



Le temps imparti pour l'OJ du 20 décembre 2012 n'a pas été suffisant, nous l'avons clos le 7 février 2013. Le 20 Décembre, le Président n'est pas présent : il se fait représenter par Monsieur F. Noël et Mme Schumpf.

### Point 1

Approbation du PV du 23 octobre à l'unanimité.

### Point 2 Présentation de la synthèse des 4 rapports d'inspections

Une synthèse des 4 documents d'inspections pour chacune des universités nous a été présentée.

- Le constat est qu'il y a une carence en matière d'hygiène et sécurité pour l'un des établissements (ex-UHP), concernant plus particulièrement le non respect des obligations réglementaires et une non appropriation du Document Unique (DU) (le plan de maîtrise des risques n'est pas suivi d'effets).
- Il est également nécessaire d'améliorer l'activité de médecine de prévention (visite sur poste de travail spécifique, systématisation de la fiche d'exposition ou fiche de pénibilité). La nécessité d'au minimum un poste de médecin équivalent temps plein est une revendication forte de l'UNSA. L'administration étudie quelle modalité sera choisie entre le recrutement d'un médecin ou l'appui d'un service extérieur de médecine du travail.
- Il faut prévenir le travail isolé, une procédure est disponible sur l'ENT à la rubrique Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE). L'achat de système DATI ou PTI (système d'alarme) est envisagé.
- D'autres carences ont été observées par les inspecteurs du ministère : insuffisance des ventilations, prévention à l'utilisation des produits chimiques dangereux, équipements de protection individuels mal utilisés, non-conformité des machines outils, locaux de stockage non adaptés (cf étude ATEX), suivis des personnels exposés aux rayonnements ionisants, aux rayonnements laser, les risques psycho-sociaux...

Concernant les mesures immédiates observées lors des inspections, chaque établissement a réagi rapidement et des actions correctives ont été menées.

Concernant les produits dangereux, la visite ICPE (Installations Classées pour la Protection de l'Environnement) a permis de faire un bilan et de connaître plus précisément les quantités et la nature des produits utilisés.

L'UNSA souligne l'importance des visites de sécurité et demande une synthèse des DU des 4 établissements avant d'exploiter le DU de l'Université de Lorraine, ceci afin de voir s'il y a eu des évolutions.

### Point 3 et 4 Présentation du dispositif d'accompagnement et d'écoute ainsi que de l'activité de médiation

M. Vautrin nous présente la mise en place de la cellule d'écoute, constituée de personnels de chacun des ex-établissements, assistés pendant 6 jours de formation par un psychologue du travail de la MGEN. Ce dispositif ciblait principalement les services centraux (agence comptable et services logistiques : environ 350 personnes). Sur l'année, une trentaine de personnes ont sollicité cette cellule, dans des démarches individuelles ou pour du travail de groupe.

L'UNSA déplore que la cellule fût constituée de personnels des Ressources Humaines ou de chefs de services, car les services centraux étant ciblés, cela représentait un frein à la sollicitation de la cellule.



Le rôle de cette cellule était de fournir un dispositif d'écoute transitoire durant une période de transition difficile. Il s'agissait d'un accompagnement individuel des personnels. Le constat est fait que la fusion a engendré des bouleversements complets du travail et de la nature du travail, de l'organisation, que cela engendre un mal-être au travail pour nombre de nos collègues.

Le Président a mis fin à l'activité de la cellule au mois de juin. Depuis, l'UL s'est dotée d'un service de médiation où intervient Mme Leblay. Il faut structurer ce dispositif ; du travail reste à mener, notamment en termes de la gestion des effets psycho-sociaux de la fusion des établissements.

Les représentants des personnels sont d'accord sur la nécessité de création d'un groupe de travail sur les risques psycho sociaux engendrés par la fusion et le type d'accompagnement à proposer aux services et aux personnels.

Mme Leblay présente les principes de la mission du service de médiation :

- Le médiateur/médiatrice est neutre et impartial. Il/elle ne rend compte qu'au Président.
- Tout agent peut saisir le médiateur, l'anonymat est garanti.
- Son rôle est d'apaiser les tensions pour mieux écouter et permettre d'instaurer un dialogue.

Une médiation avec le chef de service est envisageable, mais uniquement avec l'accord de l'agent qui s'est adressé au médiateur.

Actuellement, 15 dossiers sont en cours.

Mme Leblay prendra bientôt sa retraite : l'avenir de la cellule de médiation sera examiné après retour de l'évaluation de sa mission.

#### **Point 5 Présentation du support du document unique**

Le document type pour la rédaction du DU nous est présenté par le responsable du service HSE.

Concernant les unités mixtes, c'est le document de l'UL qui est utilisé car les personnels sont hébergés dans les locaux de l'Université.

Ce sont les assistants de prévention qui auront la charge pour partie de compléter le DU. Ils sont à peu près une soixantaine et seront formés en février/mars en même temps que leurs homologues du CNRS.

