



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

**19 janvier 2016**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CHSCTMESR) s'est réuni le 19 janvier 2016, sous la présidence de Mme Annick WAGNER, chef de service, adjointe à la directrice générale des ressources humaines, représentante de la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

M. Thierry DELANOË, sous-directeur des études de gestion prévisionnelle, statutaires et de l'action sanitaire et sociale, est le deuxième membre de l'administration, au titre de la direction générale des ressources humaines.

**Participent à cette réunion :**

- Les représentants du personnel siégeant en qualité de titulaire

**pour la CGT**

M. Laurent DEFENDINI  
M. Victor PIRES

**pour le SNPTES**

Mme Marie-Agnès DESPRES  
M. Jacky NAUDIN, en remplacement de M. Pierre-Benoît ANDREOLETTI,  
titulaire empêché

**pour la CFDT**

M. Cyril CHACON-CARRILLO

**pour la FSU**

M. Michel CARPENTIER

**pour l'UNSA  
Education**

Mme Sarah PENAS en remplacement de M. Georges PORTELA

- Les représentants du personnel suppléants présents à cette séance

**pour la CGT**

M. Alain BOUYSSY

**pour la FSU**

Mme Christine EISENBEIS

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

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

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

M. David SAVY, conseiller prévention des risques professionnels de la DGRH.

- **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 CHSCTMESR :

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

Sont également présentes :

Mme Patricia VALENCY-LAGARDE, chargée des questions hygiène et sécurité pour l'enseignement scolaire au sein du bureau de l'action sanitaire et sociale.

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

**En qualité de personne qualifiée :**

- lors de l'examen du point 4 de l'ordre du jour : M. Frédéric MORINIERE, expert.

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

**Mme Wagner** accueille les participants à la séance du comité.

1) Approbation du procès-verbal de la séance du CHSCTMESR du 8 juillet 2015

**M. Delanoë** précise que les différentes corrections demandées par les représentants du personnel sont arrivées jusque dans la matinée mais que le procès-verbal vient d'être signé par le secrétaire du CHSCTMESR. Il sera envoyé pour signature à M. Bernard Lejeune, directeur de cabinet, qui avait présidé la séance du 8 juillet 2015 et approuvé à la prochaine séance de ce comité.

**Le secrétaire du CHSCTMESR** remercie le secrétariat administratif de ce comité pour sa réactivité. A ce sujet, il demande à ses collègues représentants du personnel de faire preuve de réactivité dans leurs apports à la rédaction des procès-verbaux. Il demande que le comité approuve le procès-verbal sous réserve de la signature de son président de séance, M. Bernard Lejeune.

**Le représentant de la FSU** souligne qu'il avait demandé que soit inscrit dans le procès-verbal que la ministre était « empêchée » mais que cette modification n'a pas été prise en compte. Il demande que cette mention soit inscrite au procès-verbal, conformément aux dispositions réglementaires (article 64 du décret n°82-453 du 28 mai 1982).

**M. Delanoë** répond que dans les instances nationales, la ministre est toujours représentée par les plus hauts fonctionnaires. Il est cependant possible que ce comité soit régulièrement présidé par le directeur de cabinet de la ministre ou l'un de ses plus proches collaborateurs.

**Le représentant de la FSU** pense que la ministre pourrait venir honorer ce comité de sa présence, ne serait-ce que quelques minutes. Il ne comprend pas pourquoi la mention « empêchée » ne peut pas être inscrite au procès-verbal.

**Mme Wagner** répond qu'il ne lui paraît pas nécessaire d'ajouter cette mention au procès-verbal. Il est en revanche nécessaire de préciser sur le procès-verbal la personne qui a l'autorité de la ministre, ce qui est fait. A moins qu'une majorité des représentants du personnel ne demande que le procès-verbal soit revu, il n'est pas envisagé de retenir cette demande de correction.

**Les représentants de la CGT** estiment qu'il faudrait presque une suspension de séance pour ce sujet. Le problème est que jamais aucun ministre n'a présidé ce comité en personne. Il faut se mettre à la place des représentants du personnel qui siègent dans une instance ministérielle et qui ne voient jamais la ministre. Ils en ont un peu assez de cette situation et espèrent donc avoir la présence de la ministre en 2016.

**Mme Wagner** promet de transmettre cette demande au cabinet. Elle précise que l'emploi du temps de la ministre est sans cesse remis en cause par les aléas de l'actualité et qu'il est bien difficile pour elle de se rendre disponible pour présider ce comité.

**M. Delanoë** propose donc une approbation du procès-verbal de la séance du 8 juillet 2015 sous réserve de la signature de M. Bernard Lejeune. Il soumet ce procès-verbal au vote.

**Le procès-verbal de la séance du 8 juillet 2015 est approuvé à l'unanimité.**

## 2) Approbation du procès-verbal de la séance du 30 novembre 2015

**M. Delanoë** précise que les dernières modifications de ce procès-verbal sont également arrivées dans la matinée mais que celles-ci ont pu être prises en compte. Le secrétaire du CHSCTMESR et la présidente de séance ayant signé ce PV, il est possible de le soumettre à l'approbation du comité.

**Le représentant de la FSU** réitère sa demande que soit apposée la mention « empêchée » à la fin du premier paragraphe du procès-verbal.

**M. Delanoë** indique que cette demande a déjà fait l'objet d'une réponse et soumet le procès-verbal au vote.

**Le procès-verbal de la séance du 30 novembre 2015 est approuvé à l'unanimité.**

**Le secrétaire du CHSCTMESR** demande la possibilité d'un espace de partage numérique sur des serveurs du MENESR comme « googledrive » pour le partage de fichiers dans le cadre des travaux du CHSCTMESR.

