

**AVIS EMIS PAR LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL
MINISTERIEL DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE**

Réunion du 03 décembre 2019

AVIS	SUITES DONNEES PAR L'ADMINISTRATION
<p>Avis n°1. Dissolutions des ComUE</p> <p>Les dissolutions des ComUE induites par l'ordonnance de décembre 2018* ont été menées au pas de charge, au mieux avec quelques réunions des instances représentatives du personnel (CT et CHSCT), avec un plan de réaffectation partiel au sein d'un ou plusieurs établissements, avec ou sans aucun plan d'accompagnement.</p> <p>Le CHSCT MESR rappelle les employeurs publics, chefs d'établissements et ministre, à leurs obligations :</p> <ul style="list-style-type: none">• de garantir la santé et la sécurité des travailleurs, en particulier en élaborant une politique d'évaluation des risques et en déployant tous les moyens nécessaires à l'application de cette politique ;• d'accompagner les contractuels en cas de non-renouvellement de contrat, en particulier en leur proposant des offres d'emploi dans d'autres secteurs ;• d'informer les travailleurs sur les risques attachés à leur poste de travail, en particulier après une mobilité.• <p>En conséquence, le CHSCT MESR demande à la ministre de l'ESR le détail de la situation de chaque ComUE ou établissement dissous : affectations et/ou réaffectations, statuts, missions, formations, accompagnement.</p> <p><small>*Ordonnance n° 2018-1131 du 12 décembre 2018 relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche</small></p>	<p>En complément des informations portées à la connaissance des représentants du personnel par le courrier DGRH C1-3 n°2019-0303 du 14 janvier 2020, figurent ci-après les informations communiquées aux membres du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER) lors des séances du 20 novembre et du 14 janvier 2020.</p> <p>Lors de ces séances, les représentants des personnels et des usagers des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) ont été amenés à se prononcer, respectivement, sur la dissolution des ComUEs Centre Val de Loire, Université Sorbonne Paris Cité, Université Bretagne-Loire, Languedoc-Roussillon Universités, ComUE Lille Nord de France et ComUE d'Aquitaine.</p> <p>En prévision des échanges avec les représentants siégeant au CNESER, et en accord avec certaines organisations représentatives du personnel, il a été demandé aux responsables des établissements concernés d'apporter des précisions sur chacun des points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">- le nombre d'agents concernés ;- le type d'emplois concernés ;- les propositions de reclassement émanant des établissements membres et/ou par tout autre partie prenante ;- l'ensemble des modalités d'accompagnement des personnels qui sont mises en œuvre. <p>Le document ci-joint détaille l'ensemble des informations ainsi rendues publiques et qui ont servi de cadre aux discussions. Vous pourrez ainsi constater que tous les personnels des ComUEs ainsi dissoutes ont pu trouver une issue favorable à leur situation personnelle.</p>

Avis n°2. Dysfonctionnement CHSCT Université de Caen

A la suite des informations relatives à des dysfonctionnements du CHSCT de l'Université de Caen rapportés aujourd'hui en séance du 03/12/2019, le CHSCT Ministériel préconise :

- le rétablissement des conditions d'un fonctionnement normal et respectueux de la réglementation, permettant à l'instance universitaire d'assurer ses prérogatives en participant à la mise en œuvre au sein d'une politique de prévention à la hauteur des enjeux ;
- la communication du rapport de saisine des inspecteurs santé et sécurité au travail, par la présidence de l'université, au CHSCT de l'Université de Caen, ainsi qu'au CHSCT Ministériel ;
- la finalisation de la visite de l'UFR STAPS sous forme d'un rapport de visite avec une présentation de ce rapport et des préconisations lors de la première séance du CHSCT de l'Université de Caen en 2020, en présence d'un tiers ;
- la mise en place d'une enquête CHSCT suite au malaise d'une personne sur le lieu de travail ayant conduit à son décès.

Le CHSCT ministériel appuie la demande de la présidence du CHSCT de l'Université de Caen de faire appel à une expertise agréée et demande que le CHSCT de l'Université de Caen soit associé à l'expertise et qu'il participe à l'élaboration du cahier des charges, au choix de l'expert et au suivi de l'expertise.

Le CHSCT ministériel demande que les représentants du personnel du CHSCT de l'Université de Caen soient représentés dans le comité de pilotage de cette expertise.

Le CHSCT ministériel préconise une formation conjointe des représentants du personnel et de l'administration, sur le rôle et le fonctionnement du CHSCT ainsi que sur les risques psycho-sociaux.

