

**Compte rendu de la réunion du Comité Régional d'Hygiène, de  
Sécurité et des Conditions de Travail (CRHSCT)  
de la Délégation Centre-Est du 8 septembre 2016**

**Membres du CRHSCT participants à la réunion**

**Représentant de l'administration :**

**Muriel Sinanidès**, Déléguée régionale, présidente du comité

**Représentants du personnel :**

|               |                                 |                           |
|---------------|---------------------------------|---------------------------|
| SGEN-CFDT:    | <b>Anne Driou</b>               | <b>Viviane Berthelier</b> |
|               | <b>Christophe Gauthier</b>      | <b>Sylvie Leblanc</b>     |
| SNCS-FSU :    | <b>Etienne Deloule</b>          |                           |
| SNIRS-CGC :   | <b>Richard Ferrere</b>          | <b>Valérie Pétrini</b>    |
|               | (par visio-conférence)          | (par visio-conférence)    |
| SNPREES-FO :  | <b>Florence Lamy</b>            |                           |
| SNTRS – CGT : | <b>Marie-Madeleine Décompte</b> |                           |
| SNPTES :      | <b>Colette Orange</b>           |                           |

**Membres de droit :**

**Stéphanie Ruggeri**, Conseiller de prévention, délégation Centre-Est

**Personnes qualifiées :**

**Georges Baudouin**, Membre de la commission d'enquête au LIEC (pour le point 2)

**Didier Husson**, Conseiller de prévention, DHSE - Université de Lorraine

**Estelle Moeglin**, Membre de la commission d'enquête au LIEC (pour le point 2)

**Franck Saulnier**, Membre de la commission d'enquête au LIEC (pour le point 2)

**Secrétariat administratif :**

**Etaient excusés :**

**Elise Blotas**, Membre représentant du personnel pour le SNCS-FSU

**Pascale Bouchot**, Conseiller de prévention, Université de Bourgogne

**Marianne Buchmann**, Adjointe du conseiller de prévention, Délégation Centre-Est

**Vincent Conrad**, Conseiller de prévention, Université de Reims Champagne Ardennes

**Céline Engeldinger**, Membre représentant du personnel pour le SNPREES-FO

**Yves Fenech**, Coordonnateur national de prévention et de sécurité

**Patrice Geoffroy**, Responsable du Service Patrimoine Immobilier, délégation Centre-Est

**Frédérique Hinsberger**, Membre de la commission d'enquête au LIEC (pour le point 2)

**Pascaline Hoël**, Membre représentant du personnel pour le SNPTES

**Nathalie Kasprzak**, Membre représentant du personnel pour le SNTRS-CGT

**Florence Kotzyba**, Inspecteur Santé et Sécurité au travail, Enseignement supérieur et Recherche

**Christine Oriol**, Responsable du Service des Ressources Humaines, délégation Centre-Est

**Sonia Racois**, Conseiller de prévention, Université de Franche-Comté

**Angèle Témoin**, Membre de la commission d'enquête au LIEC (pour le point 2)

**Catherine Tréchet**, Médecin de Prévention Animateur Régional, délégation Centre-Est

**Arnaud Vasseur**, Médecin coordonnateur national de médecine de prévention

**Elisabeth Volpini**, Directrice Hygiène, Sécurité, Environnement, Université de Lorraine

**Janine Wybier**, Adjointe du coordonnateur national de prévention et de sécurité



Délégation Centre-Est

[www.cnrs.fr/centre-est](http://www.cnrs.fr/centre-est)

17 rue Notre-Dame des Pauvres  
54519 Vandœuvre-lès-Nancy cedex

T 03 83 85 60 00  
F 03 83 17 46 21

## SOMMAIRE

1. Présentation du rapport d'enquête au LIEC
2. Questions diverses

p 1  
p 6



La séance est ouverte à 11h10. En début de séance, le quorum est atteint.

### **1. Présentation du rapport d'enquête au LIEC**

Muriel Sinanidès explique que la réunion du CRHSCT de ce jour a été organisée afin de porter à la connaissance des membres du comité les conclusions et préconisations de la commission d'enquête constituée suite aux incidents survenus au LIEC fin 2015.