**M. Delanoë** répond que cette question n'a pas été évoquée préalablement. Spontanément, il pense qu'il devrait être possible d'ouvrir un espace collaboratif. Mais il souhaite surtout insister sur l'importance de faire preuve de méthodologie et de rigueur dans la conduite des travaux de ce comité et en particulier pour la relecture des procès-verbaux de séance.

**Mme Wagner** pense que sur le sujet des espaces collaboratifs a dû être évoqué pour les membres des comités techniques et qu'il conviendra de se renseigner.

**Le secrétaire du CHSCTMESR** précise que cet espace collaboratif pourra faciliter les échanges entre les représentants du personnel dans la phase qui précède la transmission du procès-verbal par le secrétaire à l'administration.

**Le représentant de la FSU** souligne qu'il n'est pas favorable à l'utilisation de « googledrive » car tous les documents mis sur cet espace sont lus par Google. Il demande donc à ce que cette question soit débattue de façon approfondie.

**Le représentant de l'UNSA Education** remarque que l'objectif est de faciliter le travail du secrétaire et du secrétaire-adjoint du CHSCTMESR. Il est demandé aux services informatiques du ministère de leur indiquer une solution technique.

**Les représentants de la CGT** souhaitent que la présentation du procès-verbal soit différente. Ils demandent des sous-titres pour chaque question diverse pour une meilleure lecture du procès-verbal.

**M. Delanoë** propose de donner des titres aux questions diverses dans la préparation de l'ordre du jour avec le secrétaire du CHSCTMESR.

### 3) Validation des principes directeurs de la refonte de l'enquête santé et sécurité au travail

**M. Delanoë** rappelle que deux groupes de travail du CHSCTMESR se sont réunis en 2015 et un groupe de travail s'est réuni en 2016 pour préparer cette nouvelle enquête.

**M. Savy** précise que la question liée à la gestion de crise sera insérée dans celle qui concerne le nombre d'avis. Une question sur le suivi des DTA (Document Technique Amiante) sera insérée page 6 à l'item 6. Il rappelle qu'il faut s'efforcer de limiter le nombre des questions, déjà élevé. Le but est que les établissements se posent les bonnes questions sur leur politique de prévention en répondant à ce questionnaire.

**Le secrétaire du CHSCTMESR** remarque que le travail sur cette enquête est de qualité et que cette nouvelle enquête va entraîner un changement important pour les établissements. Il pense que si le CHSCTMESR approuve ce document, il pourrait être diffusé dans les établissements aux acteurs de la prévention tels que les conseillers de prévention afin d'initier leur réflexion. Une des idées fortes de cette nouvelle enquête est que les CHSCT d'établissement soient associés à la phase de réponse à l'enquête. Il lui semble par ailleurs pertinent de saisir les spécialistes de la prévention en amont de la diffusion de l'enquête.

**Les représentants de la CGT** demandent que le toilettage de cette enquête soit mis à profit pour faire de la publicité pour cette enquête afin que le taux de réponse augmente. Ils demandent que cette enquête serve de guide et de « GPS » en matière d'avancée des politiques de santé au travail.

**Mme Wagner** précise que pour que cette communication sur la nouvelle enquête soit efficace, elle doit démarrer en juin 2016.

**Le secrétaire du CHSCTMESR** suppose que le groupe de travail prévu le 15 mars 2016 permettra d'aboutir à un format définitif de la nouvelle enquête pour le CHSCTMESR de mai 2016 et qu'ainsi en juin, une communication sur ce nouveau format sera possible.

**Le Docteur Garcin** intervient pour insister sur l'ajout d'un item « mode de collaboration entre les acteurs de la prévention ». Elle insiste sur l'importance de la tenue de réunions entre les médecins de prévention et les conseillers de prévention. Si cette collaboration n'est pas rendue effective, le constat actuel d'une prévention en panne perdurera.

**M. Delanoë** adopte sa proposition de rajouter un item à ce sujet dans la nouvelle enquête.

**Les représentants du SNPTES** souscrivent à ce qui a été dit précédemment et insistent pour que cette nouvelle enquête n'arrive pas brutalement dans les établissements mais qu'ils puissent s'y préparer.

**Le représentant de l'UNSA Education** remarque qu'il est difficile de répondre précisément à une enquête quand les indicateurs évalués n'ont pas été anticipés en amont par les acteurs de la prévention des établissements. Il faudrait donc que les établissements puissent anticiper l'élaboration des indicateurs évalués par cette enquête.

**M. Delanoë** ne voit que des avantages à ce que la note d'accompagnement de l'enquête soit élaborée en concertation avec les représentants du personnel membres de ce comité. Il faudra soigner le volet communication et accompagnement du changement pour cette enquête.

**Le représentant de la FSU** souligne le double objectif de cette enquête : donner des chiffres au ministère et aider les établissements à élaborer les outils réglementaires de la prévention.

**Les représentants de la CGT** ont le sentiment que la prévention progresse dans les CROUS et que cette enquête doit être remplie avec les CHSCT d'établissement pour mesurer le chemin parcouru.

**Les représentants de la CGT** insistent sur l'importance de la lettre d'accompagnement et de l'information des CHSCT d'établissement. Il faudra envoyer un document d'information aux établissements fin juin pour les préparer à cette nouvelle enquête.

**Mme Wagner** n'est pas favorable à l'envoi en deux fois des informations.

**M. Savy** pense que le ministère sera prêt pour fin juin. Il sera déjà possible d'exploiter différemment les données de 2015.

