

Avis CHSCT sur l'expertise NUN

CHSCT Etablissement du 30 avril 2019

Le CHSCT après étude du rapport final d'expertise, a relevé de nombreux points d'inquiétude qu'il souhaite formuler avant d'émettre son avis :

Les constats relevés par les experts lors des audits :

- **Des processus auto-entretenus de création et diffusion de la surcharge**

Tous, y compris les représentants de la présidence, ont partagé ce point de vue lors des Copil.

- **Une difficulté à diagnostiquer et traiter les causes racines des processus en jeux**

Traiter les cas particuliers, anticiper, confronter la mise en œuvre aux réalités est une démarche peu présente dans le fonctionnement de l'université.

- **Une fragilisation des conditions de réalisation du travail individuel et collectif**

Manque de ressources, de reconnaissance, de soutien, déficit d'animation et d'anticipation des sujets « triviaux » de la vie quotidienne au travail.

Les pistes d'actions proposés par les experts pour la nouvelle construction :

- **Passer d'une logique d'administration du quotidien à une logique d'anticipation pour tenter de résorber la surcharge.**

Méthodes et moyens dédiés à la hauteur des enjeux. A ce jour, hormis l'engagement oral à assurer le remplacement des collègues participant aux travaux à venir, aucun autre engagement concret n'a été esquissé.

- **Renforcer les capacités d'analyse des problèmes et des situations à enjeux**

Prise en compte de la logique utilisateur, analyse du terrain et du travail réel, Ce travail sera confié à un cabinet d'expert spécialisé dans l'accompagnement au changement. Ce dernier aura-il les moyens de réaliser ce travail ?

- **Développer des ressources internes**

Animation et reconnaissance hiérarchique et fonctionnelle. (Rétributions financières, évolution de carrière...).

Réajustement des ressources sur des sujets ciblés. Création d'équipes dédiées.

Le comité reste particulièrement sensible sur cette proposition, tant le contexte budgétaire est contraint et uniquement basé sur des contrats à durée déterminée sans aucun emploi statutaire. Comment pourrions-nous croire que cela va devenir possible ?

Les experts terminent par des **recommandations** :

- **Déterminer les besoins du terrain issus de l'analyse des situations de travail réelles.**

La conduite du changement doit donc être capable d'appréhender les réels besoins (actuels et futurs) au plus près du terrain, pour ensuite pouvoir projeter des réponses possibles et les tester en situation réelle et en tirer des enseignements. Le comité doute que le cabinet d'expert, seule réponse de la présidence à cette question, pourra mener ce travail en toute indépendance et autonomie.

- **Engager des expérimentations progressives,**

en partant des besoins du terrain, avec les équipes, pour construire et tester la fiabilité de future organisation en contextes réels et variés.

Comment les personnels pourraient-ils y adhérer sans un minimum de garanties quant à leur devenir, leur statut, leurs conditions de travail et surtout sans qu'on leur dégage du temps pour le faire ? Le cadre, pseudo expérimental, de cette nouvelle entité, les incertitudes tant règlementaires que budgétaires ne donnent pas aux personnels la sérénité nécessaire.

- **Vers un développement intégré de la Prévention**

Si le principe de « sécurité intégrée » est intéressant, il faudra mettre en place les outils qui vont avec et nous en n'avons pas la connaissance. En particulier, les données fiables sur la santé et la sécurité dans l'établissement (RPS aspect pointé par les experts) ne sont pas accessibles facilement.

En conclusion le CHSCT remercie les experts pour l'analyse fournie qui permet de formaliser de manière nette des constats déjà faits de manière plus diffuse.

Le CHSCT continue d'exprimer des craintes quant aux conséquences néfastes pour les conditions de travail des personnels de cette réorganisation qui a été voulue par les dirigeants et pensée du haut, sans réelle prise en compte de la réalité du terrain.

La NUN représente un risque certain car les transformations organisationnelles constituent en soi un facteur d'aggravation des RPS. L'expertise confirme ce risque, d'autant que la construction de la NUN devra se faire en partant d'une situation déjà fragile.

LE CHSCT confirme l'expertise dans son diagnostic et ses préconisations et affirme que les atteintes de type RPS se développent : conséquence de la non prise en compte du travail quotidien des acteurs. Le travail en permanence en surcharge, sans marge de manœuvre pour se rattraper va créer de la fatigue, de l'usure. La NUN s'ajoute à cela et vient fragiliser le tout.

Le Comité ne voit pas le début d'une concrétisation des pistes d'actions et des recommandations des experts et, compte tenu des incertitudes règlementaires et institutionnelles, comme on a pu le constater lors du CHSCT du 25 mars, ne voit pas comment elles pourraient l'être.

En conséquence, le CHSCT qui s'est déjà exprimé contre la mise en place de la NUN, confirme sa position, notamment au regard des incertitudes et risques que fait courir le projet pour la santé des acteurs et indirectement pour la qualité du service public.