

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

SÉANCE EXTRAORDINAIRE DU 9 JUIN 2016

PRÉSENTS :

Représentants des personnels – titulaires :	Représentants des personnels – suppléants :
FSU	
Cédric PRADINES, secrétaire suppléant du CHSCT	Michèle RATABOUIL
Julie DELPECH	
SGEN-CFDT	
Sarah ZUGER représentée par H. Bekhedda	Sophie GOSSELIN
Stéphane ISNARD	Hakim BEKHEDDA
Joseph BUOSI	
FERC-SUP-CGT	
Valérie MORELL représentée par A. Beznosiuk	Alexandre BEZNOSIUK
UNSA	
Michel REZNIKOFF, secrétaire du CHSCT	Christine BORDAS
SNPTES	
Sandrine GALEA	Juliette PUCHOL

Représentants de l'administration :

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

Experts et invités :

M. Samazan, conseiller de prévention – A. Miaoulis, directeur général des services – M. Maydieu, responsable du pôle environnement professionnel (PEP) – Dr AM Morvan, médecin SST – V. Visa-Ondarçuhu, ancienne VP CA et membre de la délégation pour l'enquête ESPE site Croix de Pierre – N. Golovtchenko, chargé de mission patrimoine et immobilier – F. Pélisset, directeur de la DPIGC.

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

EXCUSÉ : F. Wiitkar, Inspecteur Santé Sécurité au Travail – S. Zuger et D. Rouaix, représentantes titulaire et suppléante pour le SGEN-CFDT.

ORDRE DU JOUR

- 1) Situation du site de Croix de Pierre de l'ESPE : présentation et validation du rapport d'enquête du CHSCT
- 2) Situation du pôle BIATSS
- 3) Point sur la reconstruction PPP (reconstruction, démolition, circulation, déménagements, ...)

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT ouvre la séance et rappelle les points à l'ordre du jour.

Rq : le médecin de prévention et le conseiller de prévention ont dû se rendre en urgence dans un service où un agent a eu un malaise et ne sont pas présents en ce début de séance.

1 - Situation du site de Croix de Pierre de l'ESPE : présentation et validation du rapport d'enquête du CHSCT

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT rappelle qu'une enquête a été menée par le CHSCT sur un cas de violence interne au travail sur le site de Croix de Pierre, en novembre 2015. Il s'agissait d'une agression physique d'un agent par un autre agent.

Cette agression a été enregistrée au registre de santé et sécurité au travail le 29 novembre 2015.

Par ailleurs, une plainte a été déposée pour agression au commissariat et une seconde plainte pour harcèlement, de la part du second agent, en réponse à la première, quelques jours plus tard.

Une enquête administrative a été menée parallèlement, pilotée par Valérie VISA-ONDARÇUHU, présente en tant qu'experte aujourd'hui sur ce dossier.

Un rapport du secrétaire du CHSCT a été remis la semaine précédente, suite à la première enquête.

Le secrétaire du CHSCT indique que cette enquête a été décidée en réunion plénière du CHSCT le 1^{er} décembre 2015, suite au signalement, porté dans le registre des dangers graves et imminents, d'une agression physique d'un agent sur un collègue.

Les faits se sont déroulés le 12 novembre 2015. Le délai avant le lancement de l'enquête est dû aux arrêts maladie et aux congés des agents.

La délégation du CHSCT a commencé l'enquête les 18 et 29 mars 2016 en auditionnant les personnes sur site, après une convocation pour les entretiens. Plusieurs points ont été relevés lors des entretiens, et des questions se posent quant au déroulement de l'enquête. Il a en effet été constaté que certains personnels avaient subi des pressions pour ne pas venir aux entretiens.

La délégation du CHSCT a alors écrit un courrier au Président, le 1^{er} avril 2016, constatant ces faits. Aucune réponse n'a été fournie.

La délégation du CHSCT a donc auditionné toutes les personnes voulant bien participer. Elle a également exigé, pour protéger les personnes, que des membres du SAVU soient auditionnés.

Il a été constaté que cette situation perdurait, même si l'acte d'agression était un événement ponctuel.

La situation globale du site et de son fonctionnement a entraîné le relevé de certains points, notamment :

- des relations très compliquées entre des personnels et la responsable du site,
- des relations très compliquées entre les enseignants et la responsable du site,
- des relations compliquées avec la direction de l'ESPE.

La délégation du CHSCT a rédigé un rapport constatant plusieurs « problèmes » :

- l'organisation du travail au SAVU,
- le périmètre trop large des missions données à certains agents,
- l'isolement des personnels, que ce soit sur site ou relationnel dans le site,
- le manque d'échanges et de communication,
- un manque de réunions de régulation permettant des débats et la sortie de situations d'impasse,
- une carence de gestion des conflits (existence de plusieurs conflits latents ou non résolus),
- beaucoup de mutations en interne et en externe,
- une diminution des postes entraînant des organisations de travail compliquées.

Concernant l'incident, il a été constaté une absence d'assistance à l'agent agressé, ainsi qu'un suivi un peu chaotique surtout dans les heures après l'agression.

Le CHSCT avait déjà dénoncé un cumul des fonctions entre RAF et assistant de prévention, deux missions un peu en contradiction. Cette configuration complexe empêche d'avoir la distance que peut avoir un assistant de prévention par rapport aux prescriptions d'un chef de service.

Comme sur les autres sites, il a été constaté un manque de diffusion de l'information sur le rôle du CHSCT, point qui a fait l'objet d'une amélioration, même s'il faut continuer à informer.

Les registres sont d'un accès problématique et de nombreuses personnes ne savent pas où ils sont. Sur Croix de Pierre, par exemple, il est dans le bureau du RAF, dont uniquement accessible en sa présence et sous son contrôle. De ce fait, un enseignant n'a pas pu accéder au registre. Cela pose réellement problème puisque ces registres doivent être disponibles au public et à l'accueil, sans contrôle en amont.

A également été constaté un défaut d'accompagnement et de prise en charge de l'agent lors de son retour au poste et, plus largement, d'accompagnement des personnels BIATSS et enseignants du site, qui ont exprimé le fait qu'ils n'étaient pas du tout au courant de ce qui se passait. Aucune réunion n'a permis de lever les doutes éventuels et les différents qu'il peut y avoir.

Le secrétaire du CHSCT précise que le rapport a été rédigé par l'ensemble des délégués de l'enquête du CHSCT.

La représentante du SNTES fait observer qu'il aurait fallu commencer par les points d'analyse de la délégation.

Le secrétaire du CHSCT explique qu'il ne souhaitait pas procéder à la relecture complète du rapport. Ce document pourrait être attaché au PV de la réunion.

Au niveau de l'analyse, la délégation du CHSCT a remarqué que :

- la suppression des postes et le non-remplacement des personnels en congé maladie provoquent des effets compliqués,

- les réorganisations n'ont fait que reporter les tâches et les missions sur les personnes sur site. Par exemple, a été constaté le non-remplacement du poste d'accueil, poste pourtant stratégique puisqu'il permet l'accès à ce site assez fermé. Un technicien logistique, qui permettait de faire le lien entre la direction, la RAF et le personnel, est également parti sans être remplacé. La RAF s'est retrouvée face à une multitude de problèmes à gérer quotidiennement.

- la communication hiérarchique est descendante, sans un vrai dialogue sur site, ce qui fait que les gens restent sur leurs souffrances sans qu'elles soient résolues,

- entre BIATSS et enseignants, la RAF a installé des tensions et a demandé que les personnes ne discutent plus entre elles.

D'une manière générale, la délégation du CHSCT a noté une grande détresse des personnels au niveau du service du SAVU, de la restauration, de l'accueil, ainsi que des enseignants qui se retrouvent dans cette situation de conflit, ce qui n'aide pas à faire fonctionner ce site. Ce site travaille un peu comme un îlot, où il est compliqué d'avoir une mutation vers l'extérieur. D'autres sites présentent d'ailleurs des problèmes du même ordre.