Une lettre de cadrage type des missions des assistants de prévention nous a été présentée. Elle précise qu'ils sont sous la responsabilité du directeur (d'unité, de service, de département ou d'UFR), mais aussi leur champ de compétence, leurs missions ainsi que le temps imparti pour les exercer. C'est le directeur qui donne la lettre à l'agent et informe l'agent de tout événement ou décision ayant une incidence sur l'hygiène et la sécurité.

Il est important de valoriser ces missions, qui sont reconnues financièrement par le CNRS.



Les élus UNSA défendront la valorisation de cette fonction lors du groupe de travail Régime Indemnitaire issu du CT qui aura à en débattre.

#### **Point 6 Présentation de la procédure des visites de sécurité**

Il y a 2 types de visites, celles organisées par la DHSE et celles du CHSCT.

Ce sont les représentants des personnels qui demandent à effectuer des visites dans le cadre du CHSCT. Ces visites n'ont pas valeur d'inspection et doivent être accompagnées du Président ou de son représentant, d'un représentant de la DHSE et d'au moins un des représentants des personnels (art. 52. du décret 82-453 relatif à l'Hygiène & Sécurité au travail).

L'ensemble des représentants du personnel propose de visiter plusieurs sites d'ici les prochains mois. Cette liste et le calendrier doivent être approuvés lors du prochain CHSCT.

#### **Point 7 Les sources radioactives**

Faisant suite à la découverte de sources radioactives dans un atelier, une démarche de recensement des sources non utilisées a été initiée. Les sources n'ont présenté qu'un risque très limité (vérification effectuée par un organisme agréé), mais néanmoins le principe général de précaution s'applique.

La DHSE nous a informé que cette phase de recensement durerait jusqu'au mois d'avril et qu'ensuite suivrait une procédure de collecte pour le site de la FST.

En cas d'exposition accidentelle, une déclaration doit être faite auprès de l'Agence de Sûreté Nucléaire (ASN) via Mme DANGEVILLE Sylvie (personne de la DHSE qui s'occupe de tous les dossiers ASN).

Il est important de communiquer ces informations au médecin du travail afin que cela apparaisse dans le dossier médical de l'agent, et une déclaration doit être faite auprès de la sécurité sociale de l'agent exposé.

#### **Point 8 Présentation du livret d'accueil**

Le livret d'accueil nous est présenté. C'est un document de plusieurs pages qui donne des informations sur l'organisation de la prévention dans l'UL, les droits et les obligations des personnels et des usagers, ainsi que des consignes en cas d'incendie, d'accident, en cas de danger grave et imminent. Ce document aborde aussi les différents risques au quel peut être confronté un personnel.

Une version anglaise sera rédigée.

**Vote** : pour à l'unanimité sous réserve d'acceptations des différentes modifications.

Un des représentants des personnels soulève le problème des guide et serre file (\*) qui ont été désigné il y a 2 ans (dans un des établissements) et qui n'ont pas été formés. En effet, dans certaines composantes il n'y a pas d'organisation et cela doit être mis en place.

(\*Mission : consiste à organiser et diriger l'évacuation du personnel d'une zone de l'établissement menacé par un incendie jusqu'au point de rassemblement ou jusqu'à un espace sans danger.)

Concernant les sauveteurs secouristes du travail (SST), ils sont actuellement 164 à l'université, sans compter ceux du CNRS.



### Point 9 **Présentation de l'analyse de l'accident du LERMAB**

L'analyse de l'accident du LERMAB nous a été présentée, elle fait suite à une enquête réalisée par la DHSE.

### Point 10 **Questions diverses**

Des problèmes de sécurité ont été signalés sur plusieurs campus. L'UNEF précise qu'un dépôt de plainte pour incivilités a été posé sur le campus lettres.

La police est informée des différents problèmes rencontrés (trafic de drogues, vandalisme, courses de voitures...), et a conduit à des passages plus réguliers de la police. Le chef de cabinet est en lien avec le directeur de cabinet des préfets.

La présence de veilleurs de nuit n'est pas suffisante vu l'étendue des sites.

Les concierges ou autre responsable de site sont tenus d'appeler la police puis d'informer leur supérieur hiérarchique après 19h ou le w-e si des événements de ce type sont constatés.

Dans une moindre mesure, le souci du non-déneigement des parkings est évoqué ainsi que les risques de chutes associés.

Le président répond que l'Université ne peut faire mieux que la DDE en matière de déneigement, et que si il y a chute et qu'elle est déclarée par l'agent, ce type d'accident est couvert puisque étant un accident du travail.

Une synthèse du rapport de la visite du site de CETELOR à Epinal nous est présentée.

Lors de fortes chaleurs, il devient difficile de travailler dans la halle technique. Cela nécessite une remise en conformité des machines outils (avec aspirations des poussières à la source), mais aussi la mise en place d'un système de l'aération/ventilation. Si le budget est débloqué pour la mise aux normes des machines, la grosse difficulté reste l'aération/ventilation qui nécessite une intervention sur la structure même du bâtiment.