

La présidence de cette séance a été assurée par M. le Vice-Président, F. Pigeon, en remplacement de la Présidente de l'UJM.

### **1. Approbation des procès-verbaux du 22 novembre 2018 et du 24 janvier 2018.**

---

Ces PV ont été complétés suites aux demandes faites par FO.

**Vote** : approbations à l'unanimité.

### **2. Points d'informations.**

---

- **Une inspection Santé et sécurité au travail (SST)** aura lieu du 24 au 26 novembre 2019. Les inspecteurs de l'Inspection générale de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) visiteront plusieurs sites de l'UJM et une rencontre de deux heures avec les membres du CHSCT est également prévue.

#### **Remarques.**

N'hésitez pas à nous faire part des questions ou des points que vous souhaiteriez voir évoqués lors de cette réunion avec les inspecteurs de l'IGAENR.

- **L'enquête RPS et conditions de travail** demandée par les CHSCT des établissements concernés par le projet de fusion : les secrétaires des CHSCT souhaitent que les représentants du personnels posent le contenu du cahier des charges et choisissent seuls le prestataire chargé de l'évaluation des RPS ( les conseillers de prévention seraient associés à ce travail). Une demande expresse a été faite en ce sens par François Bonicalzi (secrétaire du CHSCT de Lyon III) au DGS de Lyon 1, à l'initiative du projet d'enquête. Mais à ce jour, pas de retour favorable des DGS concernés.

#### **Remarques.**

Cette enquête RPS a été demandée fin 2018 par les présidents des établissements stéphanois et lyonnais candidats à la fusion, avec l'idée d'une urgence impérieuse à voter le principe d'une telle enquête, à adopter un cahier des charges commun au plus vite et à désigner un expert unique avant le mois de mai 2019. Le DGS de Lyon 1 a piloté les réunions avec les secrétaires des CHSCT.

L'urgence initiale semble à présent avoir disparu et le projet d'enquête RPS être au point mort.

### **3. Les registres santé et sécurité au travail.**

---

L'UJM a le projet de dématérialiser les registres santé et sécurité et les registres de danger grave et imminent qui sont obligatoirement mis à la disposition des personnels et des étudiants de l'UJM pour leur permettre de faire état :

- pour les registres santé et sécurité : « d'un risque éventuel observé ou encouru, d'un accident ou un incident vu ou vécu d'un dysfonctionnement ou le non fonctionnement d'une installation ou

d'un dispositif de sécurité, de toute suggestion à l'amélioration des conditions de travail (éclairage, bruit, environnement général...) » (source : fiche explicative, Intranet UJM).

- pour les registres de danger grave et imminent : « un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée » et « susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché » (circulaire 1993).

Pour l'instant, ces registres existent uniquement en version papier et sont accessibles à l'accueil ou au secrétariat des composantes et des laboratoires de recherche. Ce projet d'une version numérique a pour ambition de faciliter l'accès et l'utilisation de ces registres (à l'instar des pratiques de Lyon III), même si pour l'heure, aucun délai de réalisation n'a été précisé.

Ensuite, il a été fait état du contenu des registres santé et sécurité pour l'année 2018 (par exemple : piqûres en animalerie ; problèmes de nettoyage des locaux du CERCOR ; incivilités ; température trop basse dans certaines salles du bâtiment H ; dégagements de fumées dans le laboratoire LMB ; chutes) et de la manière dont l'UJM a apporté (ou pas encore) des réponses concrètes et effectives aux difficultés signalées et aux observations mentionnées dans ces registres (par exemple, s'agissant de la question récurrente des problèmes de chauffage de certaines salles, compte tenu du projet à venir de réhabilitation du site Tréfilerie, pour l'instant les efforts sont concentrés sur le site Métare).

#### **Remarques.**

N'hésitez pas à utiliser ces registres santé et sécurité et à nous faire part des faits signalés :

- Ces registres permettent de garder une trace écrite - et donc une preuve - des conditions de travail de votre service ou de votre composante.
- Soyez aussi factuel que possible et expliquez ensuite quelles ont été les conséquences sur l'exercice de votre travail.
- L'employeur a l'obligation d'y apporter des réponses, sans pouvoir céder à la tentation du « tout va bien » (car rien n'aurait été signalé), de la minimisation ou de la dramatisation de certains événements.
- Vos représentants du personnel peuvent disposer de faits précis, circonstanciés et datés pour défendre la prise de mesures concrètes et effectives à même d'assurer la santé et la sécurité des agents (et des usagers) dans leur quotidien de travail.

#### **4. Le bilan 2018 de la médecine du travail de l'UJM.**

---

La médecin du travail a présenté de manière synthétique les actions menées par le service de médecine préventive tout au long de l'année 2018. Son rapport d'activité complet avait été transmis aux membres du CHSCT avant la réunion.

