



AGENCE DE MODERNISATION
DES UNIVERSITÉS
ET ÉTABLISSEMENTS

RENCONTRE DE L'AGENCE

« *Sensibilisation aux aspects humains d'une politique R.H.* »

23 février 1999

Les Rencontres de l'Agence sont des journées d'échanges entre les représentants des établissements. Elles ont pour ambition d'enrichir les pratiques des participants par une confrontation avec d'autres approches, d'autres méthodes et de capitaliser et diffuser les expériences et les savoir faire des établissements.

La Rencontre, organisée le 23 février, sur le thème «*sensibilisation aux aspects humains d'une politique R.H.*» a été construite autour des séquences suivantes :

- La problématique de la gestion sociale des personnels
- La politique d'action sociale de l'Université Rennes 1
- La médecine du travail à l'Université de la Méditerranée Aix – Marseille 2
- La politique sociale et les instances participatives à l'Université de Metz
- Le projet culturel dans les établissements d'enseignement supérieur.

Pour chacun des points énoncés ci-dessus, vous trouverez un résumé de l'intervention ainsi que les principaux témoignages apportés par les participants.

Les Rencontres de l'Agence «*Sensibilisation aux aspects humains d'une politique R.H.*» / 23 février 1999



Problématique

Objectifs de la journée

La gestion des ressources humaines dépasse le cadre de la gestion des personnels.

Gérer une ressource c'est apprécier une potentialité au regard d'un objectif. Il n'y a pas de ressources en soi, a priori. La balance entre les potentialités et les contraintes permet de définir la productivité d'un système et c'est en ce sens que s'analyse une ressource.

Lorsque cette ressource est humaine, cela implique un dialogue, une écoute, une compréhension, une négociation la plupart du temps, l'affichage d'une sensibilité sociale.

Il nous est apparu intéressant d'aborder le champ de la GRH par cette entrée quelque peu périphérique que constitue la politique sociale car on y traite des problèmes humains des personnels : construire une politique sociale est un excellent préalable à une approche de la gestion des ressources humaines.

Champs de la politique sociale

La politique sociale, ce n'est pas les "œuvres" du président : journée de congé du président ou autres congés octroyés. C'est le contraire du paternalisme et de la démagogie.

Une politique sociale procède d'une forme de reconnaissance de la réalité des personnes et de leur rôle dans l'établissement. C'est l'affichage d'une sensibilité, d'une écoute, d'une préoccupation qui est reconnaissance et non pas condescendance. Et cela procède donc du souci de construire une cohésion sociale entre les hommes et les femmes qui composent l'établissement, de développer une culture d'établissement.

Cela peut commencer par ce que j'appellerai les "petits riens festifs" : les rites, les rencontres à date fixe pour des arrivées, pour des départs d'enseignants et de personnels d'une composante mais surtout de l'établissement car il importe aussi de faire sauter les cloisonnements entre les structures.

Cela peut continuer par la participation à la vie culturelle et à la vie sportive par le biais des services existants dans les établissements.

Cela peut s'approfondir par une politique associative encouragée par l'établissement allant même jusqu'à, pourquoi pas, la création d'un comité d'entreprise.



Cela passe aussi par la création de lieux de rencontre des personnels, comme par exemple des lieux de restauration où se tissent le lien social (organisation de repas à thème avec conférences...).

Cette première catégorie d'activités très variées relève de l'ordre du convivial. Elles sont destinées à renforcer la cohésion de l'ensemble social.

La deuxième catégorie d'activités concerne l'organisation du dialogue avec les commissions, les syndicats, les personnels d'une composante, d'un service...

Il y a enfin des composantes plus "techniques" de la politique sociale des établissements comme, par exemple, l'aide sociale proprement dite (dispositifs, commissions, typologie des aides...) ou la médecine du travail. Cette dernière est l'une des grandes faiblesses de la fonction publique, notamment dans les établissements d'enseignement supérieur dans lesquels la recherche en laboratoires et les enseignements scientifiques exigent pourtant un respect des conditions de sécurité à la fois pour les étudiants mais aussi pour les personnels qui manipulent des produits dangereux.

Organisation de la journée

La journée va être consacrée à balayer quelques-uns de ces champs de la politique sociale en commençant par la présentation d'un service d'action sociale. Cet exemple à l'échelle d'un établissement va nous permettre de poser les problèmes dans leur globalité.

Cet après-midi, d'autres aspects seront abordés sous forme de flashes : la médecine du travail, le dialogue social et la politique culturelle.

En conclusion, nous envisagerons comment rationaliser, construire, rendre lisible une politique sociale. Les universités font souvent preuve d'initiatives en ce domaine mais celles-ci relèvent rarement d'une politique d'établissement organisée. Or, construire une politique sociale, c'est afficher une sensibilité à la prise en compte des problèmes humains et c'est un préalable tout à fait essentiel à une politique de gestion de la ressource humaine dans son acception la plus riche.

C'est dans cet esprit et autour de cette problématique que la journée a été conçue et organisée.

