



COMPTE-RENDU DE MANDAT SYNDICAL

CHSCT de l'UPPA

Réunion du 05 juillet 2019

PARTICIPANTS

Représentants de l'administration : le Vice-président délégué aux ressources humaines, le Directeur des ressources humaines

Représentants du personnel : 5 représentant.e.s CGT (Emmanuelle CAMELOT-BURLET, Franck CLÉMENT, Brigitte CUPERTINO, Annick LALIRE, Antoine MEYLAN, 3 représentantes FSU (Hélène BROUTCHERT, Françoise DUPLAA, Nathalie PRAT), 3 représentant.e.s SNPTES (Anne-Laure LE FLOCH, Lidia CASAS MARTINEZ, Erwin FRANQUET).

Autres participants : le Conseiller de prévention, l'Animatrice en prévention des risques chargée du secrétariat administratif de la séance, le psychologue de service social, le directeur du patrimoine.

Ordre du jour :

1. Approbation du règlement intérieur du CHSCT [vote],
2. Approbation du procès-verbal de la réunion du 7 mai 2019 [vote],
3. Présentation du Plan d'action Qualité de Vie au Travail (QVT),
4. Information et consultation sur l'Avant-Projet Définitif « IPREM 2 » [vote],
5. Information et consultation sur l'Avant-Projet Définitif « ENSGTI » [vote],
6. Information et consultation relative au règlement intérieur de l'IPREM,
7. Sécurité routière des sites distants,
8. Suivi des avis et propositions du CHSCT,
9. Observations et suggestions consignées sur les registres santé et sécurité au travail,
10. Questions diverses.

Documents d'information :

Bilan des accidents de service / travail survenus en 2019,

Indicateurs de suivi du comité d'intervention risques psychosociaux (CIRPS) à destination du CHSCT.

1. Approbation du règlement intérieur du CHSCT

Retours suite à réunion avec les secrétaires : pas de prise de décision, 3 points suivants à harmoniser :

- Article 21 bis : Cette disposition est prévu à au 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). Inscrit au règlement : Le comité se réunit dans les plus brefs délais

Modification demandée : Dans un délai maximum d'un mois

- 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).

Formulation du décret : « fait une enquête à chaque accident » ; interprétation du guide juridique « pour accident très grave ou à caractère répété ».

Avis du CHSCT : On laisse la formulation du décret, selon les conditions de l'art. 53

- 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."

Demande du CHSCT : allègement effectif de la charge de travail et non aménagement de service. L'allègement effectif pour les enseignants reste fictif pour les BIATSS car la charge de travail reste, ce qui a conduit à la vacance de secrétaire du CHSCT. Cette situation constante est évoquée depuis 2018. Observer une quantification pour les BIATSS.

VP RH : Les supérieurs hiérarchiques savent qu'on est élu.e avec une mission de représentativité dans différentes instances de l'établissement et peuvent comprendre que les dossiers à étudier nécessitent un aménagement de la charge de travail mais de là à l'alléger, ça paraît gênant.

**Décision : Une réunion sera provoquée avec le DGS et le DRH pour débattre du sujet.
Report du vote de ce point au prochain CHSCT.**

2. Approbation du procès-verbal de la réunion du 7 mai 2019

Point reporté à l'ordre du jour de la prochaine réunion

Information : Mme BEREK (FSU) remplace M. SABONI au sein du CHSCT

Procès-verbal de la réunion du 14/12/2018

Vote : favorable moins 5 abstentions

3. Présentation du Plan d'action Qualité de Vie au Travail

Avis sur le plan qualité de vie au travail 2019

Le CHSCT de l'UPPA a pris connaissance du plan d'action Qualité de Vie au Travail (QVT) 2019.

A/ Présentation du dossier QVT (Mme PRADES)

Ce plan d'amélioration de la QVT a fait l'objet d'un groupe de travail accompagné par le cabinet sémaphore.

C'est une démarche collective accompagnée qui se verra enrichie par la suite. Un certain nombre d'actions ont démarré visant à l'épanouissement, la satisfaction dans le travail et une démarche de prévention des Risques Psycho Sociaux dans une approche systémique globale en quatre axes de prévention suivants :

1. Favoriser une organisation du travail adaptée aux charges et aux compétences de chacun

1ere partie de l'organisation QVT : formations de management du travail réel (travail prescrit sur fiche de poste différent de celui réellement effectué visant les équipes de direction et coordonnateurs pour être des facilitateurs d'exécution (travaux sur l'élaboration des processus, le développement et l'articulation avec la nouvelle organisation entre les services généraux et les collègues). Eliminer le risque sur la sante ou le réduire.

