

17/11/2022

Enjeux et préparation de la mise en place des CSA dans les établissements d'enseignement supérieur

52^{ème} journée GPSUP - Novembre 2022

Sommaire de la présentation

- Présentation rapide de Nantes Université
- Enjeux et préparation de la mise en place du CSA dans les établissements d'enseignement supérieur – *la démarche à Nantes Université*
- Enjeux et préparation de la mise en place des CSA dans les établissements d'enseignement supérieur – *ouverture à l'échange*

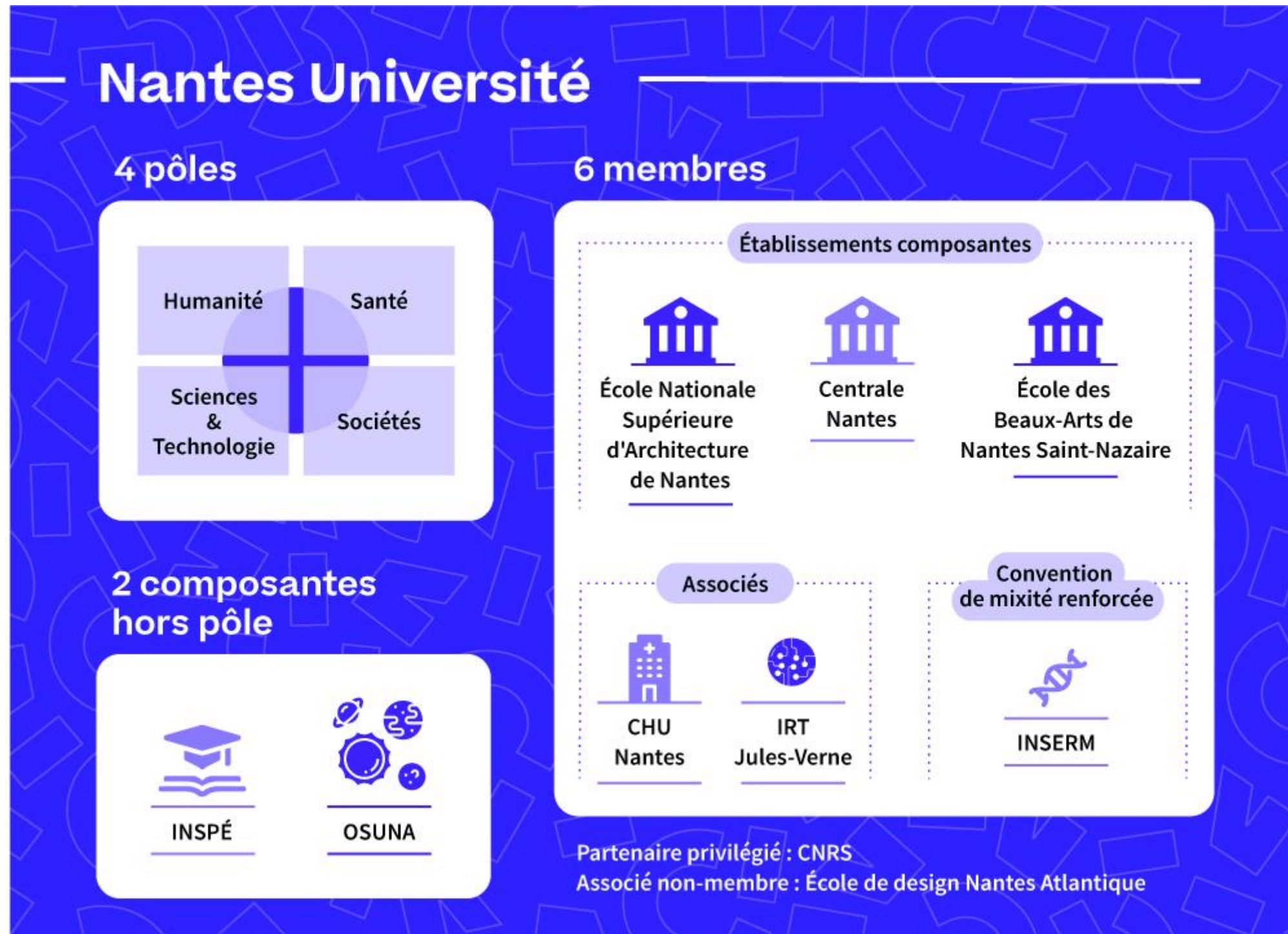
Janvier 2022, naissance d'un nouvel établissement

- Nantes Université est un nouvel établissement public d'enseignement supérieur et de recherche **lancé en janvier 2022**.
- Nantes Université propose **un modèle d'université unique en France qui unit les forces des acteurs de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation sur le territoire nantais** : Université de Nantes, Centrale Nantes, CHU de Nantes, Inserm, École des Beaux-arts Nantes Saint-Nazaire, École d'Architecture de Nantes et IRT Jules Verne.



