



SNTRS Informations

Bulletin d'Information du SNTRS-CGT – 7, rue Guy Môquet, 94800 Villejuif
Tel : 01 49 58 35 85 – Télécopie : 01 49 58 35 33 – Mel : sntrscgt@vjf.cnrs.fr – Web : www.sntrs.fr

N°266 du 16 mars 2017

SOMMAIRE

- **Compte-rendu SNTRS-CGT du CCHSCT du CNRS du 23 février 2017 à Paris Michel-Ange**
- **CHSCT du MESR du 7 mars 2017**
- **Déclaration du SNTRS-CGT au congrès de la FERC sup le 8 mars 2017**
- **Hommage du SNTRS-CGT à notre camarade Michel Cousy**

Compte-rendu SNTRS-CGT du CCHSCT du CNRS du 23 février 2017 à Paris Michel-Ange

Présents : C. Coudroy (DGDR), P. Coural (DRH), Y. Fenech (CNPS), D. Moncoq (Chargé de mission/CNPS), J. Wibier (CNPS), Dr Munch (CNMP), S. Querbouet (DRH/Mission Relations sociales), I. Longin (DRH),

Représentants du personnel (RP) : SNTRS-CGT : Michel Lion, Christine Lucas, SGEN-CFDT, SNCS-FSU, SUD-EPST, SNPTES, SNIRS-CGC.

La séance, qui débute à 13H00, est présidée par C. Coudroy (DGDR) qui remplace le Président Fuchs empêché. Aucun document préparatoire n'a été reçu, que des présentations « Power point ».

Réunion préparatoire intersyndicale le matin, tous les syndicats représentés.

Ordre du jour :

1. Validation du procès-verbal du CCHSCT du 9 novembre 2016 ;
2. Bilan provisoire de l'opération "nano badge" par le chargé de mission national pour la prévention des risques liés aux nanomatériaux ;
3. Point sur les groupes de travail : rayonnements optiques artificiels, risque chimique ;
4. Point d'information sur l'inspection en cours menée au CNRS par l'IGAENR ;
5. Réponses aux questions formulées par Mme HEID suite au CCHSCT du 9 novembre 2016 ;
6. Point d'information sur le suivi des actions réalisées et demandes en cours ;
7. Information sur la constitution du groupe de travail "dispositif d'indemnisation et de compensation des sujétions et astreintes au CNRS" ;
8. Information sur la politique de recrutement des médecins de prévention.

Appel des présents pour la vérification du quorum. Le nombre de voix délibératives est de 9.

1. Validation du procès-verbal du CCHSCT du 9 novembre 2016 :

Le procès-verbal amendé par les représentants du personnel est adopté à l'unanimité.

2. Bilan provisoire de l'opération "nano badge" par le chargé de mission national pour la prévention des risques liés aux nanomatériaux :

L'essentiel de la présentation de D. Moncoq, chargé de mission pour la prévention des risques liés à la manipulation des nanomatériaux, reprend les informations de l'article « Nanomatériaux, le CNRS lance une opération de mesurage au poste de travail », *Prévention infos, janvier 2017 n°44, p5.* (http://www.dgdr.cnrs.fr/cnps/prevention_infos/prevention.htm).

Le CNRS participe à l'enquête épidémiologique de l'INVS « EPINANO » qui concerne 5 laboratoires. Les personnels exposés aux risques liés à la manipulation des nanomatériaux seront suivis pendant 10 ans. Concernant le mesurage au poste de travail, le CNRS utilise les « nanobadges » développés par la société Nano Inspect de Grenoble. Le « nanobadge » est porté par l'agent lors de la durée complète de l'expérience et la cassette contenant une membrane est envoyée chez Nano Inspect qui effectue différentes analyses (microscopie électronique, masse éléments chimiques par Fluo X, ...). Des mesures de bruit de fond sont également effectuées avant d'installer les dispositifs expérimentaux.

Le compte rendu d'analyse est envoyé au laboratoire et transmis au médecin de prévention. Le DUERP est mis à jour.

A ce jour 28 analyses ont été réalisées ou en cours dans 14 unités de 9 délégations différentes.

Concernant le suivi médical, le Dr Munch précise que ce suivi est issu de la Conférence de consensus de 2010. Sur les 37 959 agents du CNRS, 787 sont exposés aux « nanoparticules » « fabriquées ou utilisées de façon

intentionnelle ou non (pollution) et trois principaux types d'appareils se trouvent affectés par les pathologies suivantes : appareil respiratoire, appareil circulatoire, système nerveux central.

Nano Inspect est un prestataire privé qui n'a pas la mission du suivi national des expositions professionnelles liées à l'utilisation des nanomatériaux, pas de bases nationales comme pour les rayonnements ionisants.

Le SNTRS-CGT a évoqué la nouvelle étude de l'INSERM, publiée dans « Nanotoxicology » en novembre 2016 (<http://dx.doi.org/10.1080/17435390.2016.1242797>). Cette étude révèle que l'exposition de souris à des doses potentiellement rencontrées en milieu professionnel déclenche des signes d'inflammation et de fibroses pulmonaires.

3. Point sur les groupes de travail : Rayonnements optiques artificiels (ROA), Risque chimique

Ces groupes comportent au moins un représentant des personnels au CCHSCT.

Concernant le risque chimique, le travail a bien avancé. Le guide est pratiquement terminé et devrait sortir cette année. Il sera à l'usage des débutants comme des personnels expérimentés.

La CNPS présente le sommaire. Une version en anglais est en cours d'écriture.

Pour les ROA, le travail est également bien avancé. Le guide sera axé sur le risque Laser. Depuis le départ au 01/06/2016 du chargé de mission « Risque Laser » c'est J. Wybier qui a repris le pilotage.

Les chapitres sont en cours de relecture. Un cahier de prévention figurera en annexe. Rappel de l'outil LISA et mise en place d'une FIROA (fiche individuelle d'exposition au ROA) pour les agents et médecins de prévention.