Contact : Claude Laugénie, ancien président de l'Université de Pau et des Pays de l'Adour



La politique d'action sociale à l'Université Rennes 1

- **Caractéristiques de l'Université**

Université multi-sites dont, trois campus à Rennes, des délocalisations technologiques à Lannion, Saint-Malo, Saint-Brieuc, des stations de recherche à Paimpont, Penmarch, l'île de Bailleron et Monterfil.

Université pluridisciplinaire : 25 000 étudiants répartis en sciences, santé, sciences économiques, droit, sciences humaines, technologie dont deux IUT.

Environ 1 500 enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs et 1 000 personnels IATOSS auxquels s'ajoutent les CES et contractuels.

En matière d'action sociale, chacun peut bénéficier des activités du service de l'université.

- **Avant la création du service ASUR (Action Sociale de l'Université de Rennes I)**

L'équipe présidentielle avait mis en place un certain nombre d'activités : l'arbre de Noël organisé pour les enfants des personnels IATOSS titulaires, des dotations, décidées en Conseil d'administration, pour les diverses associations (Centre d'action sociale, amicales, associations sportives) : les demandes de subventions étaient adoptées, en règle générale, sans présentation de projet ni suivi de l'activité.

Les organisations syndicales ont mis en avant la question de l'inégalité des personnels vis-à-vis de la restauration. Le service ASUR a été créé essentiellement en réponse à une demande d'une restauration convenable (tickets restaurant trop chers conduisant les personnels à déjeuner sur leur lieu de travail dans de mauvaises conditions d'hygiène et de sécurité).

- **La création d'un service commun d'action sociale : ASUR**

L'élaboration de statuts clairs et concis, étape essentielle de la création du service, a nécessité sept mois de réunions, de concertation, de groupes de travail.

Le service a une seule mission : la promotion des activités à caractère social, culturel, sportif et de loisir. Les domaines d'intervention concernés sont : la restauration, le logement, l'aide aux familles, la formation personnelle, la coordination et l'information pour toutes les activités relatives au sport, à l'enfance, à la culture, aux loisirs.



- **L'Organisation et le fonctionnement de l'ASUR**

1) Qui sont les bénéficiaire de l'ASUR ? Ces services concernent tous les personnels : enseignants, IATOSS, titulaires ou non titulaires ainsi que les personnels retraités de l'Université.

2) Un Conseil de direction de 20 membres

- 16 membres ont voix délibérative : huit membres de droit qui représentent l'administration et huit représentants du personnel (quatre enseignants et quatre IATOSS).
- Ont voix consultative, trois représentants d'associations et amicales (comme il existe beaucoup plus de trois associations et amicales à l'université, il a été décidé de choisir les plus grosses associations, (une association généraliste type CAS, une association sportive et une amicale) puis les représentations seront tournantes entre toutes les associations) et l'assistante sociale du rectorat (l'université n'a pas de poste d'assistante sociale).

Le conseil d'administration se réunit tous les deux mois.

3) Les moyens humains

- un directeur – maître de conférence - nommé par le président. Le directeur peut appartenir à l'une ou l'autre des catégories de personnels)
- une SARF et récemment un CES

4) Les moyens financiers

Dotations de l'établissement et du ministère, subventions diverses, dons et legs.

Le budget de 1998 est réparti en trois rubriques.

- la restauration, qui correspond à une demande très forte : 250 KF alloués par l'université.
- L'arbre de Noël : 60 KF de l'université
- Les associations et les différentes activités : 300 KF (150 KF de l'université, 150 KF du ministère dans le cadre du contrat d'établissement)

5) Le travail des commissions

La gestion du service est assurée par des commissions composées de membres du Conseil d'administration et de volontaires. Les commissions les plus importantes sont au nombre de quatre.



a) La restauration :

La difficulté a été d'une part d'évaluer le nombre de personnes déjeunant sur leur lieu de travail qui étaient intéressées par un service de restauration et d'autre part de les attirer.

Les ventes de tickets de restauration ont été un succès, continuant à progresser en 1998 (+ 24%) alors qu'on croyait avoir atteint un maximum en 1997.

Il est difficile de savoir combien de personnes sont concernées parce que certains vont déjeuner deux fois, certains travaillent à temps partiel... Sur la base d'une activité de 40 semaines annuelles, à raison de cinq jours par semaine, cela représente environ 350 à 400 personnes.

En 1998, le budget restauration de 250 KF a été dépassé mais le service disposait des reliquats des années antérieures.

S'agissant du prix des tickets restaurant, l'aide du CROUS a été appréciable. Les tarifs sont établis en fonction des indices : 16,50 francs pour un indice inférieur à 355, 29,50 francs pour un indice supérieur à 537. L'augmentation de l'enveloppe restauration a servi à diminuer le coût du ticket.

Parallèlement, il existe un point de vente des tickets (tenu par des volontaires) sur chaque campus pour que les personnels profitent plus facilement de ce service.

Grâce au CROUS, la convivialité des salles de restauration a été améliorée.

Partout existent des possibilités de restauration pour les personnels de l'université, qu'il s'agisse de salles réservées ou simplement de zones délimitées dans le restaurant universitaire. A Saint-Malo, où n'existe pas de restaurant universitaire, le CROUS offre aux agents la possibilité de manger pour 16,50 francs à l'Auberge de Jeunesse (compensation financière).

b) Les associations :

Elles sont réparties en trois rubriques : généralistes, sportives, amicales.

