



FO ESR 42

Syndicat de la FNEC-FP FO (Fédération Nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle Force Ouvrière)
Bourse du Travail - Cours Victor Hugo - 42028 Saint-Étienne Cedex 1
e-mail: fo@univ-st-etienne.fr – Site: <http://fnecfpfo42.fr/snpreesfo42/foesr42>

Formation spécialisée (F3SCT, ex-CHSCT) de l'UJM du 18/04/2024 – Notes de CR

Proposition de la nouvelle organisation CVSSH (pour avis).....	1
Convention cadre relative au télétravail à l'UJM (pour avis).....	3
Programme annuel de prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de sécurité 2024 (pour avis)	3
Rapport annuel de Médecine de prévention (pour information).....	4
Rapport annuel de prévention des risques professionnels 2023 (pour information).....	5
Analyse de l'accident du travail du 30 novembre 2023	6
Visite de laboratoire : choix	6
Remarques sur le registre Hygiène et Sécurité.....	7
Approbation du PV du 7 mars 2024 (pour avis).....	7
Questions diverses.....	7

Proposition de la nouvelle organisation CVSSH (pour avis)

Pour rappel, lors de la F3SCT du 1er février 2024, reportée au 7 mars 2024, les représentants syndicaux avaient voté à l'unanimité pour l'avis suivant :

« La F3SCT souligne que la multiplication des cellules nuit à la clarté des procédures. La F3SCT demande qu'un retour systématique des recommandations soit fait aux agents qui saisissent la CVSSH, sous 2 mois. La F3SCT demande un bilan régulier anonymisé des saisies de la CVSSH et des suites données. Nous demandons à ce que dès la levée d'anonymat demandée par le personnel écouté, les 2 représentants formés de la F3SCT fassent partie du niveau 2, afin d'avoir un suivi et de donner leur éclairage sur les situations de travail, et participer aux préconisations pour soutenir et défendre les personnels. La F3SCT rappelle que la formation spécialisée a un rôle d'enquête. »

Cette cellule de veille sociale, ayant pour vocation de prendre en compte des situations identifiées par tout personnel en difficulté dans son environnement professionnel, se déploie sur 3 niveaux :

1. Cellule d'écoute, avec le personnel médico-social, qui permet de garder l'anonymat.
2. Comité opérationnel, où l'anonymat est levé, pour qualifier les faits et faire des préconisations à la gouvernance de l'université.
3. Comité de pilotage, pour bilan et suivi et entreprendre actions de prévention.

L'enjeu pour les organisations syndicales étaient de pouvoir faire partie du niveau 2.

Présentation du VP Moyens. La proposition qui est faite est le fruit d'échanges avec d'autres universités (Bordeaux, Aix-Marseille, etc.). Cette organisation est inspirée d'un guide du Ministère. A la suite du premier vote contre à l'unanimité de la F3SCT, la Présidence a pris contact avec des responsables et chargés de mission du Ministère et du Rectorat.

Nous avons essayé d'améliorer la proposition qui vous avez été faite. Les conclusions sont claires et ce qui est proposé à l'UJM est ni plus ni moins ce qui est proposé dans les autres universités. Sur le rôle des organisations syndicales, il nous a été indiqué que les OS ont un rôle d'aiguillon, un rôle actif de prévention et d'enquête lorsqu'un dysfonctionnement de service est avéré.

Le Ministère insiste sur une charte de fonctionnement que l'UJM proposera aux représentants syndicaux pour réguler et assurer une totale confidentialité, nous vous demandons un devoir de réserve, une analyse objective, la nécessité de suivre une formation et le respect de l'impartialité.

Après présentation du document par la DRH, la Secrétaire de la F3SCT souligne que, comme il n'est pas possible pour les organisations syndicales de faire partie du niveau 2, les OS considèrent que c'est un pas en arrière en termes d'accompagnement.

DGS. Il faut distinguer entre deux registres différents. Un agent a toujours le droit d'être accompagné par une OS. Mais au niveau 2, c'est la présence institutionnelle qu'on évoque.

Question de FO ESR 42. Dans le document présenté, que signifie « composition restreinte et évolutive selon les situations » ?

