

**PROCES-VERBAL DU COMITE HYGIENE SECURITE ET CONDITIONS DE
TRAVAIL DU 10 MARS 2017**

✓ **Présents représentants des personnels :**

Syndicats	Titulaires	Suppléants
SNPTES	Mireille BLAYO	Nathalie NANTIER
	Gerty BELLANCE	Isabelle CARTEREAU
FERC CGT	Elisabeth BRUNET	
	Sébastien Naïm AYARI	Jean-François LEMOINE
SGEN CFDT	Youssef ETTAI	
FSU SNASUB SNESUP		Sylvie HENQUEL
	Douha BAKHFALOUNI	
	Liliane RIOUX	Frédérique SITRI

✓ **Présents représentants de l'administration :**

Jean-François BALAUDE	Président de l'Université
Coralie WALUGA	Directrice Générale des Services
Marie-Cécile GIRARD	Direction des Ressources Humaines

✓ **Invités permanents :**

Stéphane Brette	Vice-Président Patrimoine et Développement Durable
Dr Florence DUBAR	Médecin de Prévention
Souad ZOUITA	Responsable prévention hygiène sécurité et conditions de travail
Haoua ZEROUAL	Responsable de la Direction Logistique Hygiène et Sécurité
Jean-Luc PUICHAUD-CHAUDOT	Direction Sûreté et Sécurité Incendie
Catherine MERRIEN	Assistante sociale des personnels
Cyril OTTENWAETTLER	IUT Ville d'Avray

✓ **Membres excusés :**

Thibaut PIERRE	Directeur Général des Services Adjoint - Directeur des Ressources Humaines
Mohamed HECHELEF	Directeur du Patrimoine
Frédéric Dufaux	FSU SNASUB-FSU/ SNESUP FSU
Bernard Valentini	SGEN CFDT
Sophia VINCENT	FERC CGT

Début de la séance : 14 heures 40.

Ordre du jour :

1. Adoption du procès-verbal du 18 novembre 2016
2. La gestion de conflit au sein de l'établissement
3. Situation de travail au sein du master "métiers du Livre" : opportunité d'une enquête CHSCT
4. Point d'avancement du Document Unique d'Evaluation des Risques
5. ~~Organisation des missions des personnels de la Comue~~
6. Formalisation de la cellule de veille sociale
7. Qualité de vie au travail : les opérations menées sur le travail sur écran / La prévention des TMS / La suite de l'enquête à l'attention des Enseignants Chercheurs
8. Suivi des points soulevés lors des précédents CHSCT
9. Onduleur au sein du service reprographie
10. Point sur les accidents de service
11. Point sur les registres Santé sécurité au travail
12. Questions diverses

Le quorum étant atteint, M. Le Président ouvre la séance du premier CHSCT de l'année 2017.
Des points préliminaires à l'ordre du jour sont apportés :

- L'accessibilité de la grande esplanade pour les personnels mal voyants qui nécessiterait un marquage au sol.
- L'incident dû à l'onduleur du CSU sera évoqué au prochain CHSCT et un suivi sera donné.

1. Adoption du procès-verbal du 18 novembre 2016.

Ce point est reporté au CHSCT suivant car des modifications ont été apportées par les membres du CHSCT mais n'ont pas été mises à jour.

2. **La gestion de conflit au sein de l'établissement. Le point 7 cellule de veille sociale a été fusionné avec ce point 2**
3. **Situation au sein du master Métier du Livre**

Ces 3 points seront abordés simultanément.

Tout d'abord, Mme Marie-Cécile GIRARD présente les dispositifs existants **en cas de conflit au sein de l'Université**. Les modes de résolution des conflits sont les suivants :

- Conflit entre les enseignants : la Direction d'UFR, le DRH, la Vice-Présidente RH ou la Vice-Présidente des conseils des directeurs ou la Présidence;
- Conflit Enseignant / étudiants : une charte du savoir vivre ensemble a été élaboré rappelant les règles de base du bon fonctionnement des relations dans l'établissement ;
- Conflit enseignant / BIATSS : la Direction d'UFR, la VP des conseils des directeurs et le Président de l'Université.