Le secrétaire suppléant du CHSCT invite à distinguer deux éléments différents sur le site de Croix de Pierre :

- la gestion de l'incident, avec un problème d'accès aux registres. Il faudrait s'assurer que dans tous les sites de l'Université, les registres sont dans des lieux faciles d'accès pour les usagers. D'autre part, il est à noter un dysfonctionnement dans la prise en charge des protagonistes de cet événement ; la personne agressée s'est retrouvée seule. Il espère que la responsable du site n'avait pas encore suivi la formation RPS mais qu'elle en a bénéficié depuis, afin d'éviter que cette situation anormale ne se reproduise. Cette formation doit aider les personnels qui encadrent à gérer ce type de situation.

De même, les témoins qui ont été choqués auraient mérité un accompagnement,

-l'organisation du site semble avoir été imposée par la disparition plus ou moins définitive de certains postes, par exemple des congés de longue maladie non remplacés. La fonction a été déportée ailleurs, mais de façon un peu déstructurée vu de l'extérieur. L'organigramme et les fiches de postes du site devraient être revus.

Les sites départementaux ont des directions politiques, les chargés de mission, et des responsables administratifs et financiers de site. C'est le cas dans toutes les composantes de l'Université ; or, ce n'est pas le cas sur les sites de l'ESPE sur Toulouse, Rangueil, Croix de Pierre. Le corps enseignant est donc un peu « déconnecté » de ce qui se passe dans les services administratifs. Ce problème de communication pose la question de l'intérêt d'un chargé de mission ESPE par site toulousain.

Le représentant de la FERC-SUP-CGT constate que l'enquête du CHSCT a été menée très tardivement. S'est également posé le problème du manque d'information des personnels sur place, sur la façon dont était traité cet incident sur la durée. La détresse qui a été constatée et dont il est fait état dans le rapport, était bien sûr due à la nature de l'incident qui avait eu lieu, mais aussi à l'absence de communication sur les conséquences de celui-ci et de son traitement.

L'ancienne VP CA revient sur des propos fort justement tenus. Le déroulé a effectivement eu une importance sur les sentiments de détresse de certains personnels. Le circuit des relations entre les sites, la direction de l'ESPE et la présidence de l'université est d'ailleurs parfois générateur de zones de blocage pour la remontée ou la descente des informations.

Avant que le CHSCT ne fasse son enquête, la direction de l'ESPE avait saisi la présidence de l'Université suite à cet incident. Elle a mené une enquête et reçu les agents concernés en présence de la RAF du site, de la directrice des services, du médecin. Des conclusions ont ainsi été officiellement tirées pour chacun des agents.

La délégation du CHSCT, qui s'est rendue sur site un peu tard pour les raisons invoquées, a mené des entretiens le matin et l'après-midi. Elle avait également prévu la tenue d'une AG ouverte à l'ensemble des personnels entre 12 h 00 et 14 h 00. L'ancienne VP CA pensait que tout le monde était au courant de l'incident, mais l'après-midi, certains entretiens ont révélé que ce n'était pas le cas. Il n'y avait donc pas d'informations partagées sur l'incident ni sur la prise en charge de l'événement par la présidence de l'Université et les conclusions qui avaient été tirées.

De ce fait, puisqu'aucune explication n'avait été donnée sur le changement de service de l'agent après l'incident, le sentiment était qu'il avait été sanctionné. Cette impression a couru pendant longtemps, ce qui a eu un impact sur l'agent lui-même, mais aussi sur les personnels BIATSS et les personnels enseignants.

Ce défaut de communication peut être constaté sur d'autres faits. Par exemple, les personnels avaient interpellé la directrice de l'ESPE pour qu'une réunion soit tenue, mais aucun retour n'en a été fait auprès de la VP CA. Celle-ci témoigne également qu'une lettre lui a été transmise, adressée par les personnels enseignants à la directrice de l'ESPE, faisant part de pressions exercées sur les agents BIATSS pour ne pas venir aux entretiens.

Cela ne signifie pas que la direction de l'ESPE se désintéresse du problème, pas plus que la directrice des services, mais révèle un important défaut de communication quant aux suites données à cet incident.

Se pose également la question de la communication en interne sur le site.

À une époque, étaient organisées des « réunions de site » avec les personnels BIATSS et les personnels enseignants ; peut-être faudrait-il les remettre en place. Cependant, cela peut poser problème en raison des responsables actuels du site : demander à la RAF d'organiser régulièrement de telles réunions avec les BIATSS et les enseignants pourrait la placer dans une situation difficile ou inconfortable, en raison du manque de responsables enseignants de site sur les sites toulousains. Il pourrait être envisagé de demander à la directrice de l'ESPE d'y participer, ou de mettre en place des responsables enseignants sur les sites toulousains.

Ces réunions sont attendues par l'ensemble des personnels, BIATSS et enseignants, mais il ne faut pas qu'elles soient rendues difficiles pour la RAF.

La responsable du SGEN-CFDT confirme que lorsqu'elle travaillait sur ce site, ces réunions existaient bien. Elles étaient organisées sur décision commune entre ce qui, à l'époque, s'appelait l'intendance, et les départements qui existaient. Ces réunions se tenaient une à deux fois par an et permettaient de discuter des problèmes de tous ordres et des solutions à apporter.

L'ancienne VP CA indique qu'en plus de ces grandes réunions se tenant une à deux fois par an, il pourrait y avoir des réunions plus régulières avec un chargé de mission enseignant pour permettre de débloquer certaines zones.

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT souligne qu'il manque peut-être un maillon au niveau des sites ESPE toulousains, alors qu'il y a des chargés de missions à Montauban, à Foix, à Cahors, Ces personnes sont essentielles pour réagir à des événements ou des incidents plus ou moins graves du quotidien, qui nécessitent une prise en charge immédiate. Seuls des chargés de site peuvent avoir cette réactivité de façon complètement neutre, en tout cas beaucoup plus qu'un RAF qui peut être partie prenante ou être mis en difficulté s'il doit s'occuper d'un certain nombre d'incidents.

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT propose de soumettre cette suggestion à la direction de l'ESPE. Elle considère également qu'une réunion s'impose avec cette direction pour une présentation du rapport du CHSCT par son Secrétaire, en présence du conseiller de prévention et de la responsable du pôle environnement professionnel. Ainsi, ce rapport ne restera pas lettre morte et la direction de l'ESPE pourra éventuellement proposer des solutions, à mettre en place rapidement ou à long terme, de manière à sortir de cette situation de crise.

Structurellement, elle pense que les remarques du secrétaire suppléant du CHSCT et de l'ancienne vice-présidente du CA sont tout à fait pertinentes : des responsables de site sont nécessaires.

Le Directeur des ressources humaines rappelle que l'ESPE est certes une composante de l'Université de Toulouse – Jean Jaurès, mais qu'elle dispose d'un statut très spécifique prévu par le Code de l'Éducation. Elle bénéficie ainsi d'une certaine autonomie dans le cadre de ses prérogatives.

Il convient de transmettre les éléments de ce rapport à la direction de l'ESPE et d'échanger avec elle par rapport au diagnostic qui a été fait par l'enquête, suite à cet incident.

Par rapport à la non-prise en charge des agents, notamment de celui qui a été agressé, il souligne que l'incident a eu lieu le 12 novembre, que la direction de l'Université a été avertie le 13 novembre et que le médecin de prévention a pris ses fonctions le lundi 16 novembre. Très rapidement après, elle a été en contact avec l'agent concerné et l'a rencontré à plusieurs reprises.

Le Directeur des ressources humaines a lui-même organisé, avec le médecin de prévention et la direction de l'ESPE, le retour de cet agent à partir de la rentrée de janvier 2016.

Concernant le départ d'un technicien logistique, qui a été évoqué, il fait observer que l'organisation était différente jusqu'à ce départ au 1^{er} septembre 2015. Il y avait une RAF pour les deux sites, ce qui n'est jamais une bonne chose, avec un adjoint (technicien) qui est parti. Il est de notoriété publique qu'il existait une mésentente entre cet adjoint et la RAF actuelle du site de Croix de Pierre.