DRH. C'est évolutif dans le sens où si on a besoin d'une expertise en plus de celles qui existent au niveau 2.

Intervention de FO ESR 42. D'abord, sur le fond, à savoir la nécessité du recours à une organisation syndicale, nous pensons qu'il est intéressant pour l'agent qui fait appel à la CVSSH de ne pas avoir à multiplier les démarches en allant de lui-même trouver une organisation syndicale. Savoir qu'il peut être d'emblée accompagné par une organisation syndicale durant le processus nous semble vraiment important. Il a ainsi été demandé que les 2 représentants formés fassent partie du comité opérationnel au niveau 2. Mais le document que vous nous présentez indique, une « composition restreinte et évolutive selon les situations » du comité opérationnel avec, *en amont*, « l'audition d'un représentant d'une organisation syndicale qui accompagne le cas échéant l'agent ».

Ensuite, sur la forme, comme l'avait rappelé Mme l'Inspectrice du travail, une réponse formelle de la Présidence devait être donnée par écrit sous deux mois. Nous considérons que cette nouvelle organisation de la CVSSH ne répond pas aux demandes de la F3SCT et que cette réponse en séance est ambiguë.

Notre syndicat ne peut que déplorer ce manque de précision. Nous l'avons déjà dénoncé à d'autres occasions, pour certains documents soumis au vote du CSA. Cela a été le cas pour la réorganisation du SCD (6 votes contres, 4 abstentions) et le projet d'EPE UJM/ENSASE (6 votes contres, 4 pour).

DGS. Il n'y a pas de mise à l'écart des organisations syndicales. La réponse formelle vous est aujourd'hui apportée selon le cadre réglementaire. Elle est ce qu'elle est et a été étayée.

Votes : FO ESR 42 a voté contre, comme l'unanimité des élus syndicaux

Convention cadre relative au télétravail à l'UJM (pour avis)

Présentation de Mme la DRH. Un projet d'évolution est nécessaire pour se mettre en conformité avec l'accord cadre national, pour une application équitable partout à l'UJM. Le travail a été mené d'octobre 2023 à avril 2024 avec des représentants de presque tous les services et composantes de l'UJM.

Le principe est le respect de 2 jours de présence par semaine, avec des dérogations supérieures à 3 jours, en cas de grossesse, de problème de santé ou de handicap pour six mois, maximum.

Un nouveau paragraphe sur les formations au télétravail et aux outils numériques a été ajouté. Il sera mis fin au télétravail de l'agent si celui-ci n'est pas joignable.

Question de FO ESR 42. Pourquoi limiter ces dérogations à 6 mois ?

DRH. L'idée est de mettre un cadre mais chaque situation est individuelle.

Médecin de prévention. Pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, si l'état de santé nécessite du télétravail plus important ou sur du long terme, cela va impliquer un aménagement du poste de travail sur le lieu de travail, mais aussi au domicile. Par contre, il faut être vigilant sur le télétravail ponctuel. En effet, le médecin traitant n'a pas toujours conscience de la nature du poste de l'agent et il ne faudrait pas remplacer un arrêt maladie par du télétravail.

Une autre organisation syndicale pose une question sur l'équité dans les composantes, dont certaines restreignent le télétravail à une demi-journée.

DRH. On va faire évoluer les pratiques dans les composantes qui ne sont pas à l'aise avec le télétravail. Il y a aura des restrictions seulement dans le cas où l'agent n'est pas joignable pendant son télétravail.

Votes : FO ESR 42 s'est abstenu

Programme annuel de prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de sécurité 2024 (pour avis)

Présentation de l'Ingénieure santé et sécurité au travail d'une fiche programmatique.

Suite à des remarques de la part d'organisations syndicales sur certains manques dans le programme annuel présenté, la DRH précise qu'il s'agit ici de présenter les actions nouvelles à ce sujet afin qu'il n'y ait pas de doublons par rapport au Rapport annuel de prévention des risques professionnels 2023 et au Rapport annuel de médecine de prévention (voir infra).

