



COMPTE-RENDU DE MANDAT SYNDICAL

CHSCT de l'UPPA

Réunion du 07 mai 2019

PARTICIPANTS

Représentants de l'administration : le Président de l'UPPA et du CHSCT, le Vice-président délégué aux ressources humaines, le Directeur général des services.

Représentants du personnel : 6 représentants CGT (Emmanuelle CAMELOT-BURLET, Jacques GUILBERT, Annick LALIRE, Antoine MEYLAN, FRANCK CLÉMENT, Manuel ILDEFONSO), 1 représentante FSU (Hélène BROUTSCHERT), 4 représentants SNPTES-UNSA (Erwin FRANQUET, Lidia CASAS MARTINEZ, Anne CARBON, Anne-Laure LE FLOCH).

Autres participants : le Conseiller de prévention, l'Animatrice en prévention des risques, chargée du secrétariat administratif de la séance, le Directeur des ressources humaines, le Médecin de prévention, l'Assistant de service social, la Responsable de l'administration et du pilotage - Adjointe au DGS - Coordination, animation, accompagnement, la Chargée d'accompagnement au changement - Consultante en interne

1. Point sur l'organisation du CHSCT

Lors de la séance du 07 mai 2019, la question du fonctionnement du CHSCT a été abordée
Voici l'avis que nous avons présenté à la direction et adopté à l'unanimité :

Les membres du CHSCT souhaitent assurer au mieux leurs missions dans les meilleures conditions possibles. Avant tout, ils souhaitent donc bénéficier de la formation prévue après chaque désignation des membres du CHSCT et rappellent leur souhait que cette formation soit dispensée pour tous les membres simultanément et le plus tôt possible. Cette formation doit être d'au moins trois jours, deux jours étant réservés aux formations dispensées par les organisations syndicales.

Pour remplir leurs missions, il est important que les règles de fonctionnement soient clairement établies, c'est le sens du règlement intérieur, mais aussi qu'elles soient respectées.

En termes de moyens humains, il est important que les membres du CHSCT puissent disposer d'une réelle décharge de leur service pour assurer pleinement leur mandat.

Ils recommandent également que l'animatrice en prévention des risques dispose de manière permanente du temps nécessaire au suivi des dossiers en lien avec le CHSCT et particulièrement avec ses Secrétaires.

Pour le règlement intérieur, les membres du CHSCT ne souhaitent pas retenir les modifications proposées par la Direction dans les articles 3, 6, 17, 21 bis et 24, mais garder pour l'essentiel la rédaction actuelle et en améliorer le texte, notamment dans les articles 20 et 25.

Article 3 :

- L'administration veut réduire les délais de réunion faite à la demande des mandaté.e.s (2 mois au lieu d'un mois actuellement) et en cas d'urgence (24 heures auparavant, aucune indication désormais).

Sur ces deux points, le CHSCT souhaite garder les délais existants dans le règlement intérieur (plus favorables que la réglementation) qui avaient été définis d'un commun accord avec l'administration.

- Le CHSCT n'est pas favorable à ce que son règlement intérieur fasse une liste exhaustive des représentants de l'administration pouvant assister le Président, mais préfère la formule réglementaire (article 39 3ème alinéa du Décret n°82-453 du 28 mai 1982 : « le Président est assisté en tant que de besoin par le ou les représentant.e.s de l'administration exerçant auprès de lui des fonctions de responsabilité et intéressé.e.s par les questions ou projets de textes soumis à l'avis du comité. »

- Pour les inspecteur.trice.s Santé et Sécurité au Travail, il ne nous paraît pas utile de préciser qu'ils/elles soient « de l'IGAENR »; il est préférable de garder la dénomination utilisée dans tous les textes : "Inspecteur.trice.s Santé et Sécurité au Travail (ISST)".

Article 17 :

- Les observations et suggestions consignées sur les registres Santé et Sécurité au Travail doivent bien faire l'objet d'un point fixé à chaque ordre du jour. C'est ce qui est prévu à l'article 14 du règlement intérieur type dans l'annexe 15 du guide juridique de la DGAFP (page 133).
- Le rajout sur la diffusion préalable avant chaque réunion est maintenu.