La présentation a été faite aux membres du CHSCT de l'UL le 21 juillet dernier. Il était important de pouvoir recueillir rapidement l'avis des membres du CRHSCT, sans attendre la réunion programmée au mois de novembre.

Muriel Sinanidès indique que la commission d'enquête mixte UL-CNRS était constituée de 4 membres représentants l'administration et de 4 membres représentants les personnels. Elle remercie les collègues de l'UL de leur présence à ce comité et donne la parole à Stéphanie Ruggeri et Viviane Berthelier pour la présentation du rapport d'enquête.

Stéphanie Ruggeri présente le contexte de l'enquête ainsi que la méthodologie mise en œuvre.

Viviane Berthelier explicite ensuite les différents facteurs de risques pouvant être à l'origine de RPS et identifiés dans le document de la DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques).

Stéphanie Ruggeri termine la présentation en faisant la lecture des préconisations formulées dans le rapport, qui visent à réunir les conditions d'une reprise d'activité réussie. Les préconisations portent également sur le LIEC en général, en matière organisationnelle et en hygiène et sécurité. Elle précise que le CHSCT de l'UL a adopté à l'unanimité le rapport d'enquête, ainsi que les préconisations et les modalités de communication.

Muriel Sinanidès remercie Stéphanie Ruggeri et Viviane Berthelier pour la synthèse du rapport, ainsi que les membres de la commission d'enquête pour la qualité du travail réalisé. Elle ajoute que la mission de la commission était complexe car il n'est pas facile d'intervenir sur ce type d'incident. La méthodologie adoptée a demandé de mener des entretiens, ce qui peut être délicat à réaliser.

Muriel Sinanidès précise aux membres du CRHSCT qu'il leur est demandé aujourd'hui de porter un avis sur les préconisations faites par la commission d'enquête. Avant d'avoir un échange sur les préconisations et de procéder au vote, elle demande aux membres du comité s'ils souhaitent poser des questions aux membres de la commission d'enquête.

Anne Driou demande si un rapport de stage a été réalisé lors de la titularisation de l'intéressée, et si celui-ci a été mis à la disposition des membres de la commission d'enquête.

Elisabeth Volpini répond qu'elle ne sait pas si un tel rapport a été produit. La commission n'en a pas fait la demande et n'en a pas eu connaissance. En revanche les entretiens professionnels ont été communiqués. Ils reflètent ce qui est décrit dans ce rapport et ce qui a été confirmé par la direction de l'unité, c'est-à-dire un niveau d'exigence très fort de la part de l'intéressée.

Muriel Sinanidès ajoute qu'à défaut éventuellement d'un rapport, un entretien a dû avoir lieu entre l'intéressée et son responsable hiérarchique afin de valider sa titularisation. Ce sont ensuite les entretiens professionnels annuels qui permettent de suivre l'évolution d'un agent dans son environnement de travail.

Viviane Berthelier explique que la dégradation des conditions de travail a été progressive. A son arrivée dans l'unité, l'agent se sentait bien. Puis elle n'a pu s'adapter à un mode de fonctionnement différent de celui qu'elle connaissait auparavant, difficulté accrue par un terrain émotionnel fragile.

Colette Orange demande aux membres de la commission d'enquête s'ils ont rencontré des problèmes lors du déroulement de l'enquête qui auraient pu influencer leurs préconisations.

Elisabeth Volpini répond que l'enquête s'est très bien déroulée. Tous les documents demandés ont été transmis et les entretiens ont tous été très constructifs.

Colette Orange explique qu'elle a l'impression que la délégation s'est focalisée sur l'agent et non sur le collectif.

Viviane Berthelie r rappelle que les entretiens ont eu lieu avec les personnes volontaires. Toutefois, ceux-ci ont permis d'avoir un bon aperçu du contexte et de la situation de travail. La visite des locaux a également permis de comprendre, sur le plan matériel, dans quel milieu évoluait l'intéressée. Elle souligne le mauvais état général des locaux ainsi que les bureaux parfois non adaptés aux fonctions occupés par les agents.

Georges Baudouin ajoute que la difficulté, dans ce type d'enquête, est de faire comprendre aux différentes personnes concernées, qu'il ne s'agit pas d'une enquête à charge et qu'aucune responsabilité individuelle n'est recherchée.