Depuis septembre 2014, **la cellule de veille sociale**, composée d'un groupe pluridisciplinaire, se réunit mensuellement et est coordonnée par le DRH. Cette cellule est constituée du médecin de prévention, de l'infirmière des personnels, de l'assistante sociale des personnels et du chef de service de

l'accompagnement individuel. Ses principales missions sont de faire remonter et signaler les situations professionnelles et / ou personnelles affectant la santé des agents ou susceptibles de générer de la souffrance au travail, de proposer des actions ou des orientations en vue d'améliorer et d'optimiser l'accompagnement des individus fragilisés ou des collectifs de travail, et d'identifier et mettre en œuvre les solutions permettant le maintien dans l'emploi et la préservation de la santé.

Aucune information échangée ne peut être partagée en dehors du cadre des réunions. L'ensemble des membres du groupe s'engage à respecter la confidentialité des données partagées.

Une présentation annuelle sera faite aux membres du CHSCT qui précisera le nombre et la nature des situations évoquées et ne comportera aucune donnée individuelle ou nominative.

Mme Elisabeth Brunet souhaite savoir si des plans d'actions à court terme ont été mis en place suites à ces réunions, et si les responsables de services connaissent l'existence de cette cellule. Une communication sur cette cellule sera faite en large.

Mme Liliane Rioux considère qu'un retour au CHSCT une fois par an est insuffisant. Elle souligne qu'un retour régulier est nécessaire afin que le CHSCT puisse être informé sur les dossiers des collègues à qui il a conseillé de contacter la cellule de veille sociale et ce, afin d'apporter des solutions rapides à ces collègues en souffrance. Mme Coralie Waluga répond qu'il faut limiter les retours afin de ne pas être dans l'individualisation et la personnalisation du principe. Elle précise que les membres du CHSCT devraient travailler sur l'amélioration d'une situation générale autour d'une réflexion globale, avec à l'appui une feuille de route et un cadrage. L'objectif étant de proposer un plan d'actions spécifique sur les risques psychosociaux.

La formalisation de la cellule de veille sociale **est adoptée à l'unanimité** avec deux points en plus : **le droit de saisine de la cellule par les membres du CHSCT afin de faire remonter toute difficulté ayant trait à sa compétence et qu'un retour de la cellule soit effectué au CHSCT, au moins une fois par an et davantage lorsque les situations l'imposent.**

Le Président expose ensuite, **la situation au sein du master métier du Livre** : depuis fin 2012, un cas de harcèlement moral subsiste, avec atteinte à la personne. Une dégradation de l'état de santé et une grande souffrance au travail s'en sont découlés. De nombreuses mobilisations et interventions de la part des RH et du service médical ont eu lieu afin d'apaiser le conflit. Les difficultés au sein de ce master sont complexes : absence d'un service enseignement complet, organisations du travail à revoir engendrant des situations de désinvestissements et beaucoup de mal être ressenti par les personnels. Le CHSCT doit s'interroger sur le sujet.

Une enquête CHSCT est mise à la discussion par le Président.

Mme Liliane Rioux s'interroge sur la pertinence d'une telle démarche alors que les faits sont établis et que la souffrance au travail de certains de ces collègues est avérée..

M. Jean-François Lemoine précise qu'en revanche une telle enquête ne pourrait s'effectuer que dans le cadre d'une visite de service d'ensemble habituelle du CHSCT, et de manière globale.

Mme Coralie Waluga insiste sur les missions du CHSCT, à savoir dès que l'organisation l'importance a un impact sur les conditions de travail, ce dernier a un rôle d'alerte. Elle souligne qu'il est important de procéder par étapes, en posant un diagnostic interne, en préparant un cadrage pour l'audit du CHSCT, en lien avec la DRH.

Les membres du CHSCT vont se concerter sur l'opportunité de cette enquête CHSCT, avec une feuille de mission et reviendront vers le DRH.

4. Point d'avancement du document unique d'évaluation des risques

Le DUERP a été réalisé au SGACAC, DLHS, pôle technique BU/BDIC et au Laboratoire d'Ethologie Cognition Développement (LECD).

Mme Souad ZOUITA présente le récapitulatif des actions de prévention de ces unités de travail :

- Concernant la SGACAC, les facteurs de risques identifiés en priorité 1 sont les ambiances thermiques, les nuisances sonores, le risque du travail en hauteur et électrique, et le risque du travailleur isolé.
- Concernant la DLHS, les dangers soulevés concernant le travail sur écran, les ambiances sonores, les et thermiques, le risque électrique et l'aération/ ventilation.
- Concernant le pôle technique BU/BDIC, le risque électrique, les équipements de travail, les risques incendie, chimiques et routiers sont relevés.
- Concernant le LECD, les risques de maladies respiratoires dû à l'absence de contrôle du chauffage et de la ventilation sont soulignés, ainsi que le risque de trauma auditifs pour le personnel et les oiseaux du à l'alarme sonore incendie. Une alarme visuelle est demandée.

