, mais il a dû les remplacer car il n'a pas réussi à les stabiliser. En effet, c'est un métier qu'il faut connaître, maîtriser et tenir. En revanche, dans le cas de madame S, il s'agit d'une personne qui connaît parfaitement le métier et qui ne demande qu'à apprendre, puisqu'elle a été d'une aide assez importante auprès du chef cuisinier. Le CROUS pourrait peut-être aussi parler en termes d'humain et d'intelligence. Cela lui coûtera peut-être plus cher d'embaucher cette dame, mais au final, il aura du personnel qui connaît le métier et qui sera beaucoup plus stable. Vu les rapports que l'Université entretient avec le CROUS, c'est une piste qu'il ne faut pas négliger.

La représentante de l'UNSA répète que pour le moment, c'est l'Université qui paie la moitié du traitement de cette personne. Il serait envisageable de négocier avec le CROUS en lui proposant de la prendre pendant 1 ou 2 ans de manière dégressive. Le CROUS finirait par récupérer la différence d'ancienneté, d'autant qu'il s'agit d'une ATEC 2^{ème} classe, qui ne peut pas être moins bien payée que ce qu'elle est actuellement. La différence de traitement avec un ATEC 2^{ème} classe débutant doit être assez faible, d'autant plus que des jeunes ne veulent généralement pas rester, à de tels salaires.

Le chargé de mission du site IUFM d'Auch explique qu'il y a une ambiguïté, par rapport à la brasserie du CROUS. Il y a du personnel du Conseil général mis à disposition, du personnel du CROUS et du personnel de la mairie. Seul le cuisinier est là en tant que professionnel. Pour toutes les autres activités, du personnel était disponible. Il ne faut pas reproduire la même erreur avec Montauban, où les personnels ont également des savoir-faire. Il faudra trouver de meilleures solutions.

La représentante de l'UNSA relève que ces savoir-faire devraient pouvoir être un peu monnayés.

Le représentant de l'UNSA souligne que le contrat de site d'Auch prévoit de grosses évolutions, avec l'arrivée, d'ici 3 ans, des IFSI.

Le chargé de mission du site IUFM d'Auch revient sur un autre élément, par rapport à la situation psychologique des agents d'Auch. La direction précédente a essayé d'épuiser toutes les pistes, ce qui a duré 3 ans. Le nouveau directeur de l'IUFM, lorsqu'il était candidat, a fait le tour des sites pour apprendre à connaître la « maison ». A chaque site, il a demandé au chargé de mission de donner ses priorités en termes de travail. Lorsqu'il est venu à Auch, compte tenu de la situation problématique du personnel, le chargé de mission du site IUFM d'Auch lui a signalé que c'était là sa priorité, parce qu'il y avait du mal-vivre de la part de tout le monde et qu'il était important de solutionner le problème. Il y a donc cette volonté de trouver une solution sans laisser traîner les choses, ce qui serait néfaste pour tout le monde.

La représentante de la CGT relève que les pistes évoquées sont assez fragiles. Elle alerte les membres du CHSCT sur les fiches de poste fournies sur le site toulousain de l'IUFM de Croix-de-Pierre. Il y a déjà de grosses difficultés sur les sites toulousains. Mettre ces agents dans ces services déjà extrêmement fragiles n'est peut-être pas judicieux. Il risque d'y avoir des arrêts maladie, comme c'est le cas sur Croix-de-Pierre. La solution toulousaine semble donc très problématique et les autres assez fragiles.

Par ailleurs, même si les équipes souffrent de mal-vivre, leur souci premier semble être de quitter le site d'Auch, entre autres pour des raisons financières et d'organisation personnelle. Le sentiment des ATEC est d'avoir raté le basculement vers le Conseil général, d'autant qu'ils ne sont pas concernés par le mouvement académique.

Le représentant de l'UNSA note que cela fait deux ans que les personnels entendent dire que cela ne peut pas durer. Sur un plan psychologique, c'est donc difficile, ce qui entraîne une dégradation des relations entre les agents et avec l'encadrement. Il devient donc essentiel de trouver une solution applicable à la rentrée prochaine.