2. Relations sociales et encadrement

Outiller les encadrants pour une meilleure prise en compte des enjeux de condition de travail par des actions de formations :

- Communiquer de façon assertive ou non violente
- Gestion des conflits
- Animation d'ateliers de co-développement
- Responsabilité civile et pénale des encadrants en matière de prévention des risques
- Passer d'expert à encadrant

3. Communication

Actions de communication (plusieurs vecteurs existent, améliorer les nouveaux canaux de communication (vidéo, schéma en appui du pôle Artice). L'outillage, part importante, peut apporter des solutions.

Mieux réguler l'information : beaucoup de mail, apprendre à ne pas envoyer en masse.

Quantité de travail : évaluer le temps passé à répondre aux mails ... (la diffusion par voie papier hiérarchique régulaît autrefois le flux d'informations).

Il est question d'un groupe de travail sur la problématique du mail pour aboutir à une charte. (à savoir l'outil UPPA permet de programmer l'heure d'envoi des mails plutôt que l'envoi instantané à toute heure du jour ou de la nuit, Il est préférable de s'abonner à des groupes qui nous intéressent plutôt que de recevoir en masse).

4. Santé au travail

Objectif de porter attention particulière aux agents UPPA avec les moyens suivants :

- Service Médico-psycho-social et prévention (pour les agents, un médecin à 40%, un psychologue passé de 20 à 50%, un assistant social passé de 50 à 80%, l'animatrice prévention rejoint ce service)
- Dispositif RPS existant

Mieux travailler sur l'aval de ces risques et mieux faire connaître le dispositif existant.

Travailler avec le CHSCT (suivi des préconisations, visites, échanges avec les secrétaires, réponse formalisée aux avis émis)

CIRPS : mieux le faire connaître

CPRPS : reprise par le CHSCT, l'articulation fera l'objet d'une concertation

Poursuivre la communication sur le dispositif d'encadrement des suspicions de harcèlement sexuel, sexisme.

- Création du Service Sûreté Secours Sécurité

Actions pour la santé des agents :

- Schéma directeur du handicap adopté en 2019
- Reconnaissance du travailleur handicapé
- Travail avec les 2 écoles doctorales pour mieux accompagner les doctorants (plan d'actions à la rentrée 2019)
- Formation pour planifier une thèse (s'organiser, gérer leur charge sur les 3 ans, obligation pour les doctorants (80 % d'entre eux sont salariés et la plupart en STEE). Le SUMPS les accompagne également.

B/ Constat du CHSCT sur le contenu du plan

- un réel effort de prise en compte des préconisations du CHSCT sur la nouvelle organisation de l'établissement, formulées lors de la séance du 14 décembre 2018;
- dans l'axe 1 "Favoriser une organisation du travail adaptée aux charges et aux compétences de chacun" l'absence de toute référence aux moyens et au temps donnés aux agents pour assurer leur charge de travail dans de bonnes conditions pour leur santé et leur sécurité;
(L'encadrant a une formation pour analyser)
- l'absence des modalités de reprise par le CHSCT des missions et activités du Comité de prévention des risques psycho-sociaux, lui permettant d'exercer ses fonctions en matière de prévention des risques organisationnels sur la santé au travail;
- l'absence de référence au diagnostic à la base de cette démarche de QVT;
- l'indication des porteurs des actions est présente, mais pas les délais de mise en œuvre;
- l'absence d'un dispositif de suivi de la mise en œuvre effective de ce plan (intégrant le CHSCT)
- l'absence de toute modalité d'analyse et d'évaluation des résultats de la mise en œuvre de ce plan, alors que pèse sur l'employeur une obligation de résultats, conformément à la directive 89-391-CEE : "L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail".

En conséquence, le CHSCT préconise :

- Le renforcement du travail avec les membres du CHSCT plutôt qu'avec les seuls secrétaires afin de garantir la continuité du travail de cette instance, notamment du fait du caractère tournant des fonctions de secrétaire;
- L'élaboration et la mise à jour régulière d'un tableau de suivi de la mise en œuvre des actions de ce plan d'action Qualité de Vie au Travail (QVT), auquel le CHSCT aura accès en ligne;
- La construction, avec le CHSCT, d'indicateurs de santé et de qualité de vie au travail adaptés à la situation de l'établissement;
- L'élaboration, sur la base de ces indicateurs, et la mise en œuvre d'un dispositif d'analyse et d'évaluation des résultats de ce plan d'action Qualité de Vie au Travail (QVT) auxquelles le CHSCT sera associé pour s'assurer du respect de l'obligation de résultats en matière de sécurité et de santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail.