Rassembler les forces scientifiques et pédagogiques

- pour penser et construire la **santé et l'industrie du futur**
- **pour décloisonner**



Nantes Université en chiffres



- 43 000 étudiants, dont plus de 5000 internationaux
- 7 800 personnels, dont :
 - 4 600 personnels administratifs et techniques
 - 3257 enseignants, enseignants-chercheurs
- Près de 1 500 doctorants
- 42 structures de recherche
- Budget : 325 Millions €

Une organisation recentrée sur 4 pôles

- Nantes Université est organisée depuis janvier 2022 en quatre grands pôles disciplinaires qui disposent d'une large délégation de pilotage et de gestion

Pôles sciences et technologie

Polytech'Nantes
IUT de Nantes
IUT de Saint Nazaire
IUT de La Roche-sur-Yon
Sciences et Techniques

Pôle sociétés

Droit et Sciences politiques
IAE Nantes - Économie et Management
Institut Préparation à l'Administration
Générale IPAG
Sociologie

Pôle santé

Médecine
Odontologie
Pharmacie
Sciences et techniques des Activités
Physiques et Sportives STAPS

Pôle humanités

Géographie et Aménagement IGARUN
Histoire-Histoire de l'Art et Archéologie
Langues et Cultures Etrangères FLCE
Lettres et Langage
Psychologie

Organisation de la prévention

- **Des directions centrales** : DRHDS (Direction Ressources Humaines et Dialogue Social), DDSPS (Direction Développement Social Prévention et Sûreté), MPPU (Médecine Préventive des Personnels Universitaires), DPIL (Direction du Patrimoine Immobilier et Logistique)
- **Un réseau de prévention** :
 - 7 conseillers de prévention (CP) représentent 2,85 ETP (quotité de temps de 15% jusqu'à 100%)
 - environ 140 assistants de prévention (AP) représentent 12,77 ETP
 - animation du réseau par la DDSPS

- Direction et encadrants

⇒ Un travail en cours pour déterminer un nouveau schéma d'organisation de la prévention

- **Des instances de dialogue social => Cf partie suivante**
 - **Un CHSCT d'établissement**
 - **5 CHSCT de site**

Enjeux et préparation de la mise en place du CSA dans les établissements d'enseignement supérieur – *la démarche à Nantes Université*