Le chargé de mission du site IUFM d'Auch concède que quelle que soit la solution, tout le monde ne sera pas ravi, malheureusement, à moins de trouver des solutions parallèles. Cependant, suite à l'intervention du directeur de l'IUFM, les agents concernés ont intégré le fait que les choses allaient sans doute changer à partir de la prochaine rentrée. Il s'agit donc d'optimiser l'accompagnement et de faire des recherches pour trouver les meilleures possibilités pour ces agents et le gestionnaire qui les gère.

La représentante de l'UNSA se demande ce qui se passera pour madame S si les négociations avec le CROUS n'aboutissent pas. Elle estime que l'Université doit assumer le « ratage » de l'intégration des TOSS au niveau des collectivités territoriales et continuer à payer ce poste, au besoin, même si elle entend les problèmes par rapport à la politique de sites.

Le chargé de mission du site IUFM d'Auch avoue qu'il y a des jalousies entre les agents, qui se surveillent et se pénalisent. Concernant madame S, ils ont dit que ce n'était pas normal que ce soit toujours elle qui aille travailler « en bas ». Il explique que les agents veulent retrouver leur dignité au travail.

La directrice des services de l'IUFM indique que dans le pire des cas, si aucune autre solution n'était possible, deux postes seraient redéployés sur Toulouse. Dans ce cas, il faudra peut-être prendre en compte le critère de l'ancienneté.

La représentante de l'UNSA explique que jusqu'à présent personne n'était informé des jalousies internes. On avait essentiellement des informations sur la situation de madame S et sa situation au CROUS.

La directrice des ressources humaines demande au chargé de mission du site IUFM d'Auch pourquoi c'est madame S qui a été mise à disposition du CROUS et pas quelqu'un d'autre.

Le chargé de mission du site IUFM d'Auch répond qu'elle s'est portée volontaire. Lorsque la brasserie s'est ouverte, le premier souci du CROUS était d'assurer le plateau de repas. Il s'agissait plutôt de fabrication alimentaire que de la gestion. C'est cette dame qui, auparavant à l'IUFM, aidait le cuisinier tous les matins pour la préparation des menus. Elle s'est donc naturellement proposée pour aller en bas. Ensuite, lorsque la brasserie a bien tourné, monsieur G a proposé de tenir la caisse du CROUS. La direction de l'IUFM a essayé de négocier à plusieurs reprises avec le CROUS et d'autres partenaires sur la ville pour essayer de trouver des solutions humainement valables pour tout le monde.

Il rend compte d'une situation délétère entre les agents qui notent l'arrivée et les départs entre eux.

Le secrétaire du CHSCT pense que la tension qui règne entre les agents est compréhensible, du fait qu'aucun n'a véritablement un travail à 100 %. Il est donc d'autant plus important de trouver deux solutions convenables, sans quoi les tensions réapparaîtront.

Le représentant de l'UNSA estime qu'il pourrait être intéressant de renégocier avec le CROUS. Les démarches entreprises à l'époque du démarrage de la brasserie n'étaient pas simples, mais depuis, la situation s'est stabilisée. Il demande également si des contacts ont été pris avec l'enseignement agricole, avec le lycée privé, etc.

La directrice des ressources humaines suggère que le chargé de mission « Coordination des sites en région » du président se penche sur ces pistes.

Le représentant de la CGT pense aussi que la piste du CROUS paraît intéressante à creuser, au moins pour un poste. De même, il faut envisager la solution de Montauban avant d'en envisager d'autres qui seraient forcément déplaisantes pour les agents, voire pas forcément viables, si cela devait entraîner des arrêts de travail.

La représentante de la CGT revient sur la piste de Montauban qui, si elle était utilisable, devrait être proposée à tous les agents. Elle s'interroge sur la carrière de l'agent plombier devenu cuisinier, monsieur M.

Le chargé de mission du site IUFM d'Auch indique que de 1972 à 1992, il a été magasinier dans une entreprise de moteurs sur Auch. Suite à la faillite de cette entreprise, il a travaillé comme agent d'entretien vacataire :

- de 1992 à 1994, au lycée Pardailhan ;
- de 1994 à 1995, au lycée du Garros ;
- de 1995 à 1996, au collège Mathalin ;
- de 1996 à 1997, aux collèges Carnot et Salinis ;
- de 1997 à 1998, au lycée de Condom et au lycée Pardailhan...

