

Avis des représentants du personnel au CHSCT de l'UPSud – séance du 17 décembre 2018

L'ordre du jour de la séance indique: « Point d'étape sur la démarche d'accompagnement au changement des personnels UPSud et COMUE, et information sur les éléments structurant la phase quantitative (enquête aux personnels) de la démarche ».

Les représentants du personnel au CHSCT de l'UPSud rappellent en préambule :

- Le rapport d'inspection santé et sécurité au travail de l'université Paris-Sud de mai 2018, page 7, mentionne : le CHSCT "aurait dû être consulté sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail (article 57 du décret 82-453). Une étude d'impact de ces projets pourrait accompagner utilement cette consultation".

- L'axe 3 des "Orientations stratégiques ministérielles 2017-2018" insiste également sur le besoin d'agir de manière **prospective** sur les changements organisationnels. (voir http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2017/90/9/OSM_2017-2018_MESRIvf_798909.pdf)

extrait : "Les établissements tireront un bénéfice à faire appel à un prestataire extérieur spécialisé dans les études d'impacts organisationnels pour les accompagner dans leur démarche, dès la phase de diagnostic. De telles études d'impacts ne peuvent se substituer à une expertise agréée demandée par le CHSCT."

Dans le contexte de création de la nouvelle Université Paris Saclay en 2020, les représentants du personnel au CHSCT de l'université Paris-Sud réaffirment que le CHSCT n'est pas **associé** à la réflexion relative à la mise en place de ce projet ; ils notent que le CHSCT est seulement **informé** et qu'il lui est demandé de valider implicitement par sa présence le travail du cabinet Plein Sens.

Aucun avis du CHSCT n'est sollicité dans l'ordre du jour (de même qu'à la séance du 26 septembre 2018 au cours de laquelle il a été clairement affirmé par la présidence que l'on ne demandait pas au CHSCT de donner son avis.).

Le CHSCT n'a pas eu connaissance du cahier des charges relatif à l'intervention de Plein Sens. Il ne peut donc pas vérifier la cohérence de la démarche.

Le CHSCT n'est pas informé des résultats de la première phase d'enquête dite "qualitative". Il ne peut donc se prononcer sur l'adéquation du questionnaire de l'enquête quantitative qui en est issu. (Voir Présentation Plein Sens, page 7, Détail de la démarche 2/3 :

« Enquête quantitative

Recueillir des données précises pour dresser un état des lieux le plus complet possible des déterminants et des signaux **révélés par l'enquête qualitative.** »)

A propos du questionnaire qui nous est communiqué :

Nous relevons que le questionnaire présente plusieurs biais dont nous donnons ci-dessous quelques exemples.

Le questionnaire se situe exclusivement sur des ressentis et non pas sur des éléments factuels ; il est déconnecté de la réalité du travail des agents et de ce qui est susceptible de changer. Un exemple de question factuelle serait "êtes-vous/serez-vous concerné-e par une restructuration ?" car c'est un fait que des réorganisations ont déjà commencé en vue de la fusion d'établissements et c'est une évidence que des restructurations/mutualisations vont avoir lieu.

Les questions sont fermées et ne couvrent pas tout l'éventail des réponses possibles. Par exemple, la question 4 aurait pu contenir une réponse supplémentaire : "je pense que je vais subir les effets de la réorganisation".

Les questions limitent l'expression. Par exemple, dans la question 12, pourquoi le "climat dégradé" est-il associé à des "tensions anciennes", plutôt qu'à des tensions nouvelles dues aux restructurations ?

Dans la question 7, on pourrait avoir envie de cocher plusieurs cases.

Nous ne voyons nulle part dans ce questionnaire la possibilité de dire par exemple "je n'ai pas été associé" ou "je cherche à partir".

Les représentants du personnel au CHSCT rappellent le rôle du CHSCT en matière de prévention des risques professionnels, et se soucient notamment de l'incidence des changements d'organisation sur les agents : leur santé, leur travail, leurs déplacements.

Les représentants du personnel au CHSCT demandent donc une expertise agréée visant à

- **produire une étude d'impact sur le travail réel et**

- **faire des préconisations en matière de prévention, notamment sur les aspects RPS.**

Avis des représentants du personnel au CHSCT de l'Université Paris-Sud dans le cadre de la future Université Paris-Saclay

Séance du 5 juillet 2019

La présentation qui nous a été faite en séance de la phase de « préfiguration » de l'université Paris-Saclay a montré que la mise en place de cette université en 2020 va nécessiter des restructurations transformant le travail des agents.