Ces guides s'inscrivent dans une collection dont la ligne éditoriale est sous traitée.

Le SNTRS-CGT s'inquiète du départ au 01/06/16 du chargé de mission ROA, la CNPS précise qu'un recrutement est en cours.

Le SNTRS-CGT demande des informations sur le groupe de travail « Appareils sous pression » qui ne s'est pas réuni depuis un an.

Réponse de la CNPS, il va être relancé.

4. Point d'information sur l'inspection en cours menée au CNRS par l'IGAENR

F. Wiitkar (ISST MESR) s'est excusé de ne pouvoir participer à la réunion en raison d'un dossier urgent à traiter.

L'inspection transverse du CNRS n'est pas terminée.

Des réunions sont prévues :

9 mars 2017 avec la DASTR (Partenariat) et DSFIM pour les bâtiments appartenant au CNRS.

Une séance de travail est prévue aussi avec la DGDS et les instituts (date inconnue). Une mise à jour des DTA (amiante) sera effectuée et la formation des personnes exposées à l'amiante sera examinée par l'IGAENR afin de se prémunir des risques résiduels.

Concernant l'avis du CCHSCT du 9 novembre 2016 sur le questionnaire du MESR sur le « Bilan Santé Sécurité au Travail dans les établissements », la CNPS a reçu le questionnaire et le présentera à un prochain CCHSCT.

5. Réponses aux questions formulées par Mme HEID suite au CCHSCT du 9 novembre 2016

Ce point a fait l'objet de 5 avis, votés à l'unanimité, par les représentants du personnel.

Demande des RP en CRHSCT de faire s'ils le souhaitent plus de 3 visites par an et rappel que le délégué régional peut se faire représenter en cas d'absence (Article 52).

Durée des visites : Est-ce que quelque chose s'oppose à ce qu'elle puisse dépasser 3 heures ? Pour certains sites complexes, les visites demandent un temps plus long.

Réponse du DGDR : c'est de la compétence du CRHSCT. 3 visites c'est raisonnable pour des raisons de disponibilité de l'ensemble des membres du CRHSCT.

Avis 1 : Visites régulières

Afin de faciliter la mise en place des visites régulières des unités et services telles que prévues par l'article 52 du décret 82-453, les représentants du personnel au CCHSCT proposent au président de rappeler dans les délégations régionales que les calendriers de visites sont fixés par une délibération du comité, et que les présidents de CRHSCT peuvent se faire représenter en cas d'indisponibilité.

Avis 2 : Bilan des visites

Selon le décret 82-453 relatif aux missions des CHSCT, les membres du CCHSCT demandent qu'on leur transmette un tableau général récapitulant le nombre de visites, intitulé du laboratoire ou service, thèmes de visites et dates de visite par délégation depuis 2012 et que l'ensemble des rapports de ces visites soient mis dans l'espace CORE du CCHSCT.

Avant la tenue de la réunion pour l'envoi de documents, soumis à un vote ou non. Les RP demandent au président du CCHSCT de rappeler aux présidents des CRHSCT de fournir au moins quinze jours avant tous les documents relatifs aux points figurant à l'ordre du jour.

Avis 3 : Délai de 15 jours

Les représentants du personnel au CHSCT rappellent que conformément au règlement intérieur, ainsi qu'à l'article 74 du décret 82-453 (partie fonctionnement des CHSCT), "communication doit leur être donnée de toutes pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions au plus tard quinze jours avant la date de la séance". En conséquence ils demandent au président du CCHSCT de rappeler aux présidents des CRHSCT de fournir au moins quinze jours avant tous les documents relatifs aux points figurant à l'ordre du jour.

Réponse complémentaire du DGDR : pas de vote si les documents ne sont pas envoyés dans le délai de 15 jours.

Accès à AIE : des difficultés d'accès ont été observées ces derniers temps. Par ailleurs, est ce que les accès sont différents selon que l'on soit IRPS, AP, RP en CRHSCT et en CCHSCT ?

Délai de déclaration des Accidents de services auprès du CRHSCT par le service de prévention : en moyenne il peut se passer entre 5 et 44 jours entre le moment de l'accident et le moment où les RP sont prévenus. La question a été posée dans un CRHSCT et il a été alors invoqué pour raison la lenteur de transmissions des dossiers entre le service RH (qui reçoit les arrêts) et celui de prévention (qui les rediffuse aux RP). Cependant si un tel AT nécessite une enquête, les RP doivent être au courant rapidement.

Réponse du DGDR : Pas de délai réglementaire, c'est la gravité et la répétition des accidents qui importent.

Présentation des registres SST de la circonscription à chaque séance : pourquoi les registres ainsi que les suites données ne sont-elles pas présentées au CRHSCT à chaque réunion et de manière automatique.

Avis 4 : Présentation des registres SST

Les représentants du personnel au Comité Central Hygiène et Sécurité et Condition de travail proposent au président du CCHSCT de rappeler dans l'ensemble des délégations que les registres Santé et Sécurité au travail doivent être présentés à chaque réunion des comités régionaux HSCT selon le guide juridique d'application des dispositions du décret 82-453.

Réponse DGDR : A la discrétion du Délégué régional. Il faut faire preuve de bon sens. Il y a des disparités selon les délégations (grosse/petite). Le registre n'est pas le seul document à regarder.

Demande de transmettre au CCHSCT tous les avis et propositions formulées dans les CRHSCT).

Avis 5 : Mise à jour des Procès-verbaux des délégations

Les RPS du CCHSCT demandent que les comptes rendus des PV des CRHSCT soient régulièrement mis à jour sur le site Web Intranet de la DGDR, ainsi que les relevés d'avis et les réponses aux avis.

L'intranet de la CNPS n'est pas à jour concernant les PV validés des CRHSCT et l'espace CORE est peu ergonomique.

Réponse : pour les PV c'est la CNPS qui gère le dépôt. Concernant l'espace intranet du CNRS, c'est la Dircom qui gère. Concernant l'espace CORE, le DGDR semble d'accord avec les représentants du personnel.

