

Laurent YON
Président de l'Université de Rouen Normandie
presidence@univ-rouen.fr

Mont Saint Aignan, le 10 avril 2024

Réponses aux avis de la formation spécialisée du
comité social d'administration émis lors de la séance
du 8 février 2024

Affaire suivie par :
Hélène LEDUC

Céline LEROY
Secrétaire administrative de la F3SCT

☎ 02 35 14 65 72
✉ celine.leroy@univ-rouen.fr

➤ Avis – Assurer la conformité avec la réglementation en vigueur sur la traçabilité de l'exposition des agents à l'amiante

« Conformément :

- Au Code du travail
- À la circulaire du 28 juillet 2015 relative aux dispositions applicables en matière de prévention du risque d'exposition à l'amiante dans la fonction publique

L'employeur doit assurer la traçabilité de l'exposition des agents à l'amiante en établissant, pour chaque agent exposé directement, dans le cadre de ses fonctions, une fiche individuelle d'exposition à l'amiante, tenue à sa disposition à tout moment.

Elle doit être complétée à chaque intervention de l'agent sur des matériaux contenant de l'amiante ou lors d'expositions accidentelles. Cette fiche doit notamment indiquer la nature du travail réalisé, les caractéristiques des matériaux et appareils en cause et les périodes de travail au cours desquelles l'agent a été exposé.

Ainsi, les représentants du personnel de la F3SCT de l'Université de Rouen Normandie demandent à l'université d'assurer la conformité avec la réglementation en vigueur, notamment en matière de fiches d'exposition à l'amiante. »

Réponse de l'administration :

Conformément à la réglementation en vigueur, seuls des salariés formés et/ou habilités peuvent intervenir sur des matériaux contenant de l'amiante. À l'URN, les personnels techniques ne sont pas formés pour intervenir sur des matériaux contenant de l'amiante. Ainsi, les travaux de retrait et d'encapsulation de l'amiante (dits de « sous-section 3 ») sont réalisés par des salariés d'entreprises extérieures obligatoirement formés par un organisme de formation certifié pour former des travailleurs réalisant des travaux de traitement de l'amiante (en « sous-section 3 »). De même, les interventions sur des matériaux ou appareils susceptibles de libérer de l'amiante (dites de « sous-section 4 ») sont réalisées par des salariés d'entreprises extérieures formés dans un organisme habilité par l'INRS et l'Assurance maladie – risques professionnels.

Les fiches d'exposition à l'amiante ne concernent que les personnels travaillant sur l'amiante et soumis à une surveillance médicale particulière. L'article R4412-120 du Code du travail fixe ce qu'indique la fiche d'exposition pour chaque travailleur exposé à l'amiante dans le cadre d'intervention sur des matériaux contenant de l'amiante. Ainsi, les salariés exposés aux poussières d'amiante font l'objet d'un suivi individuel renforcé (SIR) de leur état de santé. Le SIR est fixé réglementairement. Le médecin du travail reçoit une copie de la fiche d'exposition amiante établie par l'employeur pour chaque salarié exposé à l'amiante. Cette fiche est intégrée au dossier médical individuel du salarié.

À l'URN, les personnels ne doivent pas intervenir directement sur l'amiante, n'ayant pas la formation et les équipements de protection individuelle requis. Ils ne sont donc pas soumis à la fiche d'exposition à l'amiante ni au SIR à ce titre.

La réglementation¹ précise l'obligation de réaliser un diagnostic amiante (pour tous les bâtiments dont le permis de construire a été délivré avant le 1^{er} juillet 1997) et sa mise à jour régulière, notamment après chaque vérification de l'état de conservation des matériaux ou produits contenant de l'amiante. Le propriétaire du bâtiment doit également s'assurer de la surveillance du niveau d'empoussièrement par un organisme agréé et faire réaliser les travaux de retrait d'amiante, à défaut de confinement, par des entreprises certifiées. À l'URN, les DTA sont réalisés et consultables sur demande auprès de la DRI. Dans un souci d'information des usagers et personnels, le risque doit être inscrit dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). En cas d'intervention d'une entreprise extérieure, le DTA est communiqué lors de l'établissement du plan de prévention. De plus, l'établissement (Direction des Ressources Immobilières ou service technique de l'entité gestionnaire) fait réaliser systématiquement un diagnostic préalable avant tous travaux / intervention technique dans les bâtiments construits avant juillet 1997, en complément des DTA.

➤ Avis suite à la visite de l'UFR STAPS

En complément des préconisations du compte-rendu de la visite, les représentants du personnel ont voté quatre avis contenant des rappels réglementaires et des préconisations plus complètes.

« 1. Avis : demande de mise en sécurité immédiate des personnels

Les entretiens avec les personnels et les réponses aux questionnaires ont révélé une situation de travail fortement dégradée, potentiellement constitutive de harcèlement moral, ayant des impacts directs sur la santé de nos collègues. Ces informations sont à mettre en parallèle avec les différentes saisines (3) déjà en cours dans cette composante. Nous tenons à rappeler les obligations légales de la présidence en matière de sécurité et de santé des travailleurs.

