



**PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU COMITE D' HYGIENE, DE SECURITE
ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL MINISTERIEL DU
MINISTERE CHARGE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE**

10 septembre 2014

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche (CHSCT MESR) s'est réuni le 10 septembre 2014, sous la présidence de Mme Catherine GAUDY, directrice générale des ressources humaines assistée de Mme Geneviève GUIDON, chef du service des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques, représentant la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Mme Marie-Aimée DEANA-CÔTÉ, sous-directrice des études de gestion prévisionnelle, statutaires et de l'action sanitaire et sociale, au titre de la direction générale des ressources humaines (DGRH) dans ce comité, est le deuxième membre de l'administration.

Participent à cette réunion :

- Les représentants du personnel siégeant en qualité de titulaire

pour la F.S.U. M. Michel CARPENTIER
Mme Chantal CHANTOISEAU, secrétaire du CHSCT MESR

pour l'U.N.S.A. M. Georges PORTELA
Mme Christine ROLAND-LEVY en remplacement de M. Alain HALERE, titulaire empêché

pour la C.F.D.T. M. Cyril CHACON CARRILLO

pour la C.G.T M. Victor PIRES
M. Laurent DEFENDINI

- Les représentants du personnel suppléants présents à cette séance

pour la C.G.T. M. Alain BOUYSSY

pour la F.S.U. Mme Marie-Ange VENTURA

- **Au titre de la médecine de prévention**

Le Docteur Christine GARCIN-NALPAS, médecin-conseiller technique des services centraux de la DGRH est empêchée.

- **Au titre de l'hygiène et de la sécurité**

Monsieur Michel AUGRIS, conseiller technique pour les questions d'hygiène et de sécurité de la DGRH.

- **Au titre de l'inspection santé et sécurité au travail**

Monsieur Fabrice WIITKAR, inspecteur santé et sécurité au travail rattaché à l'IGAENR, coordonnateur.

- **Au titre du bureau de l'action sanitaire et sociale (DGRH C1-3)**

Mme Annick DEBORDEAUX, chef du bureau de l'action sanitaire et sociale.

- **Pour assurer le secrétariat administratif du CHSCT MESR**

Mme Agnès MIJOLE, chargée des questions hygiène et sécurité pour l'enseignement supérieur et la recherche au sein du bureau de l'action sanitaire et sociale.

Est également présente :

Mme Rachel JOSSE, secrétaire du médecin conseiller technique des services centraux.

Le quorum étant atteint, la séance est déclarée ouverte à 14 heures.

Les points inscrits à l'ordre du jour de la séance sont les suivants :

- 1 - Orientations stratégiques ministérielles 2014-2015
- 2 - Approbation du procès-verbal de la séance du CHSCT MESR du 17 juillet 2014
- 3 - Question diverse : Les Communautés d'Universités et d'Établissements (COMUE)

Mme GAUDY précise que la demande de report de la séance à 14h30 est arrivée tardivement et qu'elle ne peut donner de suite favorable à cette demande, son agenda étant fixé à l'avance. Par ailleurs, elle rappelle que les représentants du personnel ont fixé eux-mêmes la date de cette séance parmi les deux choix qui leur ont été proposés.

Elle indique que, comme les représentants du personnel l'ont souhaité, la présente séance sera principalement consacrée à l'examen des orientations stratégiques ministérielles en matière de politique de prévention des risques professionnels pour l'année universitaire 2014-2015.

Elle précise que le document présenté aujourd'hui résulte des échanges intervenus entre les représentants du personnel et l'administration en amont de ce CHSCT. A cette occasion, elle remercie vivement Mme CHANTOISEAU, secrétaire du CHSCT MESR depuis 2012, pour son implication personnelle dans la vie de cette instance.

Elle attache, en effet, une grande importance à ce qu'à travers les travaux du CHSCT MESR, se noue un dialogue social de qualité. Elle dit avoir, également, à cœur que la DGRH assure pleinement son rôle d'accompagnement des établissements dans la mise en œuvre des règles de protection de la sécurité et de la santé des personnels.

Elle souligne qu'il est de la responsabilité collective des membres du CHSCT MESR de formaliser et de favoriser la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels. Cette responsabilité a plusieurs fois été rappelée aux chefs d'établissement en insistant pour que les CHSCT soient associés à chacune des différentes étapes de cette mise en œuvre.

En effet, il convient de donner toute leur place aux CHSCT qui doivent s'emparer des compétences qui leur sont nouvellement confiées en matière de conditions de travail. Le dialogue de ces instances avec les comités techniques d'établissement doit être également favorisé pour améliorer le fonctionnement de ces différentes instances. Les représentants du personnel doivent bénéficier des moyens nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Elle attache, également, de l'importance à ce que soient développées les actions de prévention en santé au travail et, notamment, le suivi médical de tous les agents en enrichissant l'offre de médecine de prévention et en favorisant la création d'une équipe pluridisciplinaire autour du médecin de prévention avec des infirmiers en santé au travail, des psychologues du travail et des ergonomes.