Enfin, le CHSCT ministériel alerte Madame la Ministre sur la situation de travail dégradée à l'Université de Caen depuis 2017, notamment dans sa composante de l'UFR STAPS :

- 3 malaises graves depuis la rentrée 2019-2020, conduisant à des hospitalisations, dont un décès.
- Ils relaient les craintes des représentants du personnel du CHSCT de l'Université de Caen que la situation s'aggrave, notamment pour des risques et intentions suicidaires, faute d'une intervention de l'employeur pour analyser les conditions de travail et remédier aux organisations pathogènes qui pourraient exister.
- Il rappelle l'obligation de résultats du Président de l'Université de Caen quant à la santé et sécurité au travail des agents de son établissement

Cet avis appelle les éléments de réponse suivants :

Le rétablissement des conditions d'un fonctionnement normal et respectueux de la réglementation du CHSCT

Au regard de l'article 69 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982, le CHSCT de l'université Caen-Normandie respecte la réglementation en vigueur puisqu'il se réunit au-delà des trois fois minimum par an (5 fois en 2017, 4 fois en 2018 et 6 fois en 2019). Parmi les difficultés de fonctionnement soulevées par les représentants du personnel figure le retard de transmission des procès-verbaux (PV) de séances. Ce point a été traité et les PV des derniers CHSCT (14 et 28 novembre) ont été transmis dans le délai réglementaire ainsi que la réponse aux avis du CHSCT du 14 novembre.

Il est à noter que le président de l'université de Caen-Normandie a saisi les inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) en novembre 2019 afin qu'ils puissent apporter leur expertise sur la situation rencontrée à l'université.

Le rapport de saisine des inspecteurs santé et sécurité au travail

En cours d'élaboration, ce rapport sera transmis aux membres du CHSCT de l'université de Caen-Normandie ainsi qu'à ceux du CHSCTMESR dès réception, comme le stipule la réglementation. En attendant, la mise en place d'une journée de formation par les ISST préconisée oralement lors de cette enquête a été mise en place le 21 janvier dernier (cf 6.).

Le rapport de visite de l'UFR STAPS

Cette visite a eu lieu le 15 octobre 2019 nonobstant les difficultés rencontrées liées à son cadrage et aux modalités de sa réalisation. Cependant, le rapport transmis par les représentants du personnel au président de l'université le 21 novembre 2019 ne reflèterait pas la visite. C'est pourquoi ce dernier a demandé que la délégation se réunisse avant la prochaine réunion du CHSCT afin d'échanger collégalement sur le contenu et les préconisations émises dans ce document.

Mise en place d'une enquête suite au malaise d'une personne sur le lieu de travail

Ce point a été évoqué avec les représentants du personnel lors des CHSCT des 14 et 28 novembre 2019 et aucun avis n'a été émis à ce sujet par les membres du CHSCT. Néanmoins, et bien que la famille du personnel décédé ne souhaite pas déclarer d'accident de service (estimant que le décès n'est pas en lien avec le travail), un dossier de déclaration d'accident de service établi par l'université a été transmis pour avis à la commission de réforme qui s'est tenue le 22 janvier 2020. Lors de cette réunion, les médecins experts ont rappelé le cadre réglementaire dans cette situation : le dossier doit être déposé par la famille accompagné de pièce médicale. Ils sont également revenus sur la définition d'accident de service et la nécessité d'un lien direct avec le travail, ce qui n'est pas constaté dans cette situation. Ils ont également rappelé aux représentants du personnels présents que la présomption d'imputabilité implique une instruction et non pas une reconnaissance implicite.

A la suite des échanges et au vu du refus de la commission de se prononcer en l'absence de dossier réglementaire, l'accident n'est pas reconnu comme accident de service par l'université.

Recrutement d'un cabinet d'experts agréé

A la suite des points consacrés à l'UFR STAPS mis à l'ordre du jour de plusieurs CHSCT et en complément d'actions mises en place depuis 5 ans par l'université de Caen-Normandie (espace d'écoute, rencontres de personnels, ...), le président de l'université a souhaité recruter un cabinet d'experts afin d'avoir un point de vue extérieur à l'université de Caen-Normandie. Le secrétaire du CHSCT est associé au comité de pilotage dont la première réunion s'est tenue le 9 janvier 2020.

Formation conjointe sur le rôle et le fonctionnement du CHSCT ainsi que sur les risques psycho-sociaux (RPS)

Comme évoqué au point 2. le 21 janvier 2020 s'est tenue une journée de formation. Elle était consacrée aux rôle et fonctionnement du CHSCT. Ont participé à cette journée, treize représentants du personnel sur 16 (un étant en arrêt maladie et un excusé), le président, le directeur des ressources humaines, une directrice des service généraux adjointe, le conseiller de prévention, le médecin et les personnels en charge du secrétariat administratif. Le bilan de cette journée est positif.

