



Compte-rendu de la Formation spécialisée du 04 juillet 2024

Sommaire :

- Point 5 (séance plénière) : discussions autour d'un plan de continuité pour la gestion des « situations de crise » (type blocages)
- Point 2 (séance restreinte) : bilan annuel de la cellule d'écoute et de la chargée de prévention
- Point 3 (séance restreinte) : point sur les assistants de prévention
- Point 6 (séance restreinte) : situation au COSIE

Présent-es à cette séance :

Membres de la direction : Jim Walker (président par interim), Irène Gazel (DGS), Marie-Reine Marandel (DGS adjointe), Willy Beauvallet (VP Personnels, Actions sociales et Ressources Budgétaires), Céline Martin de Boudard (responsable du service environnement de travail et action sociale), Aurélien Cilla (directeur de la DIMMO)

Représentant-es du personnel : CGT, FSU, UNSA

Résumé (non-exhaustif) des débats :

La séance est ouverte à 14h05 par **Jim Walker**, président par interim.

Séance plénière

1/ Approbation du PV de la FS du 11 avril 2024 (pour vote)

Il n'y a ni commentaires ni questions sur le procès verbal proposé.

Le PV est adopté à l'unanimité des votants.

2/ Diagnostic du Schéma directeur DD-RSE (pour information)

Le bilan du schéma directeur (plan AVENIRS) est présenté. Ce plan s'inscrit dans les 17 objectifs de développement durable proposés par l'ONU. Ces enjeux doivent se coupler avec d'autres plus sociaux. Un autre axe fort de ce plan d'actions est la contribution des membres de la communauté dans la réflexion pour le projet (étudiants, enseignants, personnels administratifs).

Le diagnostic s'est articulé en deux volets : le recensement de ce qui est déjà fait, et de ce qu'il faut mettre en place. Les actions ont ensuite été réparties entre quatre catégories : celles qui sont déjà en route et à poursuivre ; les actions déjà envisagées, dont le besoin est confirmé ; les actions à faire étudier et décliner en fiches-actions par des GT ; les actions qui vont alimenter les autres schémas de l'établissement. Différents groupes de travail se sont penchés sur des axes stratégiques spécifiques et ont proposé des préconisations et moyens d'actions qui seront présentés au prochain conseil d'administration.

Il n'y a pas de questions ni de commentaires sur cette présentation.

Ce diagnostic sera présenté au CA du 12 juillet 2024. L'avancement sera étudié régulièrement en Formation spécialisée.

3/ Registre SST

Un point est fait sur les signalements portés au registre.

4/ Suivi des actions des précédentes Formations spécialisées

Il n'y a rien à signaler de spécifique pour le suivi des précédentes FS.

5/ Questions diverses

L'UNSA pose une question sur le plan de continuité, qui constitue un sujet de débat récurrent. Concernant la question de réunir le CSA ou la FS dès qu'il y a une situation de blocage pour déterminer ce qui doit être fait, le sujet fait en effet débat. Sur le papier, c'est au CSA de déterminer la réaction à mettre en œuvre, mais avoir l'information suffisamment tôt serait préférable, notamment en période de froid ou de canicule : cela permettrait à de nombreux agents et étudiants de se déplacer inutilement et d'attendre dans des conditions difficiles. Le plan de continuité devrait être mis à jour pour permettre une meilleure gestion de ces situations.

L'administration explique qu'un comité de pilotage travaille spécifiquement sur cette question, et sera présenté en temps voulu : c'est un chantier conséquent.

La CGT demande s'il serait possible que des membres de la FS se joignent à ce travail et cette réflexion, mais l'administration estime que cela n'est pas nécessaire, le sujet étant particulièrement technique.

La séance plénière est clôturée à 14h48 par **Jim Walker**.

Séance restreinte

La séance restreinte est ouverte à 14h49 par **Jim Walker**.

1/ Approbation du PV de la FS du 11 avril 2024 (pour vote)

Il n'y a ni commentaires ni questions sur le procès verbal proposé.

Le PV est adopté à l'unanimité des votants.