**Mme Wagner** rappelle que le sujet de cette séance est d'émettre un vote sur ce travail fait en commun. Elle soumet ce projet d'enquête au vote sous réserve de l'ajout de l'item demandé par le Docteur Garcin.

**Le projet de nouvelle enquête est approuvé à l'unanimité.**

- 4) Information générale sur les mesures de sécurité arrêtées dans le cadre de la vigilance antiterroriste

**Intervenant : M. Morinière, haut fonctionnaire de défense et de sécurité adjoint, placé auprès du haut fonctionnaire de défense et de sécurité et secrétaire général du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.**

**Mme Wagner** remercie M. Morinière de sa présence à ce comité. C'est à la demande des représentants du personnel que M. Morinière a été invité en qualité d'expert pour parler de la sécurité dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche.

**M. Morinière** rappelle que la sécurité est un champ interministériel qui dépend du Premier ministre. Le secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale (SGDSN) élabore toutes les politiques de défense du Premier ministre. Les plans sont élaborés de façon interministérielle.

Le plan Vigipirate a été rénové en 2014. Il comprend 400 mesures réparties par thématiques. La situation est révisée régulièrement avec les services de renseignement. Certaines mesures sont protégées par le secret de la défense nationale. Chaque ministère a un haut fonctionnaire de défense et de sécurité qui a pour mission de redéployer les mesures de sécurité dans tout le ministère. Ce nouveau plan laisse une latitude au niveau local, aux rectorats et aux établissements d'analyser la menace et d'adapter les mesures qui leur sont prescrites. Il en résulte que les mesures qu'ils doivent prendre comportent une marge d'adaptation. Il existe cependant une mesure prescrite depuis janvier 2015 en Ile de France qui est le niveau « alerte attentat » comprenant des mesures de renforcement du contrôle des accès.

**M. Morinière** propose de répondre aux questions des membres de ce comité.

**Les représentants de la CGT** rapportent un problème qu'il y a eu dans un établissement parisien le soir des attentats du 13 novembre 2015. En suivant les consignes nationales de sécurité dues à l'état d'urgence, des personnes sont restées enfermées dans un laboratoire jusqu'à 6h du matin sans information ou nouvelles consignes des agents de sécurité de l'établissement. La situation a été particulièrement traumatisante pour ces personnes.

**M. Morinière** reconnaît que les attentats ont montré qu'il y avait un travail à faire au niveau de chaque établissement. La crise surgit sans avertir, il faut donc se préparer par des exercices, comme on se prépare aux incendies par des exercices d'incendie. Il faut se préparer au confinement ou à l'échappement quand la source du danger est identifiée.

**Le représentant de l'UNSA Education** souhaite élargir le débat aux autres risques majeurs et évoque la circulaire de novembre 2015 relative au PPMS (plan particulier de mise en sûreté face aux risques majeurs) pour la gestion de crise dans les établissements scolaires. Les établissements de l'enseignement supérieur ont besoin d'une procédure et de consignes comme celles qui sont écrites dans cette circulaire.

**M. Morinière** répond que des circulaires sont effectivement parues après les attentats. La circulaire relative à l'enseignement scolaire a été publiée tout de suite car le ministre chargé de l'éducation nationale prend en charge des enfants. Dans l'enseignement supérieur, le public est adulte. De plus, les établissements relevant de l'enseignement supérieur fonctionnent avec davantage d'autonomie.

**Les représentants de la CGT** confirment la parution de la circulaire du 4 décembre 2015 au BOESR sur la sécurité dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche.

**M. Morinière** précise qu'à Paris, il y a également le plan récurrent « crues de la Seine ». A Paris, la préfecture de Paris aide ainsi à la construction d'un plan de prévention.

**Le représentant de l'UNSA Education** indique que lorsque des inondations dans le Sud-Est surviennent, ce qui arrive régulièrement, il y a une certaine désorganisation des universités qui ne savent pas toujours bien gérer ces situations. Et il rappelle, qu'il y a eu deux décès d'étudiants sur l'Université de Toulon, lors de ces problèmes météorologiques.

**M. Morinière** précise que le service spécialisé de défense et de sécurité du ministère de l'éducation nationale qu'il pilote comprend quatorze personnes. Il existe aussi un réseau de fonctionnaires de défense et de sécurité qu'il coordonne. Ces fonctionnaires de défense et de sécurité sont désignés par les chefs d'établissement du supérieur et bénéficient d'une formation de deux jours à l'ESENESR (école supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche). Cette formation leur propose une méthodologie pour développer un plan de continuité d'activité. Le référent de la sécurité dans chaque département est le préfet de département. Les établissements doivent s'adresser à la préfecture du département et contacter le chef de cabinet de la préfecture. Il est nécessaire de conduire une analyse de sécurité et de vulnérabilité et d'élaborer des plans de continuité d'activité pour assurer la continuité du service public quel que soit le drame qui se produit. Il est également nécessaire de conduire des exercices régulièrement.

**Le représentant de l'UNSA Education** insiste sur la nécessité de maintenir et développer les procédures existantes. Par exemple, pour la pandémie grippale, les procédures mises en place ne sont plus à jour.

**M. Morinière** indique que son premier sujet de préoccupation lorsqu'il est arrivé en 2012 a été la protection des laboratoires contre le risque de captation des savoirs et des savoir-faire. Souvent, les laboratoires sont mal protégés car ils sont très ouverts. Le but est de protéger les travaux des chercheurs. Les chercheurs doivent être sensibilisés à ces risques.

**Les représentants du SNPTES** demandent des informations concernant la mise en place des Zones à Régime Restrictif dans les établissements en rappelant les contraintes inhérentes à ce dispositif.