Réponses de la direction :

- Question moyen et délai : volonté de ne pas afficher les délais impartis pour ne pas nous contraindre dans des délais qui ne seraient pas tenables. Les porteurs de projet ne peuvent pas garantir des contraintes de calendrier. On s'est donné un plan de charge invisible ici.
- Formation à la charge de travail : on n'a pas juste vocation de dire « manque ETP » mal réparti mais de bien identifier le travail qui incombe à l'équipe, les charges acceptables, et être outillé pour donner un objectif en rapport avec l'effectif. Les personnes de la DPAAC et les coordinateurs seront mobilisés pour faire cette analyse de charge (12 personnes seront formées).
- des réponses existent, recrutement de Mme LARTIGUE en 02/2019, conseillère en accompagnement des carrières en évolution professionnelle en remplacement de Mme MATARD.
- Face à des dysfonctionnements : constat d'articulations non satisfaisantes, l'objectif est de réduire la charge de travail et les tensions associées. La ligne des moyens est peu identifiée mais il y en a. Objectif de formation : concerne l'encadrant « comment prend en compte la charge de travail dans la nouvelle organisation de travail ».

Observations du CHSCT :

- Analyse de charge ne relève pas forcément d'un manque de personnel et de budget mais d'une question d'organisation et d'un temps d'adaptation aux tâches par manque de formation (ex. mouvement interne) nécessitant une analyse indispensable en amont des compétences des personnes qui changent de poste.

Réponses de la direction :

Formation d'½ journée va ouvrir « comment réduire le temps permettant à optimiser la prise d'un poste sans les compétences nécessaires ». Réfléchir aux modalités.

L'UPPA sait former sur les outils des grandes fonctions (scolarité), dans le domaine financier (concepts généraux, GFC à chaque rentrée). Une formation des cadres s'impose sur les métiers individualisés (p9).

Observations du CHSCT : Réticence sur l'égalité des chances, la qualité de vie au travail passe aussi par l'égalité des chances et sur la transparence des évolutions de carrière, perception du personnel UPPA BIATSS démotivé par rapport à ces deux points (ex. poste non paru au mouvement, concours infructueux, placards dorés, cat B sur porte cat A et inversement). Dans les classements sortant en CPE, des services semblent revenir plus souvent que d'autres. Mr Meunier nous informe que le DGS lui a demandé de faire une étude sur ce sujet.

En commission paritaire nationale cette année, aucun dossier de TCH n'a été retenu. Il a fallu se battre pour en obtenir un sur les trois premiers classés car la règle veut que le second et le troisième ne passent pas si le premier n'est pas admis.

Réponses de la direction :

- Poste non paru au mouvement : sur poste contractuel financé par collègue STEE.
- Concours infructueux : décision du jury pour le poste de TCH classe Sup, (11 candidats UPPA présentés).
- Concours fléchés : faille par défaut d'information, concours pour répondre à un besoin identifié, passé en CP et CA du 10/01/2019 pour 7 concours BIATSS dont 4 ciblés dans 1 besoin spécifique (l'intéressé n'a pas réussi) et 3 non ciblés. En termes de transparence, les concours sont compétitifs et sélectifs.
- Placards dorés : l'UPPA n'est pas une république bananière
- Confusion A et B : entretenue en permettant aux agents de candidater sur la catégorie supérieure, il est question d'annuler ces possibilités à l'avenir.
- Promotions, avancement d'échelon, de grade ou de catégorie supérieure : Dispositif sélectif, attachement à ce que les gens promus soient méritants mais tous les méritants ne peuvent être promus.

Observation du CHSCT : Les enseignants se sentant moins concernés constatent l'absence de dispositif pour l'organisation spatiale pour (19 enseignants pour un bureau de 10 m2 en SSH).

Réponses de la direction : la QVT concerne tous les personnels et doit intégrer l'impartialité. Le plan QVT a déjà commencé (ex. CSP numérique) et vise plus l'accompagnement et les formations nécessaires à la nouvelle organisation mais propose de prendre en charge un plan 2020 sur l'aspect organisation spatiale.

Des moyens sont mis en œuvre : conseillère en évolution professionnelle, plan formation de 65000€ l'an passé à 130000€ cette année (40000€ UPPA + 60000€ STEE + 30000€ PIAC).

Par ailleurs, le volet suivi et évaluation reste à construire.