Le rapport annuel 2013 relatif au bilan général de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans les établissements relevant du MESR, qui a reçu l'avis favorable du CHSCT le 17 juillet 2014, démontre que malgré les progrès accomplis sur certains points par les établissements, ceux-ci doivent poursuivre leurs efforts afin d'offrir à leurs agents des conditions de santé, de sécurité au travail et des conditions de travail optimales.

Partant de ce constat, les orientations stratégiques ministérielles qui vont être débattues aujourd'hui ont pour ambition de promouvoir dans les établissements la prévention des risques professionnels en mettant en exergue les axes suivants :

- conforter les CHSCT dans la plénitude de leurs attributions en veillant à ce que toutes les prérogatives de ces instances soient bien mises en œuvre ;
- renforcer la médecine de prévention afin de garantir à tous les agents une offre de médecine de prévention équitable ;
- prévenir les risques psychosociaux dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord-cadre du 22 octobre 2013¹. Les établissements devront élaborer au plan local un diagnostic à partir d'indicateurs et/ou de l'exploitation d'un questionnaire et ensuite élaborer leur plan de prévention. Le CHSTMESR élaborera des outils à partir des bonnes pratiques observées afin d'accompagner les établissements dans cette démarche ;
- réaliser les fiches individuelles de prévention des expositions pour tous les agents concernés afin d'identifier les agents susceptibles d'être exposés aux troubles musculo-squelettiques et à l'amiante.

Après ces propos introductifs, Mme GAUDY donne la parole à Mme DEANA-CÔTE.

I- LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES MINISTERIELLES 2014-2015

Mme DEANA-CÔTE présente le document remis aux représentants du personnel.

Mme GAUDY remercie Mme DEANA-CÔTE pour sa présentation et donne la parole aux représentants du personnel.

La secrétaire du CHSCT rappelle que les représentants du personnel se sont réunis le jeudi 4 septembre 2014. A la suite de cette réunion des propositions de modification concernant le préambule et la partie 1 et 2 du document ont été envoyées à la DGRH le lundi 8 septembre et pour la partie 3, relative au RPS des propositions de modification ont été envoyées le mardi 9. D'autres modifications validées par l'ensemble des représentants du personnel ont été enfin transmises ce mercredi à 13 heures. La partie 4 reste encore à être examinée et à être validée par l'ensemble des représentants du personnel mais il y aurait peu de modifications à faire.

Mme GAUDY indique avoir vu les demandes de modification des lundi et mardi. Concernant le préambule et les deux premières parties quelques points ont été reformulés mais les demandes ont été largement intégrées, exception faite de la demande de modification portant sur les contrats quinquennaux.

Elle pense que les questions santé et sécurité n'ont pas à figurer dans les contrats d'établissement. Il semble plus naturel que les indicateurs santé et sécurité au travail figurent dans les bilans sociaux plutôt que dans les contrats d'objectifs.

Quant aux propositions arrivées le mardi 9 à 17 heures et celles remises aujourd'hui à 13 heures, elles n'ont pas pu être examinées par l'administration. Elle indique être responsable des conditions de travail et qu'il n'est pas question de demander aux personnels de la DGRH d'expertiser les propositions au-delà des horaires de travail. Elle ne souhaite pas non plus entrer dans la discussion de ces nouvelles propositions en séance. Elle rappelle que ce CHSCT a été fixé depuis plusieurs semaines.

Les représentants de l'UNSA précisent que les demandes parvenues à 13 heures sont de petites modifications permettant une amélioration sur la forme. Il n'y a donc pas de raison de ne pas les examiner. Concernant les contrats quinquennaux, il a été dit, depuis le début du mandat de ce CHSCT, l'importance de prendre en compte la santé et la sécurité des personnels. Ils demandent à ce que soit trouvée une façon de les intégrer dans les contrats. Ils proposent de modifier le paragraphe relatif au contrat de la façon suivante : « Dans cet objectif, le MENESR s'attachera à élaborer des indicateurs nationaux dans les contrats permettant d'évaluer la prise en compte des questions de santé et sécurité au travail ».

Mme GAUDY sollicite l'avis de la DGESEP, direction en charge de la politique contractuelle.

¹ Accord-cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique

M. PIOZIN rappelle les échanges de la séance du 17 juillet 2014 sur la notion d'indicateurs et de jalons. La DGESIP avait proposé d'introduire dans les bilans sociaux des indicateurs nationaux afin de permettre la comparaison entre établissements et nourrir la discussion contractuelle. De nouveau, il précise que le contrat n'est pas le bon vecteur pour mettre en place une politique de santé et de sécurité au travail.

Mme GAUDY propose de rédiger la phrase ainsi : « Dans cet objectif, le MENESR s'attachera à élaborer des indicateurs nationaux permettant d'évaluer la prise en compte des questions de santé et sécurité au travail **lors des discussions** relatives aux contrats quinquennaux ».