Article 20 :

- Compte-tenu de l'ajout en fin de première phrase, le CHSCT propose de modifier la seconde phrase de la manière suivante : « Dans ce dernier cas, une réunion supplémentaire doit être décidée et convoquée dans un délai d'un mois pour épuiser les points inscrits à l'ordre du jour. »

Article 21 bis :

- Le CHSCT souhaite que cet article soit maintenu et respecté.

Cette disposition est prévue à l'1er alinéa de l'article 77 du Décret n°82-453 du 28 mai 1982: " Les projets élaborés et les avis sont transmis aux autorités compétentes ; ils sont portés, par l'administration et par tout moyen approprié, à la connaissance des agents en fonctions dans les administrations, services ou établissements intéressés, dans un délai d'un mois".

Cette disposition est reprise dans le VIII.3.6. du guide juridique de la DGAFP (page 62).

Article 24 :

- Le CHSCT ne retient pas l'ajout d'une mention « s'il l'estime nécessaire » dans la première phrase de cet article.

Une enquête devrait être menée après tout accident (cf. article 53 du décret n°82-453 du 28 mai 1982). Les Inspecteur.trice.s Santé et Sécurité au Travail, lors de leur dernière visite, ont d'ailleurs rappelé le besoin de systématiser les enquêtes après accident (voir article fourni pour point 5 de l'ordre du jour). Commentaire : pour la mise en œuvre de cette disposition, les membres du CHSCT s'organiseront par roulement pour assurer leur participation.

Article 25 :

- Enrichir la phrase : " Toutes facilités doivent être données aux membres du comité pour exercer leurs fonctions, notamment un allègement effectif de la charge de travail correspondant aux autorisations d'absence prévues aux articles 26 et 27."

Par ailleurs, le CHSCT souhaite avoir connaissance du budget consacré pour 2019 aux demandes de ses membres pour des formations de leur choix.

Les Secrétaires du CHSCT souhaitent bénéficier d'une formation spécifique à leur fonction.

Concernant les visites, le CHSCT propose les suivantes :

- Campus de Pau au mois de juillet, sur la sécurité routière.
- Bâtiment Lettres du collège SSH à Pau à l'automne, sur les conditions de travail.
- IUT Bayonne en fin d'année.

L'administration demande de surseoir au vote le temps de lui permettre d'étudier l'avis du CHSCT. Le nouveau RI sera mis au vote lors de la prochaine séance du CHSCT en juillet.

Formation des membres du CHSCT

- ❖ Formation de 3 jours obligatoire serait organisée fin 2019
- ❖ Formation de 2 jours sur la prévention des RPS par les inspecteurs H&S organisée les 08 et 09 octobre
- ❖ Demande des secrétaires de bénéficier d'une formation spécifique de 2 jours

2. Approbation des procès-verbaux des séances des

- ❖ 12 octobre 2018 : adopté unanimité
- ❖ 16 novembre 2018 : adopté unanimité
- ❖ 14 décembre 2018 : reporté
- ❖ 29 mars 2019 : adopté unanimité

Demande de respect des délais pour l'envoi des PV de séances au CHSCT et demande la diffusion au personnel des relevés des avis du CHSCT comme prévu par la réglementation, avis auxquels l'employeur est tenu de répondre par écrit dans les deux mois.

3. Présentation du bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail pour 2018 (incluant le programme de prévention 2019)

3a. Avis sur le bilan de la Santé, de la Sécurité, et des conditions de Travail adopté à l'unanimité :

Tout d'abord, les membres du CHSCT constatent une nouvelle fois que le rapport annuel ne respecte pas les préconisations de l'annexe 14 du guide juridique de la DGAFP, notamment en termes de présentation des effectifs, de la durée et de l'aménagement du temps de travail, organisation et contenu du travail, conditions physiques de travail, dépenses en matière de sécurité, dépenses d'amélioration des conditions de travail, ...

- Concernant « la mise en place d'un dispositif de prévention du harcèlement sexuel et des violences sexistes » : les membres du CHSCT n'ont pas eu connaissance ni vu de campagne concernant les personnels et préconisent la mise en place d'actions efficaces et rapides, notamment une campagne d'information initiée par le Président de l'Université.