La Secrétaire de la Formation spécialisée remarque qu'il y a des distinctions entre les accidents du travail et les accidents de service alors qu'il n'y a pas de restriction à faire, selon le décret du 28 mai 1982.

VP Moyen. Cela sera vérifié et repris si nécessaire.

La Secrétaire de la Formation spécialisée remarque qu'une seule visite de service a été réalisée (celle de la DNum) et que la Formation spécialisée s'inquiète de connaître les dates choisies pour celles-ci.

VP Moyen. Ce point sera discuté après (voir Visite de laboratoire).

FO ESR 42 étant aussi préoccupé par la lenteur à programmer ces visites et contre la réactualisation du dispositif CVSSH en l'état (voir point 1), nous nous sommes abstenus.

Votes : FO ESR 42 s'est abstenu

Rapport annuel de Médecine de prévention (pour information)

Médecin de prévention. Il avait été demandé par les OS (FO ESR 42) de faire des comparatifs mais ceci est compliqué car, depuis deux ans, l'activité s'est modifiée, avec les visites qui ont pris plus d'importance. Il n'y a plus obligation d'une visite lors de la prise de poste mais le Médecin essaie de faire une visite après 6 mois. Il y a une nette diminution sur les visites d'embauche mais c'est un travail à faire. Le Médecin de prévention a de plus en plus de mal à faire les visites médicales périodiques par manque de temps (il y a de plus en plus de visites non périodiques). Avant, le Médecin voyait les agents tous les deux ans. Maintenant, c'est possible seulement pour ceux ayant des risques particuliers et tous les ans, ou 18 mois pour ceux à risque.

En 2023, au total 714 visites médicales ont été faites, y compris pour les agents des effectifs organismes conventionnés. 569 personnels de l'UJM ont été surveillés pour 628 à voir normalement. 23 convocations non pas été honorées. Il y a eu une difficulté supplémentaire en 2023 avec le changement et la remise à jour du logiciel. On travaille avec la DNum mais ça reste compliqué avec l'utilisation d'un tableau Excel qui est insatisfaisant, notamment pour faire des statistiques fines.

Il y a une augmentation significative du nombre de visites à la demande des personnels. Le recours des fiches individuelles d'exposition est en augmentation et cette amélioration est due aux assistants de prévention dans les laboratoires. Ces fiches sont un outil très utile au médecin de prévention, d'autant que les laboratoires accueillent de plus en plus des étudiants en stage, notamment des étudiants en Master. Il faudrait clarifier qui de l'institution d'envoi ou de l'UJM prend en charge l'étudiant.

Il y a aussi une augmentation du nombre consultations pour RPS, des cas d'agents en difficulté lors du retour au travail après congés maladie. Les services ne sont pas préparés au retour des agents. Il n'est pas rare que lorsqu'un agent revienne, il n'ait plus de bureau ou qu'il ait été remplacé dans son travail. Au retour, l'agent a besoin de reprendre ses marques, cet accueil est important, les responsables doivent se former pour que l'accueil au retour de congé maladie soit amélioré. Autour du retour au travail, il y a un gros travail avec le service RH et la psychologue du travail.

Pour la CVS, il y a eu 3 suivis de situations dont 1 situation collective sur une scolarité, prise en charge par le service DRH. Pour la CVSSH, 15 personnels ont été concernés avec 4 entretiens en binôme des acteurs du médico-social. Ce dispositif est très chronophage.

L'augmentation des aménagements de postes pour troubles musculosquelettiques se confirme en 2023, de même que l'augmentation des demandes de télétravail pour raison médicale (incapacité temporaire de déplacement mais pouvant permettre le travail selon le poste). Cela est corrélé aux demandes faites par la CPAM aux médecins traitants de diminuer les prescriptions d'arrêts maladie.

Les axes pour 2024 sont les suivants :

- Travail autour du distanciel, il faut aussi penser aussi à ceux qui ne télétravaillent pas.
- Amélioration de la mesure du risque chimique en travaillant conjointement entre services.