Les amicales, structures de petite taille, gèrent essentiellement les succès à des promotions, les naissances, les mariages et l'accompagnement en cas de décès. Elles organisent également des actions conviviales : galette des rois... Elles ne demandent pas d'adhésion et comptent sur le bénévolat.

Le CAS compte 850 adhérents dont des personnels de l'école de Chimie, de l'INSA, de Supélec. Ce centre d'action sociale s'occupe de billetterie, de location de matériel, d'organisation de voyages, propose des ventes promotionnelles (Coquilles Saint-Jacques, produits d'entretien...). La cotisation annuelle s'élève à 35 francs.

Les dotations sont attribuées en conseil d'administration sur la base d'un projet dont on évalue l'intérêt. La taille de l'association est également prise en compte



c) L'aide aux familles et au logement :

Il s'agit d'une aide de recherche au logement qui se fait avec l'appui de la Préfecture, des ILM, HLM et d'une agence de Rennes.

d) L'aide sociale :

Elle est attribuée dans le cadre d'une petite commission qui ne se réunit qu'en présence de l'assistante sociale soit environ tous les deux mois . La dotation de 70 KF sert à financer trois formes d'aide : des prêts remboursables, des aides exceptionnelles (déménagement, assurance automobile, travaux immobiliers...) offertes quand d'autres démarches engagées par les personnels (par exemple auprès du CAOS) n'ont pas abouti, des séjours d'enfants dont les tarifs varient en fonction du quotient familial.

6) L'information, la documentation, la diffusion

- Une plaquette d'information a été distribuée récemment.
- *Le Coin d'ASUR* est une page adressée chaque mois avec les bulletins de salaire. Elle présente l'actualité des activités : billetterie, séjours enfants, numéros de téléphone utiles ...
- La "Journée des entrants" est un moment fort de la vie de l'université : organisée en début d'année universitaire, elle concerne tous les personnels nouvellement arrivés, enseignants et personnels IATOSS. Lors de cette journée, une information est donnée par les chefs de services de l'université sur les locaux, le budget, les formations, les consignes hygiène et sécurité, mais aussi, la charte des horaires et l'action sociale. Un certain lien se crée à ce moment entre les maîtres de conférence, les PRAG et les IATOS entrés en même temps.
- La "Soirée des sortants" réunit toutes les personnes partent à la retraite. Les enseignants, IATOSS, et contractuels sont honorés courant novembre par un pot de l'amitié. Les retraités continuent à bénéficier de l'ASUR et certains sont bénévoles.
- Une permanence est également assurée par le service.

7) Les autres actions

- La formation personnelle ne doit pas être confondue avec la formation continue qui est du ressort du service des personnels. Elle concerne des actions de type stages de couture... Le budget est de 30 KF mais l'activité connaît peu de succès..



- L'arbre de Noël sera étendu en 1999 aux enseignants, la dotation passant de 60 KF en 1998 à 130 KF pour 1999.

* Les relais dans les délocalisations

Il existe sur les sites une billetterie pour les activités culturelles rennaises (Opéra, théâtre, cinéma) mais aussi pour les cinémas locaux comme à Lannion.

Des efforts sont faits dans le domaine du sport à Lannion, Saint-Brieuc et Saint-Malo, avec des subventions accordées pour les activités sportives des enfants des personnels (tennis...)

Les personnels de toutes les implantations bénéficient bien sûr de l'ensemble des prestations sociales, aide aux vacances d'enfants, aide au logement, etc.

Le réseau des correspondants se développe régulièrement et repose sur le volontariat. Au total, 80 à 100 personnes participent à l'action sociale au travers des commissions, de l'organisation de voyages, de la vente de billets.

- **L'ASUR : pourquoi, comment ?**

L'ASUR est née de la nécessité d'agir en faveur des personnels, en premier lieu au niveau de la restauration. Elle repose sur des activités animées par des groupes d'hommes. Les échanges avec les personnels, les organisations syndicales dans le cadre des commissions sont très riches. Il s'agit, en exposant les problèmes, de faire émerger des demandes et de mettre en place les actions répondantes. Cette conception du service s'appuie sur les notions de proximité avec le terrain, d'appartenance à une communauté et sur la volonté d'œuvrer dans un sens commun en oubliant la hiérarchie et les barrières entre les enseignants et les IATOSS.

L'ASUR a permis, et c'est un vrai progrès, la coordination entre les associations et les amicales : par exemple, au niveau de la billetterie, des voyages et excursions, les tarifs et les dates sont harmonisés.

• **L'ASUR a-t-elle une relation avec la GRH ?**

Contrairement à la gestion des ressources humaines qui traite séparément les enseignants et les personnels IATOSS, l'ASUR concerne enseignants et IATOSS, ensemble. Cela apporte un savoir-vivre de l'établissement et dans l'établissement. A travers la culture d'établissement et la cohésion sociale ainsi créées, on est déjà dans la gestion des ressources humaines



- **En conclusion**

Il apparaît clairement qu'un tel service ne peut être mis en place et vivre sans la volonté du Président et de son équipe. La politique sociale relève d'un véritable affichage politique

Au delà, la concertation avec les personnels et leur engagement dans l'action est un gage essentiel de réussite.

