



Université de Pau et des Pays de l'Adour



## COMPTE-RENDU DU CHSCT

Réunion du mardi 16 février 2016

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail s'est réuni mardi 16 février 2016

### Ordre du jour :

1. Approbation du procès-verbal de la réunion du CHSCT du 10 décembre 2015
2. Orientations stratégiques ministérielles 2015-2016 en matière de prévention des RPS
3. Prévention des risques psychosociaux à l'UPPA
4. Situations particulières

### Approbation du procès-verbal de la réunion du CHSCT du 10 décembre 2015

Quelques propositions de corrections. PV approuvé

Classer les PV dans l'intranet par date, du plus récent au plus ancien.

### Orientations stratégiques ministérielles 2015-2016 en matière de prévention des RPS

#### a. Les orientations générales

Une présentation générale nous est faite de ces orientations, voir [document complet en ligne](#)<sup>1</sup>. Ces orientations stratégiques sont articulées autour de 3 axes principaux :

Axe 1 - Evaluer les dispositifs santé et sécurité au travail afin de mieux identifier les marges de progrès et les rendre plus performants.

Axe 2 - Renforcer les services de médecine de prévention.

Axe 3 - Prévenir les risques professionnels :

#### b. Sur les RPS :

Dans son courrier adressé aux dirigeants des établissements de l'ESR, la ministre rappelle qu'une obligation de prévention en matière de risques professionnels, notamment psychosociaux, leur incombe sous la forme d'un programme conçu et mis en œuvre en y associant le CHSCT.

Nous faisons remarquer que l'UPPA n'a pas encore assumé son obligation en matière de prévention des RPS, malgré les demandes et les propositions réitérées du CHSCT. En effet, le protocole d'accord relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique prévoit que dans chaque établissement le plan d'évaluation et de prévention devait être initié en 2014 et achevé en 2015.

---

<sup>1</sup>[http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2015/33/0/OSM\\_2015-2016\\_ESR\\_valideCHSCT\\_472330.pdf](http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2015/33/0/OSM_2015-2016_ESR_valideCHSCT_472330.pdf)

La ministre propose d'accompagner les établissements dans cette démarche, notamment en mettant à leur disposition des outils, dont deux nouvelles instances, qui « s'inspirent de bonnes pratiques mises en œuvre dans certains établissements »... mais pas à l'UPPA, alors que :

- nous réclamons la mise en place du premier d'entre eux (comité local d'intervention) - depuis très longtemps pour que soit réellement pris en compte les signalements
- nous avons déjà réalisé le travail de l'autre (comité de prévention des RPS) depuis des mois, dans le cadre d'un « groupe de travail RPS » sans que cela débouche jusqu'ici sur des actions...
- le troisième outil (enquête) a été mis en œuvre à l'UPPA sans déboucher sur rien, notamment parce que l'enquête retenue par la direction ne permettait pas de discerner les sites ou services dans lesquels les RPS étaient les plus élevés, ce que le CHSCT avait demandé, sans être entendu.

Les outils proposés par le MESR et présentés par la direction pourraient donc constituer une avancée en matière de prévention et de traitement des RPS à l'UPPA si leur mise en place ne retarde - pas d'un à deux ans la mise en œuvre d'un plan prévu initialement pour 2015 !

Dans le détail :

- Le **comité de prévention des risques psychosociaux** aurait pour mission d'assurer la définition, la conduite et le suivi des actions de prévention mises en œuvre par l'établissement (notamment le plan d'action de prévention des RPS qui devait être mis en œuvre au plus tard en 2015...) en associant l'ensemble des acteurs concernés ;
- Le **comité local d'intervention** aurait pour but d'assurer la prise en charge des cas individuels et collectifs de mal-être au travail, relevant des RPS. Problème : il ne comprendrait aucun représentant des personnels. Nous demandons que ce comité intègre le secrétaire du CHSCT ;
- Le **questionnaire pour l'évaluation des risques psychosociaux** proposé par le MESR nous semble plus intéressant que celui qui a été précédemment mis en œuvre à l'UPPA car les informations générales concernant les répondants nous semblent plus à même de nous permettre de localiser les RPS à l'UPPA tout en garantissant l'anonymat individuel.

## Prévention des risques psychosociaux à l'UPPA

La direction de l'université nous a proposé de mettre en œuvre à l'UPPA plusieurs outils, dont les trois proposés par le MESR :

### a. Procédure de traitement des signalements des cas de mal-être au travail

La direction nous soumet un logigramme expliquant la procédure de traitement des signalements de cas de mal-être au travail.

Les problèmes se traitent d'abord au sein de l'unité de travail, avec éventuellement l'aide du supérieur hiérarchique

1. Signalement : l'agent lui-même ou un collègue (notamment un représentant du personnel) déclare une situation de mal-être au travail via une fiche de signalement envoyée au médecin de prévention ;
2. Avis médical et pré-orientation éventuelle par le médecin de prévention et le psychologue vers un avis médical spécialisé, l'assistant social, la cellule d'écoute MGEN

### 3. Traitement et suivi du signalement :

- Etude de la situation et propositions d'actions par le comité d'intervention RPS
- Validation des actions par le président. Si le président ne valide pas, retour à la case précédente
- Mise en œuvre des actions sous la responsabilité du comité d'intervention.
- Information du Comité de Prévention RPS qui assure un suivi des actions

Nous nous interrogeons sur les délais de traitement.

