



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL
MINISTERIEL DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE**

Réunion du 23 novembre 2022

**REUNION DU COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL
MINISTERIEL DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE
(CHSCT MESR)**

★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★

Mercredi 23 novembre 2022

★ ★ ★ ★ ★ ★ ★

Salle 250 et en visioconférence

★ ★ ★ ★ ★

ORDRE DU JOUR RECTIFICATIF

★ ★ ★

Début de séance : **10H30**

- I. Approbation de procès-verbaux
- II. Rapport d'activité de l'Inspection Santé et sécurité au travail 2021-2022
- III. Rapport annuel 2021 faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail - éléments de bilan sur les violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes
- IV. Rapport annuel de la médecine de prévention 2021
- V. Orientations stratégiques ministérielles 2023
- VI. Risques bâtimentaires : amiante, qualité de l'air et ambiance thermique



Mercredi 23 novembre 2022

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CHSCT MESR) se réunit le 23 novembre 2022, sous la présidence de M. David HERLICOVIEZ, chef de service des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé et des bibliothèques (DGRH C), représentant la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Mme Maryline GENIEYS, sous-directrice de la gestion prévisionnelle, des affaires 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 :

1. **Les représentants du personnel :**

- Les représentants du personnel siégeant en qualité de **titulaires** :

Pour le SNPTES Mme Emmanuelle ROSA,
Mme Marie-Agnès DESPRES,

Pour la FERC-CGT M. Jean-Marc NICOLAS,
M. Victor PIRES,

Pour le SGEN-CFDT Mme Nathalie CHABRILLANGE,

Pour la FSU Mme Christine EISENBEIS,

Pour l'UNSA-Education M. Philippe HERNANDEZ,

- Les représentants du personnel **suppléants** présents à cette séance :

Pour le SNPTES Mme Corinne LEFRANÇOIS,
M. Jacky NAUDIN,

Pour la FERC-CGT **Mme Lorena KLEIN, secrétaire du CHSCTMESR,**
Mme Emmanuelle MAGNOUX, en visioconférence

Pour le SGEN-CFDT M. Thierry FRATTI,

Pour la FSU Mme Marie-Jo BELLOSTA,

Pour l'UNSA-Education Mme Christine ROLAND-LEVY.

2. Les représentants de la DGRH

Au titre de la médecine de prévention

- Docteure Anne-Marie CASANOUE, médecin conseiller technique pour la coordination de la médecine de prévention en faveur des personnels

Au titre du bureau de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (DGRH C1-3) :

- M. Jean-Paul TENANT, chef du bureau
- Mme Malika REZGUI, adjointe au chef de bureau
- Mme Rachida TKOUB, chargée des questions santé et sécurité au travail pour l'enseignement supérieur et la recherche

3. Les autres représentants de l'administration

Services communs DGESIP-DGRI :

- Mme Béatrice NOEL, cheffe du Département défis sociétaux et environnementaux (DGESIP-DGRI A1-2)
- Mme Ghislaine LAUSSUCQ, chargée de mission, Département défis sociétaux et environnementaux (DGESIP-DGRI A1-2)

4. Pour l'inspection santé et sécurité au travail

- Mme Laure VILLARROYA-GIRARD, inspectrice santé et sécurité au travail, coordinatrice des inspecteurs santé et sécurité au travail de l'enseignement supérieur et de la recherche (IGESR)

M. David HERLICOVIEZ constate que le quorum est atteint et ouvre la séance à 10 heures 30.

Il rappelle les points de l'ordre du jour :

- I. Approbation de procès-verbaux
- II. Rapport d'activité de l'Inspection Santé et sécurité au travail 2021-2022
- III. Rapport annuel 2021 faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail - éléments de bilan sur les violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes
- IV. Rapport annuel de la médecine de prévention 2021
- V. Orientations stratégiques ministérielles 2023
- VI. Risques bâtimentaires : amiante, qualité de l'air et ambiance thermique

Il précise que le point demandé par les représentants du personnel relatif à l'état d'avancement des mesures de prévention contre les risques liés à la manipulation des prions infectieux n'a pu être inscrit à l'ordre du jour en raison de l'indisponibilité de M. Michel EDDI, chargé de mission « prion », que la DGRI réunit un comité de pilotage prochainement et qu'un point d'information sera fait lors de la prochaine plénière.

Il ajoute que les représentants du personnel pourront évoquer les questions diverses en fin de séance. Il propose de débiter la réunion par la présentation des 3 rapports et d'en débattre ensuite.

La secrétaire accepte la proposition et insiste sur la nécessité de débattre de la question de la prévention des risques liés aux prions infectieux même en l'absence de M. Michel EDDI car les représentants du personnel disposent d'informations qu'ils souhaitent communiquer. Elle relève que trois représentants ayant demandé l'inscription de cette question à l'ordre du jour, elle est de droit. Elle ajoute que pour assurer la transition avec la prochaine instance, compte tenu de l'annulation de deux groupes de travail par l'administration, de nombreuses questions diverses seront prévues.

M. David HERLICOVIEZ rappelle la continuité de l'application de la politique de prévention de la SST dans le cadre des nouvelles instances de dialogue social.

La secrétaire propose d'épuiser les points de l'ordre du jour relatif aux trois rapports et d'examiner le point relatif à l'approbation des procès-verbaux ensuite.

M. David HERLICOVIEZ accède à cette demande et invite les représentants du personnel à formuler d'éventuelles observations et déclarations liminaires.

Les représentants du personnel ne présentent pas de déclarations liminaires.

Partie 1 : présentation des trois rapports annuels (ISST, médecine de prévention, rapport annuel faisant état de la situation générale de la SST)

I. Rapport d'activité de l'Inspection santé et sécurité au travail 2021-2022 (rapport des ISST)

Mme Laure VILLARROYA-GIRARD présente la synthèse des rapports des ISST¹ pour l'année universitaire 2021-2022.

Elle rappelle que les ISST contrôlent l'application des règles en matière de santé et sécurité au travail² et proposent des mesures d'amélioration ainsi que des mesures immédiates. Ils conseillent également les chefs d'établissement. Elle précise que sur les 46 visites d'inspection réalisées sur le périmètre de l'enseignement supérieur et de la recherche, 39 ont donné lieu à un total de 210 propositions de mesures immédiates et que l'exploitation des bâtiments et les vérifications techniques réglementaires font l'objet de 45% des propositions de mesures immédiates (installations électriques, amiante...).