**M. Morinière** répond qu'il s'agit d'une réglementation qui vise à protéger la recherche publique et privée des tentatives de captation au sein des laboratoires de recherche de nos établissements (savoirs et savoir-faire), ce qui demande des précautions juridiques et administratives en amont de sa mise en place. Les principaux risques identifiés sont les suivants : économiques, développement des arsenaux militaires, prolifération des armes de destruction massive (nucléaire, chimique et biologique, et leurs lanceurs) et enfin terroristes.

**Les représentants du SNPTES** soulignent que le talon d'Achille des établissements de l'enseignement supérieur est souvent leur système d'information.

**M. Morinière** répond que le chef d'établissement doit mettre en place une politique de sécurité des systèmes d'information. L'ANSSI (agence nationale de la sécurité des systèmes d'information) publie des guides et des recommandations qui constituent des bases méthodologiques utiles à tous. Par exemple, l'ANSSI a édité un guide du voyageur qui est recommandé pour les chercheurs qui partent en mission à l'étranger. La difficulté est de faire accepter ces contraintes par un milieu professionnel qui n'a pas toujours la culture de la protection des données.

**Le secrétaire du CHSCTMESR** demande comment s'articule le rôle des fonctionnaires de défense et de sécurité qui sont présents dans chaque établissement avec celui de M. Morinière.

**M. Morinière** précise que ces fonctionnaires de défense et de sécurité nommés dans les établissements sont souvent les directeurs généraux des services ou les responsables de l'hygiène et la sécurité. Ils peuvent demander au service spécialisé de défense et de sécurité du ministère des avis sur leurs plans mais ce service n'a pas les moyens de réaliser des audits dans les établissements. Ces derniers peuvent être conduits en lien avec la préfecture et la police.

**Le secrétaire du CHSCTMESR** demande si le dialogue social peut contribuer à améliorer l'efficacité de ces processus de mise en sécurité ou bien si la confidentialité constitue un frein pour associer les représentants du personnel ?

**M. Morinière** répond qu'il n'est pas légitime pour répondre à cette question mais que c'est certainement une bonne chose que les représentants du personnel, comme tous les usagers, posent la question à leurs établissements. Les questions de sécurité étaient sans doute vues comme des contraintes excessives mais depuis les attentats de novembre 2015, il y a une meilleure prise de conscience du danger.

**Un représentant de la CGT** précise que lorsqu'il a posé cette question au CHSCT de son établissement, l'administration de son établissement lui a répondu qu'aucune information n'était disponible.

**M. Morinière** précise que dans le domaine de l'enseignement scolaire, le confinement ne peut être levé que par les forces de sécurité.

**Les représentants de la CGT** demandent si M. Morinière peut leur fournir un plan, un guide pour réagir en situation d'extrême urgence.

**M. Morinière** répond qu'il peut fournir un guide ou des méthodes mais pas d'exemple précis de plan. En effet, il ne recueille pas les plans des établissements.

**Mme Wagner** demande si cette méthodologie peut convenir à tout type de risque.

**M. Morinière** répond par l'affirmative.

**Les représentants de la CGT** rappellent qu'ils avaient beaucoup travaillé sur les plans de prévention de la grippe aviaire.

**Les représentants de la CGT** souhaitent savoir quel est le niveau de risque d'attentats dans les prochains mois.

**M. Morinière** répond que le risque d'attentats est équivalent ou supérieur à celui de 2015. Il faut donc être très vigilant, la laïcité étant vue comme une cible.

**Mme Wagner** remercie M. Morinière pour son intervention.

#### 5) Circulaire en préparation sur l'amiante pour les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche

**M. Savy** indique que cette circulaire va reprendre les grandes lignes des circulaires ministérielles. Seront évoqués : le DTA (document technique amiante), les fiches d'exposition, la demande de relancer l'information des agents de façon individuelle et collective. L'accent sera mis sur le suivi médical adapté et le suivi médical post-professionnel au départ à la retraite.

**Les représentants du SNPTEs** soulignent que des collègues ont été exposés il y a des dizaines d'années. Il y a donc un travail de fond et surtout rétroactif à faire.

**M. Delanoë** répond que l'amiante a en effet un côté pernicieux.

**Les représentants de la CGT** insistent sur l'importance d'informer les agents chaque année, sur l'importance du suivi post-professionnel et sur la question de savoir qui finance les victimes de l'amiante.

**M. Delanoë** précise que l'information des agents relève de la responsabilité de l'employeur. La brochure de 2014 va être reprise en collaboration avec des conseillers de prévention pour la faire évoluer, puis cette brochure sera à nouveau diffusée aux présidents et directeurs d'établissements. Les frais médicaux sont clairement pris en charge par l'employeur.

**Le Docteur Garcin** insiste sur l'importance du binôme médecin-conseiller de prévention pour évaluer le niveau d'exposition à l'amiante. Dans l'enseignement supérieur, ce travail de collaboration fait défaut. Il faut rappeler dans cette circulaire que les fiches d'exposition sont obligatoires. Il faut établir des procédures pour renforcer la chaîne du dépistage.

**Le représentant de l'UNSA Education** indique que suite à l'arrêt du traitement centralisé national des données par le CHU de Bordeaux, certains établissements ont établi des conventions avec des CHU (centres hospitalo-universitaires).

**M. Delanoë** répond que les fiches d'exposition sont de la responsabilité de l'employeur. Les conventions avec des CHU concernent la lecture des auto-questionnaires. Les DGS (directeurs généraux de service) fonctionnent en réseau et peuvent donc communiquer pour connaître les CHU centres de ressources dans le domaine du dépistage du risque amiante.