La médecin du travail a souligné :

- l'augmentation de sa charge de travail : augmentation des visites médicales obligatoires (liée au *turn over* important à l'UJM avec la prise de poste de nouveaux personnels contractuels) ; des visites médicales à la demande des agents (situations de souffrance au travail); des visites médicales des agents des organismes conventionnés avec l'UJM (CLOUS, CNRS, INSERM, ENSASE); et des sollicitations d'étudiants en situation de difficulté.
- l'attention portée aux agents en reprise d'activité à la suite d'un congé longue maladie. Avec un constat, celui d'un accroissement des difficultés rencontrées par les agents en reprise d'activité.
- l'absentéisme des personnels enseignants et enseignants-chercheurs aux visites médicales.

- les réticences des personnels à transmettre les fiches individuelles d'exposition à certains risques professionnels, même si certains laboratoires sont exemplaires.
- les réticences de certains agents à faire valoir leurs droits en qualité de travailleur handicapé. Et la problématique des préjugés et représentations négatives à l'égard des agents en situation de handicap.
- l'expression nouvelle d'une souffrance de certains personnels liée au contexte de disparition de l'UJM et de création d'une université dite cible : augmentation de la charge de travail et sentiment d'épuisement de certains agents; peurs et inquiétudes quant à la pérennité de leur emploi et/ou aux conditions d'exercice de leur activité.
- les besoins de certains agents de voir remplacer des fauteuils hors d'âge au profit de fauteuils de bureau adaptés et ergonomiques pour limiter les troubles musculo-squelettiques.
- la mise en place de session de vaccinations : dans le cadre d'une logique de santé publique (augmentation des cas de rougeoles) et au profit des personnels dont les déplacements professionnels nécessitent des vaccinations particulières.
- la mise en place d'aménagements du lieu de travail pour l'adapter aux besoins de certains agents (exemple de l'accueil de la faculté de médecine).
- la disparition du poste de psychologue du travail intervenant jusqu'alors à mi-temps à l'UJM.
- l'absence de visite systématique d'unité de travail en 2018.

### **Réponses de l'UJM :**

L'UJM a souligné son attachement pour les questions de santé et de sécurité des personnels qui s'est traduit en 2018 par une nouvelle dotation de 50 000 euros pour le service de médecine préventive (fonds régionaux).

Un rendez-vous est déjà pris avec la médecin du travail et le VP pour échanger notamment sur la question de l'augmentation de sa charge de travail et envisager le recrutement d'une infirmière.

L'UJM exige de ses nouveaux managers de suivre des formations destinées à améliorer la qualité de la communication et des ambiances de travail (par ex. communication non-violente). Une réflexion est menée pour que ces formations soient suivies de manière obligatoire par tous les managers.

Il est envisagé par l'UJM d'adhérer à un dispositif proposé par la MGEN (le réseau PAS - Prévention, Aide Suivi) pour permettre aux personnels de l'UJM de consulter des psychologues (les modalités et les conditions d'accès n'ont pas été précisées).

L'UJM envisage d'améliorer la formation des personnels sur la question du handicap, en travaillant notamment avec des associations spécialisées.

**Vote :** approbation à l'unanimité.

### **Remarques.**

- Si vous êtes enseignants ou doctorants : ne rater pas vos visites médicales obligatoires ou à solliciter un entretien en cas de besoin. Profitez de la médecine du travail tant qu'elle existe encore. Rappelons que ces entretiens sont soumis au secret médical et que vous disposez du droit d'accès à votre dossier médical. Il ne s'agit donc pas d'une intrusion de l'administration dans votre intimité. Et il est parfois plus facile et opportun d'envisager ses difficultés de travail avec un professionnel de santé qui dispose de la distance et des compétences nécessaires pour vous permettre d'évoluer plus sereinement dans votre environnement professionnel, et si besoin était de faire valoir vos droits.
- N'hésitez pas à nous faire part de vos difficultés de travail pour ne pas être isolé ou enfermé dans vos problèmes, voire céder aux sirènes du discours (culpabilisant et largement erroné) de

la seule fragilité individuelle de l'agent qui ne résisterait pas ou mal au stress ou/et à l'évolution de ses conditions de travail. Certaines situations de souffrance au travail relèvent de problématiques organisationnelles et ne peuvent pas être réduites à une supposée inaptitude ou faiblesse de l'agent et ne doivent en aucun cas être vécue comme telle par ce dernier.

- Si vous êtes exposés à des matières dangereuses ou à des risques professionnels, faites l'effort de remplir et de transmettre les fiches d'exposition individuelle; en cas de maladie professionnelle (ce que personne ne souhaite évidemment) cela facilitera grandement vos démarches.