Elle ajoute, qu'outre les activités des ISST en matière de participation aux séances de CHSCT, de réponses aux sollicitations des établissements, de traitement de désaccords sérieux et persistants et de participation à des inspections conduites par l'IGESR, les ISST assurent une mission principale d'inspection des établissements, menée en binôme, pour une durée d'un à cinq jours, sur la base d'entretiens avec les personnes ressources en matière de santé et sécurité au travail (chef d'établissement, conseillers de prévention, directeurs des ressources humaines, représentants des personnel des CHSCT...) et in situ dans les unités de travail.

Elle note par ailleurs que le thème de la campagne annuelle est la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS).

¹ en ligne sur le site du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2023-04/ann-e-2021-2022-27383.pdf>

² Décret n°82-453 du 28 mai 1982 et partie 4-livres I à IV du code du travail

Elle précise que dans le cadre de la campagne de lutte contre les discriminations sexistes et sexuelles, l'analyse des résultats des 51 établissements inspectés fait apparaître que 90% d'entre eux disposent d'un référent administratif égalité femmes/hommes avec 86 % d'entre eux qui ont mis en place un dispositif de recueil et d'orientation des signalements de VSS. Elle précise que les actions de prévention portent principalement sur des actions de sensibilisation et de formation et que la plupart des établissements sont engagés dans une démarche de prévention des VSS. Elle ajoute que l'inspection incite à poursuivre les actions de formation, notamment de l'ensemble des acteurs (acteurs de prévention, encadrants...) ; elle insiste sur l'importance d'associer les instances de dialogue social à la démarche de prévention et la nécessité d'intégrer, à l'instar des RPS, ces risques dans le DUERP.

Elle conclut que le programme d'action des ISST pour 2022-2023 porte sur 72 établissements comprenant des inspections à mi-parcours de la vague contractuelle.

II. Rapport annuel de la médecine de prévention 2021

Dre Anne-Marie CASANOUE présente le rapport de la médecine de prévention pour 2021³, établi sur la base des réponses de 39 établissements. Sur la base de ces données, le ratio des effectifs suivis par médecin semble se maintenir, ainsi que les visites de surveillance médicale particulière (risques professionnels particuliers, handicap, grossesse et allaitement, reprise après un congé de longue maladie ou de longue durée), même si les visites à la demande des personnels restent prioritaires. Les établissements ayant répondu témoignent d'une reprise de l'activité de prévention en milieu de travail, même si elle reste qualifiée d'insuffisante. La santé des doctorants est un objet de préoccupation de la médecine de prévention, notamment la nécessité de disposer de la liste de ces personnels en formation.

Elle aborde les points suivants :

- L'organisation de la médecine de prévention dans l'ESR,
- Les activités durant la période de la crise sanitaire,
- La surveillance médicale,
- L'activité en milieu de travail et le temps connexe,
- Les actions de formation,
- L'articulation de l'activités des services de médecine de prévention avec celle des services administratifs.

Elle rappelle qu'il s'agit de la deuxième année de la crise sanitaire et souligne la pluridisciplinarité des activités, la priorité donnée au suivi médical et la réalisation des actions de prévention primaire.

III. Rapport annuel 2021 faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail - éléments de bilan sur les violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes (VDHA)

M. Jean-Paul TENANT présente le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail au titre de l'année 2021⁴ et rappelle que le document est

³ accessible en ligne sur le site du MESR : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/rapport-annuel-sante-securite-et-conditions-de-travail-46378>.

⁴ Ce rapport est accessible sur le site du MESR : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/rapport-annuel-sante-securite-et-conditions-de-travail-46378>.

structuré à l'identique des années précédentes afin de faciliter l'analyse des données d'une année sur l'autre ; Il précise que le rapport comprend une nouveauté relative aux éléments de bilan sur les VDHA. Il en rappelle les principaux éléments, structurés en fonction des orientations stratégiques ministérielles portant sur l'année 2021 :

- **Développement de la prévention des risques professionnels**

○ Vérifications techniques des équipements et des installations : l'exploitation des bâtiments et des installations techniques, en particulier les vérifications techniques réglementaires des installations et équipements électriques, a représenté 45 % des propositions de mesures immédiates formulées par les ISST ; ce sujet demeure un point d'attention pour les établissements.

○ Analyse des accidents de service ou du travail et des maladies professionnelles : 6% des accidents de service et des maladies professionnelles graves ou à caractère répété ont donné lieu à une enquête du CHSCT en 2021 ; la pertinence des enquêtes du chef d'établissement et du CHSCT en matière de prévention est rappelée.

○ Suivi des signalements portés aux registres : les registres de santé et de sécurité au travail sont largement mis en place; les réponses aux signalements des agents par les chefs de service restent à généraliser.

- **Renforcement de la prise en compte des risques professionnels particuliers**

○ Risques liés aux agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) : l'inventaire des CMR, l'évaluation des risques à l'échelle des unités de travail et la rédaction de fiches individuelles et collectives d'exposition aux risques restent des sujets d'attention.

- **Soutien de la médecine de prévention dans la réalisation de ses missions**

○ Poursuite du développement de l'équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par le médecin du travail et facilitation de l'exercice de ses actions : le taux d'établissements disposant d'une équipe pluridisciplinaire, les procédures de communication des éléments nécessaires à l'exercice des missions de ces équipes (effectifs, fiches d'expositions professionnelles, etc...) et les déclarations d'accidents de service et de maladies professionnelles progressent. Le nombre de médecins par agent est en revanche en retrait.

○ Surveillance médicale des personnels exposés à des risques particuliers et à des situations de travail particulières : le taux de visites médicales pour ces personnels a progressé en 2021 (de 10% en 2020 à 22% en 2021).

- **Renforcement des formations à la santé et à la sécurité au travail**

○ Formation des chefs de service : le taux d'établissements dans lesquels la formation des chefs de service intègre les aspects de santé et sécurité au travail a progressé mais est à généraliser (49% en 2021 contre 43% en 2020).