6. Point d'information sur le suivi des actions réalisées et demandes en cours

Le tableau est présenté et commenté par la CNPS :

Groupe de travail « Troubles musculosquelettiques » : rien de nouveau

« Nanobadge » : point 2

Inspection transverse : point 4

Décret champ électromagnétique : présenté au CCHSCT de mai 2017

Note SISERI de novembre 2016: diffusion aux DU, la CNPS va vérifier

Diagnostic RPS (P. Coural) : deux réunions du GT les 9 et 15 mars, présentation du programme d'action et discussion avec le Cabinet Anveol.

Diffusion du document au CODIR, Délégués Régionaux.

Présentation pour avis au CCHSCT du 5 avril 2017.

Diffusion à tous les agents du CNRS

Demande de formation des membres de CHSCT : le DRH ne souhaite pas la mise en place d'un formulaire ad hoc.

Lettre type pour les agents exposés à l'amiante et partant à la retraite : Le DRH a remis le document papier aux représentants SNTRS-CGT.

7. Information sur la constitution du groupe de travail "dispositif d'indemnisation et de compensation des sujétions et astreintes au CNRS"

Présentation par I. Longin, DRH Adjointe.

Le 16 janvier la DRH a réuni le groupe de travail dans la même composition qu'en 2015.

Elle a fait le point sur la situation. La mise en place du RISEEP est toujours en attente. La DRH n'a pas de visibilité sur le dispositif qui va remplacer le dispositif actuel adossé à la PPRS. Echange de P. Coural avec le MESR qui souhaite élaborer un décret pour l'ensemble de l'ESR. PC très interrogatif sur la faisabilité. Le CNRS n'a aucune visibilité sur le calendrier de mise en place d'un nouveau dispositif. Existence d'un vide juridique. Plus de PPRS et pas de nouveau dispositif. Comment le CNRS pourrait trouver une solution pour fonctionner.

Améliorer le dispositif soit dans le cadre du RIFSSEP soit en dehors. D'accord pour réunir le GT et travailler une fois que le nouveau cadre serait posé. IL cite une jurisprudence de 1936.

Comment aider le ministère à sortir un décret light permettant à chaque établissement de mener sa propre politique. Le projet de décret cadre devait être présenté et discuté avec le GT le 9/02 puis transmis au MESR. Devant le manque de visibilité la DRH a annulé la réunion du 09/02/17.

Le 18/01 le CNRS a reçu un projet de texte en lien avec le RIFSSEP, abandon du décret cadre light.

Discussion des modalités dans chaque établissement. En attente du projet de décret envoyé par le ministère, reprise des travaux de réflexion :

Volet de sujétions permanentes prises par le RIFSSEP

Sujétions non permanentes, pistes d'amélioration, élargir le dispositif au chercheur, aux non titulaires et aux missions embarquées.

Activités interdites par le MESR inscrites dans le 1^{er} projet de décret, la DRH attend la 2^e version du projet, ensuite la DRH réunira le GT.

Demande des RP de pouvoir inviter des experts métiers : accord du DRH

Reste à régler la question budgétaire.

En attendant la mise en place du nouveau dispositif, rien ne change.

8. Information sur la politique de recrutement des médecins de prévention.

Le CNRS recrute soit des contractuels ou par convention avec d'autres établissements, des médecins collaborateurs sous tutorat ou des internes en santé au travail, ce dernier cas permettant de fidéliser le candidat. Par ex en DR10, deux internes ont été recrutés.

Concernant l'absence de médecin de prévention en DR01(Villejuif), le Dr Munch a répondu en « off » que des candidatures avaient été reçues mais qu'elles n'avaient pas abouties. Le CNRS va relancer la recherche de médecin de prévention pour cette délégation.

Fin du CCHSCT à 15H30

Prochain CCHSCT : 5 avril 2017

Glossaire :

AIE :	Accident Incident Evénement
AP :	Assistant de prévention
CNMP :	Coordination nationale de médecine de prévention
CNPS :	Coordination nationale de prévention et de sécurité
CODIR :	Comité de direction
DASTR :	Direction d'appui à la structuration territoriale de la recherche
DGDR :	Direction générale déléguée aux ressources
DGDS :	Direction générale déléguée à la science
DIRCOM :	Direction de la communication
DSFIM :	Direction de la stratégie financière de l'immobilier et de la modernisation
DUERP :	Document unique d'évaluation des risques professionnels
IGAENR :	Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
INSERM :	Institut national de la santé et de la recherche médicale
INVS :	Institut de veille sanitaire
IRPS :	Ingénieur régional de prévention et sécurité
ISST :	Inspecteur santé et sécurité au travail
MESR :	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
RIFSSEP :	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RPS :	Risques psychosociaux
SISERI :	Système d'information de la surveillance de l'exposition aux rayonnements ionisants
SST :	Santé Sécurité au travail
TMS :	Troubles musculosquelettiques

CHSCT du MESR du 7 mars 2017

Administration : A. Wagner représentant la ministre, présidente CHSCT MESR, T. Delanoë représentant la DGRH du MESR, Dr. C. Garcin-Nalpas médecin-conseiller technique des services centraux de la DGRH MESR, Jean-Paul Tenant conseiller de prévention des risques professionnelles de la DGRH, M.-L. Martineau-Gisotti chef du bureau de l'action sanitaire et sociale, C. Saint-Girons chargée des questions hygiène et sécurité pour l'ESR au bureau de l'action sanitaire et sociale. Pour le point 3 : Béatrice Noël et Elise Brunel DGESIP A1-2 ; pour le point 6 : Louissette Le Manour département des affaires immobilières DGESIP.

Représentants du personnel : **FERC-CGT** Lorena Klein (SNTRS) et Victor Pires (CROUS) ; **SNPTES** Marie-Agnès Despres, Jacky Naudin et Pierre Benoit Andreoletti ; **SGEN** Gilbert Heinz et Carole Chapelle (qui remplace Cyril Chacon démissionnaire) ; **UNSA Educ** Georges Portela ; **FSU** Christine Eisenbeis et Michel Carpentier. Excusés : **FERC-CGT** Emmanuelle et Laurent.