Muriel Sinanidès souhaite apporter quelques compléments par rapport aux propos précédents. En effet, il est important de prendre du recul par rapport au mode de fonctionnement d'un laboratoire, qui est très différent de celui d'un service ou d'une direction. De manière générale, un laboratoire de recherche a une organisation très peu hiérarchique et un mode de fonctionnement très souple. Vraisemblablement l'intéressée a besoin d'avoir un cadre avec des modes opératoires établis en matière d'organisation du travail, ce qui n'est à priori pas le cas au LIEC, et d'une façon générale dans les laboratoires.

Viviane Berthelie r indique également que la commission d'enquête a pu constater le non-respect de certaines règles de sécurité, ce qui semblait d'ailleurs inquiéter l'intéressée.

Muriel Sinanidès répond que sur ce point toutes les préconisations sont non négociables et doivent être prises en compte par le laboratoire.

Richard Ferrère remercie également Stéphanie Ruggeri et Viviane Berthelie r pour l'exposé clair et de qualité. A la lecture du rapport la situation semble assez complexe. Il semble primordial, dans la recherche d'une reprise d'activité réussie, de mettre l'accent sur la structure du laboratoire qui accueillera l'intéressée. D'autre part, il demande si celle-ci a eu la possibilité de faire part de son mal être à sa direction. En effet, la direction du laboratoire doit faire en sorte de faciliter l'intégration des nouveaux entrants au sein de la structure.

Christophe Gauthier a lu dans le rapport que l'intéressée avait souhaité quitter son ancienne unité, rattachée à l'INSERM, suite à un problème avec un personnel technique. Il pose la question si cela n'aurait pas eu un impact sur l'intéressée et son intégration au LIEC.

Estelle Moeglin indique que cela a été pris en compte par la commission, d'où la préconisation de mettre en place un accompagnement lors de la reprise d'activité par la DRH de l'UL et le médecin de prévention.

Colette Orange exprime la difficulté de savoir à quel moment signaler la situation d'un agent en souffrance et par quel moyen.

Muriel Sinanidès confirme qu'il peut être difficile pour un responsable de savoir quand donner l'alerte et auprès de qui. Il est essentiel que les directeurs d'unités soient sensibilisés sur leur devoir d'alerte et connaissent les différents interlocuteurs (service des ressources humaines, médecin de prévention, assistante sociale, conseiller RH, ...). Il est important également de réfléchir au calendrier de travail lors de la mise en place d'une commission d'enquête pour ce type d'incident. Dans le cas présent la présentation en CRHSCT intervient presque un an après les faits, ce qui semble long comme délai. Bien entendu il faut prendre en compte le collectif, qui a été fortement bouleversé, tout en essayant de mener les travaux dans des délais raisonnables.

Florence Lamy rappelle toute la difficulté, pour les représentants des personnels au CRHSCT, d'avoir connaissance des situations difficiles et de s'en saisir dans des délais convenables.

Muriel Sinanidès précise que le CNRS doit mener une réflexion, conjointement avec les établissements partenaires, sur l'établissement d'une procédure définissant notamment, les signaux d'alerte et les modalités d'alerte. Une formation des encadrants pourrait également s'envisager.

Richard Ferrère explique qu'il peut être délicat, pour un agent en situation difficile, d'en parler avec son encadrant. Parfois il est plus facile de s'adresser à une personne extérieure, qui aurait pour mission d'être à l'écoute et de faciliter le dialogue.

Muriel Sinanidès répond qu'effectivement il s'agit d'un besoin clairement identifié. Cependant les acteurs existent au CNRS et sont déjà sollicités. Ainsi des agents rencontrent spontanément le médecin de prévention et lui expriment des difficultés. Les représentants des organisations syndicales sont également présent et à l'écoute. Les assistants

de prévention peuvent parfois détecter des situations au sein de leur unité. La difficulté, pour ces acteurs, est de savoir ensuite comment et à qui transmettre l'information. La problématique de la formation des différents acteurs a déjà été abordée en CRHSCT, en particulier le besoin de mettre en place une action de formation à destination des représentants du personnel au CRHSCT.