**Le Docteur Garcin** insiste sur l'importance de produire les attestations d'exposition à l'amiante avant le départ à la retraite des agents exposés.

**Les représentants de la CGT** insistent sur l'importance de la prévention. Il faut remettre sur la table un énième plan amiante. Dans le réseau des CROUS, il y a beaucoup à faire, il y a encore des matériaux amiantés.

**Le représentant de la FSU** souhaite revenir sur la question des attestations d'exposition. Que faut-il faire quand les établissements refusent de les délivrer ?

**Mme Wagner** demande de préciser si c'est un refus exprimé ou si les établissements ne les établissent pas sans exprimer ouvertement un refus de le faire.

**Le représentant de la FSU** donne l'exemple de l'administration de l'université Pierre et Marie Curie qui refuse d'établir ces attestations d'exposition aux agents qui partent en retraite.

**Mme Wagner** demande si cette difficulté a été évoquée en CHSCT d'établissement.

**Le représentant de la FSU** indique que les réponses de l'administration de l'université Pierre et Marie Curie sont qu'il y a des problèmes de procédure, qu'il n'y a pas de preuve d'exposition. En 15 ans, 186 attestations d'exposition ont été délivrées alors que 7000 personnes ont été exposées de 1967 à 1987. La question est : que fait-on pour que ces agents aient une attestation d'exposition ? L'information sur l'amiante n'est pas faite auprès des agents. Le président de l'établissement a refusé de faire une information individuelle par courriel avec un lien en prétextant que tous les agents n'ont pas de messagerie électronique. Le résultat est que personne n'est informé.

**Les représentants de la CGT** soulignent le fait que dans les CROUS, tous les personnels ne maîtrisent pas parfaitement la langue française (cas des personnels d'origine étrangère non francophone) et que cela pose un problème supplémentaire pour bien faire passer les informations sur le sujet.

**Mme Wagner** reconnaît que tout le problème est bien là. Il faut offrir la bonne information à tous les agents.

**Les représentants de la CGT** insistent sur la mission des membres des CHSCT de participer à l'information des agents. Ils insistent sur l'importance de cette mission qui revient aux représentants du personnel, en particulier quand les DRH (directions des ressources humaines) n'informent pas suffisamment leurs agents.

**Les représentants de la CGT** demandent à ce qu'un courrier soit envoyé aux établissements pour leur préciser qu'il faut informer individuellement chaque agent. La résistance des établissements à faire taire cette information est réellement forte, ce qui est très grave.

**Le Docteur Garcin** précise qu'à l'université Pierre et Marie Curie, il y a un turn-over inquiétant des médecins de prévention.

**M. Delanoë** reconnaît que l'employeur doit mettre en place un accompagnement RH (ressources humaines) des agents et qu'on ne peut pas se satisfaire des situations évoquées ici. Il rappelle que selon le code du travail, l'employeur a des obligations vis à vis de ses agents en matière de prévention.

**Les représentants de la CGT** font observer qu'au niveau local, il existe une démarche de prévention collaborative qui avance avec les CHSCT des établissements.

**Le représentant de la CGT** revient sur la question des établissements qui refusent d'établir des attestations d'exposition à l'amiante. Quelle est la réponse du ministère ? Le ministère va-t-il intervenir ?

**Mme Wagner** répond que le ministère peut demander aux établissements de justifier leur pratique et diligenter une enquête administrative sur un dispositif particulier.

**Le représentant de la FSU** souhaite que cette proposition soit mise en œuvre.

**Mme Wagner** indique qu'il faut commencer par une enquête administrative puis éventuellement programmer une inspection générale.

**M. Delanoë** souligne que les propos des représentants du personnel dans ce comité interpellent fortement le ministère et qu'il est possible de déclencher une enquête administrative pour demander à chacun d'exercer ses responsabilités.

**Mme Wagner** précise que des questions seront posées aux établissements.

6) Questions diverses

a- Dialogue social local autour des mesures de sécurité

**M. Delanoë** introduit cette question qui a été demandée par les représentants du personnel. Il s'agit de savoir si les CHSCT d'établissement doivent être consultés sur les mesures de sécurité renforcées suite aux attentats terroristes. Ces mesures auraient des impacts sur les conditions de travail des personnels.

**Le secrétaire du CHSCTMESR** affirme que ces mesures de sécurité peuvent avoir pour conséquence des modifications durables des conditions de travail des personnels. La question est simple. Elle est de savoir si le ministère considère que ces mesures de sécurité doivent faire l'objet d'une présentation en CHSCT d'établissement. Il souhaite une position très claire du ministère à ce sujet.

**Les représentants de la CGT** précisent que les mesures de sécurité renforcées ont une incidence sur le travail dans les laboratoires de recherche car il n'est plus permis de travailler tard le soir ni le week-end.

**Le représentant de la FSU** souligne que la fouille des sacs à l'entrée des établissements est symbolique et relève plutôt d'une mesure de communication. Il s'interroge sur le résultat de ces mesures sur la santé des personnels qui vivent dans un climat d'insécurité et de peur à cause de ces mesures qui lui semblent donc contreproductives. A l'université Pierre et Marie Curie, il y a une seule entrée et à cause de la fouille des sacs, il y a parfois 200 personnes agglutinées à l'entrée. « C'est une invitation au carnage ». Pour lui, il y a deux problèmes : les mesures de sécurité mises en place sont mal pensées, et il y a un effet négatif à long terme sur la santé des personnels.