Ordre du jour :

Le point 4 ne sera pas abordé, car il n'était pas clair et le DRH de l'INRA qui avait été sollicité n'a pas pu venir. Lorena précise que le point demandé était au sujet des « **risques des personnels en mission en terrain hostile** ». La notion de terrain hostile est détaillée et le sujet devrait être traité d'après les risques pour la santé et les compensations, en France comme à l'étranger à la prochaine réunion plénière.

1. Approbation du PV du 15 nov. 2016.

Amendements FSU 1, 2, 3, 4 acceptés, 5 pas accepté (relatif au rajout de l'empêchement de la ministre MENESR de venir à la réunion, amendement déposé par la FSU sur chaque PV de réunion du CHSCT MESR et qui fait que la FSU vote contre les PV). *Vote : unanimité moins un contre la FSU*

2. Désignation du secrétaire et secrétaire suppléant du CHSCT MESR.

Un secrétaire de séance ? Rappel du RI par Delanoë, pas de secrétaire de séance.

Pierre Benoit Andreoletti (SNPTES) secrétaire et Carole Chapelle (SGEN) secrétaire suppléante.

Discussion sur le contingent de jours CHSCT et comment les déposer. La réponse faite par Mme Wagner est que l'on doit se débrouiller chacun dans son établissement, car les situations et les logiciels sont très différents selon les établissements. La durée de mandat choisie est jusqu'à fin décembre 2018. *Vote : unanimité.*

5. Le télétravail dans les établissements relevant du MESR

Projet d'arrêté sur le MENESR soumis à concertation avant de le présenter aux 2 CT (MEN et MESR), courant printemps. Une volonté d'aller vite, mais le calendrier très chargé. Identifier le type de fonctions éligibles ou pas, envoyer aux échelons inférieurs pour la mise en œuvre, territoires ou établissement, dialogue social de proximité.

Lorena : le fait d'envoyer la mise en œuvre vers les échelons inférieurs va conduire à des restrictions pour des économies ?

Réponse : système d'arrêté cadre, équité. Sujet : applications informatiques hyper sécurisés.

Lorena : les ZRR seront exclues d'office ?

Réponse : ça dépend de sécurisations nécessaires.

Les principes de l'arrêté cadre : les agents en contact direct avec le public ne seront pas éligibles.

Lorena : CHSCT devra donner un avis sur le télétravail et les postes susceptibles à y être ? Validation des demandes par le CHSCT ? Quid du temps de travail excessif ?

Réponse : Ceci ne doit pas être modifié. Si le CT donne son avis, le CHSCT ne le fait plus, sauf s'il est saisi par le CT.

FSU : la sécurité de télétravailleurs ? Modalité de travail toutes autres conditions égales par ailleurs. Comment on s'assure de cela ? Chez eux leur poste de travail est conforme et adapté ? Est-ce que le projet d'arrêté cadre inclut cela ?

SNPTES : assurance du télétravailleur ? Qui l'assure ? Le matériel est fourni par l'employeur. Pas d'étude de poste par le CHSCT ? Risques encourus ?

Delanoë : règles par le décret, possibilité de visites au domicile des « télétravail ». Que sur demande de l'agent, l'employeur ne peut pas imposer cela aux travailleurs. Des cas de figure différents se présenteront : les matériels fournis, l'agent déclare à l'employeur le matériel qu'il utilisera et l'employeur vérifie la compatibilité. Domicile, plate-forme collective, espace dédié, etc. Contrat entre l'agent et l'employeur pour l'organisation du travail. Déclarer des horaires de présence etc. ceci se fera en local. Dialogue social local, déploiement opérationnel proposé par l'employeur.

Des assurances sont demandées pour le télétravail et peu de compagnies proposent ce type d'assurance.

La sécurité des lieux de travail, maison, attestation de conformité électrique. Postes de travail différenciés ? Inclure dans l'arrêté les notions de risques. Les règles des assurances différentes selon habitation ou lieu de travail. Notion de travail isolé ? Droit nouveau, à voir CHSCT pour un protocole nouveau, voir les conséquences côté environnement de travail.

Possibilité pour les agents en attente de mobilité, le télétravail pourrait être utilisé.

Limitation en nombre de jours utilisés.

Wagner : garder la notion de groupe de travail. C'est inscrit dans le décret, 3 jours max, sauf dérogation pour santé.

Delanoë : le télétravail est de plein droit même sans l'arrêté. Pas freiner le mouvement, mais s'entourer de garanties, expérimenter, pour préserver le collectif de travail, ne pas le fragiliser.

SGEN : de nombreux établissements ne le font pas, stipulant le manque de l'arrêté. Quid de l'accident de travail à domicile ? Comment ça va être traité ? Inscription des risques du télétravail dans les DUERP.

Wagner : déjà depuis deux ans ils testent le télétravail au MESR. Temps de mise en œuvre, temps de négociation, retour d'expérience intéressant.

3. Recommandations en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR.

Intervention de : Béatrice Noël et Elise Brunel DGESIP A1-2

Présentent la lettre avec les conférences : Initiatives de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Lettre envoyée aux établissements le 2 janvier et envoyée le 8 mars aux EPST (lettre adaptée aux EPST).

Les associations leur ont remonté des cas de figure.

Circulaire 2012, loi 2012 (mise à jour par la loi 2015), circulaire 2015, enquête interne, procédure interne. Présenter la lettre car rôle de prévention auprès des chefs d'établissements. Décrit la lettre et les recommandations. C'est à l'établissement de décider de la structure qui prendra en charge la prévention. La définition du harcèlement, les formations sur les réglementations et les décrets existants, à l'écoute des victimes, comment faire l'auto-diagnostic, les propos sexistes etc.