À partir du 1^{er} septembre 2015, a été mise en place une organisation plus rationnelle sur le papier, avec un RAF sur chaque site.

Il partage les interrogations évoquées sur le rôle du RAF, de son rôle d'animateur, de prévention par rapport aux RPS.

Il partage également le constat que la formation sur le rôle de l'encadrement dans la prévention des RPS est cruciale. Il confirme que la RAF l'a suivie juste après l'incident ; la date est à vérifier. Il s'agit d'une formation à public désigné : tous les N+1 en situation hiérarchique sont sollicités pour la suivre.

Concernant les absences non remplacées, le directeur des ressources humaines aurait souhaité que soit établie une liste précise des absents sur le site, avec la mention du cadre de ces absences.

Il témoigne d'une situation sur laquelle il était intervenu, et dont il avait informé la Vice-Présidente du Conseil d'administration de l'époque : un agent du site Croix de Pierre a quitté le site à la rentrée 2015

sans être remplacé. Il a été réaffecté, dans un contexte un peu délicat, sur deux autres sites : Saint-Agne et Ranguel.

Concernant l'accès aux registres, il rappelle que lors d'un récent CHSCT, le conseiller de prévention s'est engagé à communiquer très largement auprès de tout le monde, via une signalétique précise, sur l'emplacement des registres de santé et sécurité au travail.

Le réseau d'assistants de prévention étant désormais opérationnel, la direction de l'Université est soucieuse que les personnels et les usagers puissent avoir accès à ses registres.

Concernant la méconnaissance du rôle du CHSCT, des actions ont été menées grâce aux outils numériques. La précédente Vice-Présidente du CA a notamment effectué un important travail en ce sens, avec la création d'un site dédié sur l'ENT reprenant l'ensemble des acteurs intervenants dans la chaîne de prévention des risques et de prise en charge des personnels.

Néanmoins, le directeur des ressources humaines reconnaît qu'il est toujours utile de continuer à communiquer sur ce sujet. L'avantage de cet outil dématérialisé est justement de pouvoir être mis à jour plus facilement. Une communication avait été faite lors de la création de cette rubrique dédiée sur l'ENT.

La responsable du Pôle Environnement professionnel signale avoir également reçu, à leur demande, plusieurs agents concernés. Elle les a donc accompagnés très rapidement après l'incident.

Le secrétaire suppléant du CHSCT précise qu'il parlait de la gestion immédiate de l'événement, pas de ce qui a pu se passer le lendemain et les jours suivants, où certains services ont réagi et fait leur travail. Il considère en effet que les choses auraient pu être mieux prises en charge le jour même.

Au sujet des postes ayant plus ou moins disparu, il faisait référence à l'ancienne conciergerie du site, où le concierge occupait des fonctions d'accueil. Or, ces fonctions sont assez dévalorisées sur plusieurs sites de l'Université, en dépit de leur importance et du stress qu'elles peuvent générer lorsque de nombreuses sollicitations se manifestent sur un temps très court. Il pense donc qu'il peut être problématique qu'il n'y ait pas de poste d'accueil réellement identifié et que ces fonctions soient éclatées sur plusieurs fiches de poste. En termes d'organisation, gérer de la scolarité, de la logistique ou autre chose n'est en effet pas forcément compatible avec la gestion de l'accueil, qui peut alors perdre sa notion de priorité. De plus, cela peut créer de la tension entre les agents.

Il répète donc, avec cet éclairage de ses propos, qu'il faudrait peut-être revoir l'organigramme du site et les fiches de poste, même si les solutions doivent évidemment être trouvées par l'ESPE qui est la mieux placée pour gérer ces problèmes suite à l'analyse faite par la délégation du CHSCT. Il invite l'ESPE à tirer les conclusions de ce rapport pour aller vers une amélioration.

Concernant la signalétique des registres, il confirme que cela a été fait. Dans son service, où sont placés les registres de manière accessible, l'assistant de prévention est d'ailleurs passé vérifier que la signalétique avait bien été mise en place. Tous les assistants de prévention ont-ils fait cette démarche ? Un bilan pourrait être effectué par le conseiller de prévention.

Ensuite, la question de la communication de proximité dépend du chef de service et de l'assistant de prévention.

Le représentant du SGEN-CFDT met en avant la situation d'une personne en grande détresse sur le site de Croix de Pierre, au niveau de la restauration. Il espère que des mesures ont été prises sans attendre d'en arriver à des inscriptions sur le registre des dangers graves et imminents.

Concernant l'emplacement des registres, il invite à les recenser de manière exhaustive, notamment dans les « ALGECO ».

La représentante du SNPTES revient sur l'assistance au personnel : l'agent agressé le 12 novembre est resté seul dans son laboratoire jusqu'à la fin de son service à 16 h 00. De plus, quand il a essayé de

contacter sa chef le lendemain, ses tentatives sont restées sans réponse. Se pose donc la question du cumul des fonctions entre assistant de prévention et RAF.

Concernant le non-remplacement des postes, le poste d'accueil du site a été supprimé en 2013 suite à l'arrêt maladie de la personne qui était en fonction.

Elle s'interroge aussi sur le départ de l'agent qui a été déplacé sur deux autres sites et elle précise qu'il s'agissait d'un assistant de prévention.

Depuis le départ du technicien logistique et la présence de la RAF à 100 %, les agents du site signalent des changements en termes de communication. Il n'y avait pas la communication uniquement descendante qui existe actuellement.

Le représentant de la FERC-SUP-CGT indique que par-delà des analyses de la situation et de l'organisation du travail sur le site, la délégation du CHSCT, via un courrier adressé à la présidence le 30 mars 2016, a alerté sur la situation de détresse de certains personnels sur le site. Il demande si des dispositions particulières ont été prises suite à ce signalement effectué par les membres de la délégation.

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT déclare n'avoir pas connaissance de ce courrier.

L'ancienne VP CA explique avoir insisté auprès du secrétaire du CHSCT sur l'urgence qu'il y avait à établir le rapport du CHSCT. Le Président avait été alerté en attendant que ce rapport soit rédigé, mais il ne pouvait pas se prononcer sans celui-ci. Sa vigilance a été alertée sur ce sujet mais il ne pouvait pas agir sans avoir le déroulé et le compte rendu de l'enquête qui est fait aujourd'hui. Elle considère que ce n'est pas un défaut de réponse mais que celle-ci ne pouvait pas venir de manière anticipée.

Le représentant de la FERC-SUP-CGT pense que quand les membres de la délégation du CHSCT ont rédigé ce courrier à l'attention du Président, ils ne voulaient pas l'alerter sur l'incident lui-même mais sur les conséquences de celui-ci, notamment le manque de communication sur le site qui avait provoqué, chez certains des agents auditionnés, une grande détresse. C'est sur ce point qu'il souhaite des précisions.

Le secrétaire suppléant du CHSCT revient sur le problème de l'absence de chargés de mission sur les sites de l'ESPE à Toulouse : ce « maillon », bien qu'indispensable, peut parfois poser problème dans la répartition des rôles entre la responsabilité administrative et fonctionnelle d'un site, et la responsabilité pédagogique, voire politique, du site, surtout pour les sites délocalisés. Sur le campus du Mirail il y a toujours un n+1 ou +2 pour en parler. Les rôles et les fonctions de chacun doivent donc être bien définis car les fonctions doivent être assumées par les personnes compétentes dont c'est le métier.

Le secrétaire du CHSCT souligne le rôle de l'assistant de prévention, qui doit absolument être indépendant de la direction et du RAF pour amener à un dialogue.

Le rapport d'enquête du CHSCT met en relief de nombreux problèmes de fonctionnement. Une réunion avec la direction de l'ESPE ne permettra peut-être pas de tout résoudre. Il propose également que tous les intervenants de l'enquête participent à cette réunion, pas seulement le secrétaire du CHSCT.

Concernant le courrier écrit le 1^{er} avril, il fait mention de pressions et d'actions de rétorsion sur le personnel. Il souhaite donc avoir une réponse à ce courrier par rapport à cette situation. Il signale que certains agents ont eu des rapports modifiés suite à cet incident.