S'agissant d'une formation dédiée aux RPS, il conviendrait

préalablement d'échanger à ce sujet avec les représentants du personnel et les ISST, une formation sur ce thème ayant déjà eu lieu au cours de ce mandat (juin 2019).

Situation de travail dégradée à l'université de Caen-Normandie depuis 2017, notamment dans sa composante de l'UFR STAPS (cas de malaises, risques et intentions suicidaires)

S'agissant des trois cas de malaises survenus à l'université depuis la rentrée 2019, deux n'ont pas fait l'objet d'une déclaration d'accident de service, le troisième a été soumis à l'avis de la commission de réforme (cf 4.).

S'agissant des conditions de travail, l'université de Caen-Normandie mène de front plusieurs actions de prévention primaire. Depuis 2012, accompagnée par l'agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT), elle a déployé différents outils pour la prévention des RPS. Un document sur la prévention des RPS a d'ailleurs été élaboré en groupe de travail avec les membres du CHSCT en juin et septembre 2018.

De plus, l'université comprend dans ses effectifs des interlocuteurs dédiés à la santé et sécurité des personnels (médecin de prévention, psychologue du travail, ergonomes, infirmiers, conseiller de prévention, ...). A ce sujet, il est à noter que l'ensemble des organigrammes est en cours de révision.

Afin de renforcer les outils de prévention primaire des risques psychosociaux, l'université de Caen-Normandie travaille aussi en co-construction avec différents directeurs (services, composantes et laboratoires) à la mise en place d'une charte de l'encadrement responsable. Les séminaires consacrés à ce sujet (juin et septembre 2019) conduiront à présenter un projet en CHSCT au cours de l'année 2020.

De plus, des formations à destination des encadrants ont été proposées afin de leur permettre d'acquérir les compétences opérationnelles et comportementales pour animer et encadrer des équipes.

Enfin, en 2020, un audit sur les facteurs de risques psychosociaux sera mené à l'échelle de l'établissement, en collaboration avec le CHSCT. Cela permettra la mise en place d'un plan d'action pluriannuel d'ici 2021.

DISSOLUTION des COMUE

Compte-rendu analytique de la Réunion DGRH / DGESIP du 30 octobre 2019

OBJECTIF DE LA REUNION : faire un point de situation précis sur les dissolutions de COMUE et une mise en commun des informations détenues : calendrier, EP cibles, personnels concernés, impacts RH, état d'avancement des dossiers.

PARTICIPANTS:

Pour la DGESIP :

Gérard MAILLET , sous-directeur

Véronique VAROQUEAUX (chef du département B1-2)

Claire BULLETT (chef du département B2-2 pour le périmètre budgétaire/emplois)

Pour la DGRH :

Annick WAGNER, chef de service (personnels BIATSS)

Christine ARNULF-KOECHLIN, adjointe au sous-directeur DGRHC1

Emmanuel DOSSIOS, chef du bureau A1-2

Catherine LANDOUR, chef du bureau DGRH C1-2

Denis RENARD pour C1-1 (impacts outils mouvement-mutations ATRIA / affectation des agents)

I- Eléments de contexte communiqués par la DGESIP :

- ↳ La dissolution et/ou la fusion de COMUE impliquent des réflexions en cours quant aux différentes **politiques de sites** à déterminer post-disparition de COMUE ;
- ↳ La dissolution et/ou la fusion de COMUE s'accompagne de la **récupération d'emplois** en raison de problématiques importantes touchant le Titre 2, et sachant qu'un volume assez important d'emplois vacants était recensé dans certaines COMUE ;
- ↳ La volonté est d'**éviter au maximum les problèmes sociaux** potentiels liés aux dissolutions de COMUE en prévoyant de maintenir les CDI, de poursuivre jusqu'à leur terme les CDD en cours et réaffecter les titulaires ;
- ↳ Généralement, un **administrateur provisoire** de la COMUE est nommé, sauf si le président est toujours en place. Il est le point d'entrée du travail sur le terrain : échanges avec les différents EP et les rectorats pour les repositionnements et les transferts d'activités ; échanges avec les agents impactés qu'il reçoit ;
- ↳ Les **reprises d'activité** par d'autres établissements ne se font pas toujours strictement à l'identique selon les évolutions données aux politiques de sites ;
- ↳ La DGESIP a transmis comme **instruction** aux établissements l'obligation de consultation le CT et le CA sur les opérations de dissolution ;
- ↳ Tous les textes organiques de dissolution ou de fusion ou de transformation sont soumis au **CNESER** avec participation des EP concernés ;
- ↳ Le calendrier prévisionnel fixe l'ensemble des **dissolutions au 31/12/2019**. Selon l'état d'avancement de certains dossiers (retards pris dans les concertations et les accords entre EP...), les dates d'effet pourront être décalées au début 2020 mais les dissolutions actées ne seront pas remises en cause.