Contact : Pr Martine Bonnaure, vice présidente commission des personnels

Tél : 02 99 38 52 37

E-mail : Martine.Bonnaure@univ-rennes1.fr

Politique sociale

Université Joseph Fourier Grenoble I - Geneviève Gras, adjointe au président chargé du personnel IATOS
A Grenoble existe une structure interuniversitaire, le CAESUG (Comité d'Aide et d'entraide Sociale des Universités de Grenoble) qui regroupe les quatre universités et le CNRS. La structure, qui existe depuis plus de vingt ans, est dotée d'un Conseil d'administration élu par l'ensemble des personnels enseignants, et IATOSS des universités grenobloises et du CNRS. Le CAESUG dispose d'un réseau de correspondants dans les composantes des différents établissements.

Les prestations sont offertes à tous : subventions pour les séjours linguistiques de jeunes à l'étranger, voyages, activités culturelles et animations.

Le CAESUG subventionne le Grenoble Université Club qui est une association sportive importante ainsi que la restauration des personnels (restaurant construit et géré par le CROUS).

Par ailleurs, chaque établissement mène sa propre politique sociale notamment pour ce qui concerne la restauration. Ainsi, à Grenoble I, une aide au ticket-repas a été mise en place pour les personnels dont les indices sont très faibles, des chalets sont mis à disposition des personnels.

Pour tout renseignement complémentaire consulter le web de l'université Joseph Fourier : www.ujf-grenoble.fr rubrique Actualités



Aide sociale

Université Versailles - St Quentin - Marie-Josée Vermeulle, chef du service du personnel

Mise en place récente d'une commission d'aide sociale : pour une aide allant jusqu'à 1 500 francs, la décision est prise par trois personnes (dont l'adjointe de l'Agent comptable) qui se réunissent de façon très souple pour répondre à des situations particulières et urgentes : par exemple, financement du déplacement en train d'un personnel CES se rendant dans un centre de concours.

Université Rennes 2 - Bernard Chaignaud, secrétaire général

L'aide sociale est accordée aux personnels sur budget (non titulaires), c'est-à-dire ceux qui ne peuvent pas bénéficier du CAOS.

Journée d'accueil des personnels

Université de Caen – Marie Jeanne Boulet, DRH

Journée d'accueil des IATOSS organisée le plus tôt possible après leur arrivée : la faiblesse de l'effectif concerné contribue à rendre la journée très conviviale avec un repas pris en commun, la visite des locaux voire même des différents campus.

Problèmes posés par l'aide sociale vis-à-vis de l'URSSAF

Ces aides ponctuelles peuvent constituer des avantages en nature aux yeux de l'URSSAF

Bourses de thèses : vigilance sur les critères sociaux d'attribution de bourse de thèse pour les étudiants (université de Pau, université de Metz, université Rennes 2).

Aide au logement : conditions d'attribution de logements de fonction. (université Rennes 2)

Aides financières : il apparaît préférable d'offrir un cadeau acheté par l'amicale plutôt qu'un chèque (Université Rennes II)



La médecine du travail à l'Université de la Méditerranée – Aix-Marseille 2

En 1989, a été créée, à la demande du président de l'Université, une Commission d'hygiène et de sécurité. Un des points le plus important évoqués dans le cadre de cette commission a été la médecine des personnels.

Il est apparu que, si aucun service n'existait, le service interuniversitaire de médecine préventive destiné aux étudiants se chargeait néanmoins, sur la base de conventions ponctuelles avec quelques UFR, d'examiner certains personnels, notamment lors des visites d'embauche et de titularisation.

Le décret de 1988 indiquant clairement que la médecine de prévention des personnels devait être créée à l'initiative des universités, différents projets ont été élaborés :

- Projet ambitieux, mais non abouti, de création, avec l'Assistance publique de Marseille, d'un service hospitalo-universitaire de médecine du travail avec nomination de médecins du travail. Tous les personnels de l'université auraient ainsi pu être suivis dans le cadre d'une convention avec l'A.P. La participation financière des UFR auraient été faites sous forme de vacations.
- Projet de création, au moment de la mise en place du service interuniversitaire de médecine préventive, d'un service de médecine préventive des personnels communs aux trois universités d'Académie. Il s'agissait d'utiliser les potentiels existants de la médecine préventive en les développant et de partager les locaux afin de réduire les coûts. Le projet supposait la création de trois postes de médecins contractuels à temps plein, deux postes d'infirmiers à temps plein, un poste d'agent de bureau et surtout un poste d'ingénieur d'hygiène et de sécurité, pour un coût de 450 000 francs par an. Le projet a été abandonné par les trois universités, faute de soutien du ministère dans le cadre du contrat quadriennal.

Finalement, une convention a été passée par l'université Aix-Marseille 2 avec le service interuniversitaire de médecine des étudiants pour la **constitution d'une médecine des personnels propre à l'université.**

1) Les missions du médecin sont les suivantes : la surveillance médicale régulière des personnels par des consultations, des examens paracliniques si nécessaires (bilan biologique, radios...), la visite des



différents sites dans le but d'étudier les postes de travail, de donner un avis au Comité médical départemental lorsque ce dernier le sollicite sur l'aptitude à l'emploi d'une personne.

