

CHSCT du 19 octobre 2012**Déclaration commune des organisations CGT / FO / FSU**

En 1er point à l'ordre du jour de ce CHSCT du 19 octobre, il y a la discussion et l'adoption du règlement intérieur, suivie immédiatement par la mise en œuvre de l'une de ses dispositions à savoir la **désignation du secrétaire**.

Par ailleurs, concernant cette désignation, vous avez, M. Le Président, adressé un courrier daté du 2 octobre faisant référence « aux nouvelles dispositions réglementaires » à ce sujet.

À l'article 14 du projet de RI qui nous est présenté, il est stipulé que « *Le secrétaire du comité est désigné pour la durée du mandat du comité* ».

Les organisations CGT, FO et FSU contestent cette formulation qui restreint les possibilités offertes par la réglementation.

En effet, à l'article 66 du décret 82-453 du 28 mai 1982, ainsi qu'à l'article 66 du décret n°2011-774 du 28 juin 2011, il est stipulé que « ***Lors de la désignation du secrétaire, est également fixée la durée de son mandat*** ».

À noter de surcroît que dans l'article 11 du Règlement Intérieur type transmis par le ministère le 9 novembre 2011 aux ministres et directions chargées des ressources humaines et du personnel, il est expliqué, en italique, que « (...) *il appartient à chaque comité de retenir la solution qui lui paraît la meilleure : par exemple, désignation à la suite de chaque renouvellement de comité et pour toute la durée du mandat de celui-ci, ou pour une partie du mandat* ».

Il est donc parfaitement clair que ceci signifie que **cette durée doit être discutée et que plusieurs solutions sont envisageables**.

S'agissant de la CGT, de FO et de la FSU, nous sommes opposés à l'élection d'un secrétaire pour toute la durée du mandat de ce CHS-CT.

Dans le respect du pluralisme syndical, **nous demandons donc que soit mise en place une rotation de cette responsabilité au sein de toutes les organisations syndicales représentées au CHS-CT. Cette rotation pourrait s'effectuer par tirage au sort, sans remise, et à un rythme permettant à chacune des organisations représentées au CHS-CT, de prendre part à cette responsabilité.**

Par conséquent, nous demandons que le CHS-CT se prononce sur notre proposition consistant à reformuler les quatre premiers paragraphes de l'actuel article 14 du projet de RI de la façon suivante : « *Le secrétaire du CHS-CT est tiré au sort parmi les organisations syndicales représentées au Comité et ce, sans remise, de façon à assurer une rotation effective de cette responsabilité au sein de ces organisations. Le mandat sera d'une durée égale à la durée du mandat du comité divisée par le nombre d'organisations syndicales. Un secrétaire adjoint du comité est désigné, dans les mêmes conditions, afin de remplacer le secrétaire en cas d'empêchement de ce dernier. En cas d'empêchement définitif du secrétaire ou du secrétaire adjoint, la même procédure de tirage au sort du nouveau secrétaire ou de son adjoint est mise en œuvre* ».

La CGT fait une déclaration liminaire.

L'UNSA se déclare d'accord avec la demande formulée dans l'intervention commune CGT / FO / FSU.

Déclaration liminaire du SNPREES-FO

Dans le cadre des renouvellements des instances et de leur transformation dus aux accords de BERCY que FORCE OUVRIÈRE n'a pas signés, dès les élections du 20 octobre 2011, le comité technique paritaire (CTP) est devenu comité technique (CT), et le comité d'hygiène et de sécurité (le CHS) devient à ce jour le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (le CHSCT). FO n'a pas signé ces accords car ceux-ci consacrent la notion de « représentativité » syndicale reconnue par l'Etat-employeur, ce qui est totalement à rebours de toute la tradition syndicale.

Néanmoins, FO est très attachée au bon fonctionnement du CHSCT, malgré les limites que nous avons dénoncées au niveau confédéral. Le rôle du CHSCT est en effet particulièrement important en cette période d'austérité aggravée qui entraîne des mesures concrètes qui contribuent à détériorer l'ambiance de travail, à décourager les collègues et à augmenter *in fine* la souffrance au travail.