**M. Delanoë** précise que des consignes générales de sécurité ont été prescrites, à charge pour chaque établissement de les organiser localement. Le ministère ne peut donc qu'enregistrer les propos des représentants du personnel à ce comité sur la mise en œuvre de ces mesures dans leurs établissements. Les CHSCT doivent faciliter le dialogue social. Selon l'article 60 du décret n°82-453 du 28 mai 1982, la sécurité pouvant être entendue au sens large, il semble qu'une démarche de dialogue social de bon sens invite à parler de ces mesures de sécurité renforcées au CHSCT d'établissement.

**Le secrétaire du CHSCTMESR** est satisfait de cette analyse du ministère et suggère que le ministère en fasse part aux établissements. Le CHSCT doit être consulté sur les conséquences de ces mesures sur les conditions de travail.

**Le représentant de l'UNSA Education** souligne que certains établissements ont fait une information en CHSCT a posteriori et que le dialogue en CHSCT a permis de dédramatiser la situation et a été une bonne chose.

**Les représentants du SNPTES** soulignent qu'en effet, des mesures bien comprises par la communauté d'un établissement sont bien acceptées.

**Les représentants de la CGT** informent le comité qu'à l'Ecole de chimie de Paris, du fait du manque de moyens, les personnels sont sollicités pour faire les fouilles à l'entrée de l'établissement.

**Mme Wagner** précise que la question de la sécurité est examinée actuellement à la DGESIP (direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle) du ministère qui assure la tutelle des établissements. Une mobilisation de moyens financiers pour assurer la sécurité des établissements est actuellement à l'étude.

**Le secrétaire du CHSCTMESR** souligne que le dialogue social ne coûte pas grand-chose, son sujet de préoccupation est celui du dialogue social et non celui des moyens financiers des établissements.

**Les représentants de la CGT** évoquent la circulaire interministérielle n°2015-211 du 4 décembre 2015 du MENESR et du ministère de l'intérieur. Cette circulaire est importante et porte sur les mesures de sécurité applicables dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche après les attentats du 13 novembre 2015. Cette circulaire mériterait un CHSCT d'établissement. Au CNRS, personne n'a été informé de cette circulaire.

**M. Delanoë** précise que les chefs d'établissement de l'enseignement supérieur et de la recherche ont été destinataires directement de cette circulaire.

**Les représentants de la CGT** pensent qu'il faudrait une réactivité des établissements suite à cette circulaire. Or, ils n'ont entendu parler d'aucun retour au CNRS par rapport à cette circulaire.

**Mme Wagner** précise que cette circulaire est destinée aux responsables d'établissements, et non aux agents.

**M. Delanoë** indique que chaque établissement décline les mesures prescrites par cette circulaire à son niveau.

**Les représentants de la CGT** s'étonnent que les organisations syndicales n'aient pas eu d'information concernant cette circulaire, ni en CHSCT, ni en CT (comité technique), ni dans le dialogue social entre organisations syndicales et directions. Si au ministère, les circulaires sont connues, il faut se rendre compte que dans les établissements, les informations contenues dans les circulaires ne sont pas diffusées.

**Mme Wagner** s'interroge sur le rôle du conseil d'administration en la matière car le règlement intérieur y est discuté et le règlement intérieur contient des informations sur les conditions de travail.

b- Dialogue social local autour des restructurations des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche.

**Le secrétaire du CHSCTMESR** indique qu'historiquement, il y avait une demande d'examen d'une circulaire de la ministre de la fonction publique sur les services de l'Etat en région. Dans cette circulaire, on peut lire une vraie volonté de l'Etat d'être attentif aux personnels dans la mise en œuvre des restructurations. Dans le contexte des regroupements d'établissements de l'enseignement supérieur (fusions, COMUE, associations), on constate sur le terrain des pratiques très différentes. Aujourd'hui, on a un peu de recul avec ce qui s'est passé dans des établissements pionniers et on observe que les conséquences sont graves sur les conditions de travail et qu'il y a une absence de concertation et d'accompagnement en amont.

**Mme Wagner** demande au secrétaire du CHSCTMESR de bien vouloir citer des exemples concrets pour illustrer sa position.

**Le secrétaire du CHSCTMESR** donne comme exemple les mutualisations de services. Les méthodes de travail sont alors bouleversées car les pratiques sont très différentes d'un établissement à l'autre. Il

est important de préparer ces changements en amont, d'accompagner les personnels dans leur changement d'emploi. La santé des personnels est en jeu, il y a des situations de RPS (risques psychosociaux), de difficultés professionnelles. La CFDT a soutenu la loi Fioraso, mais il est important que les personnels soient accompagnés. Si les personnels sont abandonnés, la CFDT se pose la question de son soutien à ces réformes. Le secrétaire demande que le ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche fasse une démarche identique à celle de l'accompagnement des services de l'Etat en région, avec une feuille de route des bonnes pratiques d'accompagnement des personnels.

**Le représentant de l'UNSA Education** complète les propos du secrétaire en indiquant que les conséquences pour les personnels sont souvent des difficultés de transport. Il insiste sur l'importance d'un dispositif réglementaire pour les personnels du MENESR impactés par les restructurations comme celui établi pour les services de l'Etat pour l'accompagnement des personnels.

**Les représentants de la CGT** soulignent que la fusion éventuelle des CROUS de Paris, Créteil et Versailles en un unique CROUS Ile de France provoque aussi des interrogations dans le réseau des œuvres.

**M. Delanoë** précise que la circulaire de la ministre de la fonction publique évoquée par les représentants du personnel à ce comité ne concerne pas les établissements publics de l'enseignement supérieur et de la recherche qui ne sont pas des services de l'Etat et ne sont donc pas impactés par la réforme territoriale. Le sujet des évolutions structurelles des établissements de l'enseignement supérieur est donc différent. Les CHSCT et les comités techniques doivent être saisis sur les conséquences et l'accompagnement RH des personnels dans les processus de restructuration.