Par ailleurs, la personne qui en a été victime se retrouve toujours dans une situation d'isolement, ce dont elle souffre encore.

L'intervenant demande que soient officiellement communiquées au CHSCT les dispositions qui ont été prises, ainsi que celles qui le seront à l'avenir.

L'ancienne VP CA rappelle avoir dit très clairement, le jour des entretiens, qu'elle aurait aimé que le rapport sur CHSCT soit établi pendant qu'elle était encore en fonction. La réponse n'a pas été faite car elle pensait que le CHSCT pourrait se tenir avant la fin du mandat.

Par ailleurs, dans la lettre adressée au Président, il est effectivement question de mesures de rétorsion et de pressions exercées à l'encontre des agents. Durant les entretiens, elle a bien entendu que certains personnels du SAVU n'étaient pas venus spontanément aux entretiens parce qu'ils sentaient qu'il était mal vu de s'y rendre. Le jour de l'enquête, elle a cependant fait en sorte de trouver un biais pour aller les chercher et pour les faire venir en entretien. Il est difficile au Président, sur la base d'une lettre faisant état de mesures de rétorsion et de pressions que nous ne connaissons, d'intervenir.

La présidence aurait pu intervenir auprès de la direction de l'ESPE (directrice et directrice des services) et lui demander quelles étaient les actions de pression et de rétorsion et ce qui se passait sur le site, mais il lui paraissait plus pertinent de le faire dans un ensemble, avec le rapport d'enquête du CHSCT. C'est ce qui se fera désormais.

L'ancienne VP CA insiste sur l'importance de la temporalité dans le cadre de cette enquête.

La représentante du SNPTES reconnaît qu'un certain délai s'est effectivement écoulé. Après la visite de la délégation du CHSCT, les situations sur le site de Croix de Pierre se sont envenimées, mais il n'y a ni écrit ni rapport parce que les gens ont peur.

Les enseignants de ce site ont envoyé un courrier à la direction de l'ESPE, qui a réagi dans les 24 heures en allant rencontrer les personnels sur le site de Croix de Pierre. La manière dont cela s'est fait est peut-être un peu discutable : les BIATSS ont été réunis de 10 h 00 à 12 h 00 et les enseignants de 13 h 00 à 15 h 00.

En tant que déléguée du personnel, elle est allée assister à la réunion des BIATSS. Personne ne s'est exprimé car cela ressemblait à un tribunal et que des personnels ont été pris à partie. Les rares personnes ayant osé dire quelque chose ont reçu une réponse assez violente à son avis. De même, aucun écrit n'a été produit, mais dans certains bureaux, il est avéré que des personnels pleurent tous les jours.

Sur le site, les personnels considèrent que l'agent ayant été agressé a ensuite été victime d'une punition et d'une mise à l'écart. De plus, sa N+1 profite d'un rapport d'aptitude professionnelle pour « se venger ». La représentante du SNPTES considère que c'est un agent à qui « on pourrit la vie » et que les autres agents ont très peur, notamment des collègues contractuels de la restauration qui sont humiliés en public et partent en pleurant, sans oser rien dire au médecin de prévention.

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT remercie la représentante du SNPTES de s'être exprimée aussi clairement sur la situation du site de Croix de Pierre ; l'incident survenu au mois de novembre 2015 semble n'être que la partie émergée de l'iceberg. Il existe une vraie détresse, une vraie souffrance au travail, sur ce site, pour un certain nombre d'agents.

Elle rejoint donc l'avis des membres réclamant la mise en place d'un chargé de mission prévention, qui ne se substituerait ni au responsable administratif ni au pilotage politique de ce site, mais qui se chargerait de la coordination, de la mise en relais, du maillage entre les personnels et les usagers d'un côté, la direction de l'ESPE et de la direction l'Université de l'autre.

Elle propose qu'une réunion avec la direction de l'ESPE se tienne dans un délai court, éventuellement à périmètre élargi avec les membres de la délégation du CHSCT qui ont participé à la visite sur site et aux entretiens, le 30 mars 2016. Elle sera elle-même présente à cette réunion, qui aura pour objectif d'avancer sur la lecture du rapport du CHSCT et sur les préconisations qui pourraient être faites à la direction de l'ESPE, sans toutefois faire ingérence, pour arriver à un fonctionnement du site qui retrouve une certaine sérénité.

L'ancienne VP CA ajoute qu'au-delà des aspects institutionnels et de communication, elle rejoint ce qui a été dit : les entretiens qu'elle a entendus étaient extrêmement poignants, notamment concernant les personnels de la restauration qui peuvent subir des situations très douloureuses sur ce site. Les témoignages apportés en CHSCT traduisent l'abatement des membres de la délégation après ces entretiens.

La représentante du SNPTES s'interroge sur la suite des événements, après la présentation du rapport du CHSCT à la direction de l'ESPE. Elle signale que les personnels sont dans l'attente de ce rapport et espère qu'il pourra être rendu public.

La secrétaire administrative du CHSCT explique que ce rapport d'enquête n'est pas public. En revanche, le PV de la séance du CHSCT traduira tout ce qui se dit durant cette séance et il figurera sur le site de l'ENT, une fois validé.

Le secrétaire suppléant du CHSCT rappelle que concernant un précédent rapport d'enquête il y avait eu un problème car il avait été diffusé (aux personnels de la composante où avait lieu l'enquête) alors qu'il n'était pas définitif. Ce n'est pas le cas pour l'enquête de ce jour mais il pense qu'il faut en parler avec les agents du site. Il pose la question de la diffusion de ce rapport.

Le Directeur général des Services fait observer qu'il faut réfléchir à ce qui sera dit aux agents, après la discussion impérative qui doit avoir lieu avec la direction de l'ESPE. Cela peut être déconnecté du rapport d'enquête. Ce qu'ils attendent n'est d'ailleurs pas forcément ce rapport, mais plutôt de savoir ce que l'institution fera pour eux.

Le Directeur des ressources humaines rappelle, comme l'a souligné le secrétaire suppléant du CHSCT, un précédent un peu fâcheux survenu dans une composante, où un projet non définitif de rapport d'enquête du CHSCT a été diffusé directement aux personnels. Cela lui semblerait contre-productif qu'il y ait la diffusion de ce rapport sans que la rencontre avec la direction de l'ESPE ait eu lieu.

Le secrétaire du CHSCT suggère qu'un extrait de certains éléments de ce rapport soit communiqué aux personnels concernés. Si on se réfère au Code du Travail ce rapport peut être public. Il propose de voter sur ce rapport d'enquête et demande, pour le prochain CHSCT, qu'un point de l'ordre du jour permette d'exposer ce qui aura été fait et ce qui devra encore être fait par rapport à cette situation.

Le représentant du SGEN-CFDT exprime son désaccord sur le fait d'avoir un extrait mais est d'accord avec le fait de communiquer aux personnels du site. Il préfère qu'un mél leur soit envoyé, rédigé par le CHSCT pour dire que le CHSCT a fait une enquête et a constaté leur détresse, en leur donnant des éléments que le CHSCT a retenus et qu'il souhaite diffuser. De même, leur annoncer qu'une rencontre est prévue avec la direction de l'ESPE leur confirmera que le CHSCT va agir. Il insiste à son tour sur l'importance d'un suivi en CHSCT quant aux actions qui seront entreprises.

Le représentant de la FERC-SUP-CGT pense que ce ne doit pas être le CHSCT qui prenne en charge la communication vers les agents du site, car cette instance travaille pour éclairer les décisions prises par la direction de l'Université. C'est donc celle-ci qui doit prendre cela en charge. Il souhaite également que le CHSCT soit informé du suivi et des actions menées par la direction.

Le secrétaire suppléant du CHSCT pense qu'il est parfois utile que le CHSCT communique avec les agents, d'autant que c'est une délégation du CHSCT qui a mené cette enquête. Certes, c'est à la direction de l'Université de communiquer les conclusions du rapport du CHSCT, mais il faut que les collègues comprennent que cette instance a fait son travail.