Le médecin fait passer un **examen médical** tous les deux ans à tous les personnels et tous les ans pour les personnels soumis à des risques particuliers.

2) Les moyens du service sont en nette progression

- Fonctionnement : l'université attribue 30 000 francs par an et prend en charge matériel informatique et stages de formation. Les locaux ont été aménagés dans le cadre du contrat quadriennal. Les deux médecines cohabitent dans le même bâtiment.

- Personnels : un médecin vacataire, rémunéré sur la base de 120 heures mensuelles (au taux de la vacation afférent au tarif en vigueur pour les médecins) et une secrétaire.

L'université n'a pas d'ingénieur de sécurité mais le médecin des personnels participe activement aux travaux du comité d'hygiène et de sécurité de l'université

3) L'organisation du service : bien qu'il soit créé dans le cadre du service interuniversitaire, ce service est rattaché à la présidence de l'université ce qui facilite l'intégration du médecin dans les services administratifs.

Le médecin participe activement au Comité d'hygiène et de sécurité et travaille avec le service du personnel pour le suivi des accidents du travail et maladies professionnelles.

* Une circulaire ministérielle récente prévoit une formation à l'attention des personnes exerçant la médecine du travail, la médecine de prévention sans les titres requis. Le ministère reconnaît ainsi la réalité de la situation de nombreuses universités.

Contact : Michèle Lamarche, responsable du service des Affaires juridiques et contentieuses

Tél : 04 91 39 65 03

E-mail : Michele.Lamarche@mediterranee.univ-mrs.fr



Le médecin de prévention n'est pas un médecin traitant. Il a pour rôle d'essayer de préserver la santé des personnels vis-à-vis des risques auxquels ils sont exposés dans leur travail.

Action du médecin :

- Visite préalable des sites et des postes de travail afin de mieux évaluer les risques encourus par les personnels. (Nécessité de bien expliquer le rôle du médecin notamment aux directeurs de laboratoire qui le peuvent le voir a priori plus comme un "contrôleur".)
- Visites médicales : le rythme prévu, c'est-à-dire une fois par an pour les personnels à risque, une fois tous les deux ans pour les autres est difficilement tenable avec plus de 2 000 personnes.

Tous les personnels sont concernés, enseignants, personnels administratifs, ouvriers et techniciens.

La prévention couvre bien sûr les problèmes de vue et de dos liés à la bureautique dans les services administratifs, que les risques liés à la manipulation de solvants.

Chaque personne remplit un questionnaire sur ses conditions de travail.

** Le médecin a un rôle important dans la prise en compte de certaines situations difficiles : détresses psychologiques, inadaptations temporaires ...*

- Sensibilisation des personnels aux risques :

Le manque de sensibilisation à ces questions représente un gros problème au sein de l'Université.

Les personnes qui manipulent des produits connaissent, en général, les risques et prennent des précautions. Par contre, les personnels assurant le ménage des laboratoires ne sont pas toujours au fait des dangers que présentent certains produits toxiques (chimiques ou biologiques) pour elles-mêmes et pour l'environnement. Pas plus que les ouvriers chargés de réparer les installations de laboratoire en panne (hottes, canalisations...).

Ce travail de sensibilisation est aussi du ressort de l'ingénieur de sécurité quand il y en a un.

Il doit se faire au niveau des étudiants qui sont de futurs techniciens ou de futurs chercheurs et enseignants.

A Aix Marseille 2 est prévue l'organisation de stages pour les IATOSS sur "les bonnes pratiques en laboratoires".



Limites de l'action du médecin

- Budget insuffisant pour la prescription des examens. Les personnes manipulant des solvants doivent être suivie régulièrement avec des examens paracliniques, des tests biologiques qui permettent de savoir si elles sont imprégnées par ces solvants ; dans la majorité des cas elles sont réorientées vers leur médecin traitant. Mais certains examens de dépistage, par exemple le dosage des phénols urinaires dans le cas de solvants, ne sont pas remboursés par la Sécurité sociale car il s'agit d'un examen de prévention qui ne peut pas être prescrit par le médecin traitant.
 - Absence d'ingénieur de sécurité pour vérifier si les installations sont conformes (prises électriques, chauffe-eau ...). L'ingénieur sécurité et le médecin du travail doivent travailler en lien étroit.
 - Absence d'infirmière pour assurer des vaccinations systématiques.
- Le prochain contrat quadriennal devrait pouvoir faire évoluer la situation actuelle.

Docteur Claude Berlioux, médecin du travail de l'Université

Autre témoignage

Université de Nantes, François Resche, vice-président et médecin :

Un médecin du travail a été recruté à partir de 1991 dans le cadre du décret instituant les services de médecine préventive du personnel. Il existe également un ingénieur de sécurité.

Un CHS a été mis en place ainsi que des sections d'hygiène et de sécurité. Ces structures proches des usagers et des acteurs de l'université, jouent un rôle important du fait de leur souplesse. Organisées au niveau d'un site ou d'une discipline, elles permettent de faire remonter les informations vers le CHS, notamment grâce au cahier d'observations.

La formation des membres des CHS et des SHS a été assurée sur l'année écoulée.