○ Formation des conseillers et des assistants de prévention : la formation continue des conseillers et des assistants de prévention a progressé, contrairement à la formation initiale.

- **Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

- Prévention et lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes : les établissements ont très largement nommé un référent ou une référente égalité femme-homme, mis en place un dispositif de recueil, d'orientation et de traitement des situations et mis en œuvre des actions de prévention ; la désignation des référents des CHSCT pour les actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes au travail est en cours et sera à renouveler après l'installation des nouvelles instances.

Mme Béatrice NOËL présente le bilan du plan national de lutte contre les VSS. Seize des douze mesures sont réalisées ou engagées (formation des personnels, conception d'un MOOC pour la formation des étudiantes et des étudiants, soutien des établissements et des initiatives associatives par appels à projets, campagne sur le consentement, formations à l'enquête administrative).

La FERC-CGT s'inquiète du sérieux avec lequel les établissements prennent les inspections, si les mêmes recommandations doivent être rééditées au contrôle suivant. Elle s'interroge sur les leviers que pourrait utiliser le ministère pour contraindre les chefs d'établissement à respecter la réglementation, protéger effectivement la santé et la sécurité des personnels, mettre en œuvre les mesures prévues par l'ISST et répondre aux enquêtes ministérielles. Elle estime que les craintes exprimées au moment de la loi relative à l'autonomie des universités se vérifient. Le ministère ne pilote pas la santé et la sécurité au travail dans les établissements d'enseignement supérieur. Les bilans transmis au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat mentionnent « non communiqué » pour les données du MESR ; or, les questionnaires parviennent aux conseillers de prévention en ordre dispersé. Elle demande que l'enquête ministérielle soit remise à plat en début de mandat de la formation spécialisée du CSA ministériel. Elle déplore le classement en « petit A » des corps d'infirmiers. Elle demande communication de la présentation du service commun DGESIP-DGRI, ainsi que des documents cités. Elle demande si la référente du CHSCT-MESR a bien été associée à ces travaux.

Partie 2 : Examen des points IV, V, VI de l'ordre du jour (14h30)

Les échanges débutent avec les observations des organisations syndicales sur les rapports présentés dans la première partie de la séance, le rapport d'activité de l'ISST 2021-2022, rapport de la médecine de prévention pour 2021 et rapport sur la santé, la sécurité et les conditions de travail pour 2021

La FSU demande l'octroi systématique de la protection fonctionnelle aux victimes de violence sexuelle ou sexiste. La FSU considère en effet que les établissements n'ont pas toujours connaissance du dispositif de protection fonctionnelle, pourtant cité en mesure 5-4 du plan national d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle considère que les établissements confondent la prévention du danger et la présomption de culpabilité ; les services juridiques et des ressources humaines s'emploient à protéger l'administration et éviter l'engagement de la responsabilité en cas de contentieux. Une fiche réflexe destinée à ces services serait utile. Elle insiste sur la formation des équipes de direction. Les services chargés des ressources humaines et les équipes de prévention sont confrontés à un turn-over ; le rôle des équipes techniques est négligé par les gouvernances. Deux médecins du travail ont démissionné et la fédération souhaite en connaître les raisons. Elle réitère la question du logiciel. Elle regrette l'absence de présentation des indicateurs nationaux d'évaluation des risques psychosociaux (visites à la demande des personnels, congés de maladie, turn-over).

M. David HERLICOVIEZ précise que la DGRH se rapprochera de la direction des affaires juridiques sur ce point.

Le SNPTES-UNSA, concernant la surveillance médicale particulière, recommande de former les gouvernances au risque pénal qu'elles encourent lorsque ce suivi médical n'est pas réalisé. Il estime notamment que l'inscription dans les écoles doctorales doit permettre de communiquer la liste des doctorants à la médecine de prévention. Le défaut d'accès de la médecine de prévention à la liste des personnels exposés à un risque particulier pose la question de leur formation ; si cette liste n'existe pas, il est à craindre que la formation n'ait pas été dispensée, ce qui représente une faute inexcusable.

Dre Anne-Marie CASANOUE estime que lorsqu'une certification ou une habilitation est nécessaire, la liste existe et les personnels sont formés.

Le SNPTES-UNSA estime que concernant le défaut de vérification technique des installations, la situation risque de s'aggraver des suites de l'inflation ; les chefs d'établissement devraient être rappelés à leurs obligations réglementaires. Le SNPTES considère par ailleurs que le DUERP est péniblement mis à jour, très peu d'établissements mobilisent de réelles compétences d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux. Il demande enfin une trame nationale d'enquête pour le rapport social unique.

La CGT-CROUS regrette la densité de l'ordre du jour. Le ministère manifeste la volonté de déployer des outils permettant de protéger la santé et la sécurité et de réaliser une qualité de vie au travail. Il demande cependant des leviers plus opérants. Dans le réseau des œuvres universitaires, les rapports des ISST sont peu ou pas présentés aux instances, les mesures immédiates pas toujours présentées ou connues. Le CNOUS n'a transmis aucun rapport de la médecine de prévention, ne s'engage pas dans la prévention des violences sexuelles et sexistes, n'a pas désigné de référent sur ce sujet, ni de référent handicap. Elle déplore les difficultés logistiques d'organisation de l'enquête du CHSCT du réseau des œuvres universitaires sur le suicide déploré au CROUS de Nantes. S'il n'y a pas d'amélioration concrète, la participation aux instances ne sert à rien.

M. David HERLICOVIEZ prend note de la question.

Le SGEN-CFDT demande que le bilan de la prévention des VSS devienne régulier. Il demande un bilan de la circulaire du 18 juin 2020 sur l'égalité de traitement dans le recrutement des enseignants-chercheurs prévoyant l'accès à des données genrées.

M. David HERLICOVIEZ précise qu'il interrogera le service A de la DGRH.

Le SGEN CFDT signale que des outils existent dans le secteur privé pour contraindre les employeurs (indépendants) à respecter la réglementation ; si le modèle du privé inspire les CSA, il peut inspirer aussi pour le respect de la réglementation.