## **5. Le bilan 2018 de la prévention des risques professionnels à l'UJM**

---

L'ingénieur Hygiène et Sécurité présente le rapport d'activité 2018 (transmis aux membres du CHSCT avant la réunion), et souligne les points qui doivent être améliorés en 2019 :

- La formation continue des assistants de prévention.
- La sensibilisation des enseignants et étudiants aux alertes incendies.
- La réalisation des DUER et leurs mises à jour sont incomplètes.
- Le déploiement du logiciel EvRP de l'AMUE sur l'UJM, mise en place d'une équipe projet (formation et paramétrage de la BDD).
- Campagne Radon à poursuivre (disparition de dosimètres sur les sites Tréfilerie et Sciences).
- Démarche CMR initiée depuis 2005 sur l'UJM, mais on constate une augmentation CMR au lieu de la diminution recherchée
- Augmentation des saisines de la Commission de la vie sociale.

**Vote** : approbation à l'unanimité.

## **6. L'insécurité sur le site Tréfilerie.**

---

Le VP et le DGS ont fait état des mesures prises, en concertation avec la mairie de Saint-Etienne et les services de police judiciaire, pour améliorer la sécurité sur le campus :

- Création d'une commission sécurité pilotée par la DGS.
- Installation de badges d'accès aux bâtiments.
- Passages plus fréquents de patrouilles de la police municipale et nationale.
- Mise en place d'une caméra de vidéosurveillance (à proximité de la BU).
- Soutien des personnels victimes de violences : avec notamment l'octroi de la protection fonctionnelle pour une collègue agressée à la sortie de son travail; exclusion de l'UJM d'un étudiant ayant agressé une enseignante du SUAPS et plusieurs étudiantes.
- Dépôts de plaintes et vigilance accrue à la suite de vols (IAE, laboratoire Hubert Curien).
- Demandes d'amélioration de l'éclairage public (en cours de discussion avec la mairie).
- Projet CPER en cours de déploiement avec l'audition des différents professionnels (paysagistes, bureau d'études, architectes ; voirie etc. au cœur des débats).

La situation particulièrement difficile pour les personnels de la BU Tréfilerie a été envisagée (voir égal. CT du 29 avril 2019). Après un rappel des faits, le VP et le DGS ont indiqué :

- qu'en l'absence de personnel de sécurité (en particulier, les samedis), les agents de la BU étaient en droit de refuser l'ouverture de la bibliothèque au public. Il s'agit d'une condition *sine qua non* à cette ouverture qui ne doit souffrir d'aucune exception.
- que la question de la présence d'un agent de sécurité pour toute la journée du samedi sera étudiée par les services centraux.
- que la création d'un service de sécurité interne à l'UJM pouvait être envisagée.

#### **Remarques.**

Faites nous remonter toutes les situations problématiques vues ou vécues et/ou faites en mention sur les registres de santé et de sécurité.

## **7. La situation du département de sociologie.**

---

A la suite de la saisine de la Commission de la vie sociale (CVS) par des agents du département de sociologie et de l'enquête administrative menée par cette commission (FO n'a pas eu accès au contenu de cette enquête), il est apparu que des dysfonctionnements psycho-organisationnels seraient à l'origine de situations de souffrance au travail.

Le VP et le DGS nous ont informé des mesures prises :

- mission a été confiée au Directeur et au Responsable administratif du département de sociologie de proposer une nouvelle organisation administrative du département dans les meilleurs délais.
- une médiation externe à l'établissement va être proposée aux agents.
- une vigilance politique et administrative sera assurée sur ce dossier.

#### **Remarques.**

Si vous êtes dans une situation « compliquée » dans votre service, la saisine de la CVS permet de faire état de votre situation individuelle et d'envisager avec le service des RH une réponse adaptée (par exemple, propositions de changement temporaire de service pour certains agents).

Vous avez le droit d'être assisté par un représentant syndical.

Vous pouvez toujours préférer l'option de l'accompagnement individuel par un collègue de FO pour une négociation avec votre chef de service, son N+1 ou le DGS.

Quelle que soit l'option choisie, pensez à consigner au jour le jour les événements, les propos, les mails, les situations qui ont entraîné une dégradation de vos conditions de travail.

L'abnégation dans l'intérêt supérieur des étudiants ou du service public n'est pas une option valable quand votre santé - c'est à dire votre intégrité physique ou psychique - est en jeu.

## **8. Questions diverses.**

---

- La CGT demande à être conviée à la réunion prévue le lendemain à Lyon, relative à la création d'un groupe de travail de suivi des transformations pour la création d'une Université cible. Rappelons que FO ESR ne participe pas à ce groupe de suivi présidé par M. Cottier et J. Comby car nous ne pouvons nous associer à une démarche d'accompagnement de la « transformation » ou de « co-construction » de l'Université-Cible.
- Le SNPTES souhaite un point sur les projets immobiliers qui devraient avoir un impact sur les conditions de travail des personnels. Il est convenu que la question sera abordée lors du prochain CHSCT.
- FO souligne le problème rencontré par des enseignants qui doivent faire l'acquisition à leur frais de matériels de protection (gants).