La secrétaire du CHSCT rappelle que la DGESIP avait mentionné que des indicateurs devaient déjà figurer dans les projets d'établissement qui remontent au ministère. Situés en amont des contrats, ces indicateurs en matière de santé et sécurité au travail permettent d'engager les discussions avec les établissements. Elle souligne que la place des indicateurs dans les bilans sociaux n'avait pas été indiquée mais reconnaît que cela peut être effectivement un élément supplémentaire à prendre en compte.

Elle propose une autre formulation légèrement différente : « Dans cet objectif, le MENESR s'attachera à élaborer des indicateurs nationaux permettant d'évaluer la prise en compte des questions de santé et sécurité au travail **lors des contrats** quinquennaux ».

Les représentants de la FSU constatent que le ministère a renoncé à utiliser l'outil réglementaire pour faire respecter par les établissements, dont il a la tutelle, la réglementation en matière de santé et sécurité au travail. La discussion dans le cadre du contrat n'est pas suffisante pour atteindre les objectifs en matière de santé et sécurité au travail. La problématique santé et sécurité au travail ne doit pas être simplement évoquée. Elle doit être stipulée dans les clauses même du contrat.

Mme GAUDY infirme les propos des représentants du personnel et indique que la réglementation doit être appliquée sans aucune marge de manœuvre. Elle le rappelle chaque fois que l'occasion lui en est donnée. Concernant les contrats, elle propose une nouvelle formulation « la prise en compte des questions de santé et sécurité au travail **lors de l'élaboration des contrats** ».

Les représentants de l'UNSA semblent accepter cette nouvelle formulation. La phrase est donc la suivante : « Dans cet objectif, le MENESR s'attachera à élaborer des indicateurs nationaux permettant d'évaluer la prise en compte des questions de santé et sécurité au travail **lors de l'élaboration des contrats** quinquennaux ».

Les représentants de la FSU font observer que la discussion des points santé et sécurité au travail lors des contrats et l'inscription dans les contrats sont deux réalités différentes. Si les indicateurs santé et sécurité au travail ne se retrouvent pas dans le contrat final, ils ne comprennent pas l'intérêt de mettre en place des indicateurs et de se réunir en groupe de travail.

Mme GAUDY précise à nouveau que des indicateurs ont plutôt vocation à figurer dans les bilans sociaux. Ces indicateurs peuvent ensuite être discutés lors de l'élaboration des contrats, mais ils n'ont pas à être dans le contrat en tant que tel.

Les représentants de la FSU soulignent qu'il existe tout de même une différence entre un bilan social et un contrat. Qui dit contrat dit engagements des établissements. Quant au bilan, il est l'agrégation d'un certain nombre d'éléments statistiques fournis par les établissements. Eléments dont on peut douter de la sincérité.

La secrétaire du CHSCT demande une interruption de séance, le point relatif aux contrats quinquennaux étant pour les représentants du personnel essentiel. Il orientera leur vote.

*

* *

14 H 50 reprise des travaux du CHSCT MESR

*

* *

La secrétaire du CHSCT indique que les représentants du personnel ont arrêté la rédaction suivante : « Dans ce but, le MESR s'attachera à élaborer des indicateurs nationaux permettant d'évaluer la prise en compte des objectifs relatifs aux questions santé et sécurité au travail **inclus dans les contrats** quinquennaux ». Elle souligne ensuite, qu'il a été indiqué lors de la dernière séance du CHSCT MESR, que des objectifs de santé et sécurité au travail doivent déjà figurer, en amont, dans le projet d'établissement.

Mme GAUDY constate que la nouvelle proposition des représentants du personnel ne permet pas d'avancer. Elle observe que les représentants du personnel inscrivent des objectifs relatifs à la santé et sécurité au travail dans les contrats quinquennaux comme c'était le cas dans leur première demande de correction. Or, c'est justement l'inscription dans les contrats quinquennaux qui pose problème.

Les représentants de la CGT indiquent que, dans les CROUS, jamais aucun contrat quinquennal n'a été mis en discussion au CHSCT. Ils tiennent à souligner le décalage entre les orientations stratégiques du ministère et l'application sur le terrain. Les établissements n'ont pas l'information nécessaire pour construire des stratégies intéressant la santé et la sécurité au travail.

Ils considèrent également que les données relatives à la santé et sécurité dans les bilans sociaux ne sont pas suffisantes. Seuls les contrats quinquennaux permettent d'exercer une pression sur les chefs d'établissement pour développer des actions santé et sécurité au travail car il y a un financement à la clé.

Mme GAUDY demande l'avis de la DGESEP sur la formule présentée par les représentants du personnel.

M. PIOZIN rappelle son exposé du 17 juillet 2014. Il précisait que les contrats sont maintenant des contrats de site de cinq à dix pages maximum fixant de grandes stratégies à l'horizon de cinq ans. Les contrats d'établissement constitués de cent cinquante pages et qui détaillaient toutes les mesures que le MESR souhaitait mettre en place dans les différents volets de son action n'existent plus. Vouloir inscrire, à toute force, des objectifs dans les contrats de site, très stratégiques, serait contreproductif.

En revanche, il est favorable à la détermination d'un indicateur permettant de comparer les établissements entre eux. Ainsi, il serait possible de demander à un établissement défaillant, lors des discussions en amont du contrat, ce qu'il entend faire.