**Mme Wagner** indique que les projets de décret instituant les nouvelles structures de l'enseignement supérieur et de la recherche sont soumis pour avis aux comités techniques et que ces instances sont des lieux de dialogue sur les conséquences des évolutions de structures.

**M. Delanoë** affirme qu'il manque un acteur important pour parler de ces questions au CHSCTMESR qui est la DGESIP. Il précise que dans le cadre de l'agenda social de l'ESR (enseignement supérieur et recherche), un groupe de travail est dédié à la responsabilité sociale de l'employeur et un point de discussion de ce groupe de travail est l'accompagnement social du changement. Les organisations syndicales qui siègent à ce groupe de travail auront alors l'occasion de s'exprimer à ce sujet.

**Le secrétaire du CHSCTMESR** estime que l'agenda social de l'ESR n'a pas la même portée que le CHSCT ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche. A ce comité, les représentants du personnel ont une autorité statutaire. Il pense que les CHSCT sont oubliés dans la démarche de changement. Depuis les accords de Bercy, les choses ont évolué. Le ministère doit accompagner les restructurations. Les CHSCT des établissements qui fusionnent doivent se parler avant.

**Mme Wagner** souligne que la phase importante est celle de l'élaboration du décret. C'est avec la DGESIP que cette phase est encadrée. Elle est intimement convaincue que c'est lors de cette phase de cadrage qu'il faut donner des consignes pour l'accompagnement des personnels et le dialogue social. La DGESIP examine avec les établissements les mesures structurelles en emplois et en régime indemnitaire dans la phase d'élaboration des décrets. Elle va faire remonter à la DGESIP la demande des représentants du personnel à ce comité.

**Le représentant de l'UNSA Education** insiste sur le caractère anxiogène des restructurations. Il faudrait regarder ce qui a déjà été fait. Il est vraiment dommage de ne pas avoir de cadrage préalable. En année N+2 après les premières fusions, il serait intéressant d'évaluer le turn-over des personnels.

**Le secrétaire du CHSCTMESR** n'a pas de doute sur le fait que la DGESIP est attentive mais dans le statut des nouveaux établissements, le volet social n'est pas toujours mentionné ou est renvoyé au règlement intérieur. Qu'est-ce qui fait que l'université X met un volet social et pas l'université Y ?

**Mme Wagner** demande des précisions sur le sens de « volet social ».

**Le secrétaire du CHSCTMESR** indique qu'il entend par « volet social » les rémunérations et les conditions de travail.

**Les représentants du SNPTES** demandent que les consultations sur les décrets soient faites en amont pour que les comités techniques puissent saisir les CHSCT. Il est important que les représentants du personnel puissent faire leur travail et donner leur avis.

c- Autres questions diverses

**Les représentants de la CGT** souhaitent reparler de la couverture des représentants du personnel en cas d'accidents quand ils sont en train d'effectuer une activité en lien avec leur mission de membre de CHSCT. Pour eux, il y a une confusion entre décharge syndicale et mandat de membre de CHSCT. Il y a un manque de cadrage pour savoir notamment comment on utilise le crédit-temps dont bénéficient les membres de CHSCT. Le guide juridique sur l'application du décret n°82-453 du 28 mai 1982 pages 61-62 est très clair mais la mise en œuvre dans les établissements est toujours problématique. Le ministère pourrait demander aux établissements un protocole d'application de cette réglementation.

**Mme Wagner** répond que le courrier de DGAFP (direction générale de la fonction publique) transmis aux membres de ce comité est très clair, donc l'interprétation de la réglementation est claire.

**Les représentants de la CGT** insistent sur le fait que les représentants du personnel qui sont membres de CHSCT ont droit à un crédit-temps mais ne peuvent pas l'utiliser en pratique. Le droit syndical de la circulaire du 3 juillet 2014 ne s'applique pas car dans cette circulaire, on ne parle que de mandat syndical.

**Mme Wagner** répond qu'elle souhaiterait comprendre si c'est un problème particulier dans un établissement ou s'il y a un problème général à tous les établissements. Elle indique ne pas saisir pourquoi la réglementation n'est pas applicable.

**M. Delanoë** demande une saisine écrite de la part des représentants du personnel pour que leur problème puisse être analysé.

**Mme Wagner** ajoute qu'il ne s'agit pas d'une réglementation ministérielle. Soit il y a un problème d'interprétation du texte, soit il y a un problème d'application de la réglementation si celle-ci ne permet pas de trouver de solution aux cas pratiques rencontrés dans les établissements.

**Le représentant de la FSU** s'étonne qu'il faille plus d'un an au ministère pour écrire les textes d'application qui sont le barème de conversion en heures du contingent annuel d'autorisations d'absence accordé aux membres de CHSCT et la liste des établissements de l'enseignement supérieur dont les membres de CHSCT peuvent bénéficier d'une majoration du contingent annuel d'autorisations d'absence, comme le prévoit le décret et l'arrêté d'octobre 2014.

**M. Delanoë** indique que ce sujet avance, certains éléments sont stabilisés, et l'analyse qui est faite va être présentée à ce comité.

**Le représentant de la FSU** répond qu'une certaine impatience est ressentie par les membres de CHSCT d'exécuter leurs missions bénévolement. Le ministère de l'intérieur a publié sa liste.