2/ Bilan cellule écoute et accompagnement (pour information)

Le bilan du travail de la cellule et de la chargée de prévention, qui est fait annuellement, est présenté.

En 2023, la cellule a été saisie 66 fois, dont 62 au niveau de la chargée de prévention (contre 18 en 2020, 35 en 2021, 58 en 2022 : on note donc une augmentation). On relève donc que ce poste est de plus en plus sollicité.

Il y a une augmentation des personnels enseignants qui saisissent la cellule par rapport à 2022. Pour les BIATSS, la répartition entre les A, B et C est assez équilibrée. Par ailleurs, la plupart des sollicitations viennent de titulaires et d'agents en composantes.

On note sur la répartition calendaire que l'évolution est assez saisonnière : on remarque que les tensions montent plus en fin et en début d'année (scolaire et civile : il y a notamment beaucoup de signalements aux mois de septembre, décembre, janvier et juillet), ce qui semble correspondre particulièrement bien aux périodes pendant lesquelles la pression et la charge de travail sont les plus denses...

Les facteurs de risques psycho-sociaux identifiés sont l'intensité et la surcharge de travail, et le temps de travail, ainsi que les rapports sociaux au travail.

Un objectif serait d'aller voir de manière un peu plus ciblée dans les composantes ce qui peut être l'origine des risques psycho-sociaux (RPS).

L'UNSA demande si des cas sont traités en dehors de ces dispositifs.

L'administration répond que sur certains cas il peut y avoir une alerte qui ne passe pas nécessairement par la cellule. Il existe notamment des situations d'étudiants qui alertent sur un enseignant : généralement la situation est alors étudiée en lien avec le SSU, la DAJIM et la composante, et ne remonte pas nécessairement jusqu'à la cellule.

Par ailleurs, il ne s'agit pas là du bilan total du travail de la DRH. Parfois quand l'information arrive, elle peut arriver par les gestionnaires ; il y a un groupe de coordination pour traiter cela.

La CGT, sur la durée des traitements, demande s'il y a un suivi après, notamment sur les situations traitées en un rendez-vous.

L'administration explique que si la cellule n'est plus sollicitée après un rendez-vous, ils estiment que la situation doit être réglée. Ce rendez-vous ne se limite pas forcément à un échange mais peut justement aider à orienter pour donner une réponse adaptée selon la situation. Dans certains cas, le rendez-vous sert essentiellement à orienter vers la bonne personne ou le bon service. Par ailleurs, certaines personnes tiennent à leur confidentialité, et souhaitent juste venir pour être écoutées.

Il semble également y avoir un très fort différentiel d'intensité dans les demandes. Certaines personnes n'hésitent pas à saisir la chargée de prévention pour des choses qui ne sont pas nécessairement graves, ou au tout début du processus, ce qui ne suppose pas un suivi long derrière.

La FSU se demande, sur l'augmentation des sollicitations, s'il s'agit d'une meilleure visibilité de la cellule ou d'une augmentation des problèmes.

L'administration estime qu'il est difficile d'identifier la cause, et que le baromètre pourrait donner une meilleure visibilité sur une éventuelle dégradation des conditions de travail sur plusieurs années.

La CGT se demande s'il est possible de saisir collectivement la cellule.

L'administration répond par l'affirmative. Un rendez-vous commun est possible, ou plusieurs rendez-vous individuels avec les personnes d'un groupe, selon ce que la situation exige et ce que les personnes préfèrent. En fonction du sujet et du nombre de personnes, la cellule et la chargée de prévention savent s'adapter aux besoins.

L'UNSA se demande, sur les sollicitations en fonction des statuts, ce que les écarts entre les différents statuts signifient en termes de RPS.

L'administration estime qu'il est possible que certains dispositifs soient moins connus chez certaines catégories de personnels. Il note entre autres que certains personnels contractuels (notamment ATER) seraient moins susceptibles d'être informés de ces dispositifs, étant souvent moins intégrés aux laboratoires et composantes du fait de leurs contrats courts.

La FSU demande si, sur les 66 cas, certains reviennent des années précédentes.