Il précise, également, que cet indicateur introduit dans le bilan social permettrait aux établissements de se comparer en suscitant la discussion pour améliorer leur position. Puis, par conséquent cela les amènerait à inscrire les mesures nécessaires dans leur projet d'établissement.

Ainsi, l'élaboration du contrat, en amont, inclut les discussions autour du contrat mais aussi celles du projet d'établissement. C'est pourquoi, la proposition d'inscrire dans les orientations stratégiques « lors de l'élaboration des contrats quinquennaux » lui convenait.

La secrétaire du CHSCT demande pourquoi des objectifs relatifs à la santé et sécurité pourraient être inscrits en toutes lettres dans le projet d'établissement mais pas dans le contrat lui-même.

M. PIOZIN rappelle que le contrat lie l'Etat et les établissements autonomes dont les chefs d'établissement sont élus. Il convient donc de porter la discussion en amont et d'amener les établissements à prendre en compte les objectifs à atteindre. Le dispositif contractuel implique que les établissements se projettent dans une action pour que l'Etat les accompagne.

Les représentants de la FSU constatent après analyse des propos de M. PIOZIN que les conditions de travail ne font donc pas partie de la grande stratégie des contrats de site. Or, les dégradations des conditions de travail prennent des proportions dramatiques. Le gouvernement a pourtant souhaité une politique ambitieuse en faveur de l'amélioration des conditions de travail des personnels : des accords ont été signés en 2009, puis en 2013 sur les RPS. Mais, quand il s'agit d'être plus concret et d'amener les établissements à prendre des engagements sur le sujet, cela devient impossible.

M. PIOZIN indique que dans les contrats, la dimension ressources humaines est très importante. Cependant elle ne se limite pas à la santé et à la sécurité, d'autres sujets comme la formation des personnels, le traitement de la précarité, la politique indemnitaire ou l'évolution des carrières y figurent également. Il convient de ne pas se focaliser sur un aspect de la politique ressources humaines. Il ajoute que si certains établissements évoquent plus particulièrement les RPS, comme c'est le cas par exemple pour le contrat quinquennal de Sorbonne-université, c'est qu'au sein de cet établissement il a été choisi de porter ce point.

Mme GAUDY indique qu'elle reste sur la formulation qu'elle a proposée : « Dans ce but, le MENESR s'attachera à élaborer des indicateurs nationaux permettant d'évaluer la prise en compte des questions de santé et sécurité au travail lors de **l'élaboration des contrats quinquennaux** ».

Elle souhaite à présent procéder à l'examen de la partie 3 du document : « Prévenir les risques psychosociaux ».

La secrétaire du CHSCT indique que dans ce cas, les représentants du personnel voteront contre les orientations stratégiques.

Ils souhaitent poursuivre les débats sur les contrats quinquennaux pour dire notamment la nécessité d'inscrire systématiquement les questions santé et sécurité en amont dans les projets d'établissement. Il avait été acté le 17 juillet 2014 lors du dernier CHSCT, la nécessité d'inciter les établissements à inscrire des objectifs relatifs à la santé et sécurité au travail dans leur projet d'établissement et la tenue d'un groupe de travail permettant d'élaborer des indicateurs nationaux transversaux pour évaluer ces objectifs.

Mme GAUDY dit avoir entendu l'importance que les représentants du personnel attachent à ce sujet. Concernant la partie risques psychosociaux du document, elle demande communication des commentaires et amendements souhaités par les représentants du personnel.

La secrétaire du CHSCT indique que les représentants du personnel souhaitent que le texte des orientations stratégiques fasse référence à la circulaire du premier ministre du 20 mars 2014 et à celle de la ministre de la fonction publique du 20 mai 2014 suite à l'accord relatif à la prévention des RPS.

Puis, elle demande que quatre des indicateurs figurant sur la liste à prendre en compte pour l'aide au diagnostic soient cités. Elle souhaite, également, que les principaux facteurs de risques soient rappelés.

Mme GAUDY dit que ces indicateurs sont certes connus mais le ministère n'est pas encore dans l'identification des outils proposés par la fonction publique. Elle souhaite auparavant consulter les DRH sur les pratiques des différents métiers et les contraintes auxquelles sont soumis les agents afin de trouver des indicateurs plus spécifiquement adaptés à l'enseignement supérieur et la recherche. Voilà pourquoi, elle ne souhaite pas détailler, à ce stade, la panoplie des indicateurs de diagnostic mis à disposition par la DGAFP.

La secrétaire du CHSCT rappelle que la circulaire demande expressément que les orientations stratégiques ministérielles précisent la démarche des ministères en matière d'évaluation des RPS. Le turn-over, l'absentéisme ou les visites à la demande chez le médecin de prévention ... sont des indicateurs connus qui peuvent aider au diagnostic. Ne pas les citer dans les orientations stratégiques, c'est indiquer que les outils seront donnés ultérieurement.