Concernant le retour sur l'enquête auprès des personnels par le cabinet 'Plein Sens', les représentants du personnel rappellent tout d'abord qu'il ne leur a pas été donné accès aux verbatim et considèrent donc ce qui est présenté comme une interprétation des données. Ils ne peuvent donc pas avoir de certitude quant à l'exhaustivité des informations remontées.

L'exposé relève une série de questions posées par les agents. Ces questions attestent du risque psycho-social.

Les représentants du personnel relèvent en particulier des questions relatives :

- au sens du projet,
- à l'identité des composantes,
- aux sentiments
 - de délaissement ou d'isolement,
 - de modèle en danger,
 - d'usure et d'émoussement de la motivation,
 - de dégradation de la qualité de vie au travail.

Les représentants du personnel rappellent l'avis du chsct du 17/12/18 qui demandait une expertise agréée (avis repris en annexe).

Ils rappellent également la réponse faite au chsct du 13 mars 2019 (extrait du PV en annexe) dans laquelle la présidence de l'université souhaitait différer l'expertise en 2020, invoquant même un risque psycho-social accru en cas de mise en place trop précoce de cette expertise.

Les représentants du personnel constatent quotidiennement l'épuisement généralisé des collègues, et d'autre part que les résultats de l'enquête confirment les craintes exprimées précédemment.

En conséquence les représentants du personnel renouvellent leur demande d'expertise agréée, avec élaboration d'un cahier des charges conjoint avec le chsct, sans attendre davantage.

CHSCT de l'Université Paris-Saclay

séance du 13 mai 2020

Avis 2 relatif aux règlements intérieurs des Graduate Schools (GS) et de l'école de premier cycle (EU1CPS)

Les représentants du personnel (RP) du CHSCT rappellent l'article 57 du décret 82-453:

"Le comité est consulté :

*1° Sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, **avant toute transformation importante** des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit **ou de l'organisation du travail**, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ; "*

Les RP rappellent que le champ de compétences du CHSCT est l'analyse et la prévention des risques professionnels dont les risques psycho-sociaux (RPS), notoirement induits par les réorganisations.

Il apparaît dans les documents communiqués que l'analyse des risques n'a pas été faite. Elle est renvoyée à une date ultérieure et « à intégrer dans enquête CHSCT à venir », cf diapositive 31 de la présentation, et qu'aucun élément n'est donné concernant l'évolution des conditions de travail.

Qu'il s'agisse des GS ou de l'EU1CPS, de nouvelles instances sont créées, les circuits de décision s'en trouvent donc modifiés, sans que l'on comprenne bien l'articulation avec les instances actuelles (par exemple les départements de disciplines) dont on ne connaît pas l'avenir. Ces nouvelles structures apparaissent donc comme une couche supplémentaire du mille-feuilles de l'organisation de l'établissement.

Il est déjà apparu une incompréhension de la nécessité et des objectifs de ces réorganisations, d'ores et déjà sources d'incertitude, de division et d'énervement, avec un sentiment pour des enseignants-chercheurs d'être dépossédés de leur environnement de travail.

Il apparaît également « le soutien d'un adjoint administratif pouvant être partagé » (diapositive n°6) ou d'assistants GS (diapositive n°31) sans qu'il ne soit rien mentionné des missions et de l'évolution des fiches de poste des agents concernés.

Le fait d'affirmer qu'il n'y aura pas de création de services (diapositive n°5) ne démontre pas qu'il n'y aura pas d'évolution du travail et des conditions de travail.

Les RP rappellent qu'ils ont demandé au CHSCT de décembre 2018 - puis rappelé leur demande à plusieurs reprises - une expertise agréée afin d'être éclairés sur les risques liés à toutes les transformations prévues avec la mise en place de l'Université Paris-Saclay. Cette expertise, à chaque fois, a été différée par la direction de l'établissement alors que les conclusions de cette étude auraient pu aider l'établissement à maîtriser les risques induits par la mise en place des nouvelles structures.

Faute de disposer des résultats de cette expertise, et faisant déjà le constat des conséquences néfastes des changements d'organisation, les RP renouvellent leur demande d'expertise agréée, et dans l'attente ne se prononceront pas sur les réorganisations en cours de mise en oeuvre.

L'examen du règlement intérieur, sans autres éléments permettant de statuer sur les risques induits par la réorganisation en cours, ne relève pas du CHSCT.