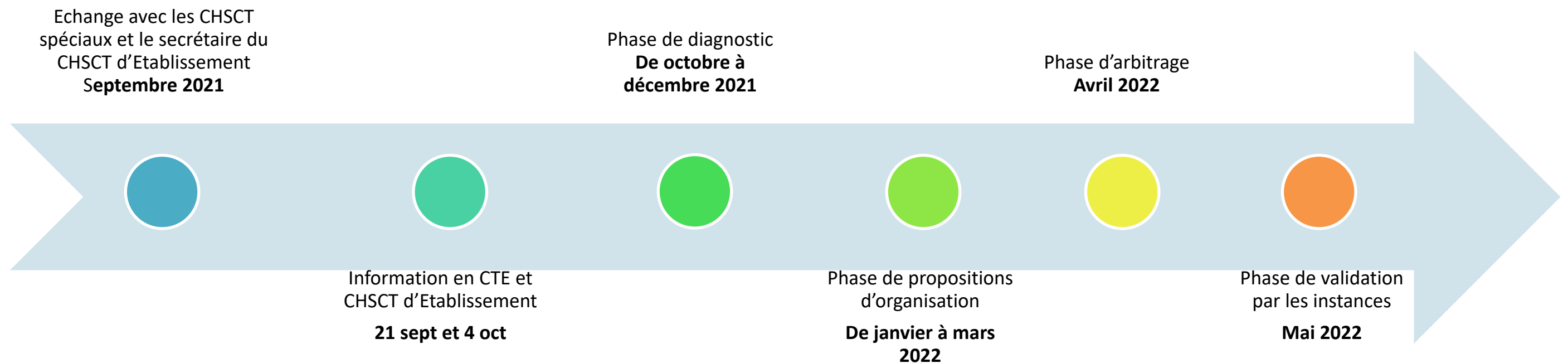
Organisation actuelle des CHSCT

- Un CHSCT d'Établissement avec 8 représentants titulaires
 - Et 5 CHSCT spéciaux :
 - Un CHSCT spécial Centre-Loire avec 5 représentants titulaires
 - Un CHSCT spécial Tertre-INSPE avec 5 représentants titulaires
 - Un CHSCT spécial Lombarderie-Joffre-Chantrerie-Carquefou avec 5 représentants titulaires
 - Un CHSCT spécial de Saint-Nazaire avec 3 représentants titulaires
 - Un CHSCT spécial de La Roche-sur-Yon avec 3 représentants titulaires
- Structuration plutôt géographique des CHSCT spéciaux
- Présidence confiée à un ou une directrice d'une des composantes du périmètre
- L'articulation entre le CHSCT d'Établissement et les CHSCT spéciaux n'avait pas été définie lors de leur création. Il s'agissait d'une des recommandations de l'inspection santé et sécurité au travail, lors de la dernière inspection.

Enjeu au démarrage de la démarche en septembre 2021

- Avoir une réflexion commune sur le devenir des CHSCT et notamment des CHSCT spéciaux de l'établissement
- Cette réforme invitait à se poser la question du fonctionnement et des périmètres actuels des CHSCT spéciaux.
- Prise en compte des remarques de l'ISST de Mars 2021

Etapes et calendrier de la démarche



Phase de diagnostic des CHSCT

Détail de la phase de diagnostic

- Entretien des conseillers de prévention par la DDSPS le 1^{er} octobre 2021
- Entretien avec les représentants de l'administration des CHSCT spéciaux et les préfigurateurs et secrétaires généraux de pôles et de l'INSPE par la direction générale et la DDSPS le 18 octobre 2021
- Entretien de la MPPU par la DDSPS le 8 novembre 2021
- Auto-diagnostic réalisé par chaque CHSCT spécial lors des séances de novembre 2021
- Temps d'échanges du CHSCT d'Etablissement et du CTE le 15 décembre 2021
- Précision concernant les auto-diagnostics :
 - réalisés à partir de questions proposées. Questions ayant fait l'objet d'échanges avec l'administration des CHSCT spéciaux le 18 octobre et avec les secrétaires des CHSCT spéciaux le 20 octobre
 - 4 des 5 CHSCT spéciaux ont répondu aux questions posées. Le CHSCT spécial Tertre-INSPE a rendu un avis à la place de répondre aux questions posées.

Points étudiés dans le cadre du diagnostic

- L'élaboration de l'ordre du jour des CHSCT spéciaux
- Les points inscrits aux ordres du jour pour avis
- Les points inscrits aux ordres du jour pour information
- La préparation des séances
- Le fonctionnement
- L'apport des CHSCT spéciaux pour la prévention des risques professionnels
- Le découpage actuel des CHSCT spéciaux
- La présidence des CHSCT spéciaux
- La place des autres composantes du périmètre dans les CHSCT spéciaux
- Le lien entre les CHSCT spéciaux et entre les CHSCT spéciaux et le CHSCT d'Etablissement

Constats partagés le 1^{er} février suite au diagnostic

En présence de l'ensemble des personnels qui ont contribué au diagnostic :

- CHSCT d'Etablissement / CHSCT spéciaux / CTE
- Directeurs et secrétaires généraux des pôles et de l'INSPE
- Conseillers de prévention
- Médecine des personnels
- Inspectrice santé et sécurité au travail, référente pour l'établissement

Les scénarios proposés devaient répondre aux constats posés par cette phase de diagnostic :

- Maintien d'instances de proximité traitant des questions santé, sécurité et conditions de travail
- Découpage à clarifier, davantage en adéquation avec l'organisation des responsabilités au sein de l'établissement (légitimité et capacité à agir)
- Enjeu de la capacité à agir des présidents des instances de proximité sur l'ensemble du périmètre
- Répartition des attributions à préciser entre le niveau central et la proximité, dans un souci d'efficacité
- Respect de la réglementation en vigueur

Phase de propositions d'organisation

Phase de propositions d'organisation

- Chaque organisation syndicale était invitée à faire des propositions qui répondaient aux constats présentés
- Organisation d'un débat le 6 avril sur les scénarios d'organisation avec les organisations syndicales
 - ➔ Aucune proposition formulée par les organisations syndicales avant ce débat
 - ➔ Débat sur la proposition de la direction