Question de FO ESR 42. Nous vous remercions d'avoir fait des comparatifs lorsque cela était possible. Nous constatons qu'il y a une augmentation de 42 % entre 2022 et 2023 pour le nombre de visites à la demande des personnels. Comment expliquez-vous cette augmentation significative *Médecin de prévention*. Au sujet de la CVSSH, il a eu plus de saisines côté personnel. Il y a eu aussi plusieurs entretiens sur un problème collectif. De plus, par rapport à l'an dernier, on est davantage connu car il y a eu plus de communication. Il y a une confusion dans l'action de la cellule avec de nombreuses demandes de la part d'étudiants pour de simples conflits. Pour les personnels, le Covid a induit des changements. Enfin, le télétravail peut être vécu comme une source de violence. De manière générale, il y a des agents qui vont très mal, même si parfois cela s'est amélioré. Et de nouveaux cas se rajoutent chaque année.

Psychologue du travail. Sur le bilan des saisines de 2023 de la cellule CVSSH, il y a une proportion importante de la part des étudiants. Les motifs concernent des comportements inadaptés et il est nécessaire de recadrer sur les objectifs de la cellule.

Une organisation syndicale demande des informations sur les indicateurs concernant les arrêts maladie et sur le recrutement du Médecin de prévention qui remplacera le Docteur Poizat, après son départ à la retraite.

DRH. Sur les indicateurs arrêts maladie, on vous fera une présentation en juin. Sur le départ à la retraite du Dr Poizat qui tient à la fois un poste de Médecin de prévention et Médecin du travail, la DRH a travaillé sur deux fiches de postes : un poste à temps plein pour le Médecin de prévention et un poste à 50% minimum de Médecin du travail. Pour l'instant il n'y a pas de candidature sur ce poste. On étudie toutes les pistes mais comme la majorité des universités, l'UJM est en difficulté sur ce point.

Rapport annuel de prévention des risques professionnels 2023 (pour information)

Ingénieure SST. Il y a une remise à jour des lettres de cadrage des agents de prévention. Il en manque puisqu'il y en a 37 pour 42 AP nécessaires. 4 AP ont été formés et 4 sont en attente.

Une semaine de la QVCT (Qualité de vie et des conditions de travail) est prévue du 24 au 28 juin.

Un bilan des annotations sur les registres de santé et sécurité au travail est fait. Les deux sites pour lesquels il y a le plus de remarques sont Tréfilerie et Manufacture. Puis suivent un bilan des formations sur les consignes en termes de sécurité et un bilan des visites, en particulier pour les risques liés à l'utilisation des nanoparticules. La mesure du taux de Radon en cours jusqu'en avril.

Remarque a posteriori de FO ESR 42. On note une augmentation régulière des accidents du travail depuis 2022 (13 en 2022 et 31 en 2023).

Question FO ESR 42. En page 12 n'apparaît pas l'IUT de Saint-Étienne ?

Ingénieure SST. Il n'y a peut-être pas eu de remarque. Je vais vérifier.

Question FO ESR 42. Nous vous remercions d'avoir intégré quelques tableaux comparatifs, comme nous l'avions demandé l'année dernière. En revanche en 2022 et l'année dernière vous nous aviez dit qu'un travail de collaboration avec la DNum avait été réactivé au sujet de la dématérialisation des registres. Deux ans après, nous voudrions savoir où en est ce projet de dématérialisation.

VP adjoint au numérique. On a un peu regardé sur ce qui se fait sur le marché. On va renouveler le système de gestion des tickets et intégrer la gestion des registres d'ici la fin d'année.

Question FO ESR 42 : Au sujet du signalement sur le registre de danger grave et imminent qui concerne l'analyse des légionelles site Denis Papin, n'y a-t-il pas un problème sur la date du 25/10 indiquée, puisque le protocole a été présenté à la F3SCT le 23/11 ? De plus, il n'y a toujours aucune référence dans ce bilan annuel aux analyses de janvier 2023, sur les deux salles du 3ème étage, pourquoi ? On n'en retrouve pas la trace, même dans les cahiers de suivi qui sont consultables dans la loge du site.

Ingénieure SST. Effectivement, il doit y avoir une erreur de date, que nous allons vérifier. Pour les résultats des analyses en général, il faudrait effectivement qu'on pense à les indiquer dans ce bilan.