Mme GAUDY souligne que c'est précisément ce que le MENESR souhaite faire. En effet, le MENESR veut s'assurer que les outils proposés sont pertinents pour rendre compte des difficultés spécifiques à l'enseignement supérieur et la recherche en matière de santé et sécurité au travail. Une liste des types de problématiques, telle qu'indiquée dans le document présenté, lui semble préférable à une description de l'ensemble des indicateurs. Elle ne comprend pas ce qui pose problème aux représentants du personnel dans la rédaction proposée.

La secrétaire du CHSCT précise que ce qui est proposé est plutôt de la prévention secondaire, très loin des mesures de prévention primaire qui doivent être prioritaires.

Les représentants de la CGT attendent du ministère des guides et des méthodes à utiliser. Les orientations stratégiques peuvent très bien proposer une large panoplie d'indicateurs à charge pour les CHSCT locaux de choisir ce qui correspond à la spécificité de certains métiers. Réduire le nombre d'indicateurs, c'est minimiser l'efficacité des orientations stratégiques et des CHSCT.

Les représentants de l'UNSA comprennent les arguments de l'administration concernant la partie RPS qu'elle pense trop développée. Ils expliquent avoir pourtant développé la partie RPS autant que la partie TMS présentée par l'administration. A contrario, ils préféreraient plutôt réduire la partie TMS car la prévention du risque TMS est plus intégrée que celle des RPS.

Sans pour autant aller aussi loin que les développements qu'ils proposent, ils demandent que la partie RPS soit un peu plus détaillée que celle proposée par l'administration.

Mme GAUDY accepte de développer un peu plus la liste des indicateurs RPS sans pour autant aller au niveau du développement de la partie TMS. En effet, la partie TMS est mieux balisée dans ce que sont les facteurs de risques et résulte d'une concertation, non encore mise en œuvre, pour les RPS. Un travail associant les

établissements sera mené afin de déterminer des indicateurs pertinents, le résultat de cette réflexion sera revu avec les représentants du personnel.

Les représentants de l'UNSA proposent d'ajouter aux orientations stratégiques le questionnaire-type pour l'évaluation des risques psychosociaux sur lequel les représentants du personnel ont travaillé, en précisant qu'il est adapté aux établissements.

Mme GAUDY rejette cette proposition puisqu'il convient auparavant de réunir les DRH des établissements, de mesurer ce qui se passe sur le terrain et de recenser les bonnes pratiques.

Les représentants de la FSU soulignent avec force que l'accord RPS a été signé depuis près d'un an et que dans la circulaire du 20 mars 2014, le Gouvernement s'est engagé à avoir, dès cette année, un diagnostic des facteurs de risques psychosociaux au plus près du terrain avec une démarche participative impliquant des agents et leurs représentants.

Mme GAUDY rappelle que la DGRH a eu sur le sujet plusieurs réunions avec les représentants du personnel. L'objectif est, dans la mesure du possible compte tenu de la charge de travail, de rédiger un diagnostic pour la fin de l'année.

Les représentants de la CGT soulignent qu'il est difficile d'attendre plus longtemps. Il y a déjà des fusions d'établissements qui entraînent des dégâts importants parmi les personnels. Il devient urgent de gérer les situations de crise. Or, le CHSCT MESR ne consacre que quelques lignes en matière de RPS dans ces orientations stratégiques et il n'y aura pas plus d'indications en fin d'année. Les établissements qui n'ont pas encore travaillé à l'évaluation des RPS attendent du concret, il n'est plus possible de dire que l'on va réfléchir et faire un travail de fond.

Mme GAUDY affirme s'être engagée dans l'élaboration d'un plan RPS. Elle ne nie pas que dans les établissements, des personnels peuvent être confrontés à des difficultés sérieuses.

*

**

Compte tenu des contraintes de son agenda, Mme GAUDY doit laisser la présidence de cette séance à Mme GUIDON. Auparavant, elle indique que ce CHSCT MESR sera le dernier auquel participera Mme DEANA-CÔTÉ qui est appelée à d'autres fonctions. Elle tient à la remercier pour toute l'attention qu'elle a portée au dossier santé et sécurité au travail.

Les travaux du CHSCT MESR se poursuivent sous la présidence de Mme GUIDON.

*

**

Mme GUIDON propose de continuer l'analyse des propositions des représentants du personnel afin d'arriver à une version qui tendra vers un consensus.

Sur les RPS, elle rappelle les points d'arbitrage de Mme GAUDY. Il a été accepté de développer un peu plus les indicateurs. Par ailleurs, tant qu'il n'y a pas de retour du groupe DRH destiné à faire émerger certaines bonnes pratiques des établissements, le questionnaire d'évaluation des RPS, sur lequel les représentants du personnel ont travaillé, ne sera pas joint aux orientations stratégiques.

La secrétaire du CHSCT demande comment la DGRH entend faire travailler les DRH. Un nouveau projet de questionnaire sera-t-il, ensuite, soumis aux représentants du personnel ?