#### **b. Mise en place d'une fiche de signalement « suspicion de mal-être au travail »**

Il s'agit d'un formulaire confidentiel à transmettre sous pli fermé au médecin de prévention avec la mention « personnel et confidentiel » pour se déclarer en souffrance ou signaler qu'un collègue semble être en souffrance. Nous avons demandé que le(s) médecin(s) de prévention pour les sites de la côte basque et de Mont-de-Marsan soi(en)t associé(s) à la démarche.

#### **c. Mise en place d'un comité d'intervention chargé de traiter les signalements de cas de mal-être au travail**

Nous demandons un dispositif de suivi et de résolution des troubles psycho-sociaux : il faut attendre l'injonction du ministère pour obtenir gain de cause. En outre, cette instance exclut les représentants du personnel alors que nous proposons en juillet 2015 qu'elle intègre le secrétaire du CHSCT. Le DGS nous explique que le traitement de ces situations relève exclusivement de la direction de l'établissement. Seule la prévention de ces situations relève du CHSCT. La répartition des responsabilités est désormais très claire, prévention au CHSCT, intervention à la direction.

Il se réunit les premiers jeudi du mois mais il peut agir en urgence.

Il faut absolument que des informations (quel service concerné, quel type de situation, etc.) remontent au CHSCT pour nourrir son travail de prévention des RPS.

#### **d. Mise en place d'un comité de prévention des risques psychosociaux (CPRPS)**

L'établissement propose de mettre en place une instance qui doit contribuer à assurer la définition, la conduite et le suivi des actions de prévention mises en œuvre par l'UPPA, en associant l'ensemble des acteurs concernés.

Or, le CHSCT a déjà fait le travail de proposition d'une définition d'une politique de prévention des RPS, proposée à la direction de l'UPPA en juillet 2015 sans que la direction n'ait donné suite à la rentrée 2015-2016 comme elle s'y était engagée.

Le DGS propose de repartir de ces propositions dans une séance de travail de ce comité le 17 mars afin de travailler à élaborer une politique de prévention d'ici la fin juin 2016.

Il va sans attendre mettre en œuvre une proposition (déjà faite depuis juillet 2015) de formation de l'encadrement.

Nous avons pointé le risque que ce comité se substitue aux prérogatives du CHSCT en termes de prévention, ce que nous ne tolérerons pas. La direction a affirmé que tel n'était pas l'objectif, le CPRPS n'étant là que pour préparer la réflexion nécessaire au CHSCT et à la direction. Dont acte.

**Vote sur ces 4 propositions** : unanimité pour

Concernant la formation aux RPS prévue début mars pour les membres du CHSCT, le programme remis ressemble plus à une sensibilisation (prévue théoriquement pour tous les agents). Nous avons demandé qu'elle permette la maîtrise attendue lors de la formation dédiée entre- autre- aux membres du CHSCT dans le [référentiel ministériel](#)

### **Situations particulières**

Nous avons soulevé un certain nombre de situations particulières liées au RPS.

Parmi celles-ci, nous relevons que la situation difficile aux PUPPA depuis 2010, concernant principalement deux collègues, serait en voie de résolution selon la DRH par un renfort ponctuel de personnel notamment.

Pour la Direction du patrimoine, nous nous sommes inquiétés des conditions actuelles d'organisation qui mettent à mal les conditions de travail de nombreux collègues.

Le DGS a longuement expliqué les actions en cours pour assurer les effectifs nécessaires en interne et pour externaliser certaines opérations vers d'autres maîtres d'ouvrage. Mais au final, nous mesurons mal les actions concrètes pour aider les collègues en difficulté.

Pour le SCD, nous connaissons 15 situations de mal-être ou de suspicion de mal-être au travail entre Pau et Tarbes (sans compter celles de la Côte basque), à la fois au sein du personnel et de l'encadrement dans ce service, soit la moitié de l'effectif...

Pour le DGS, la situation est très inconfortable mais une forme de suivi et de traitement est mise en œuvre. L'effet cumulatif laisse la direction un peu démunie. La responsabilité est collective et il n'y a pas de solution magique à tous ces problèmes. Tout le monde doit faire un effort pour que cela se passe mieux.

Bâtiment Duboué, la solution a été trouvée mais n'a toujours pas été réalisée.

Enfin, nous sommes revenus sur la nécessité de respecter les prérogatives du CHSCT en termes d'information et consultation sur les projets importants qui vont être nombreux à court terme. Ainsi, nous avons attiré l'attention de la direction sur le manque d'information du CHSCT lors des modifications importantes dans les projets en cours comme la scolarité centrale et l'intégration des BU à Pau. Pour notre part, nous sommes convaincus que l'information et la consultation du CHSCT aurait permis d'éviter des tensions dans les services concernés car le CHSCT aurait pu très tôt remonter les avis des personnels intéressés, qui ont parfois du mal à se faire entendre dans le cadre des réunions de travail sur ces projets.

Prochaine réunion devrait avoir lieu en mars.