Il a intégré le site de l'IUFM d'Auch en 2000, dans un premier temps comme aide du cuisinier de l'époque, qui était vacataire et n'a pas voulu se déplacer jusqu'à Toulouse pour passer devant la commission d'intégration en tant que titulaire. Quand le contrat de cette personne a été rompu, l'agent (monsieur M) qui était le second du cuisinier a accepté de prendre les cuisines en charge.

Le représentant de la CGT s'étonne qu'il n'y ait eu aucun cuisinier de métier et s'inquiète du respect des règles d'hygiène, de chaîne du froid ou du chaud, etc., au vu de ce manque de personnel formé.

Le chargé de mission du site IUFM d'Auch indique que statutairement, sur le site, il n'y avait pas de cuisinier en titre. Toutefois, le site était régulièrement contrôlé par le Conseil général, avec des analyses d'aliments, etc.

La représentante de la CGT souhaite en savoir davantage sur le projet de nouveau bâtiment sur le site de Montauban et les nouvelles formations.

Le secrétaire du CHSCT explique qu'il y a l'IUP arts appliqués, pour lequel le Conseil général du Tarn-et-Garonne a construit un bâtiment neuf, qui vient d'être livré. Cette formation en arts appliqués va monter en puissance. Pour l'instant, elle accueille des étudiants de L3 à M2, et le projet est d'accueillir les étudiants de L1 à M2 en 2014. Outre ce bâtiment neuf, il y avait déjà un besoin en logistique qui n'était pas satisfait.

Le représentant de la CGT revient sur les fiches de poste des sites IUFM Croix-de-Pierre et Saint-Agne où, dans les compétences requises, figurent des connaissances en matière d'hygiène alimentaire, méthode HACCP. Or, les agents concernés ne semblent pas avoir ces compétences.

La directrice des services précise qu'ils ont été formés à la méthode HACCP du temps de la restauration à l'IUFM. De plus, une formation est tout à fait envisageable.

Le secrétaire du CHSCT pense que l'Université doit prendre contact avec les partenaires dont il a été question pour voir quelles sont les meilleures solutions qui pourraient être adoptées, mais qu'il faut aussi avoir l'avis des personnes sur les diverses propositions évoquées. Il propose qu'une délégation du CHSCT les rencontre pour voir ce qu'elles sont ou non prêtes à faire. L'idéal serait que le médecin de prévention puisse venir. Une visite de site permettrait aussi de se rendre compte des conditions de travail de ces agents sur place, afin d'appréhender la réalité de leur travail, pour voir si les solutions proposées sont ou non cohérentes.

La vice-présidente du Conseil d'Administration rappelle que la visite du site d'Auch devrait avoir lieu avant le CHSCT du 4 avril.

Le secrétaire du CHSCT confirme qu'au vu des délais très courts, il faut avancer sur tous les tableaux en même temps : cette visite et cette rencontre, mais aussi la prise de contact de l'Université avec tous les partenaires envisageables.

La vice-présidente du Conseil d'Administration rappelle qu'il faut voir du côté du CROUS et souligne que l'IUFM doit aussi participer à la négociation et ne pas s'en remettre à l'Université.

Le représentant de l'UNSA précise qu'il faut que ce soit l'IUFM mais aussi l'université car ce sont des personnels de l'université.

La vice-présidente du Conseil d'Administration précise qu'il faut que l'IUFM reste dans la partie c'est lui qui a entamé les négociations en particulier avec le CROUS.

Le représentant de la CGT demande des précisions sur le lieu d'habitation d'un agent qui vit entre Auch et Montauban.

Le chargé de mission du site IUFM d'Auch répond qu'il y a une cinquantaine de kilomètres.

La représentante de la CGT souhaite revenir sur la question du calendrier. Elle aimerait que soit considérée la possibilité que le CHSCT ne puisse pas rendre son avis avant le 18 avril. Elle rappelle, en

effet, que la situation dure depuis trois ans et qu'il ne sera peut être pas possible de la régler en un mois.

La vice-présidente du Conseil d'Administration prend acte et soumet au vote la visite sur le site d'Auch, qui sera suivie d'un compte rendu au CHSCT du 4 avril.

Résultat du vote :
Avis favorable à l'unanimité

Le chargé de mission du site IUFM d'Auch demande qui informera les agents de cette visite.

Le secrétaire du CHSCT répond qu'il s'agit du président du CHSCT.

Echanges entre les membres du CHSCT pour savoir qui sont les membres participants à la visite et pour trouver une date.

