

# L'Hygiène, la Sécurité et les Conditions de Travail à l'Université de Franche-Comté, on en parle ?

## Article L4121-1 du code du Travail

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

## Notre constat à l'Université de Franche-Comté

- Pas de médecin de prévention depuis plus de deux ans, alors que c'est pourtant une obligation légale et surtout une fonction indispensable pour assurer la santé des agents.
- Départ prévu mais non anticipé de l'Ingénieure Hygiène Sécurité depuis le 1er octobre.
- Aucun moyen prévu pour en assurer l'intérim, l'administration se contentant de surcharger les personnels en poste.
- Un service RH en constante instabilité et une absence de DRH depuis plusieurs mois.
- Comité de suivi des risques psycho-sociaux à l'arrêt et aucune suite donnée au questionnaire adressé à l'ensemble du personnel en 2016.
- Un CHSCT qui n'a pas les moyens de travailler correctement, se heurtant à un manque criant d'informations et une lenteur administrative dès qu'il s'agit d'agir pour améliorer les conditions de travail des agents de l'université.

## Ce que nous demandons

- Des moyens à la hauteur de la problématique liée à l'absence de médecin de prévention, puisque l'administration a toute latitude pour fixer le montant de sa rémunération.
- Un recrutement rapide d'un nouvel Ingénieur Hygiène Sécurité avec le même niveau de qualification.
- La reprise du comité de suivi sur les risques psycho-sociaux.
- Une meilleure considération du CHSCT, en lui donnant les moyens de travailler correctement et en le considérant comme ce qu'il doit être : un levier pour l'employeur afin d'améliorer les conditions de travail et non une contrainte légale qu'il faut bien réunir de temps en temps.

**Les représentants du personnel au sein du CHSCT**