Mme DEANA-CÔTÉ rappelle que l'objectif est de faire un plan ministériel. Actuellement, le projet n'est pas assez abouti pour être inclus dans les orientations stratégiques ministérielles. Par ailleurs, le projet de questionnaire type pour l'évaluation des RPS, réalisé par les représentants du personnel, doit être testé auprès des DRH des établissements.

La secrétaire du CHSCT affirme que les quatre indicateurs figurant dans la circulaire, notamment l'absentéisme, sont obligatoires et qu'il n'est pas possible de ne pas en tenir compte pour évaluer les RPS et ne pas les inscrire dans les orientations stratégiques ministérielles.

Mme DEANA-CÔTE rappelle que la DGAFP a proposé quatre indicateurs obligatoires qui permettront une comparaison interministérielle.

Une liste d'indicateurs complémentaires permet de faire un choix plus pertinent.

Le MENESR n'a pas encore travaillé sur ces indicateurs en vue de préconiser aux établissements les indicateurs les mieux adaptés à leur spécificité. Concernant l'absentéisme, la question n'est pas de juger de la pertinence de cet indicateur mais de savoir comment le mesurer dans le contexte particulier de l'enseignement supérieur et de la recherche.

La secrétaire du CHSCT reconnaît qu'il n'y a pas eu de travail de fond sur les indicateurs complémentaires. Par contre, il n'y a aucune raison de ne pas faire figurer les indicateurs obligatoires. Concernant les indicateurs que les représentants du personnel ont distingués : « les rapports d'activité du médecin », « les demandes de visites des agents », ils peuvent être cités suivis de points de suspension afin de permettre d'engager la réflexion par la suite.

A cet égard, elle rappelle qu'un groupe de travail avec la DGESEP doit se réunir à l'automne.

Concernant les principes d'action en prévention primaire, secondaire et tertiaire, elle tient à ce que les orientations stratégiques rappellent ces principes aux établissements.

Mme DEANA-CÔTE rappelle que les orientations stratégiques doivent être présentées sous la forme d'un document concis se distinguant d'une documentation ou d'un mode d'emploi. Elle propose de citer en référence les circulaires évoquées et de renvoyer aux documents en ligne sur le site de la fonction publique.

Mme GUIDON accepte cette proposition qui permettra d'alléger la troisième partie des orientations stratégiques tout en permettant un rappel et une aide aux établissements comme le souhaitent les représentants du personnel.

Les représentants de la FSU indiquent qu'ils ne voient pas trace d'un quelconque cadrage, ou d'un pilotage du MENESR dans les orientations stratégiques. Les textes de la fonction publique le prévoient expressément. Ils interpellent la DGRH sur la forme concrète que va prendre ce pilotage.

Mme GUIDON s'appuie sur les propos de Mme GAUDY. L'important dans un premier temps est de travailler avec les DRH des établissements, faire remonter les bonnes pratiques et ensuite d'être plus directif. Cependant, compte tenu de l'autonomie des établissements, les chefs d'établissement feront en sorte de développer les axes qui leur seront proposés au regard de leur propre analyse.

Elle passe, ensuite, à l'examen de la partie 4 du document.

Concernant le reclassement, elle indique qu'à la suite de la demande des représentants du personnel, elle accepte la modification du titre de cette quatrième partie qui devient « Renforcer les mesures de prévention aux expositions ».

Les propositions de reformulation demandées ne lui conviennent pas mais elle accepte de revoir la rédaction du texte en gardant l'idée d'une gestion prévisionnelle des reclassements et en indiquant que l'activité doit toujours être la solution privilégiée. Il convient, en effet, que les DRH anticipent une formation permettant une reconversion pour les personnes qui sont sur des postes à risques.

Concernant le paragraphe relatif à l'amiante, elle procède à l'examen des demandes de modification et accepte plusieurs propositions. Tout d'abord, elle donne son accord pour indiquer dans les orientations stratégiques que le questionnaire d'auto-évaluation type doit également être disponible sur le site des établissements. Ensuite, elle accepte de mentionner que l'agent doit être informé individuellement quelques années avant son départ en retraite de la possibilité d'un éventuel suivi médical. Enfin, elle accepte que soit ajouté dans le texte que le chef d'établissement doit rendre accessible à tous les agents la nouvelle brochure « l'amiante ce qu'il faut savoir », mise en ligne sur le site du ministère.

La secrétaire du CHSCT demande la mise en place d'un protocole pour le suivi médical afin d'apporter une aide au médecin de prévention. Par ailleurs, elle souhaite que soit rappelée la nécessité d'établir des partenariats avec les centres hospitaliers.

Mme GUIDON indique qu'un protocole pourrait, certes, faire partie des objectifs mais il est difficile de faire référence à un document qui n'existe pas encore. Afin d'aider les médecins de prévention dans la mise en œuvre

du suivi médical, elle propose d'indiquer dans les orientations stratégiques 2014-2015 le lien vers le site de la Haute autorité de santé (HAS). Sur ce site, se trouve en ligne un certain nombre de documents récents : le rapport : « suivi post-professionnel après exposition à l'amiante » d'avril 2010, le « protocole d'imagerie médicale » d'octobre 2011.