La directrice des ressources humaines explicite les textes dans le cadre d'une telle visite : il faut voter sur l'objet, le secteur géographique et la composition de la délégation, qui doit comporter le président ou son représentant et des représentants des personnels. Elle peut être assistée du médecin de prévention, de l'inspecteur santé et sécurité au travail et du conseiller de prévention.

Objet : redéploiement des postes au sein de l'IUFM Midi-Pyrénées.

Localisation : site IUFM d'Auch.

Composition de la délégation : un représentant de la CGT, un représentant du SGEN-CFDT, un représentant de l'UNSA, le secrétaire du CHSCT, la vice-présidente du Conseil d'Administration, l'infirmière de prévention et le conseiller de prévention.

Date de la visite : mardi 2 avril.

La vice-présidente du Conseil d'Administration considère que cela n'a pas à être remis au vote et récapitule : la délégation va se rendre sur le site de l'IUFM d'Auch pour discuter avec les collègues concernés. Ensuite, l'Université fera des propositions. Elle propose donc que la directrice des ressources humaines soit présente pour enregistrer des informations et poser des questions afin de faire le lien avec ces propositions.

La représentante de la CGT préfère que ces collègues soient rencontrés uniquement par la délégation du CHSCT, afin de ne pas avoir de pression due à la présence de la DRH puisque nous n'arrivons pas avec des propositions mais qu'il s'agit d'un échange avec eux.

2. QUESTIONS DIVERSES

Le représentant de la CGT s'inquiète que plusieurs personnes aient eu des problèmes de maux de tête dans l'ancien RU, où ont été installées des salles de cours. Apparemment, la direction est au courant, ainsi que la médecine du travail et l'ingénieur santé et sécurité. Ce point pourrait être traité lors d'un prochain CHSCT, dont les membres n'ont pas encore été informés de cette situation.

Le conseiller de prévention explique qu'il n'a pas entendu parler de maux de tête mais d'irritations et d'allergies. Un rendez-vous a été pris avec la société BUREAU VERITAS, le jeudi 28 mars, pour faire des mesures de qualité de l'air au niveau des poussières, puisque c'est le reproche principal formulé à l'encontre de ce bâtiment. Les résultats devraient être connus lors du prochain CHSCT.

Le représentant de la CGT demande combien de cas sont concernés.

Le conseiller de prévention est au courant de deux plaintes. De plus, la région est en alerte rouge au niveau des allergies au pollen, ce qui peut jouer au niveau de ce bâtiment qui a une ventilation directe avec l'air extérieur. Le taux de CO2 sera également vérifié, ainsi que le taux d'humidité, ce bâtiment ayant un chauffage électrique qui peut trop sécher l'air. Des analyses seront aussi effectuées dans le bâtiment 3 et le bâtiment 18, ainsi qu'à l'extérieur, de manière à faire des comparaisons.

Il rappelle que le taux légal par rapport à la poussière est de pouvoir se voir à 50 mètres.

Le représentant de l'UNSA pose une autre question diverse, concernant le service de l'imprimerie, qui doit déménager et donc libérer son espace à côté de la DSI. Or, les collègues concernés ont de lourdes charges à monter à l'étage des bâtiments préfabriqués. D'ailleurs, l'un d'entre eux a fait une chute. Il faudrait voir s'il serait possible, pour limiter les risques, de reprendre provisoirement les locaux libérés par l'imprimerie.

Le représentant du SGEN-CFDT rappelle qu'en raison du contrôle d'accès et de la sécurité du service informatique, les locaux libérés ne peuvent pas être ouverts ou donnés à un autre service, car c'est un lieu de livraison et de passage.

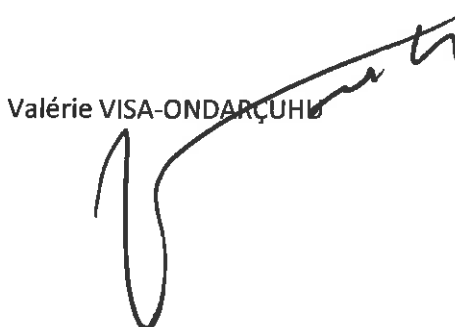
L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

Le secrétaire du CHSCT



Cédric PRADINES

La Vice-présidente du Conseil d'Administration



Valérie VISA-ONDARÇUHU