Mme Béatrice NOËL confirme avoir informé Marie-Jo BELLOSTA, référente du CHSCT-MESR, de l'état d'avancement du plan et qu'elle sera invitée au comité de suivi du plan. Les documents sont en ligne sur le site Internet et seront ainsi accessibles aux membres du CHSCT. La DGESIP travaille étroitement avec les référents égalité du CNOUS et des CROUS ; elle a soutenu des projets et une dynamique dans le réseau, au moins dans certains CROUS. Les modules de formation pour les membres des cellules d'écoute et de signalement sont accessibles à toutes et tous, y compris les membres des instances représentatives du personnel (VSS formation et Jurisup).

Mme Laure VILLAROYA-GIRARD nuance, certains établissements appliquent bien les recommandations.

Dre Anne-Marie CASANOUE relève que le contexte d'exercice de la médecine de prévention est très différent dans le secteur public.

La secrétaire lit les avis de 1 à 5 :

II. Rapport d'activité de l'Inspection Santé et sécurité au travail (ISST) 2021-2022

II.1. Avis sur le rapport d'activité de l'ISST 2021-2022

Le CHSCT MESR remercie les inspecteurs et inspectrices SST pour leur travail et la présentation de leur rapport. Le CHSCT ministériel de l'ESR relève le nombre toujours faible d'ISST, soit 13 pour 270 établissements. Il demande de créer plus de postes d'ISST pour permettre leur participation à plus de réunions des formations spécialisées et renforcer leur rôle d'expertise et de conseil aux établissements et aux membres de la formation spécialisée. Les mesures proposées suite aux inspections révèlent des manques importants dans la politique de prévention de plusieurs établissements. Notamment - dans l'exploitation et l'entretien des bâtiments avec des problèmes dans les vérifications techniques réglementaires (103 mesures) - sur les machines et équipements de travail (36 mesures) - risques liés aux activités scientifiques (30 mesures). Le CHSCT ministériel de l'ESR s'étonne de ce manquement à la réglementation sur des risques graves (électricité, incendie, etc.). Il demande que Mme la ministre rappelle aux établissements leurs obligations réglementaires avant que les accidents ne surviennent (voir Registre de Sécurité : art R.4323-25). Le CHSCT MESR demande le renforcement des services techniques dans les établissements ainsi que les services de prévention. Pour mettre en œuvre une politique nationale de prévention, le CHSCT demande que soit réalisée une cartographie de l'immobilier au niveau national, avec une cartographie des risques. Ce n'est pas parce que les risques ne sont pas identifiés en faisant la politique de l'autruche qu'ils n'existent pas dans la réalité. Le CHSCT note que le rapport de l'ISST mentionne 3 désaccords sérieux et persistants pour 270 établissements, cela semble peu, est-ce la partie immergée de l'iceberg ? Y en a-t-il d'autres qui n'auraient pas été traités ? Des manques sont relevés dans la prévention des risques psycho-sociaux (RPS) et les violences sexistes et sexuelles (VSS). L'intégration des risques VSS dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) doit se faire comme pour n'importe quel risque ; à ce jour et d'après les informations que nous détenons, aucun établissement ne l'a intégré. Ces violences (RPS et VSS) sont très destructrices sur les personnes qui en gardent des séquelles sur le long terme : les besoins de plus de formation, de sensibilisation, notamment des nouveaux entrants, inscriptions dans le DUERP non réalisées etc. Le CHSCT demande aussi de mettre en œuvre les dispositifs de protection et de défense des victimes présumées, ainsi que les dispositifs de réparation. La reconnaissance est importante pour la reconstruction des victimes. À ce titre, le CHSCT MESR demande que soit rappelée la mesure 5.4 du plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023 qui demande notamment : - de faire cesser les faits en prenant toutes mesures conservatoires ; - qu'il importe de ne pas déplacer systématiquement la victime, sauf volonté contraire de l'intéressé ; - les services RH et/ou juridiques doivent faciliter l'octroi de la protection fonctionnelle. Le CHSCT ministériel de l'ESR alerte sur le peu de demandes de protection fonctionnelle acceptées et demande de rappeler aux établissements que ce dispositif devrait être systématiquement proposé aux victimes, comme écrit dans la mesure 5.4 rappelée ci-dessus. Et que les demandes devraient être acceptées, plutôt que rejetées par défaut. Le CHSCT rappelle aussi l'importance de déclarer les conséquences des faits en accident du travail ou maladie professionnelle pour la prise en charge future de l'intéressé et l'analyse de l'arbre des causes pour la prévention. Les fiches CITIS rappellent (<https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-pratique-des-procedures-accidents-de-service-maladies-professionnelles>) que les services RH doivent informer très tôt les agents de leurs droits. Le CHSCT ministériel de l'ESR rappelle que les enquêtes CHSCT suite à des accidents graves doivent se faire le plus rapidement possible et pas plus d'un an après. Le CHSCT ministériel de l'ESR pourrait être destinataire des rapports suite à ces enquêtes pour risques graves ou suite à un décès. Le CHSCT MESR alerte aussi sur l'augmentation des risques psycho-sociaux et leur complexification depuis la crise Covid. Il n'y a pas de soupape de sécurité à cette montée en pression et avec le taux de ruptures conventionnelles qui semblent augmenter et la contractualisation à outrance (CDD, CDI, CPJ, etc.). Ce turn-over entraîne pour les collègues qui restent une surcharge de travail pour former le personnel temporaire (tâche perpétuelle de plus en plus lourde).

II.2. Avis sur l'absence d'enquête suite à 2 décès à l'ENS de Lyon

Dans le Bilan AT/MP de 2021, il y a eu 3 décès dont 2 à l'ENS de Lyon. Aucune enquête pour accident grave n'a été diligentée jusqu'à ce jour. Plus le temps passe, plus les informations peuvent se perdre, la mémoire des témoins peut s'affaiblir, s'effacer. Aussi, le collectif de travail vit difficilement avec le décès de cause inconnue d'un collègue de travail, il en pâtit. Le fait d'exposer un salarié à un risque identifié, sans prendre les mesures de prévention qui s'imposent, est un manquement à l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur. L'obligation de sécurité est une obligation de résultat et le simple fait de ne pas arriver à ce résultat suffit à engager sa responsabilité. Ce manquement peut faire l'objet d'une condamnation pénale au tribunal correctionnel. Nous demandons à Mme la Ministre de prendre ses responsabilités et de rappeler leurs obligations réglementaires et leur responsabilité pénale aux chefs d'établissement.