• Selon le Code du travail :

• Article L4121-1 : l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

• Selon le Code général de la fonction publique :

• Article L134-5 : la collectivité publique est tenue de protéger l'agent public contre les atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

• Article L133-2 : Aucun agent public ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Nous rappelons que la Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique souligne les obligations des employeurs et leur nécessaire mobilisation dans la mise en place de mesures

¹ Décret n° 2011-629 du 3 juin 2011 relatif à la protection de la population contre les risques sanitaires liés à une exposition à l'amiante dans les immeubles bâtis

préventives et conservatoires, et des sanctions à l'encontre des faits de harcèlement. Ces mesures et sanctions sont rappelées dans cette circulaire.

Nous demandons donc une mise en sécurité immédiate des personnels concernés, par tous les moyens à la disposition de l'employeur. Nous insistons sur le fait que l'employeur a l'obligation légale de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir la sécurité et la santé de ses employés. »

Réponse de l'administration :

Les personnels qui ont sollicité un rendez-vous ont été reçus par la direction des ressources humaines. Une mobilité interne a été organisée.

« 2. Avis : demande d'enquête administrative

Les entretiens avec les personnels et les réponses aux questionnaires ont révélé une situation de travail fortement dégradée, potentiellement constitutive de harcèlement moral, ayant des impacts directs sur la santé de nos collègues. Ces informations sont à mettre en parallèle avec les différentes saisines (3) déjà en cours dans cette composante.

Nous insistons sur l'importance de mener une enquête administrative approfondie pour vérifier si les faits sont avérés, en vue de les sanctionner.

Cette enquête devra permettre à toutes les parties prenantes (victimes et auteurs présumés, collègues, ...) de pouvoir s'exprimer en toute confidentialité et sans crainte de représailles, de pouvoir être écoutées de manière impartiale. Au-delà d'un objectif de qualification des faits, cette enquête pourra permettre de repérer des dysfonctionnements d'ordre organisationnel. Si tel est le cas, il sera alors nécessaire, dans un second temps, de reprendre l'analyse de ces dysfonctionnements organisationnels dans un but de prévention. »

Réponse de l'administration :

L'enquête administrative a eu lieu du 19 au 21 mars. Elle a été menée par 4 binômes constitués d'un personnel de l'URN et d'un agent externe à l'établissement ayant des compétences avérées en matière de ressources humaines. 60 entretiens ont été organisés, 59 ont eu lieu, à ce jour 28 retours signés.

« 3. Avis : sensibilisation des managers au harcèlement moral, formation des managers

La Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique rappelle l'importance de mettre en place des formations spécifiques pour mieux connaître, prévenir et traiter le harcèlement.

En considération

• De l'article L421-6 du Code général de la fonction publique :

• L'agent public peut être tenu de suivre des actions de formation professionnelle dans les conditions fixées par son statut particulier ou par les règles qui lui sont applicables.

• Et l'article 7 du Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État :

Les fonctionnaires peuvent être tenus, dans l'intérêt du service, de suivre des actions de formation continue prévues au 2° de l'article 1^{er} [...]

Nous demandons que soit mise en place une action de formation obligatoire de sensibilisation des managers au harcèlement moral. »

Réponse de l'administration :

La démarche QVT a été adoptée par le CA de l'université Rouen Normandie. La Formation managériale des cadres de l'établissement figure parmi les axes prioritaires du plan d'action de cette démarche. L'URN a conçu et propose un programme spécifique de formation à l'intention de l'ensemble des personnels encadrants et nouveaux cadres. Ce plan de formation est décliné en 6 modules et vise à accompagner les cadres dans leur rôle de manager et propose

plusieurs modules relatifs à la gestion des personnels et notamment des actions de formation quant à la prévention des situations conflictuelles et à la prévention des RPS. Par ailleurs, une formation spécifique relative aux violences sexistes et sexuelles est mise en place à l'URN en 2023-2024. L'ensemble des membres de la direction de l'université va être formée en juin 2024 puis l'ensemble des cadres (DSAG et DAC) en juillet 2024.

« 4. Avis : accompagnement RH de la demande de protection fonctionnelle

La circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique rappelle que le harcèlement moral est susceptible d'ouvrir droit à la protection fonctionnelle.

La protection allouée aux agents victimes recouvre plusieurs aspects : une obligation de prévention, une obligation d'assistance et une obligation de réparation de la part de l'employeur public.

Nous demandons que soit mise en place une procédure interne pour faciliter les demandes de protection fonctionnelle pour les personnels de l'UFR STAPS souhaitant en bénéficier [le cas échéant une fois l'enquête réalisée]. »

Réponse de l'administration :

Aucune demande de protection fonctionnelle n'a été reçue.