Beaucoup d'établissements ont mis en place des actions contre les violences sexistes.

Présentation d'une carte interactive recensant tous les établissements ayant mis en place des dispositifs de prévention et traitement des violences sexistes et sexuelles. La carte sera accessible à partir de demain 8 mars. On nous présente des actions déjà mises en place. Ce n'est pas parce qu'il n'y a pas des cas remontés qu'il n'y a pas de situations de harcèlement.

Questions : combien avérés, combien d'enquêtes, combien de poursuites, combien de droits de retrait suite aux violences sexuelles ? Réponse : ne savent pas, pas de retours. *D'après moi et les autres OS, tout est fait pour étouffer en local, même la démarche qui nous est présentée, tout faire pour ne pas ternir l'image des établissements, c'est écoeurant. En plus sortir tout ça pour le 8 mars, même la lettre est envoyée aux EPST le 8 mars. Et les autres jours de l'année on ne fait rien !!!*

L'idée c'est que ça doit être traité par les établissements. Sans sanction la victime n'est pas reconnue.

Ex. un maître de conférences qui harcelait et suite à la plainte de 3 étudiants et avec l'aide d'une association que la procédure disciplinaire a été mise en place et 13 témoignages ont été écoutés, suspension 8 mois avec salaire

diminué et là il est de retour à l'université. *Et ça ne les choque pas, ni Wagner, ni les nanas qui sont venues nous présenter « leur travail ».* De l'autosatisfaction pure et dure.

Tant que les victimes ne voient pas des sanctions réelles, ils n'iront pas voir les présidents d'universités. Cellules d'écoute qui qualifient les actes ? C'est un délit quand même ! Les victimes viennent voir la cellule et il n'y a que des mesures conservatoires ? Pas de plaintes au pénal ? Combien ? Aucune réponse.

Lorena : Dommage que vous nous avez pas interpellé le CHSCT avant cette lettre, car on aurait pu rajouter le sujet dans le questionnaire SST envoyé aux établissements pour en déduire des indicateurs nous permettant de mettre le doigt sur ce sujet.

Prendre en compte déjà les propos sexistes, les différences de culture des étudiants/es étrangers/ères.

Les cellules d'écoute ont la possibilité de remonter ces informations. Conseiller les victimes pour leur indiquer la possibilité des suites au pénal ?

Réponse : la possibilité de conseil juridique, préciser les faits, conseiller la victime sur les possibilités existantes, les envoyer vers les associations, médecine travail, psychologue etc.

FSU : quel statut a ce document ? Organisations patronales ? Pourquoi avec ces conférences ? Préserver leur image ou vraiment agir dans l'intérêt des victimes ? Instrumentalisation du ministère ? Valeur normative ? Vu la fréquence du problème, l'aspect réglementaire, sanctions et procédures au pénal ? Si la victime ne se plaint pas on ne peut rien faire ??? La circulaire de 2015 donne la possibilité de dénoncer ceux qui harcèlent. On change la victime de lieu, mais pas de sanction aux harceleurs. L'obligation du chef d'établissement d'aller jusqu'au bout, porter plainte, sanctionner le harceleur. Pas qu'à l'initiative de la victime, car ça ne sortira jamais de l'établissement, ce sera étouffé pour ne pas ternir l'image de l'établissement. Les bons indicateurs sont le nombre de poursuites, nombre de sanctions.

Réponse : mise en place de cellules d'écoute. Le document n'a pas la volonté de faire une circulaire, car il existe déjà celle de 2015. Sensibiliser les conférences et les impliquer. Pas tous les acteurs dans la boucle, mais des associations, d'après eux c'est assez révolutionnaire. Pédagogique, besoin de savoir de comment mettre en place des actions, lancer une dynamique.

SGEN : partage le point de vue de la FSU. Cellules où on en cause et on en reste là et les victimes ne sont pas accompagnées. On ne voit pas qui sont les destinataires. Et dommage que nous n'ayons pas été consultés.

Victor : développer la formation et la prévention ok, au CROUS langage sexiste par us et coutume. Les ouvriers ne connaissent pas les circulaires et décrets, ne comprennent pas tout des fois. Une culture du langage fleuri. Information et formation. Sensibilisation.

Wagner : le positionnement du référent ?

Réponse : postes plein temps, ok. D'autres n'ont qu'une décharge de service avec un positionnement compliqué, si le vice-président est ok pour accompagner ça marche, mais plus bas, aucune influence.

Wagner : le côté disciplinaire, en lien avec les responsables RH, il n'y aura jamais de suites.

Réponse : le positionnement par rapport à la présidence est compliqué.

SNPTES : dommage que nous n'ayons pas été acteurs. Quid de la formation des étudiants en tant que futurs managers non-harceleurs ? Des comportements sexistes dès leur cursus (ex les BDE : président homme, secrétaire femme).

FSU : comportements inacceptables, le bizutage était très répondu, l'ampleur a beaucoup diminué, avec des lois qui ont été appliquées et les sanctions, des poursuites au pénal, avec une publicité donnée. Si on fait la même chose on avancera plus vite. Ce qui nous est présenté et trop consensuel.

FSU : les chefs d'établissements ont le devoir de la hiérarchie de faire cesser les troubles. Les faire s'engager par écrit qu'ils s'engagent de faire cesser et appliquer les sanctions et poursuites au pénal.

Réponse JP Tenant : les obligations de résultat : procédure interne de signalement, information, et formation, faire cesser la situation de harcèlement, mesures conservatoires, etc., jurisprudences, mesures cumulatives.

FSU : la publicité donnée aux faits a valeur formative et préventive.

Le guide sur le harcèlement dans l'ESR, le lien pour télécharger va arriver.

6. Mise aux normes en matière de sécurité du patrimoine immobilier dévolu par le MESR aux établissements.

Intervention de Louissette Le Manour département des affaires immobilières DGEIP (très pro !)