III. Rapport annuel 2021 faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail - éléments de bilan sur les violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes

III.1. Avis rapport annuel 2021 (SST).

Le CHSCT ministériel de l'ESR est fatigué de répéter les mêmes avis tous les ans. Nous nous demandons sérieusement si Mme la ministre lit les avis. Le travail du CHSCT est-il pris en considération et exploité par Mme la ministre et les établissements pour le pilotage des établissements ? Les informations sont dans les rapports, les risques particuliers et parfois graves identifiés, le ministère est averti, les problèmes demeurent. Le CHSCT ministériel de l'ESR rappelle à Mme la ministre son obligation de résultats et sa responsabilité dans la prévention de la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents placés sous son autorité. Le CHSCT demande que Mme la ministre prenne connaissance des avis du CHSCT ministériel de l'ESR sur le rapport annuel des années 2020 et 2019, 2018 et 2017 rappelés ci-après. « Avis 3 : Bilan SST 2017 (émis le 6 novembre 2018). Le CHSCT ministériel constate qu'une fois de plus le ministère ne s'est pas donné les moyens de collecter des données fiables sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans ses établissements. Sur 186 établissements, seuls 143 ont répondu au questionnaire annuel. Seuls 7 établissements sur 186 ont déclaré avoir présenté leurs réponses à leur CHSCT avant restitution au ministère. Ces chiffres révèlent le peu d'importance accordée par un grand nombre d'établissements et le ministère à la prévention des risques professionnels. Malgré tout, certaines tendances inquiétantes se dégagent :

- Seuls 40% des établissements déclarent avoir présenté les Orientations Stratégiques Ministérielles (OSM) à leur CHSCT;*
- Cinq ans après la signature du protocole Risques Psycho-Sociaux (RPS) de la Fonction Publique, sur un total de 7117 unités de travail recensées, seules 359 disposent d'un plan de prévention des RPS (5%);*
- Le suivi post-expositionnel des agents exposés à l'amiante et plus généralement aux agents chimiques dangereux, est largement négligé. Comme chaque année le ministère se contente de déplorer le faible taux de réponse à son questionnaire sans pour autant prendre la moindre mesure pour y remédier.*

Le CHSCT ministériel demande que le ministère prenne les mesures, incitatives ou coercitives, indispensables à la mise en place d'une politique en Santé et Sécurité au Travail assurant des bonnes conditions de travail, la prévention des risques professionnels et la protection de la santé à ses plus de 270000 agents.

Avis N°4 sur le rapport annuel 2018 (émis le 9 novembre 2019).

Le CHSCT ministériel constate qu'une fois de plus le ministère ne s'est pas donné les moyens de collecter des données fiables sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans ses établissements. Sur 184 établissements, seuls 131 ont répondu au questionnaire annuel, en baisse par rapport à l'année précédente. Seuls 5 établissements sur 184 ont déclaré avoir présenté leurs réponses à leur CHSCT avant restitution au ministère. Ces chiffres révèlent le peu d'importance accordée par un grand nombre d'établissements et le ministère à la prévention des risques

professionnels. Malgré tout, certaines tendances inquiétantes se dégagent. - Seuls 26% des établissements déclarent avoir présenté les Orientations Stratégiques Ministérielles (OSM) à leur CHSCT ; - Six ans après la signature du protocole Risques Psycho-Sociaux (RPS) de la Fonction Publique, sur un total de 7419 unités de travail recensées, seules 754 disposent d'un plan de prévention des RPS (10%) ; - Le suivi post-expositionnel des agents exposés à l'amiante et plus généralement aux agents chimiques dangereux, est largement négligé, voire inexistant ; - Seules 21% des visites des CHSCT se font en présence des médecins de prévention, en baisse constante depuis 2016 (46%). Comme chaque année le ministère se contente de déplorer le faible taux de réponse à son questionnaire sans pour autant prendre la moindre mesure pour y remédier. Le CHSCT ministériel demande que le ministère prenne les mesures, incitatives ou coercitives, indispensables à la mise en place d'une politique en Santé et Sécurité au Travail assurant des bonnes conditions de travail, la prévention des risques professionnels et la protection de la santé à ses 270000 agents.

Avis N°2 sur le rapport annuel 2019 (émis le 17 novembre 2020). Le CHSCT ministériel constate qu'une fois de plus le ministère ne s'est pas donné les moyens de collecter des données fiables sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans ses établissements. Sur 184 établissements, seuls 116 ont répondu au questionnaire annuel, en baisse par rapport à l'année précédente. Seuls 5 établissements sur 184 ont déclaré avoir présenté leurs réponses à leur CHSCT avant restitution au ministère. Ces chiffres révèlent le peu d'importance accordée par un grand nombre d'établissements et le ministère à la prévention des risques professionnels. Malgré tout, certaines tendances inquiétantes se dégagent. - Sept ans après la signature du protocole Risques Psycho-Sociaux (RPS) de la Fonction Publique, sur un total de 6546 unités de travail recensées, seules 319 disposent d'un plan de prévention des RPS (4,87%) ; - Le suivi post-expositionnel des agents exposés à l'amiante et plus généralement aux agents chimiques dangereux, est largement négligé, voire inexistant ; - Seules 30% des visites des CHSCT se font en présence des médecins de prévention, en baisse constante depuis 2016 (46%). Comme chaque année le ministère se contente de déplorer le faible taux de réponse à son questionnaire sans pour autant prendre la moindre mesure pour y remédier. Le CHSCT ministériel demande que le ministère prenne les mesures, incitatives ou coercitives, indispensables à la mise en place d'une politique en Santé et Sécurité au Travail assurant des bonnes conditions de travail, la prévention des risques professionnels et la protection de la santé à ses 270000 agents.

Avis 3 : sur Rapport annuel 2020 faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (émis le 7 décembre 2021).