- Concernant le « comité de prévention des risques psychosociaux », il s'est dissout de fait dans le « groupe qualité de vie au travail ». Déjà écartés du traitement des situations de mal-être au travail par la mise en place du « comité d'intervention des RPS » dont ils sont exclus, les membres du CHSCT constatent qu'ils/elles n'ont désormais plus aucun retour concernant le traitement de ces situations, ni de la part du « comité d'intervention harcèlement sexuel ». Le CHSCT demande à ce que lui soit transmis avant chaque réunion un bilan de la situation de l'UPPA et des actions engagées par « les comités dédiés à la prévention des risques psychosociaux et à la promotion de la qualité de vie au travail » : CIRPS, CIHS et groupe QVT afin de lui permettre de remplir sa mission en matière de prévention des risques professionnels.

- Concernant le document unique d'évaluation des risques professionnels, les membres du CHSCT constatent qu'il n'existe pas, malgré leur demande, de document unique pour l'établissement, mais plusieurs documents des différentes unités de travail. Dans ces documents, deux types de risques sont répertoriés, ceux pour lesquels la direction de l'unité de travail peut agir et ceux pour lesquels il est demandé l'intervention de l'établissement. Or nous ne connaissons pas les réponses faites aux unités de travail pour ces risques nécessitant l'intervention de l'établissement.

- Concernant les accidents du travail, le CHSCT s'interroge sur l'absence d'affections psychiques déclarées en accident du travail alors que nombre d'arrêts de travail sont liés à des circonstances qui s'apparentent à des risques psychosociaux. Or, la connaissance de cette accidentologie est essentielle pour nourrir une démarche de prévention adaptée au travers de l'identification des causes. Elle permettrait à l'établissement d'affiner l'évaluation des risques psychosociaux et les plans d'action en découlant et de veiller à la bonne réintégration des salariés après un arrêt consécutif à une affection psychique au travail. C'est pourquoi le CHSCT demande à ce que la possibilité et les conditions de déclaration d'une affection psychique en accident du travail soient portées à la connaissance des agents de l'établissement.

3b. Avis sur le programme de Prévention pour 2019 adopté à l'unanimité

Concernant le programme de prévention pour 2019, le CHSCT observe que le programme de prévention prend en compte les nouveaux objectifs retenus par la direction et qu'il est en cohérence avec les orientations stratégiques ministérielles.

Mais ce programme ne présente que des objectifs, sans présenter la liste détaillée des mesures à prendre dans l'année, ni leurs conditions d'exécution (délais, personnes) pas plus que l'estimation du coût des mesures qui devraient y être précisées (article 61 et 62 du décret 82-453, paragraphe VIII-2-5 du guide juridique DG)

Le CHSCT demande à la Direction de présenter un programme conforme et d'indiquer clairement :

- les objectifs non atteints
- partiellement atteints ou
- non engagés en 2018 et qui sont reportés sur le programme de prévention 2019
- éventuellement abandonnés et pourquoi.

4. Présentation du rapport d'activité de la médecine de prévention pour 2018

Avis sur le rapport d'activité de la médecine de prévention pour 2018 adopté à l'unanimité :

Le CHSCT constate que le rapport d'activité est composé quasi-exclusivement d'un tableau, trame imposée par le MESR et avec un logiciel qui ne permet pas de moduler les données, ce qui induit une compréhension partielle et malaisée.

Le CHSCT demande qu'à l'avenir, davantage de précisions sur le contenu de l'activité de la Médecine de Prévention soient apportées, éventuellement par la rédaction d'une note.

Le CHSCT constate que 1161 agents doivent bénéficier d'une visite quinquennale et 347 d'une visite minima annuelle. Chaque année, il devrait donc y avoir au moins 347 visites au titre de la surveillance médicale particulière et 232 au titre de la surveillance quinquennale (soit au moins 580 visites par an). Or, il y a eu au total 455 visites en 2018 pour 390 personnes vues.

Le CHSCT constate que malgré les efforts conséquents déployés par le service de Médecine de Prévention, l'employeur ne respecte pas ses obligations en matière de surveillance médicale.

Le CHSCT demande à l'employeur de donner au service de Médecine de Prévention les moyens de respecter ses obligations en matière de surveillance médicale en 2019.

Le CHSCT constate que la totalité des 455 agents vu.e.s en visite médicale sont exposé.e.s aux risques lié au travail sur écrans alors que seulement quelques dizaines d'aménagement de poste de travail liés à ce risque ont été mis en place. Le CHSCT demande un état des lieux des politiques mises en œuvre dans la prévention de ce risque.

Présentation des rapports d'activité du psychologue et de l'assistant de service social.