Mme Coralie Waluga rappelle que tous les personnels doivent être sensibilisés à cette démarche et qu'il est important de continuer à relayer ce travail.

Mme Haoua Zeroual informe que des visites sont prévues avec les chefs de service et l'intervention éventuelle d'un conseiller de prévention académique afin de faire une présentation de ce dispositif et mettre en place un maillage.

M. Jean-François Lemoine souhaite recevoir le calendrier à jour des visites de prévention.

Mme Mireille Blayo précise que les visites de prévention sont indépendantes de la démarche du document unique.

Néanmoins, les observations identifiées pendant les visites de préventions sont en phase avec le document unique.

Mme Elisabeth Brunet remercie pour ce travail récapitulatif et souligne que ceci rentre dans le plan d'actions de prévention hygiène et sécurité 2017.

Une interrogation est faite sur la validation des plans d'actions et leur priorisation.

Mme Haoua Zeroual répond qu'il faut évaluer le niveau d'urgence en fonction des risques identifiés, certains services nécessitant des actions plus rapides que d'autres.

5. Organisation des missions des personnels de la COMUE

M. Jean-François Balaudé présente ce point.

Actuellement, La COMUE gère en propre quatre personnels (le délégué général et les administratifs du Collège International de philosophie) qui travaillent dans les locaux de la COMUE. Une interrogation se pose à savoir comment traiter les questions relatives au CT et CHSCT pour ces personnels, à savoir les conditions de travail, la restauration, etc.

Par ailleurs, dans le cadre du contrat de site, la COMUE a été dotée d'emplois qui ont tous été affectés soit à l'université Paris 8, soit à l'université Paris Nanterre. Ces personnels sont gérés par les universités et agissent pour des actions liées au contrat de site.

En ce sens, des engagements ont été pris avec la COMUE qui se traduisent par une note dite RH visant à donner des éléments de réponse et de cadrage précis à toutes les questions qui peuvent se poser. Outre les compétences propres de l'UPL, les compétences des universités et établissements participants à l'UPL peuvent être, suivant le cas, coordonnées ou partagées selon les termes des statuts de la COMUE.

Un projet est en cours d'élaboration avec deux types de conventions:

- Convention de l'organisation des missions des personnels de la COMUE qui permet de recenser l'ensemble des cas de figures, de définir les formes d'implantations de poste, d'organisations, de rattachements hiérarchiques, etc.
- Convention d'objectifs et de moyens qui permet de décliner individuellement le cadre général de chaque personnel de la COMUE.

Les personnels sur supports COMUE, gérés par les universités sont rattachés au CT/CHSCT de chacune des universités.

Concernant les 4 personnels de la COMUE, il se pourrait qu'ils soient rattachés au CT et CHSCT de l'Université Paris Nanterre, avec une convocation distincte et une invitation du délégué général et du Président de la COMUE pour y assister.

M. Jean-François Lemoine s'interroge sur deux questions : le fait de distinguer deux instances différentes pour ces 4 collègues, car actuellement le site de Saint-Cloud y est rattaché et si les moyens mis à disposition des collègues prennent en compte l'absence de soutien logistique et humain de la COMUE, par exemple l'absence de support informatique, dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens.

M. Le président répond que le site de Saint-Cloud appartient de droit à l'université Paris Nanterre contrairement à la COMUE qui émane des Universités. Afin que les questions relatives à l'organisation, les conditions de travail, les conditions de restauration et autres des personnels propres à l'université soient traités dans un cadre spécifique, il faut que ce soit pris en charge dans notre établissement.

Quant à la convention, elle n'est pas encore finalisée et prendra en compte effectivement toutes les contraintes nécessaires.

7. Qualité de vie au travail : les opérations menées sur le travail sur écran / La prévention des TMS / La suite de l'enquête à l'attention des EC

Mme Marie-Cécile Girard présente les actions réalisées concernant le « **travail sur écran** » et la « **prévention des TMS** ». Suites aux résultats de l'enquête conduite en décembre 2015 sur les risques professionnels, une étude ergonomique a été réalisée fin février pour étudier les postures du travail sur écran par une ergonome.