C'est pourquoi le SNPREES-FO revendique :

- Qu'en cas de remplacement d'un fonctionnaire absent pour 12 mois, le contractuel recruté le soit pour la même durée et non pour 10 mois par exemple ;
- La prise en charge par l'Université des jours de carence, comme cela est le cas dans bon nombres d'entreprises du privé. Il faut prendre conscience des conséquences néfastes du jour de carence sur la santé au travail : de très nombreux collègues sont victimes de maladies contractées en service parce qu'ils sont en contact avec du public, parce qu'ils n'ont pas le suivi médical obligatoire. Il est tout à fait anormal qu'ils soient en plus pénalisés du jour de carence. C'est un point conforme aux compétences du CHSCT. De très nombreux collègues se rendent malades (ou affaiblis pour cause de traitements particuliers) au travail soit par conscience professionnelle, soit pour éviter le jour de carence. Ce n'est pas acceptable.
- Des recrutements de personnels statutaires pour satisfaire les besoins de la recherche ; actuellement, ces besoins donnent lieu à une augmentation des personnels en CDD, donc précaires, dans les laboratoires,
- Le maintien des moyens nécessaires à l'enseignement : les effectifs de TP et de TD ne doivent pas augmenter.
- La prise en compte des encadrements et suivis de stages en termes d'équivalences horaires conformément au temps de travail effectif que cela nécessite.
- Le maintien du nombre d'heures d'enseignement dans toutes les filières.
- Le respect des droits à congés maladies ; à ce sujet, il devient nécessaire d'ajouter une annexe à cette circulaire afin de préciser la manière dont le calcul des obligations de service dû doit être calculé en cas de congé paternité.
- L'octroi automatique d'autorisations d'absence pour cause de décès et ce, sans exigence de rattrapage de cours s'il s'agit d'un enseignant.

Le SNPREES-FO attire par ailleurs l'attention du CHSCT sur les conditions qui sont faites, à Rennes-1, à une catégorie particulière de personnels, à savoir les femmes de ménage ; pour 2012, nous dénonçons ainsi :

- le prolongement de l'année de stage pour une femme de ménage,
- le non renouvellement de contrat pour une autre femme de ménage.

À noter qu'au service intérieur de Beaulieu, il y aurait donc une personne de moins et 4 départs, qu'en est-il des arrivées de personnels dans ce service ? Le non remplacement de ces collègues conduit de fait à une surcharge de travail et une dégradation des conditions de travail dans ce service.

Nous demandons que soit soumise à l'avis de ce CHSCT, la motion suivante :

Motion : Concernant les modifications éventuelles de conditions de travail, le CHSCT demande à être informé de toute réorganisation de service et de toutes suppressions de postes de titulaires comme de non-titulaires. Le CHSCT demande également à être informé de tout projet concernant la modification du mode de paiement des heures de CM ou de TD ainsi que la modification des effectifs plafonds pour les groupes de TP et de TD.

Tout les problèmes que nous venons de présenter contribuent à détériorer gravement l'ambiance de travail, à décourager les collègues et à augmenter in fine la souffrance au travail.

Et l'information selon laquelle l'Université de Rennes-1 ne publierait AUCUN poste en 2013 est de nature à révolter les personnels. Nous demandons au Président de nous préciser la réalité de cette information.

L'autonomie ne peut conduire qu'à une telle impasse. Et le cadre territorialisé des assises, dont l'objectif est de rendre encore plus autonomes les universités, risque fort de conduire l'enseignement supérieur et la recherche à la catastrophe !

Le SNPREES-FO s'adresse à ce CHS pour qu'une motion soit adoptée et adressée au Ministère en ce sens.

Motion : Le CHSCT de l'Université de Rennes-1, réunie le 19 octobre, constate les effets désastreux en termes de conditions de travail que provoquent l'autonomie et l'austérité imposée par le gouvernement. En conséquence, le CHSCT s'adresse à la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche afin qu'elle débloque de manière urgente les moyens, en budgets et postes, nécessaires au fonctionnement des Universités. Le CHSCT s'adresse également à la ministre pour qu'elle rétablisse un cadre républicain à l'enseignement supérieur et la recherche, cadre qui a volé en éclats avec la LRU, l'autonomie et le passage aux RCE.

Le Président de l'Université accepte de proposer au vote ce mode de désignation : acceptation à l'unanimité.

Une interruption de séance permet aux organisations syndicales de procéder au tirage au sort ; le résultat est :

1^{ère} année du mandat (2012-2013) : secrétaire titulaire CGT (Chantal Mounier) et secrétaire suppléant FSU (Gwennola Ermel) ;

2^{nde} année du mandat (2013-2014) : secrétaire titulaire FSU (Gwennola Ermel) et secrétaire suppléant UNSA (Jean Charles Potier) ;

3^{ème} année du mandat (2014-2015) : secrétaire titulaire UNSA (Jean Charles Potier) et secrétaire suppléant FO (Hervé Chuberre) ;

4^{ème} année du mandat (2015-2016) : secrétaire titulaire FO (Hervé Chuberre) et secrétaire suppléant CGT (Chantal Mounier).