Muriel Sinanidès informe les membres de l'UL de la démarche mise en œuvre par le CNRS sur le plan national afin d'évaluer les RPS. Un panel de 400 ITA a été choisi afin d'appréhender la perception que les agents ont de leur environnement de travail. Une analyse globale sera réalisée, puis il reviendra au CRHSCT d'analyser la situation pour la délégation et d'identifier des actions à mettre en œuvre localement.

En ce qui concerne les préconisations émises par les membres de la commission d'enquête, Muriel Sinanidès souhaite apporter l'attention du CRHSCT sur quelques points de vigilance.

Tout d'abord, concernant les conditions de reprises de l'activité, il est proposé que l'intéressée reprenne son activité dans un autre laboratoire que le LIEC. Muriel Sinanidès ne remet pas en question l'analyse de la commission d'enquête, toutefois il est important de clarifier le rôle des professionnels qui interviennent dans ce domaine. En effet, la seule personne à être habilitée à statuer sur les conditions de reprise d'activité d'une personne est le médecin de prévention. Si la commission d'enquête a pu avoir une très bonne compréhension de la situation et de ce fait une analyse juste, elle ne dispose pas de compétence médicale et ne peut donc pas porter une expertise médicale.

Muriel Sinanidès s'interroge ensuite sur le sens de la phrase « les fonctions de l'intéressée devront être autonomes ».

Viviane Berthelier explique que, suivant son mode de fonctionnement, l'intéressée doit pouvoir bénéficier d'une certaine autonomie dans la réalisation de ses missions.

Etant de statut ASI, l'intéressée est cadre, il est donc tout à fait normal que l'on puisse lui confier des tâches en lui laissant la liberté de s'organiser comme elle le souhaite. Pour Muriel Sinanidès, cela relève plutôt de la délégation que de l'autonomie.

Muriel Sinanidès indique ensuite qu'en ce qui concerne les préconisations relatives aux conditions de travail et plus particulièrement aux domaines hygiène et sécurité, elles s'appliquent de fait et sont non discutables.

Anne Driou relève qu'il y a une certaine ambiguïté pouvant être difficile à comprendre. En effet, d'un côté l'intéressée est très compétente et souhaite progresser, et d'un autre elle a besoin d'un cadre de référence. En plus du suivi qui sera réalisé par le médecin de prévention et la DRH, il pourrait être proposé de mettre en place également un suivi sur le plan scientifique. Ce serait une façon de l'impliquer dans l'activité du laboratoire et de la soutenir. Anne Driou demande également si la question de revenir au LIEC ou dans un autre laboratoire a été posée à l'intéressée.

Elisabeth Volpini indique que la question a été posée à l'intéressée lors de l'entretien, et qu'elle a exprimé le souhait de ne pas revenir au LIEC.

Georges Baudoin souhaite apporter son expérience en tant qu'assistant de prévention. Il explique qu'il n'est pas facile, pour un assistant de prévention, d'informer sa hiérarchie lorsqu'il a connaissance d'une situation difficile. De plus, il n'y a pas de petit ou grand incident, et le traitement de telles situations nécessite qu'il y ait une prise en compte des faits par tout le monde. Il pourrait être utile de former les encadrants à la gestion des ressources humaines.

Etienne Deloule ajoute que s'il est possible de demander à la CLHSCT de déclencher l'alerte, en revanche on ne peut pas lui demander de traiter la situation.

Muriel Sinanidès indique que certains directeurs d'unités se sentent parfois démunis. Ils comprennent leur rôle et mission, mais ne savent pas forcément qui solliciter et par quel moyen. Sur le plan de la formation des différents encadrants, il est nécessaire de mener la réflexion avec les partenaires. Muriel Sinanidès confirme ensuite que si l'alerte peut être donnée localement, le traitement doit être réalisé par les services de la délégation et les instances régionales.

En ce qui concerne la diffusion du rapport, Muriel Sinanidès soulève plusieurs points. Tout d'abord elle comprend que la DRH de l'UL organise un entretien avec l'intéressée afin de lui expliquer ses conditions de reprise. Il est proposé dans le rapport que des membres de la commission d'enquête puissent participer à cet entretien. Muriel Sinanidès indique que cela ne relève pas des missions de la commission d'enquête. En revanche, la DRH peut rencontrer les membres de la commission afin de leur expliquer les conditions de reprise, mais sans la présence de l'intéressée.