Ces rapports complètent utilement le rapport de la médecine de prévention. Nous demandons qu'ils nous soient communiqués. Il est proposé à l'avenir, de les joindre au rapport annuel de la médecine de prévention.

Rapport d'activité du psychologue

L'activité spécifique du Psychologue du personnel de l'UPPA, au cours de l'année 2018 correspond à 20% de son temps de travail total ; soit : une journée de travail répartie en deux demi-journées (mardi après-midi et jeudi matin) afin d'offrir un plus grand choix de possibilités au personnel.

Elle s'articule autour de trois grands domaines : les suivis individuels (151), les réunions (39), et les interventions collectives (10). On entend par « suivi » ici un ensemble de rendez-vous qui comprend au moins 3 à 4 rencontres et dont le but est de parvenir à une réponse adaptée à une demande spécifique formulée par la personne.

L'activité principale du Psychologue du personnel réside dans les entretiens cliniques. Ces entretiens ont pu être à visé thérapeutique, de soutien ou d'évaluation. Ils se sont fait soit à la demande de l'intéressée, soit à la demande d'un tiers, soit dans le cadre de la procédure spécifique lié au traitement des risques psychosociaux au sein de l'établissement.

Sur les 67 entretiens assurés en 2018, 26 concernaient des personnels BIATSS, 16 des enseignants-chercheurs, 11 des doctorants.

Le travail du Psychologue reste principalement organisé autour de deux axes : accompagnement collectif et individuel.

L'axe collectif se décline sous deux modalités : la première consiste en des réunions pluridisciplinaires périodiques. L'autre modalité de cet axe collectif consiste en des interventions, en équipe pluridisciplinaire, visant à restaurer ou prendre en compte un équilibre ou une problématique touchant une équipe.

Concernant l'accompagnement individuel, il y a une nette augmentation du nombre de suivis. Ces suivis concernent toujours la sphère professionnelle et, dans une moindre mesure, ce qui hors de cette sphère peut venir l'impacter négativement.

En ce qui concerne la prise en charge de la sphère professionnelle ce qui est le plus souvent ressorti est une forme d'incompréhension entre collègues, une non reconnaissance du travail, une surcharge de travail, des comportements et des atteintes très proches de la notion juridique de « harcèlement moral », des problèmes de communication ainsi que de considération et de respect entre personnes, la remise en cause des conditions de travail. Sur un versant plus « positif » les thématiques abordées concernaient l'analyse de l'attitude, la prévention de situations qui pourraient devenir problématique, l'aide à l'organisation du travail et la recherche d'un feedback pour ajuster un comportement ou considérer différemment une situation.

Il est noté positivement :

- la mise en place d'un service (MPS) et d'un lieu dédié et identifié comme tel pour recevoir le personnel de l'UPPA, lieu qui respecte le désir de discrétion de chacun par rapport à sa démarche et qui a permis d'augmenter la visibilité et la connaissance de l'existence du Psychologue du personnel de l'Université (mais moins sur les sites autres que Pau)
- une dynamique de service et de coordination avec l'Assistant de Service Sociale, le Médecin de prévention, la Direction des Ressources Humaines, le Vice-Président en Ressources Humaines
- une augmentation de la quotité horaire dédiée au personnel, qui permettra de consolider les acquis de cette année tout en essayant de mettre en place une action de prévention et/ou de formation.

Sur ce dernier point, cette augmentation va permettre d'améliorer les procédures et l'organisation du travail actuel notamment à travers une meilleure flexibilité et gestion des urgences. L'un des objectifs sera notamment de proposer la même qualité de services et d'accompagnement pour les personnels des sites distants à travers notamment la périodicité accrue des permanences, un point de vigilance sera particulièrement mis en avant à travers le délai de traitement des urgences sur ces sites.

Rapport d'activité de l'assistant de service social

L'assistant de service social travail intervient selon deux modalités :

- Intervention Sociale d'Aide à la Personne (ISAP)
- Intervention Sociale d'Intérêt Collectif (ISIC)

Intervention Sociale d'Aide à la Personne (ISAP)

L'Assistant de Service Social peut rencontrer les personnels sur rendez-vous à son bureau, sur leur lieu de travail, tant sur Pau que sur les sites délocalisés, à leur domicile ou dans un lieu neutre.

Le choix du lieu est fait en fonction de la situation (demande ou besoin repéré).