2011 MESR a proposé à plusieurs établissements la dévolution. 3 universités ont été volontaires : Poitiers 300000m², Toulouse 1 - 90000m², Clermont 1 - ?m²

Particulièrement aidées et entourées. Conditions exceptionnelles, remises aux normes, sécurité réglementaire, dotation récurrente annuelle 21,9€ pour les 3.

Poitiers un grand nombre de m² contrairement à Toulouse 1. Calée en fonction de m² et de leur projection avenir. Plus de mise en sécurité, ni de mise en conformité/accessibilité, avec le CPER. Ils doivent négocier eux-mêmes leur CPER.

Bilan : positif, résultats excellents et liberté stratégique pluriannuelle, pleine maîtrise d'ouvrage aussi. Le ministère réfléchit à une nouvelle vague, mission IGAENER/IGF, quelles conditions pour la nouvelle vague, car ils n'auront pas les mêmes conditions budgétaires. Pas les mêmes conditions pour les nouveaux, contrairement aux anciens. 11 audits auprès des universités intéressées, dévolution sans dotation, dans quelles conditions ils pourraient le faire.

Ils ont écrit à tous, présenté les prérequis, ne pas aller fragiliser les établissements. Parfaitement connaître tout son potentiel, avoir équipe patrimoine structurée, une vision pluriannuelle. Dès avril 2016 des établissements intéressés se sont fait connaître. Les points forts/faibles ont été évalués avec les inspecteurs IGAENER, ils ont tout pointé. Maintien de conditions actuelles, accès au CPER, DGF, subvention de mise en sécurité, accessibilité.

4 établissements ont présenté leur intérêt pour la dévolution. Des faiblesses ou travaux à effectuer ont été identifiés. Calendrier de travaux effectué avec DGF. Les universités d'Aix-Marseille, Bordeaux, Caen et Tours.

Ils installent des comités internes de suivi dans les 4 avant la signature notariale. Ils auront plus de visibilité dans leur région, en tant que propriétaires, les acteurs locaux doivent être impliqués, recteur, préfet, les domaines etc. A Bordeaux le 1^{er} comité local a été mis en place. Voir les intérêts communs des universités et des villes les accueillant. Ça dynamise le tissu local, tous les partenaires sont associés, l'état ne met pas tout l'argent, mais la ville devrait investir aussi, car elle en tire parti (transports, commerces, habitations etc.).

Les protocoles d'accord entre les partenaires pour aboutir à un acte notarié en 2018. La vague de 2011 a pris 2 ans pour se faire. Ils ont compris que le bâtiment n'est pas seulement le lieu qui accueille l'enseignement et la recherche mais aussi une vitrine, valorisation du patrimoine et des actions d'enseignement et recherche.

FSU : vague à budget constant, les conditions comptables changent. Avec quoi renouvellent-ils les bâtiments, les nouveaux ?

Réponse : pas de charges supplémentaires, accès au CPER, la sécurité continuera à être à la charge de l'état. Valoriser pour vendre ce n'est pas dans la démarche du MESR, démarche à court terme. Il y a une personne qui s'en occupe de cela, avec un groupe de travail autour, ils sortiront un guide pour aider les établissements à voir ce qu'ils pourraient valoriser de leur bien. Dévolution en 2018 et le guide en même temps.

Les 3 premiers ont eu des moyens exceptionnels, car le MESR voulait réussir. Ils organisent des séminaires autour du sujet avec les DGS et les présidents d'établissements.

SNPTES : politique incitatrice vers la dévolution pour les établissements qui se regroupent ? Quid des assurances pour les bâtiments dévolus ?

Réponse : Les assurances pour les établissements tournent autour de 300000€, ce n'est pas excessif. Pas de politique particulière envers les fusionnés ou de très grands, voir ceux qui ont été retenus (2 petits et 2 grands). Ceux qui ont réussi, il n'y avait pas que le président qui a mené le bateau. Toute l'équipe et les personnels étaient partants. Faire passer la démarche dans toutes les instances décisionnelles ou de dialogue social. Tout le monde doit s'exprimer. S'il y a des doutes, ça ne peut pas marcher. Il faut la volonté de réussir. Un choix d'établissement et une possibilité qui est offerte par le MESR au vue de prérequis.

La dévolution partielle : les négociations avec France Domaines ce n'est pas facile, c'est au m² près. Diagnostics comme pour la vente d'un terrain. C'est long, précis etc.

Plus facile de prendre son temps pour le faire partiellement. Aucun intérêt.

FSU : les présidents sont élus pour 4 ans, qu'est-ce qui peut les empêcher de vendre pour faire des opérations ? Les présidents sont élus avec une majorité du CA. L'avis du CA ne représente pas l'avis général. P6 a essayé d'avoir la dévolution en 2011, sans grande réussite.

Réponse : il y a d'autres gardes fous. Le schéma directeur immobilier, sur 5 ans, doit proposer une stratégie soutenable, validé par le rectorat, DGEIP, la direction du patrimoine de l'état. L'état veille. Les comités de pilotage locaux sont composés des garde-fous.

5. Communication des refus d'expertise : ENSAM et UNISTRA

ENSAM : la réponse du directeur de l'ENSAM est que l'expertise n'était pas assez appropriée aux problématiques de l'établissement. Et si l'expertise était effectuée, ça retardait la mise en place du projet RPS qu'ils avaient en cours.

Données recueillies nov. 2016 : Le prestataire mandaté sur un diagnostic, et accompagnement démarré en janvier 2017. Mise en place d'une cellule de veille RPS, avec recrutement d'un médecin de prévention, assistante sociale et psychologue.

Lorena : et le prestataire qui a fait le diagnostic n'a pas retardé la mise en place du plan de prévention des RPS ?

FSU : de plus ce n'était pas le même but, l'expertise était demandée pour aider le CHSCT à évaluer le risque.

UNSA : la demande d'expertise date de novembre 2015. Janvier 2016 redemandée et GT mis en place pour choisir l'expert. L'urgence était réelle et l'expertise ne retardait rien du tout. Le prestataire vient de commencer seulement. Ça a pris du retard. Et le directeur général a changé le 27 février. L'expertise sur Cluny a été dénoncée par la direction. La situation réelle n'est pas celle qui est présentée par les responsables de l'ENSAM.