Observations du CHSCT :

- l'absence de délai gène.
- Un plan QVT 2017 n'a pas été suivi d'évaluation or l'employeur est attaché à une obligation de résultat, un travail est nécessaire sur les indicateurs.
- Doute de volonté politique sur la question (harcèlement sexuel)

Avis du CHSCT soumis au vote : favorable à l'unanimité

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

Point à l'ordre du jour du 14/06/2019

Le CHSCT demande une présentation globale du fonctionnement de l'IPREM 2 (occupants, fonctionnement).

Le bâtiment prévoit 3 niveaux + 1 technique fermé en toiture.

- Rez de chaussée : IPREM équipe MARS (surface expérimentale)
- Etage 1 : UTAA, école des mines d'ALES et bureaux (surface expérimentale)
- Etage 2 : vide hors d'eau et non cloisonné

L'objectif de l'IPREM2 vise un projet autosuffisant comme modèle économique avec des surfaces valorisées et des partenaires externes payeurs de loyer.

Réponses aux remarques du CHSCT :

- Un plan de bureaux communs pour 10 personnes (60 M2) : Norme open space de 6 m2/personne. Cet espace de travail partagé sera partiellement occupé par un public de doctorants.
- Un confort acoustique est prévu dans l'open space : pas de séparation physique mais un traitement prévu sur sol, mur et plafond.
- Des modifications sont encore à apporter sur les plans, début des travaux prévu début 2020.
- Concernant la température des douches de sécurité, un préparateur instantané d'eau chaude remplacera le cumulus initialement prévu.

Vote : favorable à l'unanimité

5. Information et consultation sur l'Avant-Projet Définitif « ENSGTI »

Remarques du CHSCT :

- Sur les plans, certains éléments sont manquants. On ne visualise pas les douches et sorbonnes non visibles, le nombre quantité d'armoires à solvants non renseignée, fluides stockés sur rack MARSS.

Réponse de la direction du patrimoine : Ces éléments vont être renseignés.

Le logement du personnel logé n'est isolé acoustiquement que d'un seul côté (façade sera améliorée), sol du laboratoire 1 différent des laboratoires 2 et 3, cloisons entre salles info non isolées de la même manière.

Réponse de la direction du patrimoine : La façade du logement sera améliorée, un acousticien a été sélectionné pour travailler sur ces questions particulières.

Vote : favorable à l'unanimité

6. Information et consultation relative au règlement intérieur de l'IPREM

Le CHSCT n'ayant pas eu connaissance du règlement intérieur précédent déclare ne pas saisir les attentes de cette demande de consultation. Il remarque un chapitre 3 Prévention, santé et sécurité très bien étayé méritant d'être étendu à d'autres règlements intérieurs et une annexe 6 Composition des CHSCT des tutelles à remplacer par la composition en vigueur.

Vote : favorable à l'unanimité

7. Sécurité routière des sites distants

Le site d'Anglet présente avant tout un défaut d'éclairage et de stationnement, un problème de praticabilité de la partie basse à la partie haute. Des dalles meubles sur lit de sable et des racines d'arbres les transperçant sont des mesures faciles à mettre en œuvre pour parer à tout accident potentiel de chute.

Une campagne d'élagage des coursives extérieures et d'éclairage doit être menée entre l'UPPA la communauté d'agglomération qui exploite le campus.

A noter les espaces verts glissants présentant des risques de chutes avérés et l'accès PMR impossible nécessitant une action à mener pour y remédier (un courrier en ce sens appuyant les demandes du CHSCT va être adressé au maire de Bayonne).

8. Suivi des avis et propositions du CHSCT

Ce dispositif attend des réponses du président pour la rentrée.

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

Le CHSCT demande que soit libellé sur l'état du registre une différenciation entre « RSST non remonté » et « état néant ».

10. Questions diverses

- Un dossier individuel de demande de maladie imputable au service a été orienté au CHSCT : à préciser, les cas individuels n'étant pas traités en CHSCT, la DRH répondra à cette demande.

- Demande des dates de formation employeur pour les membres du CHSCT : l'APAVE ne prévoit que des formations de groupe d'une dizaine de personnes au maximum et n'a pu répondre favorablement à ce jour à notre demande de formation unique pour 18 personnes.

La direction propose aux secrétaires de CHSCT d'intervenir directement avec APAVE pour tenter d'obtenir en direct une réponse répondant à leurs besoins.

- 2 signalements d'alerte concernant deux entités de l'UPPA sont parvenus au CHSCT, qu'en est-il ?

La direction informe que ces situations à l'étude et en cours de traitement verront des mesures à venir.

- Dates des prochaines visites :

→ Campus Pau sécurité routière : 03/09 13h30

→ IUT Bayonne : 30/09 départ à 8h30

→ Bâtiment Lettres : 28/11 à 9h

Documents d'informations : sans remarque