Le Président répond à propos des postes : On est en train de regarder la campagne d'emplois, l'analyse est faite au regard de la masse salariale dont on dispose. Actuellement il y a augmentation des budgets dans les universités (entre +1,5 et +3%), pour autant, comme le gvt n'est pas pris en compte, la situation est compliquée. Le budget prévisionnel doit être à l'équilibre. Nous avons eu un courrier la semaine dernière nous informant que comme nous avons eu deux budgets de suite déficitaires, une « mission flash » d'inspecteur généraux du ministère viendra la semaine prochaine à l'Université pour étudier la situation. Or ce qu'il faut savoir c'est que la masse salariale divisée par les ressources encaissables ne doit pas dépasser 80% sinon c'est qu'il y a déséquilibre ; à l'université, ce rapport est de 82% environ. Donc si on ne prend pas de mesures, c'est le Recteur qui les prendra sur ordre du ministère. La rumeur selon laquelle il n'y aurait aucun poste de publiés est fautive, il ne s'agit que de la fourchette basse, de nos hypothèses. Vous serez informés. Les 1000 postes créés au niveau national seront exclusivement destinés aux universités sous dotées ; il faut savoir que Rennes-1 fait partie des 15 premières universités en termes d'encadrement. La norme SYMPA sera sans doute revue l'année prochaine. À noter que notre budget 2013 sera en baisse.

La CGT : la responsabilité de la situation en revient au Président qui a accepté l'autonomie et qui a effectué une mauvaise négociation de la masse salariale en 2009 : des emplois sont remplacés par des contractuels et des postes d'enseignants chercheurs sont pourvus par des ATER, il s'agit d'une déqualification du travail.

FSU : S'associe aux déclarations de la CGT et de FO. Il sera difficile d'avoir des collègues motivés si la précarité augmente avec la CDD et CDI, ce sera générateur de stress. Il ne doit pas y avoir de fatalité, vous devez vous battre pour l'Université, alors que vous tenez un discours de responsable financier, de Pdg.

Le président propose de porter au vote la motion citée dans la déclaration liminaire du **SNPREES-FO** à la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Après relecture : approbation à l'unanimité

La CGT : demande des moyens pour le secrétaire du CHSCT ainsi que pour les élus (heures de délégation, décharge pour secrétaire, liste de diffusion, local CHSCT distinct des locaux syndicaux).

SNPREES-FO : FO est demandeur de moyens pour que le CHSCT puisse bien fonctionner. Et le règlement intérieur est le 1^{er} moyen de bien fonctionner. Le SNPREES-FO rappelle de plus que le code du travail prévoit des heures de délégation pour l'ensemble des représentants syndicaux au CHSCT. Qu'en est-il pour le CHSCT de Rennes-1 ?

Le Président répond qu'il va regarder ces points.

Approbation du PV du 2 mars 2012

À l'unanimité.

Informations du Président

Bâtiment 14 : des travaux de ventilation ont débuté début mars. (fin prévue le 15 novembre)

Opération aérodynamique : l'appel d'offre avait été infructueux 2012 ; en septembre c'est le bureau véritas qui a été retenu. L'audit débute début novembre et durera 9 mois.

Bâtiment 12 E : le 7 septembre le directeur de l'IRISA a fait état de la dangerosité de ce bâtiment. Une étude chiffrée par la DRIM aboutit à 440 000 euros sans compter les travaux d'accessibilité. L'INRIA a saisi l'inspection supérieure de la santé et du travail qui sera là aujourd'hui.

Service de Formation Continue (sur les quais) : des locaux dans le sous sol Kléber ont eu des problèmes d'inondation (mélange d'eaux de pluie et d'eaux usées !) ; il y a eu une alerte du service

médical le 8 octobre. Des mesures immédiates et transitoires (déménagement) ont été prises, on est à la recherche de solutions pérennes.

UNSA : il y a le problème de l'atelier de verre du 11B, les travaux ne sont pas faits, les conditions de travail sont inadaptées. Et les gardes corps ?

Président et DRIM : il y a eu des échanges entre SPM et la DRIM, mais rien n'est encore décidé. Pour les gardes corps cela se chiffre à 420 000 euros.

SNPREES-FO : en termes de réfections de locaux, certains bâtiments en ont bénéficié, tant mieux, d'autres (comme le 11A et le 11C à Beaulieu) ne sont plus aux normes, et bien que des travaux étaient prévus, ceux-ci n'ont pas été effectués (il y a des fuites d'eau par les fenêtres et les toits !) ; or, quand la pluie rentre, le froid rentre aussi, ce qui entraîne de surcroît des dépenses considérables de chauffage d'appoint...

