

**CHSCT de l'Université Toulouse Jean Jaurès**  
**Situation au Centre de ressources des langues (CRL)**

**Avis du 12 mars 2020**

Quatre signalements ont été déposés par des personnels du CRL entre le 29 novembre 2019 et le 15 janvier 2020.

Ces signalements font état de divers dysfonctionnements au sein du CRL principalement dus à une baisse constante des effectifs et ayant pour conséquences :

- une surcharge de travail pour les agents,
- une multiplication des sollicitations qui désorganisent le travail,
- des modifications incessantes des emplois du temps,
- une perturbation constante des tâches.

À cela se sont ajoutés trois éléments supplémentaires :

- La désorganisation du service due à plusieurs départs du service non remplacés ou dont le remplacement a pris plusieurs mois.
- Le CRL est un service novateur dont le travail et les compétences de ses personnels ne sont pas suffisamment reconnus. C'est un facteur fort de démotivation dans le travail.
- L'injonction d'ouverture du CRL pendant la période des vacances d'octobre accompagnée de l'annulation des congés par la direction de l'UFR qui avaient été initialement acceptés par la responsable du CRL. Ouverture dont la pertinence n'a guère été démontrée puisque la fréquentation fut inférieure à 10 % de la fréquentation habituelle.

Pour les personnels du CRL, cette accumulation de dysfonctionnements a favorisé le développement :

- du sentiment de travail empêché,
- de la perte de sens du travail spécialisé de bibliothèque,
- de la dégradation des rapports entre collègues,
- des atteintes à la santé avec des arrêts maladie fréquents.

Tous ces signalements font état de situations pour lesquelles cette désorganisation du travail et l'accumulation des tâches ont mis les personnels en difficulté dans leur travail.

Dans ces conditions difficiles, le personnel du CRL a toujours su trouver des solutions internes pour ne pas briser la continuité du service public. Cela s'est fait au détriment des tâches spécifiques de chaque agent, ceci ne faisant qu'aggraver les points négatifs listés plus haut. Les solutions d'urgence de recrutement de personnels contractuels temporaires ou d'étudiant·es contractuel·les, qui plus est sur proposition du personnel et sur les ressources propres du CRL, ne permettent pas de résoudre durablement les dysfonctionnements constatés.

La situation dégradée dont font état les personnels du CRL engage à repenser l'organisation du service et l'organisation du travail au sein du service.

Dans cette perspective, le CHSCT demande au président du CHSCT de mettre en place différentes catégories d'actions :

**Une action à caractère d'urgence** permettant de résoudre des dysfonctionnements auxquels il convient de mettre fin sans attendre à savoir :

- La mise en place rapide des moyens qui permettent de résoudre durablement la question de l'accueil du public qui est aujourd'hui un facteur aggravant de la désorganisation du travail, en faisant en sorte que cette mission ne soit jamais uniquement remplie par des personnels contractuels occasionnels tels que des étudiant·es contractuel·es.

Une **action de réflexion menée dans un terme plus long** au sein du service avec l'ensemble des personnels, sur les missions du CRL, les moyens dont il doit disposer pour les mener à bien et l'organisation du travail qui permettra d'y parvenir.

Pour cela, plusieurs éléments d'appréciation peuvent être élaborés par l'administration et les personnels :

- Un historique des mouvements de personnels au sein du CRL depuis sa création avec les différentes étapes de sa réorganisation.
- Un tableau synthétique de l'évolution des missions assurées par le CRL et du nombre d'utilisateurs qui le fréquentent.
- Un état du nombre d'arrêts et congés maladie depuis la création du CRL.
- L'évolution du budget du CRL depuis sa création en rapport avec l'augmentation du nombre d'étudiants de l'université et le sous-effectif chronique du CRL.

Ce travail doit permettre de remettre à plat les missions, le fonctionnement et l'organisation du CRL afin de les redéfinir ou de les préciser avec la mise en place de dispositifs de contrôle et de régulation permettant d'en assurer la pérennité.

Le CHSCT sera associé à cette démarche. À cet effet, il sera associé à cette démarche en étant régulièrement informé de l'avancement de ce processus de réflexion. Sur la base des constats et orientations proposées tout au long du processus, le CHSCT pourra ainsi contribuer à la prévention des risques professionnels inhérents au fonctionnement du service et à l'organisation du travail en examinant les solutions envisagées pour lesquelles il rendra des avis chaque fois que nécessaire.

Cette situation au CRL met en évidence les difficultés rencontrées lors de recrutements de personnels précaires en lieu et place de personnels titulaires sur des fonctions pérennes. Le manque de préparation et l'absence de formation assurée par l'établissement lors de leur prise de fonctions sont la source de dysfonctionnements graves qui exposent les personnels de ces services et composantes à des risques professionnels importants et notamment à des risques psychosociaux susceptibles d'avoir des conséquences graves sur la santé physique et morale des personnels.

Le CHSCT demande au président du CHSCT de lui indiquer dans les meilleurs délais quelles dispositions et quel plan de prévention des risques professionnels mis à jour par ces signalements l'établissement prévoit de mettre en place pour éliminer ces risques.