II- Différentes catégories de dissolution de COMUE identifiées

1) Catégorie des dissolutions de Comue par Fusion dans un établissement d'enseignement supérieur expérimental

Définition : la COMUE fusionne avec une université membre de la COMUE pour créer un établissement expérimental au sens de l'ordonnance du 12 décembre 2018. Le décret organique créant l'EP expérimental prévoit des dispositions concernant la situation des personnels des établissements fusionnés.

Un projet de décret en Conseil d'Etat, préparé par la DGRH (service A), prévoit par ailleurs des dispositions sur les instances consultatives.

d'affectation est nécessaire à la prise en charge financière de l'agent par le nouvel établissement employeur et à son suivi de carrière (évaluation, avancement, promotion).

Donc : la liste des agents titulaires réaffectés doit impérativement être communiquée à la DGRH par la DGESIP interface des COMUE (liste nominative avec corps/grade, établissement de départ/établissement d'arrivée/ date de changement d'affectation).

- Les agents réaffectés peuvent être positionnés sur des missions et des fonctions modifiées. Ce qui peut nécessiter un accompagnement en terme de formations – adaptation éventuelle à de nouveaux métiers.

➤ **COMUE Centre Val-de-Loire** : pas de sujet et pas de problématique RH – La COMUE n'a en réalité jamais été activée. Date d'effet de la dissolution 31/12/2019

➤ **COMUE Languedoc-Roussillon** : affichage de 37 supports – la DGESIP a indiqué le financement de 28 supports uniquement (en raison de postes vacants).

Impact RH particuliers:

- Les personnels seront maintenus sur Montpellier. Pas de suppression d'emplois. Aucune mobilité géographique imposée.
- Les agents de l'ex-COMUE seront réaffectés soit à l'Université de Montpellier, soit à l'Université Montpellier III. **Les universités réclament au bureau DGRH C2-2 (gestion des ITRF) les arrêtés de mutation** pour déclencher les prises en charge
- Il n'y a plus de sujet de qualification d'opération de restructuration : les éventuels écarts de rémunération seront individuellement réglés en indemnitaire par l'EP repreneur.
- Il reste 2 agents actuellement sur des fonctions de communication en attente d'affectation (CDI ou titulaire).

➤ **COMUE Lille Nord-de-France** :

Contexte compliqué : Dossier complexe lié entre autre à l'existence d'un Partenariat public privé (PPP).

- Reprise d'une partie des activités par l'Université de Lille, des activités de l'observatoire régionale des études supérieures par le rectorat et suppression des activités de diffusion culture artistique et scientifique et campus durables. **L'université de Lille réclame au bureau DGRH C2-2 (gestion ITRF) les arrêtés de mutation** pour déclencher les prises en charge

COMUE = environ 400 agents avec des sujets de rémunération plus élevée pour les agents de la COMUE que ceux de l'université de Lille.

➤ **COMUE UBL-Bretagne Loire** :

Contexte : Tous les agents ont été reçus par l'administrateur provisoire.

Les lettres d'engagement doivent être reçues par les agents avant la séance du CNESER du 20/11.

Le maintien des emplois est conditionné par la DGESIP à la transmission de ces courriers aux agents. UBL a transmis la liste nominatives des personnels concernés : 54 CDI et CDD – 15 fonctionnaires sur contrat.

Impact RH :

Les CDI seront transférés et les CDD repris a minima sur la durée de leur contrat restant à courir entre les différents EP repreneurs : Universités Angers, Le Mans, Brest, Bretagne Sud, Rennes 1, Rennes 2 et Nantes.

Point d'attention à examiner : les fonctionnaires du Mesri (corps itrf) sont tous détachés sur contrat dans la COMUE au lieu d'être affectés. Se pose donc dans le cadre du changement d'affectation le retour des fonctionnaires ITRF à la position d'affectation réglementaire (à étudier avec les agents des établissements d'accueil).

➤ **COMUE Bordeaux-Aquitaine** :

Contexte : Dossier le moins abouti. Ni la DGESIP ni la DGRH n'ont d'informations précises sur l'état d'avancement de cette dissolution.

Selon les infos de la DGESIP, aucune annonce n'a été faite par le président quand bien même la dissolution était évoqué depuis près de 2 ans. Des recrutements ont encore été réalisés courant juillet 2019 ⇒ Climat social difficile et tendu en raison de l'annonce officielle brutale et récente de la dissolution. A ce stade aucune saisine officielle auprès de la DGRH.