Groupes de travail : renouvellement des membres

Président : il s'agit des groupes Santé et sécurité au travail (remplace hygiène et sécurité), accidents de service et assistant de prévention.

Le responsable SQSE : nous échangerons par mail sur ces différents groupes de travail et recenserons les personnes désirant y participer.

Rapport médical

Médecin du SMUT : le rapport nous est présenté. Il en ressort que :

- il y a 1,8 ETP médecin alors que selon le ministère il en faudrait 2,4 !
- la liste des visites à la demande (soit visite annuelle soit pour des personnes n'allant pas bien du tout) augmente,
- le nombre de consultations du psychologue, pour des problèmes en lien avec le travail, est en très nette augmentation alors qu'il s'agit très clairement des problèmes de type GRH, ce qui est révélateur et inquiétant.
- Faute de temps, il n'y a pas eu de campagne de vaccination antigrippale.

SNPREES-FO : L'effectif suivi par le SMUT est de 5 447 agents, parmi ceux-ci, 2 132 sont sous surveillance médicale renforcée (SMR). Or il y a clairement un problème d'effectifs notamment en médecin puisque le SMUT ne peut planifier que 2096 visites ! FO déplore par ailleurs que depuis le 1er juillet 2012, date d'entrée en vigueur du décret 2012-135 du 31 janvier 2012 qui définit une nouvelle organisation de la médecine du travail, le nombre de risques professionnels qui impose de mettre en place une surveillance médicale renforcée ait beaucoup diminué ! De nombreuses dispositions de la surveillance médicale renforcée ont ainsi été abrogées par l'arrêté du 2 mai 2012, notamment l'arrêté de juillet 1977. D'autre part, la surveillance médicale renforcée imposait auparavant des visites nécessairement annuelles, désormais, l'article R 4624-19 du code du travail prévoit que le médecin du travail pourra espacer ces visites médicales dans le cadre de la surveillance médicale renforcée en tenant compte des recommandations de bonne pratique... Toutefois, **il ne pourra pas s'écouler plus de 24 mois entre 2 visites médicales de personnels sous SMR.**

Le SNPREES-FO rappelle par ailleurs que :

- 1) Le décret n° 95-680 du 9 mai 1995 relatif à l'hygiène, la sécurité du travail et la prévention médicale dans la fonction publique, rend la **visite médicale obligatoire pour tous les**

personnels dans le cadre de leur travail. L'administration est ainsi tenue de faire bénéficier, aux agents de la fonction publique d'État, **d'une visite médicale tous les 5 ans.**

- 2) De plus, dans le Code de la Santé Publique, s'agissant des « Services de santé scolaire et universitaire » (article L2325-2) il est stipulé que « **Tous les membres du personnel des établissements d'enseignement et d'éducation, publics ou privés et toutes les personnes se trouvant en contact habituel avec les élèves dans l'enceinte desdits établissements, sont obligatoirement soumis, périodiquement, et au moins tous les deux ans, à un examen médical de dépistage des maladies contagieuses** ».
- 3) De surcroît, l'article 22 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, stipule très clairement que « **Les administrations sont tenues d'organiser un examen annuel pour les agents qui souhaitent en bénéficier** ».

Force est de déplorer que, faute de moyens suffisants notamment en nombre de médecins, ce droit élémentaire n'est pas respecté à l'Université de Rennes-1 ! Nous aimerions en conséquence qu'apparaisse aussi dans ce rapport, le nombre de visites annuelles demandées par les agents eux-mêmes (c'est-à-dire non planifiées par l'initiative du SMUT) mais qui n'ont pas été satisfaites.

Le Président prend acte du déficit : regardons avec attention la masse salariale dont nous disposons, si nous recrutons un médecin ce sera alors un poste de moins soit chez les enseignants chercheurs soit chez les biatos.

Le SNPRES-FO : M. Le Président, nous ne pouvons pas accepter que vous répondiez en ces termes. Vous ne pouvez ainsi opposer des catégories entre elles et des missions tout aussi nécessaires. Vous devez, en tant que président, vous adresser à la ministre pour exiger les postes et moyens nécessaires à l'accomplissement des missions de l'Université et au respect des droits des personnels.

Le Président : oui, vous avez raison.

Groupe de travail « Qualité de vie au travail »

Un document intitulé « Le développement de la Qualité de Vie au Travail à l'Université de Rennes-1 » est distribué et présenté.