Les examens médicaux

Les examens tels que bilans biologiques, prises de sang, surveillance de l'hémogramme pour les personnes soumises à des risques liés aux solvants peuvent être prescrits ou faire l'objet d'une convention avec la Caisse primaire ou d'un accord avec des médecins traitants, notamment les médecins agréés par l'administration, qui peuvent faire la prescription.



Politique sociale et instances participatives à l'Université de Metz

Caractéristiques de l'Université

Université jeune, créée en 1970

Université pluridisciplinaire hors santé

Sept sites dont trois sont distants de la ville siège de 30 à 65 km

16 500 étudiants dont 30 % de boursiers

650 enseignants, 520 IATOSS dont 30 % de "précaires" (45 contractuels, 82 CES et 20 CEC).

Historique

Avec les débuts de la contractualisation, en 1989-1990, il est apparu nécessaire de créer au sein de l'Université des instances de dialogue social. De 1990 à 1999, le dispositif participatif s'est mis en place progressivement :

- 1989-1990 : mise en place d'une commission des personnels qui n'a jamais bien fonctionné
- 1991 : création d'un comité d'hygiène et de sécurité avant la lettre
- 1995 : création de commissions paritaires d'établissement, compétentes pour les personnels ITARF
- 1996 : en application du décret d'avril 1995, mise en place d'un véritable CHS
- 1997 : création d'une commission des personnels contractuels de l'université et d'une commission compétente pour la formation des personnels
- 1998 : mise en place d'une commission technique paritaire compétente pour toutes les questions à caractère général concernant le personnel IATOSS et d'un service commun d'action sociale.

Deux de ces instances vont faire l'objet de cet exposé :

- le Comité d'hygiène et de sécurité, qui fonctionne bien depuis plusieurs années
- le service commun d'action sociale, en cours de création.

Le Comité d'hygiène et de sécurité

Créé en 1991 sous une forme officieuse, consacré en 1995 en application des textes, cette instance, expression d'une volonté politique affirmée, fonctionne bien en grande partie grâce à l'activité de ses membres.



Un ingénieur d'hygiène et de sécurité, employé sur un poste à plein temps, anime le CHS.

Depuis 1993, un médecin du travail a été recruté sur budget de l'université dans un cadre contractuel (service à 60%) et non sur vacances. Il travaille en relation étroite avec l'ingénieur hygiène. Leur activité donne lieu à un rapport annuel conjoint au CHS.

Le CHS se réunit en moyenne trois fois par an avec un taux de participation de 80% de ses membres. Les deux étudiants qui y siègent sont très investis. La structure fonctionne de façon permanente par le biais de trois commissions : locaux, conditions de travail et vie sur les campus, communication-documentation-information et formation.

Actions :

- formation à l'hygiène et à la sécurité, en commençant par les membres du CHS eux-mêmes
- fiches pratiques diffusées à tout le personnel
- formation de secouristes dans tous les bâtiments de l'université
- réseau de correspondants sécurité dans chaque bâtiment et dans chaque laboratoire
- initiation de l'organisation d'un mini-colloque à l'université, dans le cadre de la faculté de droit sur la responsabilité des fonctionnaires
- dans le domaine de la sécurité des agents, intervention à la suite de l'agression par des usagers d'un agent chargé du contrôle du stationnement. Cette intervention a conduit l'université à revoir les conditions de travail de l'ensemble des agents du service de sécurité.

La sensibilisation des enseignants-chercheurs à la notion de risque (manipulation de produits dangereux, gestion des déchets...) progresse difficilement. Les visites de l'ingénieur hygiène et sécurité et du médecin du travail, bien qu'annoncées, sont parfois mal perçues par certains directeurs de laboratoires car elles peuvent apparaître comme une forme de contrôle de leur activité, mais surtout comme susceptibles d'entraîner des dépenses réduisant les crédits réellement disponibles pour la recherche. Il est donc important de développer l'information générale et la formation des directeurs d'UFR et de laboratoires.



Le service commun d'action sociale

En matière d'action sociale et jusqu'à une époque récente, le rectorat prenait en charge les prestations sociales tandis que l'animation sociale était laissée à l'initiative d'une Amicale des personnels de l'Université (arbre de Noël, billetterie, voyages...) qui ne touchait qu'une faible partie du personnel (essentiellement des IATOSS).

Deux éléments ont permis de faire évoluer les choses :

- la volonté de développer une politique sociale dans le cadre du projet d'établissement
- les difficultés de fonctionnement de l'Amicale du personnel (lassitude des bénévoles en place depuis plusieurs années...)

La volonté de l'équipe de direction de l'Université et des représentants des personnels a été de placer l'action sociale sous la responsabilité de l'université et non d'une association.

Une commission de réflexion assurant la représentation de tous les syndicats a été constituée ; un travail de six mois, à raison de deux réunions mensuelles, a abouti à la création, en 1998, d'un service commun d'action sociale dont les statuts ont été approuvés en Conseil d'administration.