**Mme Wagner** comprend cette impatience et précise que la clé de conversion des jours en heures vient d'être trouvée pour les enseignants de l'enseignement supérieur. Il est nécessaire de conduire un dialogue avec les établissements avant de publier ces textes. Elle espère aboutir d'ici la fin du premier semestre 2016 sur ce sujet.

**Le représentant de la FSU** ne comprend pas pourquoi on ne peut pas imposer cette clé de conversion aux établissements.

**Mme Wagner** répond que le dialogue avec les établissements est nécessaire pour que les choses se passent bien. Aujourd'hui, le dispositif est abouti intellectuellement. Pour les majorations d'autorisations d'absence, elle n'est pas certaine d'avoir une réponse synchronisée.

**Le représentant de la FSU** s'étonne que le ministère consulte les établissements pour savoir s'ils veulent un barème majoré. Cette décision n'appartient pas aux établissements. Les critères précisés dans l'arrêté du 27 octobre 2014 sont des critères objectifs. Il ne lui paraît pas si difficile d'établir une liste.

**Les représentants de la CGT** s'inquiètent de voir ces textes aboutir seulement vers la fin de leur mandat au CHSCT ministériel.

**Mme Wagner** précise que l'arrêté qui fixe la liste des CHSCT entrant dans le cadre du contingent annuel d'autorisations d'absence majoré doit être un arrêté signé conjointement du ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche et du ministre chargé de la fonction publique. La procédure de contreseing étant plus lourde, il paraît plus efficace d'élaborer un arrêté le plus complet possible plutôt que d'avoir recours à plusieurs arrêtés. Par ailleurs, elle prend note des positions exprimées par les différents syndicats.

**M. Delanoë** indique que le problème est plus compliqué qu'il n'y paraît mais que le ministère y travaille pour aboutir dans les meilleurs délais.

**Le représentant de la FSU** suggère de confier cette mission aux ISST (inspecteurs santé et sécurité au travail) qui connaissent bien le terrain, c'est-à-dire les établissements. Pour lui, les ISST seraient des interlocuteurs plus adaptés que les établissements qui minimisent les risques.

**Le secrétaire du CHSCTMESR** souhaite évoquer un autre point qui est de savoir si les nouvelles méthodes managériales doivent être présentées en CHSCT.

**Mme Wagner** demande des précisions sur ces nouvelles méthodes.

**Le secrétaire du CHSCTMESR** donne comme exemple des modes de contrôle précis des activités des agents qui peuvent avoir des conséquences sur la santé des agents.

**Mme Wagner** répond que ces sujets doivent être traités en comités techniques.

**Le secrétaire du CHSCTMESR** évoque le cas des méthodes mises en œuvre dans les services informatiques de l'université d'Orléans qui ont provoqué des comportements agressifs de la part des agents. Les membres du CHSCT ont fait une visite puis des recommandations mais l'université n'en a pas tenu compte et de graves incidents ont eu lieu dans cette université. Il faudrait signaler à cette université que les recommandations du CHSCT sont à prendre au sérieux.

**Mme Wagner** demande une saisine écrite avec tous les éléments du contexte de cette affaire afin de pouvoir interroger l'université.

**Les représentants de la CGT** souhaitent poser encore deux questions. La première porte sur la politique ministérielle en ce qui concerne la création de CHSCT dans les petits établissements. Quelles sont les consignes ministérielles dans ce domaine ?

Dans les orientations stratégiques du MESR, il est dit qu'il faut conforter les CHSCT dans les établissements. Sous prétexte que les Comités Techniques (CT) en ont les prérogatives, certaines directions de ces petits établissements font souvent de la résistance alors que la demande de création de CHSCT au sein des CT est récurrente. Quelle est la stratégie ministérielle pour ces petits établissements ?

**Les représentants de la CGT** précisent que cette résistance se traduit par des absences de formations « prévention des RPS » et « membres des CHSCT » de ses représentants. Cela permet à l'établissement de faire des économies. Il n'a pas à prendre en charge les 2 jours de formation des membres des CHSCT ni à accorder le contingent annuel de crédit de temps aux représentants du personnel membres du CHSCT.

Ils se demandent s'il est nécessaire de demander le passage d'un ISST lors d'un CT à la demande des membres du CT ou de lancer simplement une saisine du tribunal administratif.

La deuxième question porte sur les journées d'étude demandées par les membres de ce comité. Il serait utile que chaque représentant du personnel ait une notification individuelle du crédit-temps qui lui est accordé pour mener à bien son mandat de membre du CHSCT ministériel.

**Mme Wagner** répond, s'agissant de la deuxième question, que les courriers de notification ont été envoyés le 18 janvier.

**Les représentants de la CGT** sont satisfaits que ces courriers de notification de leur contingent annuel d'autorisations d'absence aient été envoyés.

**Le secrétaire du CHSCTMESR** remercie M. Alain Bouyssy, représentant de la CGT, pour son engagement dans ce CHSCT ministériel puisque c'est la dernière séance plénière à laquelle il assiste avant son départ en retraite.

**M. Alain Bouyssy** précise qu'il aura fait deux demi-mandats en tant que membre de ce CHSCT ministériel et qu'il a observé une amélioration du dialogue social. Il a apprécié le fonctionnement des groupes de travail et essaie de reproduire ce bon fonctionnement au sein du CNRS.

**M. Delanoë** remercie M. Alain Bouyssy pour son travail apprécié par tous dans cette instance.

**Mme Wagner** indique que le prochain groupe de travail est prévu le 15 mars 2016 et que la date de la rencontre avec le secrétaire du CHSCTMESR doit encore être fixée. Elle clôt la séance à 18h15.

**La présidente**  
**Annick WAGNER**

**Le secrétaire**  
**Cyril CHACON-CARRILLO**