Les représentants du personnel au CHSCT du MESR constatent une fois de plus que le taux de réponse à l'enquête est insuffisant, et que les établissements répondants ne sont pas identiques d'une année sur l'autre. Dans ces conditions il est impossible de suivre une évolution de la situation de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. De plus, les résultats présentés, sans rappeler le taux de réponse réel des établissements dans la présentation, peuvent faire apparaître une situation meilleure que la réalité du terrain. Quand dans le rapport sont présentés des taux de réussite relatifs, en sachant qu'en réalité, en 2020, ils sont basés sur un taux de réponse de 61% et parfois moins, on voit tout de suite le biais que cela introduit, car le taux de réussite absolu est nettement en dessous. Pour exemple, 88 % d'établissements (96 sur 109 établissements) déclarent disposer d'un médecin de prévention, ce qui à la première vue semble tout à fait honorable, en réalité ils ne sont que 96 sur 178 établissements, donc seuls 54% l'ont déclaré. Le CHSCT MESR vous demande de faire figurer le taux de réponse sur tous les graphiques. Les représentants du personnel au CHSCT du MESR regrettent que certaines de ses observations sur le bilan de l'enquête, formulées en séance plénière du 26 octobre 2021, n'aient pas été pris en compte dans le rapport, notamment : - Le suivi post-exposition des agents exposés à l'amiante et plus généralement aux agents chimiques dangereux, est largement négligé, voire inexistant. Les visites des CHSCT en présence des médecins de prévention sont en baisse constante depuis 2016.- À peine plus de la moitié des réunions de CHSCT se sont déroulées en présence du médecin du travail, alors que nous traversons une crise sanitaire de grande ampleur. Les représentants du personnel au CHSCT du MESR constatent une hausse de la présentation des OSM aux CHSCT

d'établissement mais s'inquiètent d'une présentation tardive qui ne facilite pas leur mise en œuvre (jusqu'en novembre de l'année en cours). Les représentants du personnel au CHSCT du MESR sont fortement préoccupés que les deux premières recommandations formulées lors des 46 visites des inspecteurs et inspectrices en santé et sécurité au travail soient (1) l'évaluation des risques et la programmation des actions de prévention et (2) l'amélioration du fonctionnement du CHSCT. Ce sont pourtant les prérogatives de base du CHSCT. Il est inquiétant de lire ceci après 10 ans d'existence de cette instance, à l'aune de la disparition des CHSCT en décembre 2022 et leur remplacement par une nouvelle instance. Les représentants du personnel au CHSCT du MESR demandent que le ministère prenne les mesures, incitatives ou coercitives, indispensables à la mise en place d'une politique en Santé et Sécurité au Travail assurant de bonnes conditions de travail, la prévention des risques professionnels et la protection de la santé à ses 268768 agents. »

III.2. Avis sur le travail du CHSCT ministériel MESR pendant la mandature 2019-2022

Le CHSCT ministériel de l'ESR salue le travail réalisé par et avec les agents de la DGRH, agents extrêmement impliqués dans leur travail, toujours à l'écoute, mais souvent pris dans l'urgence d'un calendrier politique insensé et confrontés aussi au manque de postes. Le CHSCT regrette toutefois l'absence persistante et remarquable de la présidente du CHSCT ministériel de l'ESR, que ce soit l'ancienne ou la nouvelle ministre, alors qu'elle aurait pu faire preuve d'un peu d'intérêt par au moins une simple ouverture de séance une fois pendant la mandature. Le travail réalisé par tous les membres du CHSCT ministériel l'ESR a été particulièrement important pendant cette mandature marquée par la crise sanitaire. Il aurait mérité d'être reconnu et pris en compte dans la politique du ministère. Le CHSCT constate que la situation de l'ESR en terme de SST reste toujours aussi préoccupante et voire même se dégrade en l'absence de volonté politique d'y remédier.

IV. Rapport annuel de la médecine de prévention 2021

IV.1. Avis sur la carrière des infirmiers bloquée au niveau AI car pas de corps de promotion dans REFERENS III.

Des infirmiers nous alertent sur le fait que leurs carrières sont bloquées au niveau AI, sans aucun corps de promotion en vue, mais qu'on leur demande de plus en plus de choses à faire, à se former pour les fonctions nouvelles afin de palier à l'absence chronique des médecins de travail. De plus, dans l'ESR, il y en a qui n'ont pas touché la prime Ségur, contrairement aux infirmiers du ministère de l'Éducation Nationale.

Nous demandons à Mme la ministre de prendre en considérations les nouvelles compétences requises des infirmiers du travail, de valoriser leurs carrières pour leur permettre de pouvoir progresser, pour faire reconnaître l'actuel et futur niveau atteint de leur formations et compétences et leur verser la prime à laquelle ils ont le droit.

Les avis sont approuvés à l'unanimité des membres présents ayant voix délibérative.

IV. Approbation des procès-verbaux (PV) des 20 juillet, 3 septembre, 1er octobre, 17 novembre 2020 et 14 janvier 2021

La FSU souhaite faire apparaître que la ministre est empêchée en introduction des cinq PV, en application de l'article 64 du décret du 28 mai 1982. Ils sont adoptés à la majorité, la FSU s'abstient.

Douze PV ont été publiés et neuf feront l'objet d'une approbation ultérieure par échange de courriels.

V. Orientations stratégiques ministérielles de prévention pour 2023

Mme Maryline GENIEYS présente les compléments apportés, à la demande des représentants du personnel, comme suite au groupe de travail concernant le règlement intérieur de CSA MESR, elle indique que le guide de la DGAFP sur les formations spécialisées n'est pas attendu avant la fin du premier semestre ; ce guide comprendra le règlement intérieur type du CSA qui devrait être soumis prochainement au CSFPE.

La FERC-CGT souhaite que le MESR recommande des réunions des formations spécialisées autant que de besoin, dans l'intérêt de la prévention et du dialogue social.

M. David HERLICOVIEZ précise qu'un groupe de travail avec les organisations qui seront représentées au CSA ministériel sera utile pour travailler sur le futur règlement intérieur.

La FSU s'inquiète de la période s'écoulant entre les élections professionnelles et l'installation de la formation spécialisée.