Ses missions sont larges : *“améliorer les conditions de vie des personnels travaillant à l'université ainsi que de leurs ayant droits. Assurer la proposition, l'organisation, l'étude, la réalisation et la gestion d'œuvres et de projets à caractère social, culturel, sportif et de loisirs.”*

Ce service commun d'Action sociale est administré par un Comité de gestion, composé de 19 membres et présidé par le président de l'université. Sa composition fait apparaître clairement la prédominance des représentants du personnel : deux membres sont des élus du Conseil d'administration désignés en son sein, un IATOSS et un enseignant, et les 16 autres membres sont élus par l'ensemble des personnels dans les deux collèges enseignant et IATOSS.

Le directeur est nommé par le président sur proposition du Comité de gestion, après avis du Conseil d'administration, après appel à candidatures dans l'université auprès des personnels des deux collèges.

Les statuts prévoient un engagement fort de l'Université qui doit apporter au service des moyens en personnel, en locaux et une dotation de fonctionnement (ainsi que les subventions qui seraient éventuellement affectées à l'université pour l'action sociale).



** L'université consacre actuellement à la politique sociale (formation, hygiène, sécurité et action sociale) 600 000 francs incluant le salaire du médecin de prévention. Elle a contribué à hauteur de 500 000 francs à l'aménagement d'une salle de restauration des personnels gérée par le CROUS.*

Situation actuelle

Le service commun d'action sociale sera installé prochainement : l'élection des membres du conseil de gestion, retardée pour cause de campagne présidentielle et dans l'attente de la mise en place de la commission paritaire d'établissement, devrait être organisée prochainement en même temps que l'élection de cette commission.

Le service commun d'action sociale va surtout avoir un rôle d'impulsion, de coordination et de financement des actions. Son efficacité dépendra de la capacité de mobilisation des bénévoles autour d'un directeur et d'un comité de gestion actifs et des synergies qui se mettront en place avec les associations, le service commun d'action culturelle et le service des sports.

Contact : Michel Clémens, secrétaire général

Tél : 03 87 31 50 06

E-mail : clemens@ univ-metz.fr



Le projet culturel dans un établissement d'enseignement supérieur

Claude Patriat, directeur du centre culturel universitaire "Atheneum" à l'université de Bourgogne

“ Vice président d'université chargé du développement et de la culture pendant dix huit ans, je dirige depuis sa fondation un centre culturel universitaire, le premier du genre, qui s'appelle l'ATHENEUM. Je suis président de l'association "Art + Université + Culture" qui a été fondée en 1990 et édite une revue qui propose des enquêtes régulières sur les différents aspects de la culture.

Je voudrais essayer de faire le lien entre votre réflexion sur la gestion des ressources humaines dans une institution aussi complexe, aussi lourde, aussi amorphe, aussi traditionnelle, aussi contrastée, aussi contradictoire, aussi déracinée qu'est l'université et le problème culturel.

Et si je me suis intéressé depuis très longtemps à la question de la culture, c'est que je pense précisément que le projet culturel d'un établissement universitaire peut être un élément déterminant de cette prise de conscience de l'existence d'une communauté et donc de ce fait d'une implication des différents membres qu'il s'agisse des étudiants, qui sont de loin les plus nombreux mais qui sont aussi, souvent, les moins intégrés, des personnels IATOSS et des enseignants, dont l'engagement se limite souvent à leur temps d'enseignement.

La culture de ce point de vue-là est un excellent révélateur ; la culture non pas entendue au sens de culture humaniste que l'université aurait pour fonction de redistribuer aux étudiants mais la culture entendue comme cette pulsion de vie, comme cette reconnaissance d'une vie sociale pleine et entière et d'une insertion dans la société. Je caricature à peine quand je dis des universités qu'elles ont un problème de socialisation et d'enracinement dans leur territoire et donc ce n'est pas surprenant qu'elles aient, à l'interne, des problèmes pour faire communiquer et échanger leurs composantes.

La loi Edgar Faure indiquait que les universités sont des établissements à caractère culturel ; la loi Savary confirme le caractère d'établissement à caractère scientifique et culturel des universités et les articles 2 et 7 de la loi font du soutien à la création culturelle, à la diffusion de la culture et à la diffusion des connaissances une mission centrale des universités. Donc, au même titre que les universités ont une mission de dispense de la formation et du savoir et une mission de recherche, elles ont une mission

Les Rencontres de l'Agence «Sensibilisation aux aspects humains d'une politique R.H.» / 23 février 1999 19



culturelle qui est inscrite dans le texte de la loi ; une mission qui est en fait transverse par rapport aux deux autres.

Théoriquement, toute université devrait avoir un projet culturel mais la réalité est autre : sur la cinquantaine d'universités qui disent avoir une politique culturelle beaucoup ne font que distribuer des subventions aux associations. Rares sont les universités qui consacrent un budget important et donnent des moyens en locaux et en personnels pour soutenir un projet culturel global. La prise de conscience des responsables universitaires apparaît plus accidentelle que continue, plus personnelle qu'institutionnelle, plus locale que globale. Il n'y a pas un mouvement d'ensemble pour dire que toute université doit consacrer tant de millions de francs à la culture, avoir des lieux affectés à l'action culturelle, à l'accueil des artistes et soutenir les projets des personnels et des étudiants qui veulent s'impliquer dans le secteur, en collaboration avec des partenaires extérieurs. Le décalage entre les textes et l'engagement des universités est net. Etant provocateur, je dirais que cette amnésie vis-à-vis d'une obligation légale ne s'explique pas autrement que par une absence de prise en compte réelle de la communauté humaine.