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT considère qu'il est important que les membres de la délégation soient cosignataires d'un courriel envoyé par la direction de l'Université, ce qui montrerait la coordination entre la direction de l'université et les représentants du CHSCT et rendrait bien compte des débats tenus lors de cette séance.

Le CHSCT s'étant réuni en séance plénière et ayant marqué son accord avec les conclusions du rapport, le secrétaire suppléant du CHSCT préfère que ce soit le CHSCT en tant qu'instance qui soit identifiée et pas seulement la délégation ayant mené l'enquête.

Le Directeur général des Services propose que le courrier envoyé aux personnels concernés, et en copie à la directrice de l'ESPE, soit signé par le président de l'Université et par le secrétaire du CHSCT au nom de cette instance.

Aucune autre observation n'étant formulée, la vice-présidente du CA, présidente du CHSCT soumet le rapport d'enquête au vote du CHSCT.

*Le rapport d'enquête est validé à l'unanimité
par l'ensemble des membres du CHSCT*

2 - Situation du pôle BIATSS

Le secrétaire du CHSCT indique qu'a été inscrite, sur deux registres de santé et sécurité (RSST et RDGI), une situation de mise en danger de personnel du pôle BIATSS. Des courriers d'autres personnes ont également été reçus.

Cette situation est très difficile pour les personnels de ce service. Le secrétaire du CHSCT témoigne recevoir des coups de téléphone pour l'alerter sur cette situation de précarité au niveau du travail et des missions des personnels concernés. Trois ou quatre personnes sont actuellement en congé maladie, ce qui réduit le service de moitié.

Il est proposé de voter la mise en place d'une enquête du CHSCT, afin de pouvoir évaluer les risques des personnes dans ce service et de les protéger. Le but de l'enquête est d'analyser les dysfonctionnements qui ont pu conduire à cette situation.

Le représentant de la FERC-SUP-CGT souhaite que cette enquête soit conduite le plus rapidement possible, même s'il semble difficile d'en définir les contours au vu des éléments actuellement établis.

Au-delà de la question de l'enquête, la représentante de l'UNSA s'interroge sur les mesures que la direction de l'établissement a prises pour pallier cette difficulté pour ce service.

Le Directeur des ressources humaines explique que quatre ou cinq absences sont à signaler dans ce service, dont une au moins qui n'a rien à voir avec les événements générant cette inscription à l'ordre du jour de cette séance.

Il a discuté régulièrement avec les personnels présents sur le site, par rapport aux difficultés qu'ils pourraient rencontrer et à un accompagnement sous forme d'interventions de collègues d'autres pôles pour les appuyer, ou de recrutements extérieurs. Aucun ne lui a dit qu'il souhaitait un recrutement exceptionnel, d'autant qu'une personne, en plus des effectifs permanents du service, est recrutée pour accompagner la collègue gestionnaire des concours ITRF. En effet, tous les ans, le pôle BIATSS recrute un-e étudiant-e pour de l'assistance administrative dédiée à l'accompagnement et au pic d'activité des concours ITRF. Cette personne assiste également les gestionnaires du Pôle pour des missions non liées aux concours ITRF, mais elle n'a évidemment pas la technicité d'un gestionnaire RH. Cette fonction est complexe, et nécessite de maîtriser des savoir-faire particuliers, de connaître une réglementation très large et complexe, de maîtriser des outils SIRH et de paye. Un recrutement, c'est une bonne chose mais cela ne remplace pas le savoir-faire des gestionnaires.

Par ailleurs, en accord avec le directeur général des services, a été proposé à la responsable du pôle, plus de 15 jours auparavant, un recrutement externe supplémentaire pour accompagner le service. Ce travail a été mené par la responsable du pôle et la responsable des recrutements en CDD (pôle gestion des compétences). Elles n'ont cependant trouvé personne parmi les candidatures spontanées.

L'objectif était en effet de recruter en urgence, donc sans passer par un appel à candidatures qui aurait généré un délai plus long. Deux personnes avaient été pressenties mais ont décliné l'offre. Les autres n'ont pas été jugées conformes au profil.

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT revient sur la partie enquête administrative. Une enquête avait été lancée avant les congés de Pâques, par l'ancienne VP CA. Des entretiens étaient prévus à la rentrée, mais ils n'ont pu être menés à bien en raison du calendrier de fin de mandat de la précédente équipe.

Une convocation a été envoyée le 1^{er} juin. Les personnels concernés ont commencé à être rencontrés la veille par l'actuelle vice-présidente du CA, présidente du CHSCT et le directeur général des services. Ces entretiens se poursuivront durant l'après-midi et le lendemain. Ce travail permettra une analyse précise des problèmes soulevés.

Le secrétaire suppléant du CHSCT témoigne être passé dans ce service. Il pense qu'un renfort est nécessaire, même si les collègues disent ne pas en avoir besoin par conscience professionnelle. En effet, certains de ces agents travaillent tôt le matin jusque tard le soir, et semblent fatigués. Les risques pour leur santé semblent donc bien réels dans ces circonstances. Un renfort pourrait être consacré aux missions d'accueil des usagers, d'autant que le service entre dans une période où il sera plus fortement sollicité encore.

Il rapporte avoir vu une fiche de poste à la BIEP correspondant au pôle BIATSS et demande de quoi il s'agit exactement.

Le Directeur des ressources humaines indique qu'il n'a aucune information sur la publication de ce poste.

Le représentant de la FERC-SUP-CGT fait observer que cette offre de poste est disponible en ligne sur le site de l'Université : « appel à candidature pour un poste de gestionnaire RH pour le service de la DP BIATSS, de catégorie C, à 100 % du 15 juin au 15 juillet. Dépôt des candidatures au plus tard le 10 juin, adressées à la direction des ressources humaines, pôle Gestion des compétences ». Au vu des activités essentielles et des compétences requises, il n'est pas étonné que personne n'ait été trouvé pour réaliser ces activités en catégorie C.

Il très étonné que le Directeur des ressources humaines ne soit pas informé de cette publication.

Le Directeur des ressources humaines rappelle avoir indiqué qu'avec le directeur général des services et compte tenu de la situation, il a donné son accord pour le recrutement d'un CDD pour appuyer les collègues, au moins jusqu'à la fin de l'année universitaire et éventuellement jusque fin août. Ce recrutement d'un CDD a été confié par le directeur général des Services à la responsable du pôle BIATSS. Celle-ci, avec sa collègue du pôle Gestion des compétences, s'est occupée de trouver quelqu'un en urgence. Elles n'ont cependant trouvé personne.

Le Directeur des ressources humaines n'a pas été tenu informé du profil ni des compétences requises. Il n'a pas non plus été associé, de près ou de loin, à ce recrutement. Il a simplement été tenu informé, suite à cette décision, qu'un ensemble de CV avait été examiné. Des personnes ont été reçues, mais aucune n'a finalement été retenue.

Le Directeur général des Services, par l'intermédiaire de l'ancienne VP CA alors en poste, a reçu une lettre ouverte des personnels du pôle, sur des inquiétudes relatives à l'effondrement éventuel de celui-ci et de ses personnels. Il a rencontré les agents concernés le lendemain, en présence de la responsable du pôle, afin de les rassurer et de les entendre.

Ex abrupto, il a alors demandé le recrutement d'un contractuel et une publication à la BIEP, pour qu'une sécurité puisse être mise en place même après les vacances. L'idée est de trouver rapidement des solutions pour éviter les risques craints sur le pôle BIATSS. Il indique assumer cette décision.

Le Secrétaire du CHSCT demande une suspension de séance.

Le Secrétaire du CHSCT propose de passer au vote d'une enquête. La délégation sera composée de deux délégués par organisation syndicale, de la vice-présidente du CA, présidente du CHSCT et du DGS.

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT demande si le médecin de prévention et le conseiller de prévention sont habituellement associés à ce type d'enquêtes.