M. David HERLICOVIEZ précise qu'il n'y aura pas de période sans qu'il soit possible de réunir l'instance de dialogue social, et que le CHSCT peut être réuni en cas d'urgence dans l'attente de l'installation du CSA. Si une enquête ou une visite du CHSCT a été réalisée, ses membres présenteront à la formation spécialisée du CSA le rapport.

La secrétaire pose la question de la gestion des archives (papier ou numériques) des travaux du CHSCT MESR.

La FSU demande des précisions sur les contingents majorés d'autorisation d'absence des représentants du personnel. Elle apprécie que la rédaction utilise le terme « encadrement » plutôt que « management » et n'emploie pas le terme « bienveillance », galvaudé et utilisé pour restreindre les capacités d'expression. Elle insiste sur la charge de travail à désintensifier et les attentes à l'égard des responsables hiérarchiques.

Le SGEN-CFDT demande des précisions sur les notions du référent de l'administration en matière de VDHA et le référent de la formation spécialisée du CSA.

M. David HERLICOVIEZ précise que les missions sont distinctes, l'un est en charge de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'autre est référent pour les VDHA.

Après interrogation sur la nécessité d'un vote, les orientations stratégiques ministérielles de prévention sont adoptées à l'unanimité.

La secrétaire lit les avis de 6 à 9 :

V. Orientations stratégiques ministérielles 2023

V.1. Avis sur la majoration du contingent d'ASA

Le CHSCT ministériel de l'ESR demande la publication au plus tôt de l'arrêté cité dans l'article 95 du décret 2020-1427 fixant la liste des formations spécialisées ou, lorsqu'il n'en existe pas, des comités sociaux d'administration qui bénéficient de cette majoration. Il rappelle que les rapports annuels successifs SST ministériels et les accident graves récents démontrent tous les ans clairement l'existence de nombreux risques particuliers.

V.2. Avis nombre de réunions de la Formation Spécialisée

Au vu des spécificités des établissements d'enseignement supérieur et de recherche et de la compétence requise par les membres des formations spécialisées, le CHSCT ministériel de l'ESR demande que le ministère recommande la tenue d'au moins trois réunions annuelles de la formation spécialisée et autant que de besoin.

V.3. Avis sur la période transitoire entre les CHSCT et les FS-SSCT

Les représentants du personnel du CHSCT MESR alertent sur le futur fonctionnement CSA et FS-SSCT et la transition entre les CHSCT et les CSA/FS-SSCT. Les CHSCT devaient disparaître au 31/12/2022 au soir et il faut une solution pour la continuité du dialogue social sur la prévention, en particulier pour la poursuite des dossiers d'enquête sur accident/incident de service et maladie professionnelle ou à caractère professionnel (articles 53 et 75 du décret 82-453 modifié), les procédures d'urgence comme le danger grave et imminent (articles 5-6 et 5-7 du décret 82-453 modifié).

Or le nouveau décret 2020-1427 instituant la nouvelle organisation du CSA et des formations spécialisées prévoit un régime de transition inter-mandat :

Article 110

Les dispositions des titres I et II, de l'article 100 et du 1° de l'article 105 entrent en vigueur en vue du renouvellement général des instances de la fonction publique, à l'exception du II de l'article 5 et du II de l'article 18.

Les dispositions des titres III et IV ainsi que du 3° de l'article 102, des articles 103, 104, du 2° de l'article 105 et des articles 106 à 109 entrent en vigueur le 1er janvier 2023, à l'exception des articles 55, 84, 85, du c du 1° de l'article 106 et des 1° et 3° de l'article 107.

Jusqu'au prochain renouvellement général des instances :

1° Les dispositions du II de l'article 5, celles de l'article 55 et celles du c du 1° de l'article 106 s'appliquent aux comités techniques ;

2° Les dispositions des articles 84 et 85 s'appliquent aux comités techniques et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

De plus, l'arrêté du 15 juin 2022 indique que le contingent de jours mandats des formations CHSCT se poursuit jusqu'à fin juin 2023.

Art. 4. – Le présent arrêté entre en vigueur le 1er janvier 2023.

L'arrêté du 27 octobre 2014 pris en application de l'article 75-1 du décret no 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique est abrogé à compter du 31 juillet 2023.

Nous demandons à Mme la ministre d'apporter ces précisions et de les communiquer rapidement auprès de tous les établissements de l'ESR pour permettre la continuité des instances de prévention de la santé au travail.

V.4. Avis sur l'archivage

Les graves problèmes récemment instruits au CHSCT ministériel de l'ESR (prions infectieux, etc.) ont montré l'importance de la traçabilité des accidents, incidents et alertes. Le CHSCT ministériel demande que soient rappelés à tous les établissements les obligations réglementaires d'archivage (registres, PV, avis). Avec la dématérialisation généralisée, le risque de perte de ces pièces s'amplifie.

Les avis sont approuvés à l'unanimité des membres présents ayant voix délibérative.

VI. Risques bâtimentaires : amiante, qualité de l'air et ambiance thermique

Benjamin LEPERCHEY et Géraud DE MARCILLAC présentent l'état de préparation des établissements face au risque de contamination par le Covid-19 et l'accompagnement des établissements dans la transition énergétique : les bonnes pratiques communiquées aux établissements par instruction ministérielle, le plan de relance (954 projets accompagnés pour 1,2 Md€), le soutien aux opérations immobilières (82 M€), les crédits sécurité et accessibilité (30 M€), l'aide aux dépenses énergétiques.

La FERC-CGT pose la question des délestages électriques ; le CNRS a été consulté pour identifier les expérimentations qu'il est possible d'arrêter et aucune n'est considérée comme prioritaire. La recherche est un gros consommateur énergétique (300 GWh pour le CNRS) et le coût de reprise d'une expérimentation interrompue n'a pas été prise en considération (vide, températures dédiées). La France risque de perdre énormément notamment concernant la situation des laboratoires L3 et L4 hautement sécurisés et des animaleries dans lesquelles deux heures sans ventilation entraînent la mort des animaux.