Réponse de FO ESR 42. Nous resterons vigilants par rapport à la présentation des résultats des prélèvements obligatoires une fois par an comme indiqué dans le protocole (donc en septembre prochain) et dès que les ateliers n'ont pas été utilisés pendant 6 semaines, car il faut pouvoir rassurer les collègues qui travaillent dans les salles concernées du site Denis Papin.

Analyse de l'accident du travail du 30 novembre 2023

Ingénieure SST. Cette analyse a été faite avec des élus de la F3SCT. Il s'agit d'une morsure par un caïman lors d'un transport le 30 novembre 2023. Il y a eu un autre accident du même par la suite. Un arbre des faits a été élaboré. Une conclusion est faite sur la nécessité de rappel concernant la démarche à suivre en cas d'accident : les agents de doivent pas hésiter à appeler d'emblée le 15 en contexte d'urgence...

VP Moyens. Cet accident a eu lieu dans un laboratoire en forte croissance, avec un projet lourd de réaménagement du bâtiment. Idéalement il faudrait que ce labo soit hébergé sur un bâtiment autre. Cela sera peut-être possible avec un contrat Plan État Région. Une rencontre avec le directeur du laboratoire est prévue.

Remarque de FO ESR 42. Dans cette analyse, est mis en évidence un problème de gestion des astreintes. Ce problème a déjà été dénoncé par FO ESR 42, en ce qui concerne les gardiens du site Tréfilerie (voir notre [communiqué](#)). Ces astreintes doivent donner lieu à des compensations et le temps d'intervention durant ces astreintes doit donner lieu à une majoration des heures travaillées au moyen d'un coefficient multiplicateur. FO ESR 42 demande que ces règles soient appliquées pour toutes les astreintes à l'UJM. Notre syndicat le répètera lors de l'audience qu'il a obtenue le 23 mai auprès de M. le DGS et Mme la DRH. Nous invitons tous les agents rencontrant ce type de problème à se rapprocher de notre syndicat (voir contact en bas de ce document).

Visite de laboratoire : choix

La Secrétaire de la Formation spécialisée indique qu'aucun choix de visite de laboratoire n'a été fait, étant donné le retard par rapport aux visites déjà programmées pour l'année universitaire 2023-2024 en ALL, au SCD et à TSE, composantes et services dans lesquelles les agents ont déjà fait remonter des situations de grande souffrance au travail. On s'accorde sur le calendrier de visites suivant :

- ALL au mois de mai.
- TSE le 3 juillet
- Le SCD en septembre

On laisse la visite du laboratoire LIBM pour l'automne. La préparation de ces visites, le temps d'écoute, la rédaction des conclusions prennent beaucoup de temps. Il n'est pas envisageable de rajouter une visite supplémentaire dans un laboratoire avant la fin de cette année universitaire.

Remarques sur le registre Hygiène et Sécurité

Un tableau récapitulatif est présenté par l'ingénieure SST, ce qui facilite le suivi. Pour la poussière tombant des plafonds à l'IAE, la Doyenne a été contactée.

Approbation du PV du 7 mars 2024 (pour avis)

Votes : FO ESR 42 a voté pour

Questions diverses

Question de FO ESR 42. Quelles sont les avancées concernant la situation de l'agent de logistique subissant des comportements inadaptés d'étudiants dans le bâtiment de forges (C2i) ?

DGS. Cette situation a fait l'objet d'une attention très particulière sur la qualification des faits. Trois étudiants au comportement agité ont été identifiés, deux sont de l'UJM. Ils ont été convoqués. Celui qui est venu a assuré que cela ne se reproduirait plus et a reconnu son comportement déplacé. Le troisième étudiant, qui n'est plus inscrit à l'UJM, a été sommé par courrier de quitter les lieux.

18/04/2024

###

Site FO ESR 42

[Contacts / Se syndiquer](#)

[Nos communiqués](#)

[CSA \(ex-CT\)](#)

[FS \(ex-CHSCT\)](#)

[Syndicat national](#)