Le Secrétaire du CHSCT indique que ce n'est pas une obligation mais une éventuelle invitation (article 22 : « Cette enquête peut être assistée du médecin de prévention, de l'inspecteur santé et sécurité au travail et du conseiller ou de l'assistant de prévention »).

Aucune autre observation n'étant formulée, la vice-présidente du CA, présidente du CHSCT soumet cette demande au vote du CHSCT.

Le principe d'une enquête est validé à l'unanimité par l'ensemble des membres du CHSCT

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT demande s'il est nécessaire de fixer un planning pour procéder à la visite du pôle BIATSS.

Le secrétaire du CHSCT répond que cela sera vu ultérieurement car il y a des personnels en arrêt maladie et il faut qu'il voit entre eux leur organisation et il communiquera les informations au moins lors du CHSCT du 23 juin.

Le secrétaire suppléant du CHSCT pense qu'une telle enquête ne pourra pas être « rapide » puisque les quatre collègues travaillant actuellement dans le service sont très occupés. Dans un premier temps, les organisations syndicales doivent déterminer les noms de leurs représentants dans cette délégation du CHSCT, puis un calendrier devra être établi avec la présidence de l'Université, en fonction de l'activité du pôle BIATSS.

Le représentant de la FERC-SUP-CGT considère que deux problématiques sont mélangées. Certes, le CHSCT peut prendre en compte les difficultés organisationnelles rencontrées par les différents services, mais son rôle est de se préoccuper de ce qu'il constate comme étant une souffrance ou un danger au travail. Dans ce cas, la souffrance est manifeste ; le signalement sur le registre des dangers graves et imminents en est une preuve. Il ne souhaite donc pas temporiser pour mener cette enquête, même si elle doit tenir compte de la réalité du travail des personnels.

Le secrétaire suppléant du CHSCT précise n'avoir pas parlé de temporisation mais de prise en compte du paramètre de l'activité du pôle BIATSS et de ses agents afin d'y aller au moment le plus opportun.

Le représentant du SGEN-CFDT demande comment, d'un point de vue administratif, la délégation pourra s'entretenir avec les agents absents, en arrêt maladie.

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT avoue son ignorance à ce sujet. Elle indique que pour les rendez-vous qui ont commencé la veille, auxquels elle procède avec le directeur général des Services, une convocation a également été envoyée aux agents en arrêt maladie. Si une visite du médecin devait intervenir au même moment, ce serait un élément à faire valoir auprès de la médecine du travail pour justifier l'absence de l'agent de son domicile.

Le médecin de prévention pense que lorsque les agents sont en arrêt, il y a une rupture conventionnelle du contrat. L'employeur n'est pas autorisé d'adresser une convocation pour voir les

agents en visite périodique ou de reprise. En revanche, elle ignore s'il est possible de leur proposer un entretien.

Le conseiller de prévention signale qu'il faut qu'ils aient une autorisation de sortie et que cela ne gêne pas leur santé.

Le Directeur général des Services indique qu'une recherche de la jurisprudence en la matière pourra être effectuée. Il explique la façon dont il a procédé avec la vice-présidente du CA, présidente du CHSCT : des méls ont été envoyés et il a chargé sa secrétaire d'appeler chaque personne pour lui demander si elle acceptait de venir. Pour le moment, les personnes contactées sont venues.

Sur le plan de la santé, c'est évidemment une affaire entre la personne et son médecin.

Sur le plan du droit, dans la mesure où c'est l'administration de l'Université qui convoque la personne, l'établissement aurait évidemment la correction de se signaler officiellement à tout organisme réclamant un justificatif.

La médecin de prévention rappelle que les visites de pré-reprise n'existent pas dans la fonction publique mais qu'elle apprécie d'en mener avec des agents ayant été en arrêt durant plusieurs mois ou années, afin d'essayer de voir dans quelles conditions ils peuvent reprendre. Ces visites sont proposées aux agents dans le cadre d'un courrier. S'ils expriment leur accord, que ce soit dans le privé ou dans le public, et qu'ils ont par exemple un accident de voiture, ils sont considérés comme étant en accident de travail ou de trajet. Le contrat de travail s'applique durant le temps de l'entretien et des transports nécessaires, et c'est l'employeur qui couvre le fait de convoquer un agent dans ce cas.

Le Directeur général des services confirme qu'il s'agit d'une sécurité juridique pour la personne, qui est totalement libre de son choix. Cela peut régler le problème d'une trop longue attente dans le cadre de l'enquête décidée par le CHSCT, lorsque des personnes sont en arrêt maladie.

La médecin de prévention souligne la différence existant entre une convocation et une proposition d'entretien. Elle pense qu'une convocation ne peut être imposée à un agent en arrêt. Pour la proposition, l'agent est en droit de l'accepter ou de la refuser.

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT rappelle que la mise en place d'une enquête est arrêtée et qu'elle attend le retour de secrétaire du CHSCT pour sa mise en œuvre.

3 - Point sur la reconstruction PPP (reconstruction, démolition, circulation, déménagements, ...)

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT rappelle qu'un point a été demandé sur l'ensemble des opérations de déménagement et de reconstruction qui seront menées sur le campus du Mirail d'ici décembre 2017, date à laquelle l'ensemble des bâtiments reconstruits depuis plusieurs années devrait être livré. En présence du responsable de la DPIGC, du chargé de mission Patrimoine Immobilier, des éléments d'information sur les déménagements, la circulation sur le campus, les démolitions encore à venir et la fin de la reconstruction, vont donc être donnés au CHSCT.

Le secrétaire du CHSCT ajoute que vont également être demandés des points sur l'accessibilité PMR et la documentation. Les membres du CHSCT ont ainsi reçu des documents sur la sécurité des abords par rapport à la reconstruction.

La représentante de l'UNSA indique que dans le point 3 sur la reconstruction, la démolition, la circulation et les déménagements, aurait pu être ajoutée la notion « information ». Ce sujet revient en effet à chaque thématique. Par exemple, pour le bâtiment 18, la livraison était initialement prévue au 1^{er} juillet, puis au 1^{er} juin, puis au 17 mai, et cela dans des délais record. Une semaine avant les

vacances de printemps, il a été dit que ce ne serait plus le 1^{er} juillet mais le 1^{er} juin, et au retour des vacances, il a été dit que ce serait le 17 mai.

La représentante de l'UNSA déplore que les services et composantes concernés n'aient jamais eu d'information directe sur cette question. Si les collègues de la DPIGC ne leur avaient pas fait part de cette information, ils seraient peut-être encore dans l'expectative. Des aléas sont tout à fait acceptables dans des dossiers aussi lourds que le PPP, mais demander aux services de travailler dans de telles conditions est intolérable, même si à chaque fois le défi est encore relevé, mais quand parallèlement les RPS sont mises en avant et qu'on travaille dans de telles conditions, elle redit que c'est inadmissible.

Le secrétaire suppléant du CHSCT souscrit à ces propos. Des services et des composantes ont en effet été mis en difficulté par des changements de planning au fil de l'année. Ces difficultés ont pu être surmontées grâce à l'action collective par des compromis et des consensus de la part des collègues, mais elles auraient pu être évitées avec plus d'anticipation sur certains sujets. Les services ont dû assumer des décisions politiques, alors que celles-ci n'ont pas été communiquées aux intéressés.

Il signale beaucoup de fatigue de certains collègues. La fin du chantier approchant, il lui tarde de repartir sur des bases saines et neuves, avec une nouvelle offre de formation, etc. Les agents pourront enfin se consacrer à l'amélioration et à l'optimisation de leurs missions, plutôt qu'à l'adaptation à des aléas dans les opérations de reconstruction.

Le représentant du SGEN-CFDT ajoute que les agents de la DSI doivent également se réorganiser pour répondre aux besoins et aux aléas en urgence, ce qui constitue une pression supplémentaire pour eux en plus de la gestion courante déjà chargée en période de rentrée scolaire.

La DSI travaille dans des « ALGECO » qui pourraient bénéficier de conditions de travail plus agréables grâce à un meilleur entretien des espaces verts alentour.