Le SNPRES-FO intervient pour indiquer que loin d'être un groupe de travail émanant du CHSCT, ce avec quoi nous serions d'accord, il s'agit ici d'une instance de type gouvernance (8 non membres du CHSCT et 4 membres du CHSCT) devant « s'inscrire dans la politique de l'Université avec un rôle stratégique » et « traiter des situations individuelles ».

Le Président répond que cela est inscrit dans le programme quinquennal.

Le SNPRES-FO répond qu'il n'est pas écrit dans le programme quinquennal que le SNPRES-FO, syndicat indépendant, devait « s'inscrire dans la politique de l'Université ».

L'UNSA s'interroge sur le nombre de membres du CHSCT.

Pour le **SNPRES-FO**, ce sont en 1^{er} lieu les non publications de postes, les contre-réformes (autonomie, LRU, RCE, RGPP) qui rendent le travail de plus en plus dur et pénible.

Le SNPRES-FO réitère sa demande déjà effectuée lors du CHS du 19 avril 2011 concernant la mise en place de véritables indicateurs concernant les « risques psychosociaux » ; en ce domaine, pour pouvoir travailler sur le plan de la prévention, le CHSCT doit disposer d'informations annuelles précises et par services (UFR, département d'IUT, etc.) en matières de :

- Solde départs = départs – embauches
- Les causes des départs
- % de postes vacants
- % de contractuels (en précisant : CDD, CDI)
- % de travailleurs extérieurs (vacataires...)
- % de personnels en horaire atypique
- Nombre de demandes de mutations
- Nombre de demande de changement de services
- Nombre de démissions
- Rotation des personnels (« turn over »)
- Nombre d'accidents du travail
- Nombre de maladies professionnelles
- Nombre de congés maladie
- Nombre de demande d'allègement de service pour des enseignants (prévues par le décret du 27/04.2007) pouvant aller dans la limite d'un tiers de leur service (les conditions de travail étant de plus en plus dure et la loi sur les retraites contraignant les collègues à travailler jusqu'à 62 voire 67 ans !, il va devenir de plus en plus impossible de travailler à plein temps dans de telles conditions...)
- Nombre de demande d'allègement de service non satisfaites pour des enseignants
- Nombre de demandes de CRCT formulées
- Nombre de demandes de CRCT non satisfaites
- Nombre de demandes de congés formation
- Nombres de demandes de congés formation non satisfaites
- % des personnels ayant bénéficié d'un congé formation
- % des personnels auxquels a été refusé un congé formation

Pour **le SNPREES-FO**, la qualité de vie au travail passe par :

- **le respect des statuts : droits** à congés, droit à la visite médicale annuelle de prévention qui est de la responsabilité exclusive de l'employeur ; à ce titre, le SNPREES-FO est très circonspect vis-à-vis de la convention cadre signée avec la MGEN : en effet, que ce droit à la visite médicale annuelle soit respecté déjà, et cela passe par le recrutement de personnels (infirmières et médecins) en nombre suffisant ;
- des **moyens suffisants** en postes statutaires et budgétaires ;
- le **respect des disciplines** enseignées ;
- le fait d'accorder sans rechigner une autorisation d'absence et ce, sans exiger le rattrapage des enseignements non effectués du fait de cette absence, en cas de :
 - mariage du fonctionnaire,
 - décès ou maladie très grave du conjoint, parent ou enfant,
 - garde d'enfants malades,
 - d'un rendez-vous médical pour les femmes enceintes.

- Le fait d'accorder de droit une autorisation d'absence, dans le cadre de l'assistance médicale à la procréation, prévue par la loi du 7 juillet 2011 : à chaque fois que les collègues femmes doivent se rendre aux examens et se soumettre aux interventions nécessaires à la stimulation ovarienne et au prélèvement ovocytaire, celles-ci doivent bénéficier automatiquement d'une autorisation d'absence et pour les femmes enseignants ou enseignants chercheuses, leurs enseignement prévus pendant ces absences doivent être réputés effectués.
- Le fait de bénéficier d'une bonne restauration, or la qualité de celle-ci s'est dégradée et la quantité s'est réduite aux restaurants CROUS de Beaulieu.

Registre « Santé et Sécurité au Travail »

SNPREES-FO : il semble que la loi impose que chaque bâtiment ait un dossier technique amiante, que tout utilisateur peut consulter : où en est ce dossier et comment les membres du CHSCT peuvent y accéder ?

Désignation des personnes compétentes en radioprotection

Approbation procédure