24 postes ont été étudiés sur trois jours au sein de huit services centraux. Cette étude fera l'objet d'un rapport qui sera communiqué prochainement. Des séances de sensibilisation seront organisées fin avril /début mai. Un livret sera diffusé pour se remémorer les bonnes positions de travail face à un poste informatique. Des sessions spécifiques pour les chefs de service auront lieu également avec les mêmes thématiques, avec en plus une intervention sur leurs responsabilités en matière de santé et sécurité de leurs agents.

Par ailleurs, des ateliers de prévention liés aux TMS ont été mis en place dans le cadre du réseau PAS prévention, aide et suivi, avec une forte participation des personnels de l'Université (dont 40 BIATSS et 1 enseignant chercheur). Puis, une action à venir sur la prévention de la voix chez les enseignants est prévue car un réel besoin a été identifié. Une communication a été faite depuis début décembre mais peu d'inscrits (17 inscrits seulement).

Mme Elisabeth Brunet s'interroge sur le mode de communication auprès des enseignants chercheurs par le biais du CHSCT et comment il peut traiter ces questions.

Mme Haoua Zeroual précise que cela dépend de la disponibilité des enseignants, et que ce n'est pas adapté à leur mode d'activité.

M. Ettai demande si un bilan précis a été établi par service et par catégories des personnels qui ont participé, notamment pour les agents de catégorie C, plus techniques, étant davantage exposés aux TMS. Un bilan n'a pas été fait mais une formation spécifique gestes et postures a été réalisée l'an dernier, pour les personnels de l'imprimerie, des archives et de la manutention et courrier. Mme Haoua Zeroual remercie pour ces actions mise en place rapidement par le service d'accompagnement du personnel et précise que la demande a été collective.

Une classification par catégories de personnels sera faite pour avoir un bilan.

M. Baladé mentionne l'évolution concernant les formations obligatoires des enseignants chercheurs, avec le décret de 1984 modifié: la décharge obligatoire des maîtres de conférences, avec des modules de formations obligatoires. (Le contrôle de soi, la maîtrise de la voix, le rapport au public, les techniques de la voix). Cette réforme doit prendre effet à la rentrée 2018.

Un projet de contrat doctoral sur 3 ans est en cours d'étude par les membres du CHSCT pour suivre l'enquête risques psycho-sociaux auprès des enseignants et enseignants-chercheurs.

8. Suivi des points exposés au précédent CHSCT

- Mme Mireille Blayo rappelle qu'un relevé de décisions doit être mis en ligne après chaque CHSCT.
- Les PV sont en ligne sur l'intranet dans la rubrique instances.

- Onduleur du service imprimerie / AIR : un projet de création d'un coffrage au sein de l'atelier technique est envisagé par la direction du Patrimoine. **Cette solution n'est pas approuvée par la DLHS car réduit l'espace de travail. Afin d'envisager la meilleure solution, une concertation avec les agents de l'atelier est demandée.**

- Les locaux AC1 et AC2 : Concernant **le traitement des sols type AC1**, des réparations de dalles de sols endommagées ont été menées en février 2017 dans les salles D301 et F212, avec un résultat très satisfaisant : **absence d'émission de fibres d'amiante.**

Concernant les 12 salles type AC2 (A202, C21, C206A&B, D111, D411, D421, Amphi E3, F216, F252, F307, et CSU Gradins salle omnisport), fermées actuellement par mesures conservatoires, **les opérations de retrait de sol complets sont prévus de mi-mai à début septembre, en priorité dans l'amphi E3 et les grandes salles**, pour des soucis de planning de rentrée. Les travaux impliqueront l'immobilisation de locaux attenants ou proches de ceux à traiter pour les besoins logistiques correspondants.

M. Jean-François Lemoine demande si les salles réservées pour la logistique sont prises en compte en mode réservation travaux sur ADE et si une communication sera faite auprès des collègues afin de les avertir en amont. Les 24 salles sont d'ores et déjà bloquées sur ADE et le détail des interventions sera communiqué aux personnels.

M. Sébastien Ayari demande pourquoi une intervention est prévue dans l'amphi E3 puisque les sols ont été rénovés en septembre. M. Stéphane Brette précise que le DTA relève une présence d'amiante dans les dalles sous les gradins et l'analyse des DTA a été connue en octobre.