La communication sur les nuisances devrait être davantage anticipée. Cela ne les réduit certes pas, mais en termes de gestion du stress et des rumeurs, cela permet également d'améliorer les conditions de travail.

La sécurité lors de passages de camions pourrait aussi être améliorée, en termes de « mixité » entre les piétons et les camions, qui n'ont aucune visibilité. Ce problème est accentué par le fait que les camions doivent, à un endroit, accélérer pour passer une montée. Il a donc pris l'initiative, avec un collègue de la DSI, de placer deux barrières pour empêcher les passants de longer la palissade, mais c'est une réponse officieuse et non officielle.

Il invite donc la direction de l'Université à ne pas relâcher sa vigilance dans cette dernière phase de la reconstruction du campus du Mirail.

Le Conseiller de prévention explique qu'il s'agit d'essayer d'anticiper ces points. MIRALIS devait mettre son PC sécurité à cet endroit et ouvrir le portail à chaque camion. Or, entre ce qu'ils prévoient, ce qui leur est demandé par l'Université et ce qu'ils font, il y a toujours un écart. Ce problème devrait être corrigé à partir de ce jour, par la présence en permanence d'un agent de MIRALIS.

Le secrétaire suppléant du CHSCT remercie le représentant du SGEN-CFDT d'avoir fait ce signalement, grâce auquel les services ont pu intervenir rapidement. Cependant, il s'inquiète de la mise en danger des usagers du site et des ouvriers de MIRALIS à cause de ces passages de camions vers le bâtiment 18, et souligne également les conditions de travail difficiles des chauffeurs en raison du stress pour franchir ces endroits sans visibilité. Les barrières étaient une excellente idée, qui aurait dû être mise en place dès le début par MIRALIS. Il déplore que pour la première fois, soit ainsi pris un risque direct pour les usagers et les personnels du site.

La responsable du pôle Environnement professionnel signale que le chemin PMR arrivant au niveau du bâtiment 4 est traversé par un chemin descendant, sur lequel des voitures se garent depuis que l'accès est ouvert, malgré les avertissements qu'elle dépose régulièrement sur les pare-brises.

Le représentant du SGEN-CFDT reconnaît que VINCI n'a pas fait ce qu'il fallait, mais c'est sans doute alors au personnel concerné de l'université de vérifier s'il existe des problèmes et d'y remédier.

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT invite le directeur de la DFIGC et le chargé de mission Patrimoine et Immobilier à présenter le point sur la reconstruction PPP.

Auparavant, elle précise que jusqu'à la fin du processus de reconstruction, il est bien prévu de continuer à informer les personnels et les usagers sur les nuisances et le calendrier prévu des déménagements, comme cela a été fait depuis la signature du contrat.

La représentante de l'UNSA indique que concernant le bâtiment 18, la communication, notamment liée au dernier déménagement et à ses conséquences, a été inexistante. Aucune communication directe avec les personnels du bat 21A n'a été faite. Elle remercie encore vivement les collègues de la DFIGC.

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT est d'accord sur ce point ; elle parlait de la communication au long cours sur les nuisances. Elle reconnaît qu'il y a effectivement eu un défaut de communication sur la modification du calendrier pour le bâtiment 18.

La représentante de l'UNSA déclare que certes, les personnels sont ravis d'avoir de nouveaux bâtiments, mais qu'ils fatiguent au fil de la reconstruction et qu'un tel manque de communication vient donc surenchérir cet état de fatigue. Cela pourrait entraîner des problèmes de motivation pour relever les gros défis qui s'annoncent d'ici les vacances d'été et à la rentrée, dans des conditions qui seront difficiles.

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT souscrit tout à fait à ces propos. Elle rappelle cependant le problème posé par les élections et le changement de l'équipe de direction de l'Université, qui peut expliquer une partie de ce défaut de communication même s'il ne le justifie évidemment pas. Elle fera en sorte que les futurs déménagements prévus se passent au mieux, avec une communication renforcée.

La représentante de la FSU revient sur un autre problème : le déménagement du service des déplacements. La DAF devrait déménager entre début octobre et fin novembre, mais le service des Déplacements, situé dans le bâtiment des Lettres, a récemment appris qu'il devait déménager les 3 et 4 septembre. Or, les bureaux ne sont pas encore attribués.

Le chargé de mission patrimoine et immobilier comprend que deux sujets essentiels retiennent l'attention du CHSCT : la question du calendrier des déménagements (UFR LPM, présidence, Sports, accueil, SIMPPS...) et les plans de déplacement, notamment la question de la sécurité des personnels et des usagers du campus. Lorsque le chantier se déploie au nord des bâtiments, dans des espaces publics, il devient beaucoup plus délicat à gérer. Cela demande une attention particulière, à la fois de la part du constructeur et de l'établissement.

Quant à la question de l'affectation des bureaux évoquée par la représentante de la FSU, elle a été traitée 4 ans auparavant sur le plan des principes. Dans le détail, concernant le bâtiment présidence dont il s'agit, un premier scénario d'affectation a été produit en janvier-février 2016. Il existe 141 places dans ce bâtiment, pour 117 salariés recensés.

Ce scénario a tourné dans différents services et a été transmis au DGS ; à charge pour lui de le faire circuler. Des retours ont été effectués, notamment par la DAF qui a émis certaines remarques qui sont actuellement traitées. Il s'agit d'essayer de les prendre en compte dans l'enveloppe des mètres carrés disponibles, travail qui n'est pas simple.

Ce travail, qui n'est pas encore fini, ne sera pas présenté lors de cette séance. Il devrait être arrêté fin juin ou début juillet au plus tard, et sera alors présenté avec une vision d'ensemble et la prise en compte de toutes les remarques qui auront été formulées.

Le directeur de la DPIGC présente le calendrier des déménagements des services et des composantes. Au 29 août 2016, l'Université prendra possession de quatre bâtiments (25 000 m²). Selon les contraintes auxquelles elles doivent répondre, les différentes entités concernées n'ont pas le même calendrier pour déménager. Les bâtiments devront d'abord être meublés.

Au 10 octobre, l'Université prendra possession du dernier bâtiment (accueil, salles informatiques du CRIE, MIE, espace CROUS) construit par MIRALIS.

Les amphithéâtres E et F seront livrés la semaine suivante, ce qui entraînera le démontage des amphithéâtres dans le parc. Des examens auront donc lieu dans ces nouveaux amphithéâtres.

Planning des déménagements :

Service de Santé au travail, SIMPPS, pôle Environnement professionnel : du 31 août au 2 septembre, DSI, service des déplacements : 3 et 4 septembre

UFR Lettres et IFMI : du 12 au 17 septembre inclus,

SUAPS : salles de sport (combat, tir à l'arc, musculation) utilisées dès la rentrée universitaire, déménagement du service : du 5 au 8 décembre,

Présidence, services centraux, SCUOIP, CRIE et MIE : dates à définir. Actuellement il y a une consultation des services et de leurs contraintes. Se pose le problème du coût de la location des bungalows.

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT rappelle que le nettoyage, par exemple, doit s'effectuer à la fois dans les anciens et les nouveaux locaux. Il n'est donc pas dans l'intérêt de l'université de trop attendre pour déménager l'ensemble des services.

Elle fait remarquer que les bâtiments ne sont désormais plus appelés par des numéros mais par des appellations simples et parlantes pour l'ensemble des usagers et des personnels (exemple : le bâtiment 13 devient le bâtiment Accueil).

Concernant le planning des démolitions, le directeur de la DPIGC rappelle que le bâtiment 18 a été mis à disposition, de manière anticipée, le 18 mai (date initialement prévue : 2 juillet). La démolition aura lieu du 11 juillet au 15 août, pendant la fermeture administrative, afin d'éviter ces nuisances aux usagers et aux personnels.

Quand l'Université prendra possession du bâtiment Accueil, le 10 octobre, qui comporte un amphithéâtre de 700 places, l'amphithéâtre 8 de l'Arche commencera à être démolie dès le lendemain et jusque fin novembre. Tous les travaux préparatoires seront faits dès l'été.