La secrétaire du CHSCT rappelle qu'en juillet dernier, le cabinet du ministre s'était engagé à ce que le document soit transmis aux établissements accompagné d'une lettre du ministre, une fois les orientations votées.

Les représentants de la CGT demandent que leur soit précisé qui va exploiter les questionnaires et notamment fixer le niveau d'exposition des agents.

Mme GUIDON indique que c'est le médecin de prévention de l'établissement qui procèdera à cette analyse, comme cela a été indiqué dans le courrier, daté du 15 juillet 2014 relatif à la relance du plan amiante et transmis aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

Pour conclure sur les différents échanges, elle propose de reprendre la rédaction des orientations stratégiques en intégrant les propositions qui ont été acceptées au cours de cette séance.

II- APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU CHSCT MESR DU 17 JUILLET 2014

La secrétaire du CHSCT indique que les demandes de modifications des représentants du personnel ont été transmises ce matin. Elle attend, dans un premier temps, de recevoir les remarques de l'administration sur les propositions des représentants du personnel. Puis elle accepte de valider le document en procédant à un vote par courriel, comme cela a déjà été fait.

M. CARPENTIER revient sur les orientations stratégiques 2014-2015 et demande que soit précisé qu'il y aura un vote et que ce soit consigné dans le procès-verbal du 10 septembre 2014.

Concernant le procès-verbal du 17 juillet 2014, il demande que soit annexé le courrier en date du 5 mars 2014 de Monsieur CHAMBAZ, président de l'université Paris VI, dont il avait donné lecture en séance. Par ailleurs, il demande de retranscrire la question posée à Mme Le MANOUR concernant la subvention à l'université Paris VI, au titre de la mise en sécurité pour l'année 2013. Il attend une réponse de la DGESIP sur la réalité de cette subvention.

Mme GUIDON précise que compte tenu des modifications à prendre en compte dans les orientations stratégiques celles-ci ne seront pas soumises au vote à l'issue de la séance. Elle propose que les représentants du personnel votent par courriel.

Par ailleurs, elle accepte la mise en annexe dans le procès-verbal du 17 juillet 2014 du courrier de M. CHAMBAZ.

M. PIOZIN indique que les 1,9 M€, objets du débat le 17 juillet 2014, ont bien été attribués à l'université de Paris VI mais à partir de crédits qui ne sont pas issus de la dotation sécurité. Ils sont financés sur la ligne travaux de l'EPAURIF. Le tableau rectifié a été envoyé aux représentants du personnel et l'information apparaît dans la colonne « observations ».

La secrétaire du CHSCT indique que les orientations stratégiques sont extrêmement importantes et souhaite que le CHSCT se réunisse à nouveau ne serait-ce qu'une heure pour procéder au vote en présentiel sur les orientations stratégiques. Elle suggère que cette réunion soit couplée avec le groupe de travail prévu avec la DGESIP.

M. PIOZIN précise que la DGESIP participera au groupe de travail pour l'élaboration des indicateurs mais indique que sa direction n'a aucune expertise pour caractériser les risques psychosociaux. Cette réunion ne pourra se faire qu'en lien avec la DGRH.

Mme GUIDON enregistre la demande d'une réunion d'une heure. Elle en réfèrera à Mme GAUDY et attend les suites qui pourront être réservées à cette demande.

III- QUESTION DIVERSE

Les Communautés d'Universités et Établissements (COMUE)

M. PIOZIN explique que la loi du 22 juillet 2013 a transformé les pôles de recherche et d'enseignement supérieur (PRES), constitués pour l'essentiel en établissement public de coopération scientifique (EPCS), en communautés d'universités et établissements (COMUE) qui ont choisi pour la plupart d'être des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP).

Les établissements ont un an pour faire adopter leur statut en conseil d'administration (CA). Des discussions en interne sont engagées autour des statuts proprement dit, mais aussi des périmètres et des compétences mises en commun.

Chaque établissement de la COMUE doit faire adopter ses statuts en comité technique (CT) puis en CA avant de les présenter au CNESER.

Le CNESER a examiné en juillet 2014, quatre statuts de COMUE, un autre statut sera présenté au mois de septembre, et l'examen d'une dizaine de statuts est prévu pour le mois d'octobre.

Concernant les personnels, il rappelle que la plupart des PRES étaient des structures de pilotage, sans mise à disposition de personnels qui restaient dans leurs établissements. Les PRES n'étaient donc pas tenus de mettre en place toutes les instances obligatoires représentatives des personnels et notamment les CHSCT.

De même, aucun personnel n'a jusqu'à présent été affecté dans les COMUE, les personnels qui les composent étant toujours rattachés à leur université.

Cependant, les COMUE envisagent le transfert des écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE) avec un nombre important de personnel.

Ce transfert implique également celui de la gestion de la masse salariale avec parallèlement le passage des COMUE aux compétences élargies comme toutes les universités qui les composent.

Au 1^{er} janvier 2015, aucune COMUE n'aura de personnels mis à disposition. Par contre, en janvier 2016 les mises à disposition des personnels seront plus nombreuses et il conviendra alors de mettre en place les CHSCT.