Mme Elisabeth Brunet ajoute si un plan alternatif est prévu en cas de retard de travaux, à savoir si l'Université est en capacité d'accueillir les étudiants sans impact sur les collègues d'UFR pour leurs conditions de travail. M. Stéphane Brette souligne que les 12 locaux étant fermés au second semestre ; car peu de cours et d'examens ; il n'y aura pas d'inquiétude à avoir.

9. Point sur les accidents de service

Mme Marie-Cécile Girard présente le tableau des accidents de service et de travail survenus à l'Université de novembre 2016 à février 2017 : **9 accidents au total identifiés concernant essentiellement des chutes de personnes.**

Le CHSCT souhaite une démarche quant à la dangerosité des escaliers de la gare. Un réel besoin de marquage au sol par une bande de guidage est souligné sur l'esplanade. Celle-ci n'est à ce jour pas prévue dans l'Adap.

M. Jean-François Balaudé propose que l'on revienne vers la ville, pour revoir la conformité de ces escaliers et étudier la possibilité d'ajouter des rampes supplémentaires.

10. Points sur les mentions dans les registres de sécurité santé au travail

Mme Souad ZOUITA présente les observations des registres santé et sécurité du travail depuis le CHSCT du 18 novembre 2016, avec **huit observations relatives à l'hygiène et à la sécurité, six observations relatives à l'état des bâtiments et trois relatives aux conditions de travail.**

Le 29 novembre 2016 et le 02 février 2017, une observation récurrente est faite sur l'installation sauvage de stands étudiants dans le hall du bâtiment D, causant des soucis d'hygiène (pas de traçabilité sur la vente de nourritures) et de sécurité incendie (encombrement de la circulation) : ces étudiants sont inscrits en sociologie, histoire et philosophie encadrés par des enseignants chargés de cours. Ces derniers ont été convoqués à la Présidence le 03 février et des engagements ont été pris, notamment le respect des règles d'hygiène et de sécurité, la limite à deux événements de 2 heures par semaine, la constitution du groupe en association pour obtenir un statut juridique et la désignation de responsables.

Les observations relatives à l'état des bâtiments concernent principalement des problèmes de chauffage (température insuffisante dans les locaux), malgré les interventions répétées de la direction du Patrimoine.

Mme Frédérique Sitri évoque notamment le problème des chauffages d'appoint présents partout pour pallier le froid et qui sont sources de danger. Mr Brette explique que c'est un problème d'exploitation de Dalkia et qu'il est important de rester factuel et de faire des demandes de relevés de température car l'entreprise a obligation de fournir une température entre 20° et 21°.

Le 14 décembre 2016, un malaise cardiaque d'un passant a été signalé au bâtiment T et une absence de défibrillateur dans ce dernier. Un débat est lancé sur la présence des défibrillateurs dans les bâtiments.

Le 22 février 2017, il est signalé la disparition de neuf unités centrales au bâtiment M. La DSSI suit l'affaire et un rapport suivra. Il est noté que plusieurs événements ont eu lieu dans ce bâtiment, à savoir une inondation, un incendie, des problèmes de sécurité (vols sans effractions) et des dégradations.

Quant aux observations sur les conditions de travail, celles-ci ont été réglées.

En complément du point évoqué par Mme Frédérique Sitri, M. Stéphane Brette rappelle la procédure pour faire constater un problème de chauffage : contacter la direction du Patrimoine afin de prendre des mesures de températures contradictoires avec un technicien de la société Dalkia, dans les 30 minutes. La société devant respecter des températures entre 20°C et 21°C.

M. Youssef Ettai demande si une information générale sur ces procédures peut être faite à l'ensemble des personnels.

Mme Isabelle Cartereau signale des soucis de chauffage à plusieurs reprises dans les gymnases, mais non notifiés sur le registre.

Les membres du CHSCT veulent un point sur les évènements de l'Université notifiés sur les mains-courantes, notamment sur les codes blanc, codes bleus et codes rouges. Une information sera demandée à la DSSI.

11. Questions diverses

L'état dégradé de la salle de convivialité au RDC du BSL et la possibilité de la mise en place d'une fontaine à eau dans les ateliers des services techniques seront traités lors du prochain CHSCT.

La séance est levée à 17h40.

Président du CHSCT


Jean-François BALAUDE

secrétaire du CHSCT


Liliane RIOUX

secrétaire pour l'administration


Souad ZOUITA,