Ensuite, un aménagement paysager sera fait devant l'Arche courant décembre, pour une prise de possession finale de l'ensemble des espaces publics à la fin de l'année.

En termes de flux de mai à fin juillet, la zone de chantier s'étend au pied du parc du château, autour des bungalows de la DSI (dysfonctionnements constatés entre les flux des engins et des piétons et mise en place d'un agent permanent par MIRALIS à compter de ce jour), jusqu'au bâtiment 18 qui est en cours de démolition.

À partir du 13 juillet, le parking des étudiants sera aussi dans la zone de chantier, puisque le bassin sera en cours d'élaboration. À la rentrée de septembre, le stationnement se fera donc sous la nouvelle UFR Lettres (bâtiment Le Gai Savoir).

Ce chantier crée des détours pour accéder aux différents bâtiments. Pour rejoindre l'UFR de Psychologie, l'UFR HAA et SES, les amphithéâtres et le bâtiment 4, le passage se fait par la coursière longeant les amphithéâtres et passant devant la DSI. Pour rejoindre l'UFR Langues durant l'été, il faudra longer le CNED. À terme, une fois que le bâtiment 18 sera démolie, la dalle de plain-pied regagnera l'UFR Langues.

Les chemins piétons et PMR sont assurés quel que soit le point du campus. L'accès PMR au parc a dû être détourné, mais il est bien maintenu. La signalétique fait défaut, ce qui a été rappelé à MIRALIS.

Entre août et octobre, les flux piétons seront les mêmes.

Pour l'UFR Langues, il faudra soit traverser la canopée et passer par la passerelle, soit longer le CNED. Le patio central sera encore en chantier à cette période.

Entre octobre et décembre, la zone de chantier évoluera en raison de la démolition de l'amphithéâtre 8 de l'Arche. Une bonne partie des espaces publics du patio central sera achevée, sauf le bassin de rétention.

L'UFR Langues sera accessible par les mêmes chemins que précédemment.

Les parcours piétons retrouveront leurs cheminements habituels à compter du 19 décembre, date d'achèvement des travaux.

Le représentant du SGEN-CFDT insiste sur la nécessité d'une information sur les nuisances afin d'éviter le stress et les rumeurs pour les personnels concernés.

Le chargé de mission Patrimoine et Immobilier approuve cette demande, mais fait remarquer que les moyens dont il dispose, ainsi que le Directeur de la DPIGC, dépendent de MIRALIS.

Il propose d'envoyer, le soir même, aux membres du CHSCT et à l'ensemble des personnels, les plans qui viennent d'être présentés en séance. Il sollicitera également les compétences nécessaires dans l'établissement pour traduire ces documents techniques en documents de communication plus lisibles, afin que l'information puisse être rapidement diffusée le plus largement possible, accessible à tout le monde et intelligible.

Le représentant du SGEN-CFDT souligne à nouveau le caractère anxiogène d'un manque d'information, surtout quand des tranchées sont creusées devant les « ALGECO » et que des inquiétudes émergent sur les éventuels passages de camions. Il souhaite donc avoir des cartes actualisées sur les nuisances auxquelles les personnels et les usagers peuvent s'attendre ; cela ne réduira certes pas ces nuisances mais diminuera le stress.

Le secrétaire suppléant du CHSCT déclare être d'accord avec ces propos. Il s'interroge sur les nuisances induites par le chantier du patio central jusqu'à la fin octobre : des terrassements seront-ils encore en cours ou s'agira-t-il des finitions ?

Le directeur de la DPIGC explique que la surface étant importante, le chantier avance par zones. Au premier semestre, la surface correspondant à l'ancien bâtiment 18 entre le Resto U et le futur bâtiment Accueil sera donc en chantier avec des pelleteuses.

Le chargé de mission Patrimoine et Immobilier indique que des bulldozers seront également nécessaires pour installer la rivière, qui ne sera pas du tout profonde. Les VRD (Voiries et Réseaux Divers), les espaces extérieurs, sont faits après l'achèvement des bâtiments. Ainsi, pendant que ces travaux auront lieu, les nouveaux bâtiments seront utilisés, ce qui devrait se traduire par un impact moindre des bruits et poussières.

Concernant tous ces enjeux, une information multidimensionnelle sera donc faite de manière régulière et sur des supports accessibles à tout le monde.

Le secrétaire suppléant du CHSCT fait observer que cela devra aussi être pris en compte pour les emplois du temps du premier semestre, notamment en raison des temps de cheminement.

Le chargé de mission Patrimoine et Immobilier invite à porter une attention particulière au cheminement pour les personnes à mobilité réduite. Il propose que les documents d'information soient accessibles aux personnes atteintes d'un handicap, par exemple les non-voyants. Il indique qu'une demande de validation des supports de communication sera faite auprès de la correspondante Handicap des personnels

Il rappelle qu'à chaque rentrée, des « parrains » sont formés pour l'accompagnement des PMR. Une signalétique sera également mise en place.

Le Secrétaire du CHSCT émet le vœu que tous les éléments de communication soient transmis au CHSCT, afin que ses membres puissent vérifier que cette communication a bien lieu.

Par ailleurs, il attire l'attention sur les goulets d'étranglement qui apparaissent sur les plans de circulation, notamment au niveau de la sécurité incendie et des éclairages. De même, il faut être vigilant quant à l'utilisation de gros engins pour les VRD et les aménagements de jardins, ainsi qu'aux risques de chute que ces chantiers induisent.

Le plan général de sécurité date de 2013 ; il serait appréciable d'en envoyer la dernière version aux membres du CHSCT. Ce document précise que des plans de circulation au niveau des secours et des PMR devront être fournis à toutes les étapes du chantier ; ces plans peuvent donc être légitimement réclamés à MIRALIS.

Le chargé de mission Patrimoine et Immobilier confirme que le nécessaire sera fait pour obtenir ces documents.

Il ajoute que la situation est compliquée par un chantier voisin : celui de la requalification de la rue de l'Université, mené sous maîtrise d'ouvrage de Toulouse Métropole. Or, l'information est, là aussi, assez lacunaire, alors que les usagers de l'université utilisant le métro sont impactés par les changements réguliers de clôture de chantier.

Le secrétaire suppléant du CHSCT demande quand seront disponibles des informations plus précises sur la démolition de l'amphithéâtre 8, notamment en termes de calendrier.

Le directeur de la DPIGC indique que pour le moment, seule la date de démarrage est connue. MIRALIS lui a toutefois déclaré qu'en 4 semaines, la démolition devrait être effectuée, puisqu'il n'y a pas d'amiante.

Le secrétaire suppléant du CHSCT explique que sa préoccupation porte principalement sur les nuisances au niveau des cours et des emplois du temps.

Le chargé de mission Patrimoine et Immobilier indique qu'il a bien entendu les remarques formulées sur la fatigue et la fin de chantier, il va faire en sorte que les nuisances potentielles évoquées par le secrétaire suppléant du CHSCT soient limitées dans le temps, c'est-à-dire plutôt sur les fins de journée

La secrétaire administrative du CHSCT souhaite avoir, durant l'après-midi, les points demandés à l'ordre du jour de la séance du CHSCT du 23 juin 2016.

Le Secrétaire du CHSCT déclare que l'ordre du jour sera confirmé durant l'après-midi.

La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT récapitule ce qui est à faire avant la prochaine séance :

- la présidence de l'Université doit envoyer un courrier aux personnels du site Croix de Pierre pour les informer qu'elle ne les oublie pas,
- un rendez-vous doit être pris avec la direction de l'ESPE,
- les organisations syndicales doivent désigner chacune deux représentants pour le lancement de l'enquête au pôle BIATSS,
- les documents présentés sur la reconstruction PPP doivent être transmis aux membres du CHSCT de manière lisible.

Aucune autre observation n'étant formulée, la vice-présidente du CA, présidente du CHSCT remercie les membres du CHSCT et clôt la séance.

Le secrétaire du CHSCT
M. REZNIKOFF



La vice-présidente du CA, présidente du CHSCT
F. MOUCHET