** Les universités scientifique particulièrement sont en retard dans ce domaine alors que précisément, la formation scientifique appelle aujourd'hui un urgent besoin de mise en perspective culturelle, de réflexion sur l'évolution des sciences, sur le statut des sciences par rapport aux techniques et sur la diffusion des connaissances scientifiques et techniques à l'ensemble de la population. Il existe pourtant une très forte demande démontrée par le succès de toutes les expositions à caractère scientifique. Cependant, quelques universités scientifiques commencent à développer la réflexion sur les rapports entre l'art, la science et la culture.*

Le projet culturel d'une université, est le révélateur par excellence des liens qui devraient se tisser à l'intérieur de l'université entre les différentes composantes et entre l'établissement universitaire et son environnement social. Je crois que dans des communautés humaines qui souffrent d'une dispersion individualiste et d'un consumérisme accéléré, la culture propose une multitude de petites passerelles qui permettent de relier les gens entre eux, de relier les projets entre eux et de fonder une dynamique collective.

** La demande des personnels collectivement est faible, souvent limitée à une demande de spectacles et d'animations mais pas de participation à un projet. Très souvent d'ailleurs, les services culturels*



n'impliquent pas collectivement les personnels IATOSS. En revanche, on constate l'implication de membres du personnel dans des projets menés par les étudiants. Mais cette implication se situe au niveau de démarches individuelles autour d'une affinité artistique ou culturelle et non pas en termes d'action collective.

La richesse d'un projet culturel tient à plusieurs éléments :

- Un projet culturel doit intégrer l'aspect formation. Il ne doit pas y avoir d'un côté la dispense des enseignements et de l'autre des pratiques culturelles indépendantes.
- Il doit y avoir, ensuite, une dimension de recherche et particulièrement de recherche appliquée qui intervient sur les pratiques sociales.
- Il doit permettre de développer un échange et une vie à l'intérieur des communautés universitaires. La culture est un élément d'ouverture du dispositif de formation et de renforcement du dispositif de recherche.
- Enfin, une action culturelle doit être conduite en partenariat avec les acteurs culturels locaux pour offrir un lieu de rencontre et de vie sociale.

C'est autour d'un projet culturel bien pensé dans son territoire que l'on assure une communication d'un genre nouveau entre les étudiants et les enseignants, entre les enseignants et les autres personnels qui se trouvent réunis là par un projet commun. Le propre d'un projet culturel est d'être un catalyseur des attentes d'un milieu et sa mise en oeuvre permet de mobiliser les compétences de tous, ces compétences pouvant être ensuite réinvesties dans d'autres secteurs d'activité de l'Université.

En même temps le projet culturel participe à la construction de l'image de la communauté universitaire : une université qui a un projet culturel fort est une université qui rayonne à l'extérieur et qui mobilise ses membres en reconnaissant les potentialités humaines de chacun.

La culture n'est pas qu'un loisir mais c'est un mode d'expression sociale et de communication. Les établissements supérieurs sont des acteurs majeurs dans bien des régions mais ils ne le savent pas toujours et n'essaient pas d'occuper cet espace, alors qu'ils ont les ressources nécessaires (humaines, scientifiques, culturelles), ni d'échanger avec leur environnement.

Les radio campus, qui commencent à se développer, sont à ce titre un extraordinaire outil d'expression pour les étudiants de leurs goûts culturels et l'occasion d'une prise en compte de leurs attentes qui était très souvent ignorées au sein de l'université. C'est aussi un moyen de tisser des contacts avec l'extérieur



tant on se rend compte que les jeunes qui fréquentent l'université aujourd'hui ne sont pas différents des jeunes qui ne la fréquentent pas et que leur culture est la même que celle des jeunes de leur génération. Ainsi, à Dijon, la radio campus a fonctionné en liaison avec un quartier dit difficile, celui des Grésilles. Une série d'émissions a été diffusée sur le campus et a permis des échanges entre les étudiants et les jeunes du quartier, suivie d'une exposition à l'Atheneum

Je voudrais terminer en rappelant la difficulté qu'il y a à gérer des activités culturelles parce que les principes de gestion d'un établissement public (règles de la comptabilité publique) ne se marient pas aisément avec le projet culturel (programmation des spectacles et engagement envers les artistes très en amont du versement de la subvention de fonctionnement, paiement des cotisations aux organismes employant des artistes, billetterie obéissant à des règles commerciales ...).

Un projet culturel est reconnu s'il n'est pas financé uniquement par l'université mais reçoit des subventions extérieures (DRAC, collectivités territoriales, partenaires privés). La forme associative, qui relève des principes de gratuité et de volontariat, me semble le meilleur mode de gestion de ces projets car il s'agit de servir, d'une manière la plus souple possible, un objectif collectif désintéressé. Un projet culturel ne peut pas exister et vivre sans engagement militant durable. “

Contact : Claude Patriat, directeur du centre culturel universitaire “Atheneum de l'Université de Bourgogne

Tél : 03 80 39 52 20

E-mail : claud.patriat@u-bourgogne.fr