L'Assistant de Service Social des personnels reçoit les agents autant de fois que la situation l'exige.

En général, le traitement d'une situation amène à prendre contact avec certains partenaires (toujours en accord avec l'agent).

Intervention Sociale d'Intérêt Collectif (ISIC)

Le repérage des Risques Psycho Sociaux (RPS) peut donner lieu à la nécessité d'une intervention collective. Dans ce cas, les professionnels du Service Médico-Psycho-Social peuvent être mobilisés (Médecin de prévention, Psychologue Clinicien et Assistant de Service Social des Personnels).

Ils rencontrent conjointement, et si besoin séparément, les agents.

Le but est d'analyser au mieux les situations en croisant différentes grilles de lecture, et de proposer des solutions adaptées à la situation donnée.

Le traitement d'une situation peut amener à prendre contact avec certains partenaires (toujours en accord avec l'agent).

En 2018, 83 personnes (55 BIATSS, 24 E.-C., 4 doct/post-doct) ont bénéficié d'un accompagnement par l'assistant de service social des personnels de l'UPPA, ainsi que 2 services/collectifs.

Les thématiques abordées : risques psychosociaux (37), soutien psychologique (23), difficultés financières (17), handicap (10), administratif (6), santé (6), logement (6), justice (4), difficultés familiales (2), retraite (1).

11 permanences ont été assurées (8 à Bayonne, et 3 à Mont-de-Marsan) et 31 réunions.

Depuis 2018, les aides exceptionnelles peuvent revêtir la forme d'aide non remboursable ou de prêt gratuit remboursable. Au cours de l'année 2018, 3 dossiers de demandes d'aides financières exceptionnelles ont été présentés à la Commission d'Action Sociale de l'UPPA.

Deux dossiers ont été acceptés:

- un prêt gratuit remboursable de 1000€
- une aide non remboursable de 100€
- Le dernier dossier a été refusé après délibération de la commission d'action sociale .

Les motifs de ces demandes sont pour :

- des dettes d'énergie
- des frais importants de réparation de voiture

5. Bilan de l'inspection santé sécurité au travail de février 2019

Le Conseiller de prévention nous fait une présentation orale de ce bilan. Nous aurions eu besoin qu'elle nous soit communiquée préalablement à la séance afin de pouvoir en discuter utilement.

6. Suites données aux recommandations du CHSCT en réponse à la présentation des conclusions du rapport d'expertise de Technologia

Nous n'avons pas eu de réponse écrite dans les deux mois. Nous sommes 4 mois et demi après et nous n'avons aucune communication écrite avant la séance. Les documents nous sont communiqués en séance.

Conformément à la réglementation, nous demandons à ce que l'avis du CHSCT du 14/12/2018 détaillant ses préconisations et les réponses apportées aujourd'hui par l'administration soient publiés en ligne en vue de communication à l'ensemble des agents de l'établissement.

7. Présentation de la mise en place de la scolarité du collège Sciences Sociales et Humanités

Nous regrettons la transmission du document préparatoire une demi-heure avant le début de la séance.

Le responsable du service nous explique que le nouvel organigramme a été mis en place fin mars suite à longue démarche d'entretien avec les collègues concernées. Il précise que les collègues se sont positionnés de manière volontaire et qu'aucun arbitrage n'a été nécessaire.

Nous précisons pour notre part que les retours que nous avons eus est que la mise en place de cette scolarité a généré beaucoup de mal être au travail chez les collègues concernés et ne s'est pas faite de manière consensuelle. Elle s'est traduite par une dégradation de leurs conditions de travail. Actuellement, plusieurs collègues sont encore en souffrance.

Nous faisons également remonter des problèmes quant aux conditions matérielles de travail : problème de bruit et de toilettes insalubres notamment.

8. Point sur la sécurité routière sur le campus

Non traité, point reporté

9. Information et consultation sur l'Avant-Projet Sommaire « ENSGTI »

Non traité, point reporté

10. Information et consultation sur l'Avant-Projet « IPREM 2 »

Non traité, point reporté

11. Bilan des accidents de service / travail survenus en 2019

Non traité, point reporté

12. Suivi des avis et propositions du CHSCT

Non traité, point reporté

13. Observations et suggestions consignées sur les registres santé et sécurité au travail

Non traité, point reporté

14. Questions diverses

Non traité, point reporté