UNISTRA : refus d'expertise, 6 oct. 2016, demandée par le CHSCT Unistra, à deux reprises, le 24 mars et le 13 juin 2016, sur les dysfonctionnements de la direction des usages du numérique. Le président n'a pas donné suite, car, d'après lui, des actions en matière organisationnelle et souffrance collective étaient en cours et qu'il ne voulait pas interférer avec celles-ci. Encore une présentation le 17 oct. 2016, qui a abouti à un désaccord réel et persistant et il y a eu saisine de l'ISST. L'ensemble du dossier transmis à l'inspecteur, nombreux arrêts de travail, registres, plans d'actions etc.

Actualisation : rien de nouveau. Le 10 octobre un séminaire pour la direction des usages du numérique (30 participants, la direction incluse, une dizaine de chefs).

SNPTES : cas de risque grave, suspicion d'un suicide à cause de la souffrance au travail. C'est pour cela que le CHSCT a demandé l'expertise extérieure.

FSU : les motifs de refus de l'expertise ne sont pas solides.

Réponse : à cause d'une procédure de gestion de difficultés organisationnelles et mal-être collectif qui était en cours.

SNPTES : cette procédure existe dans UNISTRA pour toute remontée de problèmes de la part de 2 agents d'un service. Ce n'était pas fait spécialement pour ce problème.

FSU : la réponse n'est pas la bonne, situation de danger pour les agents, car il y avait déjà une procédure en place.

SNPTES : propose un avis au vote du CHSCT. *Vote : unanimité*

IRD : Lorena demande des nouvelles de l'IRD. Ils n'ont pas encore pris contact avec l'IRD. Ils s'en excusent ... Il ne manqueront pas de le faire, maintenant que nous leur avons rappelé la situation. Refus de présentation du rapport d'expertise, plan d'action proposé par la direction à la place de celui prévu par le cabinet d'expertise. Pas de DUERP.

Réponse : ils vont se renseigner cette fois-ci, (*promis, juré, craché*)

CEREQ : présentation des difficultés et souffrances au travail. 85 % des personnels ont demandé aux représentants de ne plus siéger dans les instances, car pas de dialogue social possible. Documents envoyés par les représentants à Lorena donnés à Delanoë.

FSU : Il paraît qu'une brochure « Handicap » en cours de rédaction par la Mission pour le handicap. Il demande que le CHSCT soit acteur de cette brochure.

Réponse : pas préparé à répondre, campagne en cours. Une invitation a été lancée pour avoir un intervenant lors d'une session de printemps, mais comme la réunion plénière suivante est très chargée, ce sera décalé en juillet.

FSU : demande que nous ne soyons pas consultés trop tard, quand le document est déjà bouclé.

Des dates pour le GT indicateurs pertinents issus de l'enquête sur l'action Santé sécurité au travail de chaque établissement en présence de l'ANACT seront proposées très vite pour une réunion en avril.

Compte-rendu établi par Lorena Klein représentante FERC-CGT (SNTRS)

Déclaration du SNTRS-CGT au congrès de la FERC sup le 8 mars 2017

Camarades,

Nous représentons à votre congrès, le SNTRS-CGT principal syndicat de la CGT recherche publique correspondant aux organismes de recherche CNRS, INSERM, IRD, INRIA, INED, IRSTEA. Ce qui représente 1500 adhérents.

Le paysage de la recherche et de l'enseignement supérieur est soumis à de nombreuses réformes qui tentent de modifier en profondeur sa structuration et ses missions.

Nous n'allons pas ici reprendre la longue liste de ces réformes et de leur impact sur les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, mais plutôt nous centrer sur le rôle et les missions d'une recherche publique nationale dans ce paysage.

Pourquoi des organismes de recherche ? Pourquoi des personnels dédiés à la recherche et comment articuler les différents partenaires dans ce paysage?

Pour le SNTRS-CGT, la recherche sur le long terme ne peut être soutenue qu'au niveau de l'État. En effet, les grands projets scientifiques demandent une projection à l'échelle nationale avec une programmation financière « désintéressée » en termes de retombées économiques immédiates. De tels chantiers ne peuvent être prospectés et programmés que par des établissements nationaux. En France ce sont les organismes de recherche qui jouent ce rôle. Les orientations de la recherche scientifique doivent être définies à l'échelle nationale en coordination avec les acteurs de cette recherche. Les restructurations en cours ont pour objectif d'utiliser les capacités de la recherche publique au service de la R&D et de l'innovation des entreprises. Il s'agit d'une vision de recherche appliquée sur le court terme qui met les régions en compétition les unes par rapport aux autres pour obtenir les budgets publics nécessaires à leur développement. Ainsi, les budgets alloués à la recherche sur le long terme par essence fondamentale se trouvent asséchés.

Si les organismes nationaux sont légitimes dans le cadre d'une recherche publique, les personnels de ces organismes le sont aussi. Nous devons maintenir des personnels dédiés exclusivement à la recherche.