Organisation proposée

Au niveau Etablissement :

- Mise en place du CSA (obligatoire) avec proposition de 10 représentants du personnel titulaires (le maximum de RP possible)
- Mise en place de la FS du CSA (obligatoire) avec proposition de 10 représentants du personnel titulaires

En proximité :

- Mise en place de commissions prévention (instances créées par l'établissement) avec des périmètres conformes à l'organisation de l'établissement et de ses statuts avec les pôles et l'INSPE

Phase de validation par les instances

Phase de validation par les instances

- CHSCT d'Établissement du 9 mai 2022 :
 - Avis favorable sur la création du CSA (5 « pour » et 3 abstentions)
 - Avis défavorable à l'unanimité sur la création de commissions prévention
- CTE du 10 mai 2022 :
 - Avis défavorable à l'unanimité sur la création du CSA
 - Avis défavorable à l'unanimité sur la création de commissions prévention
- Conseil d'administration du 20 mai 2022 :
 - Approbation de la création du CSA et de sa formation spécialisée
 - Approbation de la création des commissions prévention dont la composition et le fonctionnement seront déterminés dans le règlement intérieur du CSA

Phase d'élaboration du règlement intérieur
du CSA, de la formation spécialisée du CSA
et des commissions prévention

Elaboration du règlement intérieur (1/2)

Le travail d'élaboration du règlement intérieur se compose de 2 parties :

- Une concernant le CSA et la FS du CSA
- Une concernant les commissions prévention

Les éléments proposés constitueront, après arbitrage, le règlement intérieur qui sera soumis à l'avis du CSA en janvier 2023, conformément à l'article 86 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020.

Les modalités concernant les commissions prévention seront ensuite soumises à l'approbation du conseil d'administration en mars 2022.

Elaboration du règlement intérieur (2/2)

Partie CSA / FS du CSA :

- Base du travail : règlement intérieur type fixé par le ministère de la transformation et de la fonction publiques (article 86 du décret du 20 novembre 2020 sur le CSA) → en attente de ce RI type
- Groupe de travail avec les représentants du personnel, animé par la DRHDS et la DDSPS qui se réunit en novembre 2022

Partie commissions prévention :

- Groupe de travail avec les représentants du personnel, les secrétaires généraux des pôles et de l'INSPE et les conseillers de prévention, animé par la DDSPS
- 4 réunions entre juillet et octobre 2022

Saisine de l'inspection santé et sécurité au travail pour désaccord sérieux et persistant concernant la création de commissions prévention au sein de Nantes Université

Points clés de la réponse de l'ISST (1/2)

- « Les commissions prévention peuvent être un outil de prévention de terrain. »
- **« L'organisation mise en place est conforme au texte précité [décret 2020-1427]. Néanmoins, compte tenu de la taille de l'établissement et des risques professionnels particuliers, l'inspection recommande dans le cadre du dialogue social, de poursuivre la concertation. Pour ce faire, nous vous invitons à réaliser un bilan du fonctionnement du dispositif tel qu'approuvé par le CA, de le présenter au CSA au plus tard à mi-mandat. »**

Points clés de la réponse de l'ISST (2/2)

Les points de vigilance identifiés par l'ISST et mentionnés dans sa réponse :

- « - Les commissions prévention ne devront pas se substituer aux missions du CSA et de la FS ;
- Le règlement intérieur du CSA devra préciser les modalités de fonctionnement de toutes les instances entre elles (CSA, FS et commissions prévention) dans le respect de la réglementation en vigueur ;
- L'organisation mise en place devra permettre de traiter dans les instances centrales, l'ensemble des activités et des risques présents au sein de l'université. »

Enjeux et préparation de la mise en place des CSA dans les établissements d'enseignement supérieur – *ouverture à l'échange*

Enjeux et préparation de la mise en place du CSA et de la formation spécialisée du CSA

- Enjeu de santé et sécurité au travail intégrés
 - ➔ Formation des membres du CSA aux enjeux santé, sécurité et conditions de travail
- Articulation plus forte entre la DRH et la direction prévention/CP concernant :
 - Des modalités communes de fonctionnement des instances
 - La répartition des sujets entre CSA et FS du CSA
 - La préparation des dossiers
- Place du conseiller de prévention d'établissement
- Dialogue social

12

U