Estelle Moeglin confirme que la DRH rencontrera l'intéressée. Elle précise que l'entretien aura lieu également en présence du futur laboratoire d'accueil.

Pour ce qui est de la communication des préconisations à la direction de l'unité, Muriel Sinanidès recommande que cela soit fait lors d'un entretien avec le Président de l'UL, ou son représentant, et la Déléguée Régionale, ou son représentant. Ceci afin de permettre une bonne compréhension des conclusions de l'enquête et une meilleure appropriation des préconisations par le directeur et son adjoint.

Une discussion a ensuite lieu autour de la diffusion du rapport dans son intégralité. Elisabeth Volpini indique que sur le plan juridique, celui-ci peut être diffusé intégralement seulement après mise en place des préconisations. Muriel Sinanidès ajoute que le rapport est une pièce administrative qui peut être demandée par tout agent concerné par l'enquête.

Pour ce qui est de la communication au personnel de l'unité des préconisations relatives à l'organisation du LIEC et aux conditions en hygiène et sécurité, Muriel Sinanidès recommande que le directeur d'unité soit impliqué. L'idéal serait une présentation en conseil de laboratoire ou en assemblée générale par le directeur d'unité.

Muriel Sinanidès termine en précisant que toutes ces remarques sont des points de vigilance mais ne dénaturent en aucun cas le travail de qualité réalisé par la commission d'enquête. Elle demande aux membres du CRHSCT s'ils souhaitent ajouter d'autres recommandations.

Muriel Sinanidès remercie encore les membres de la commission d'enquête et du CRHSCT pour cet échange constructif, puis demande aux membres du CRHSCT s'ils sont favorables aux préconisations, sous réserve des points de vigilance exprimés lors de la réunion et qui sont les suivants :

- ✓ il est rappelé que seul un médecin de prévention est compétent pour statuer sur la reprise d'activité d'un agent ;
- ✓ la phrase « les fonctions de l'intéressée devront être autonomes » doit être comprise dans le sens de la délégation de tâche ;
- ✓ la diffusion des conclusions et des préconisations à la direction de l'unité doit se faire lors d'un entretien avec les 2 tutelles, afin de pouvoir commenter et clarifier les préconisations, éviter les mauvaises interprétations et favoriser l'appropriation des mesures par celle-ci ;
- ✓ l'entretien de l'intéressée avec la DRH pour lui expliquer ses conditions de reprise d'activité ne peut se faire en présence de membres de la commission d'enquête ;
- ✓ en complément du suivi par la DRH et le médecin de prévention, il est suggéré de mettre en place un accompagnement par un référent scientifique.

Elle rappelle également que les points touchant à l'hygiène et la sécurité sont incontournables.

Enfin, suite à la discussion de ce jour, Muriel Sinanidès exprime la nécessité de mener une réflexion, en concertation avec les établissements partenaires, sur l'établissement d'une procédure d'alerte et la mise en place de formations pour les encadrants et membres de CRHSCT. Elle rappelle également l'importance de conserver le traitement de situations difficiles au niveau des établissements et d'être vigilant sur les calendriers lors de la mise en place des commissions d'enquête afin de mener les travaux dans des délais raisonnables.

Les votants sont : Anne Driou, Christophe Gauthier, Etienne Deloule, Richard Ferrere (en visio-conférence), Florence Lamy, Marie-Madeleine Decompte et Colette Orange. Le nombre des représentants du personnel présents ayant voix délibérative est de 7 personnes.

Les préconisations émises par la commission d'enquête sont approuvées à l'unanimité, sous réserve des points de vigilance exprimés en séance.

Favorable : 7 - (2 SGEN-CFDT, 1 SNCS-FSU, 1 SNIRS-CGC, 1 SNPRES-FO, 1 SNTRS-CGT, 1 SNPTES)

Défavorable : /

Abstention : /

## 2. Questions diverses

Il n'y a pas de questions diverses.

L'ordre du jour étant épuisé, Muriel Sinanidès clôture la séance à 12h50.

**La présidente du comité**

**Muriel Sinanidès**



**La secrétaire adjointe du comité**

**Colette Orange**