Les représentants de la FSU sont étonnés d'entendre M. PIOZIN dire qu'il n'y a pas de personnels dans les PRES ou les COMUE. Ils précisent que ces établissements ont recruté des personnels de droit privé et qu'ils doivent mettre en place leur CHSCT dès maintenant. Le ministère doit faire un rappel pour indiquer aux COMUE d'organiser les élections professionnelles du 4 décembre 2014. Les COMUE existent même si le statut n'est pas encore approuvé.

Par ailleurs, ils indiquent que l'engagement de constituer dans les universités fusionnées au moins autant de CHSCT spéciaux que d'établissements fusionnés est un bon exemple de ce qui devrait être inscrit dans les contrats quinquennaux. On constate, en effet, dans les universités fusionnées de Strasbourg, Marseille, Bordeaux ou de Lorraine que le CHSCT qui était constitué au sein de chaque université partenaire a disparu au profit d'un seul CHSCT ayant compétence sur un groupement gigantesque, avec la difficulté pour les membres du CHSCT de remplir leurs missions.

Mme GUIDON rappelle que les COMUE sont en train de se constituer. Leur cartographie n'est pas encore figée et c'est bien chaque COMUE, dans le cadre des instances constituées, qui déterminera sa propre cartographie.

M. PIOZIN précise que les statuts existent pour les quatre COMUE présentées au CNESER. Un décret est nécessaire pour approuver ces statuts. Ce n'est qu'une fois le décret publié que la COMUE pourra organiser des élections pour élire ses différents conseils.

Beaucoup de COMUE prévoient dans leur statut de gérer les personnels avec le transfert des ESPE, les autres resteront de petites structures de pilotage avec peu d'agents transférés. D'une COMUE à l'autre, le paysage sera donc très différent. Il ignore si un nombre de personnel est exigé pour la constitution de CHSCT.

Mme DEANA-CÔTE indique qu'il n'y a pas de seuil d'effectifs de personnel. Règlementairement, tout établissement public doit théoriquement se doter d'un CT et d'un CHSCT. Pour les établissements à faibles effectifs, il peut être difficile de constituer un CHSCT, le CT peut prendre alors les compétences d'un CHSCT. De même, la réglementation permet des regroupements d'effectifs avec la création de CT communs ou de réseaux.

Les représentants de la CGT demandent à clarifier le décret du n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique sur l'accès aux procès-verbaux ou compte rendus de séances des CHSCT de tous les agents. Ils souhaitent que le ministère donne des recommandations dans ce sens.

Mme GUIDON indique que le texte ne prévoit pas cette communication. Elle ne peut pas faire de recommandations s'il n'y a pas obligation. Certes le ministère diffuse largement les procès-verbaux des CHSCT MESR mais notre pratique ne peut-être une obligation pour les établissements.

Mme DEANA-CÔTE rappelle que le décret prévoit que les projets élaborés et les avis sont portés par tout moyen approprié à la connaissances des agents en fonction (article 77). Il n'est pas écrit que le procès-verbal des réunions de CHSCT comprenant le compte rendu des débats et le détail des votes doit être transmis à tous les agents. Il est seulement indiqué que le procès-verbal est transmis aux membres du CHSCT (article 66). Par ailleurs, les séances du CHSCT ne sont pas publiques (article 73). Certes s'il n'est pas interdit de diffuser le procès-verbal, ce n'est pas pour autant obligatoire. Les règlements intérieurs des comités ne peuvent pas non plus aller à l'encontre des articles du décret.

La secrétaire du CHSCT souligne que les avis et résultats des travaux peuvent être mis en ligne mais il est interdit de diffuser des procès-verbaux qui ne sont pas anonymés.

Mme DEANA-CÔTE précise qu'effectivement au niveau ministériel, les débats du CHSCT MESR ne portent pas sur des situations individuelles, il est donc possible de mettre en ligne les procès-verbaux dans leur intégralité mais qu'au niveau des établissements, les conditions peuvent être différentes et les sujets abordés plus personnels.

M. CARPENTIER souligne que l'on se trouve encore là dans une situation où l'administration se refuse à cadrer les pratiques.

Mme GUIDON réagit aux propos de M. CARPENTIER et dit qu'il est exclu de donner des consignes aux établissements allant à l'encontre de la réglementation.

Les représentants de la CGT demandent que les orientations stratégiques 2014-2015 soient accompagnées d'un courrier pour sensibiliser les établissements.

Mme GUIDON indique que cette demande correspond à la pratique de la DGRH.

Elle clôt la séance et remercie tout particulièrement M. PIOZIN qui a bien voulu assister à l'ensemble des débats.

La secrétaire du CHSCT remercie également M. PIOZIN de sa présence et demande à Mme GUIDON quand les représentants du personnel recevront-ils la nouvelle rédaction des orientations stratégiques.

Mme GUIDON répond qu'elle devrait leur être envoyée dans les 15 jours.

La présidente	La secrétaire
Catherine GAUDY	Chantal CHANTOISEAU