L'administration confirme qu'on retrouve certains cas, ce qui explique pour partie l'augmentation de leur nombre.

3/ Assistants de prévention : missions, périmètre et recrutement (pour information)

Un point est fait sur les assistants de prévention. Ces assistants sont des relais pour les secteurs en termes de santé et sécurité. 12 nouvelles personnes ont été formées en avril 2024, ce qui fait 35 assistants de prévention (AP) au total. Il y a 63 unités de travail, donc plus de la moitié ont un relai en termes de prévention. Un annuaire est disponible sur l'intranet pour identifier tous les AP. Une campagne d'affichage sera menée en septembre pour communiquer, qui impliquera notamment de prendre la photo de ces AP pour les rendre plus facilement identifiables.

La FSU se demande ce qu'il en est des unités qui n'ont pas d'AP : qui est responsable, et qui prend en charge la question de la prévention ?

L'administration répond que la responsabilité reste celle du responsable de service : l'AP est là en appui, quand il y en a un.

La CGT se demande s'il y aura à nouveau des campagnes de recrutement à compter de septembre. L'administration répond par l'affirmative : le calendrier n'est pas encore prévu en détails, mais il y aura des campagnes de recrutement annuellement.

La FSU revient sur la question de la campagne de communication et des photos prises des AP : elle se demande si des photos seront également prises des responsables de service. Plus précisément, elle s'interroge sur la communication qui sera faite pour les unités dans lesquelles il n'y a pas d'AP, pour que les personnels sachent que c'est la hiérarchie qui est responsable.

L'administration répond que cette information figure dans le règlement intérieur. Par ailleurs, **c'est une responsabilité qui fait partie de leur fiche de poste pour les personnes en situation d'encadrement**. Les AP ne sont là que pour les aider.

4/ Registre SST et suivi des AT/MP

Un point est fait sur les signalements portés au registre, et sur le suivi des accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP).

5/ Suivi des actions des précédentes Formations spécialisées

Le relevé des commentaires du baromètre a été mis à disposition des membres de la Formation spécialisée.

6/ Questions diverses

La CGT pose une question sur la situation au COSIE : en raison de la fin du financement CURSUS+ de l'UDL, le COSIE perd 6 agents (1 pôle stage et insertion, 5 pôle orientation et réussite). La CGT s'interroge sur les mesures prises par la direction de Lyon 2 pour prévenir la dégradation des conditions de travail des agents restants au COSIE, qui devront absorber la charge de travail du service à effectifs réduits. La CGT demande également à la direction de Lyon 2 de préciser les mesures d'accompagnement et de reclassement proposées aux 6 collègues licenciés.

L'administration précise que le projet CURSUS+ était piloté au niveau de l'UDL pour l'ensemble des établissements du site, mais que l'ANR a estimé que les éléments n'étaient pas suffisants pour continuer le projet, et le financement a été arrêté. A Lyon 2, les situations ont été prolongées pour éviter d'arrêter les contrats en cours, car l'arrêt de contrat aurait été brutal. Le COSIE a travaillé dans un contexte difficile, et a travaillé sur l'offre de service pour l'année prochaine : cette nouvelle offre de service tient compte du départ de ces personnes, et a donc été ajustée. Il y a encore une interrogation, pour l'UE pré-pro : une personne était payée dans le cadre de CURSUS+ (réalisation de la « boîte à outils » pour assurer l'UE de pré-professionnalisation), mais sa mission n'est pas tout à fait terminée ; l'ANR a été sollicité pour savoir s'il serait possible de prolonger d'un an pour que cela soit fini, la réponse est encore attendue.

Sur l'accompagnement des collègues, des services renforcés ont été proposés, en rappelant les interlocuteurs et en mettant la conseillère carrière dans la boucle. Les personnes concernées ont des profils très différents. L'accompagnement a été fait sur plusieurs mois, l'information étant connue depuis un moment. Des propositions de postes dans les cordes de ces personnes ont été relayées par mail, une collègue a été recrutée par ce biais sur un autre poste.

La séance est clôturée à 16h12 par **Jim Walker**.