Ainsi, si les comue conduisent à une fusion des universités, pour ce qui concerne les organismes de recherche, les restructurations ne sont pas du même ordre. D'une part l'organisme de recherche le plus important en nombre de personnels, le CNRS n'est pas membre fondateur de toutes les comue sur tout le territoire quant aux autres organismes de recherche ils sont membres fondateurs ou associés de très peu de comue, c'est le cas de l'INSERM ou encore de l'INRA qui n'est membre fondateur que d'une seule comue SACLAY. Ainsi, expliquer que les comue vont nous contraindre à travailler sur un nouveau périmètre syndical CGT dans l'ESR constitue un raccourci un peu trop rapide. D'autre part nous sommes tous opposés aux structurations en comue, nous sommes tous opposés à l'autonomie et la régionalisation de l'enseignement supérieur et la recherche, alors pourquoi devancer l'appel ? Pourquoi dire des choses qui ne sont pas réelles comme « dans le même temps, la restructuration autour des comue provoque une dilution progressive des directions et unités régionales des organismes de recherche nationaux qui sont ainsi vidés de leur substance et démantelés ». Camarades, d'où tenez-vous une telle affirmation ? Cette assertion est fautive. Les délégations régionales du CNRS ne sont ni diluées, ni absorbées par les comue. Ce n'est pas la réalité, les organismes tels que le CNRS et l'Inserm tout en ayant des délégations en région ont un fonctionnement national. Nous ne devons pas sous couvert de meilleures coordinations syndicales en territoire anticiper et encore moins valider les réformes que nous combattons. Alors, nous ne devons pas entériner la régionalisation et l'autonomie des établissements. Nous devons toujours revendiquer des établissements et des personnels ayant des statuts nationaux pour les organismes et pour les universités. Nous devons tirer tout le monde vers le haut.

Les structurations sous forme de comue, ne sont qu'une brique du dispositif. Les éléments structurants, si je puis m'exprimer ainsi, sont les structures qui vont recevoir les moyens financiers c'est-à-dire toutes les structures

labellisées par le PIA suffixées en ex... idex, labex, equipex, et la petite dernière isite... Et ce n'est pas fini ! Les organismes de recherche se sont engagés à maintenir leurs personnels dans les unités de recherche qui seront dans les isite et tous les ex... Les autres structures seront délaissées des organismes de recherche et se retrouveront constituées uniquement de personnel universitaire. Ainsi ce n'est pas une fusion entre organismes et universités qui est recherchée par nos dirigeants mais le développement de secteurs dit « d'excellence ». C'est le commissariat général à l'investissement (CGI) qui est l'organe dirigeant à la manœuvre de ce pilotage de la recherche. Le CNRS ne va pas transférer son personnel aux universités, il va le mettre là où il estime que la recherche doit être développée en accord avec le CGI.

Au niveau national, pour ce qui est du travail entre les différents syndicats CGT de l'ESR, la structure qui permet le travail en commun s'appelle la fédération, qui comme son nom l'indique doit nous fédérer. Le SNTRS-CGT continuera à proposer de travailler sur des dossiers et des revendications communes avec les syndicats CGT de l'ESR.

Localement, nous devons travailler ensemble, sur tous les sujets qui nous sont communs. Ayant des employeurs différents, nos interlocuteurs pour revendiquer et défendre nos droits sont différents, ce qui justifie des champs syndicaux différents. Personnels des EPST et personnels d'universités travaillant ensemble dans des unités mixtes de recherche, cela implique qu'il est nécessaire de développer notre capacité à travailler ensemble en région sur les dossiers et problèmes qui surviennent et à s'enrichir mutuellement sur les expériences rencontrées dans nos différents établissements. **Travailler ensemble nous semble essentiel.**

En particulier, il serait souhaitable d'avoir une démarche conjointe concernant des sites où les syndicats CGT dans les EPST et les universités sont globalement faibles. En essayant dans la mesure du possible de coordonner nos efforts pour engager une dynamique CGT.

Nous savons tous, qu'il existe des régions où le travail en commun entre les différents syndicats de notre champ est réel, tant mieux. Nous devons investir tous les territoires pour que la CGT soit présente partout dans l'ESR. Nous devons aussi préserver les structurations des syndicats qui correspondent à une organisation objective par rapport à l'employeur. Travailler ensemble ne signifie pas qu'un syndicat doit phagocytter un autre, travailler ensemble c'est irradier tous les secteurs de l'ESR pour porter les valeurs de la CGT.

Je vous souhaite au nom du SNTRS-CGT un congrès riche en débats fructueux pour développer nos luttes futures.

Hommage du SNTRS-CGT à notre camarade Michel Cousy

Les camarades de Michel sont tous très touchés par son départ ; ils ont revu des tonnes d'images dans leur tête, se sont remémoré des instants très forts avec Michel, et ont du mal à distinguer l'une ou l'autre des nombreuses qualités qu'il possédait. Entre la sympathie, le dévouement, la combativité, la soif de justice, et bien d'autres, le mélange était très riche !

S'il fallait prononcer un seul mot, pour synthétiser tout cela, je dirais « respect », respect de ce grand Monsieur qu'était Michel ! Le respect, qui fait notamment que la Présidente de l'Université Paris-Sud s'est déclarée très touchée par le décès de Michel, et qu'elle a tenu à être représentée aujourd'hui. Cela prouve que Michel imposait le respect non seulement à ses camarades, mais aussi aux personnes représentant les institutions qu'il a pu avoir en face lors de ses combats.

Michel était conscient qu'il fallait être à la fois sur le terrain, aux côtés des personnels, et dans l'organisation, dans les structures du syndicat. Il fut membre de la Commission Exécutive et du Bureau National du SNTRS, pendant de nombreuses années. Il fut aussi le coordinateur de l'intersyndicale nationale de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Cela témoigne de la grande confiance qu'il inspirait, y compris aux autres organisations syndicales.

Au nom du Bureau National du SNTRS-CGT, de ses sections locales dont évidemment celles d'Orsay et de Gif sur Yvette, au nom du SES-CGT, des personnels du CESFO (administrateurs et personnels des restaurants, du Centre de loisirs, etc.) et en particulier du SPC-CGT, je vous présente nos plus sincères condoléances et vous témoigne de notre profonde sympathie.

Si je suis organisé syndicalement à ce niveau aujourd'hui, c'est grâce à Michel et bien sûr à d'autres camarades qu'il n'y a pas lieu de citer aujourd'hui. Un grand merci à toi Michel, et merci aussi à toute ta famille.

Le meilleur hommage que nous puissions rendre à Michel et à sa famille, est de continuer la lutte pour la justice sociale, donc sur le terrain de la lutte de classe. Hasta la victoria siempre camarade, salut Michel !

Patrick BOUMIER