La DGESIP rappelle la difficulté de l'exercice et la compétence des préfets de département ; les critères sont bien identifiés au niveau local. Sur le gaz, les établissements ne seront pas soumis à restriction. La cartographie pour les organismes de recherche est faite par la DGRI et il appartient aux établissements de se signaler auprès des préfets. Une vérification des systèmes de sécurité sera recommandée (pour les laboratoires sécurisés). Aucune restriction n'est prévue pour l'utilisation des groupes électrogènes (sur certaines fonctions sensibles).

Le SNPTES-UNSA estime qu'il faudrait dix plans de relance pour améliorer de manière structurelle la qualité des bâtiments. Les diagnostics amiante, en particulier ceux réalisés avant travaux, se traduisent souvent par de mauvaises surprises.

La FSU attire l'attention sur l'injonction paradoxale d'aérer les bâtiments pour améliorer la qualité de l'air, tout en faisant des économies. Pour l'amiante, elle estime que le budget est insuffisant pour répondre aux obligations conjuguées d'accessibilité des personnes à mobilité réduite et de désamiantage, ce qui pousse à la procrastination.

La DGESIP précise que le coût de désamiantage ou de dépollution est bien pris en compte ; les établissements résolvent les difficultés de priorisation dans le cadre de leur planification stratégique de leurs implantations immobilières (accessibilité, sûreté, désamiantage, qualité de l'air, etc.). Ces stratégies sont contrôlées par les recteurs délégués, la DGESIP et la direction de l'immobilier de l'Etat. Le plan de relance est aussi l'occasion de régler des sujets qui ne portent pas exclusivement sur la sobriété énergétique, dans des délais raccourcis.

La FSU signale la situation particulière de trois établissements amiantés : Sorbonne Paris-Nord (inaction faute de moyens), Orléans (signalement au procureur de la République pour une dépose de matériau amianté sans protection des personnels), locaux de Censier réoccupés sans désamiantage (constat en 2014 de coffrages amiantés effondrés dans un vide sanitaire utilisé pour la plomberie et les réseaux, condamné immédiatement ; le délai de réalisation des travaux était de trois ans, deux prolongations ont été accordées). Un expert du comité amiante Jussieu était intervenu en 2015 au CHSCT-MESR. Ses propos restent d'actualité.

La CGT-CROUS déplore que les CHSCT soient très peu saisis des risques bâtimentaires et des travaux de protection réalisés. Elle attend des formations à ces questions pour les acteurs de prévention.

La secrétaire lit l'avis 10 :

VI. Risques bâtimentaires : amiante, qualité de l'air et ambiance thermique

VI.1. Avis amiante

Le CHSCT ministériel de l'ESR rappelle que la réglementation en matière d'amiante est importante et sérieuse, mais que le problème réside dans l'application de cette réglementation, notamment dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche. La circulaire du 28/07/2015 en application d'un décret du 20 mai 2015 rappelle des points essentiels de la réglementation comme l'élaboration du DTA (document technique amiante). Le CHSCT demande un recensement des

établissements qui l'ont réalisé. Le CHCST ministériel de l'ESR s'interroge sur l'information délivrée aux personnes travaillant dans les bâtiments contenant de l'amiante et aux personnes extérieures amenées à intervenir dans ces bâtiments.

La mise en place d'une signalétique ainsi que celle de procédures DAT (diagnostic amiante avant travaux, pouvant comprendre des protections individuelles), sont indispensables pour prévenir et protéger les intervenants. Il faut s'assurer que ce qui est prévu par la réglementation soit appliqué et il faut trouver une façon d'inciter les chefs d'établissement à mettre à jour les DTA. Une autre difficulté réside dans leur consultation, il faut faciliter l'accès à la fiche récapitulative du DTA. Les attestations d'exposition ne sont pas toujours facilement obtenues, or, elles doivent être fournies par l'administration. Il faut veiller à l'information des personnels sur leur droit au suivi post-professionnel et veiller à leur information sur la reconnaissance en maladie professionnelle et sur l'indemnisation des victimes par le fond d'indemnisation des victimes de l'amiante (FIVA). Le CHCST ministériel rappelle que les CHCST d'établissements et la médecine de prévention doivent être consultés pour avis avant les opérations de désamiantage. Les frais de désamiantage sont très élevés.

Le ministère doit prendre ses responsabilités et abonder les budgets des établissements pour que ne soient pas mis en balance des questions aussi importantes que le désamiantage et par exemple des aménagements pour accessibilité.

Les avis sont approuvés à l'unanimité des membres présents ayant voix délibérative.

VII. Questions diverses

Les questions diverses sont exprimées sous la forme des avis suivants, présentés par la secrétaire du CHCST :

VII. Points divers

VII.1. Point prion infectieux demandé par les OS selon l'article 70 du décret 82-453.

Avis sur les conditions de levée du moratoire sur les activités de recherche sur le prion infectieux
Les représentants du personnel du CHCST ministériel de l'ESR ont demandé réglementairement la mise à l'ordre du jour d'un point d'information sur les conditions de levée du moratoire sur les activités de recherche sur le prion infectieux. Faute de conseiller ministériel disponible, le point n'a pas été rajouté à l'ordre du jour.

D'après nos informations, des audits des laboratoires travaillant sur le prion infectieux ont eu lieu à l'INRAE, au CNRS, certainement dans d'autres établissements. Des points critiques ont été identifiés. Le chef d'établissement prend la responsabilité de la reprise des activités de recherche.

Nous demandons à Mme la ministre la présentation en CHCST MESR/FS-SSCT MESR des rapports d'audit de toutes les structures de recherche auditées en présence du chef d'établissement qui prendra la décision de la levée du moratoire.

VII.2. Avis Sorbonne Nouvelle

Le Président de l'université de la Sorbonne-Nouvelle a décidé unilatéralement de retirer les missions de « Conseillère de Prévention » à la responsable du service de prévention et Sécurité (SPS). Le Président de l'université de la Sorbonne-Nouvelle n'a pas jugé nécessaire d'argumenter cette décision, ni même d'en avertir le CHCST. La présence d'un conseiller de prévention est pourtant la norme dans toutes les universités, c'est un des éléments clés de toute politique de prévention.

D'un autre côté, la présidence a décidé de supprimer le service de Prévention et Sécurité (SPS) au 1er janvier 2023.

Cette dernière mesure va à l'encontre des préconisations des ISST et des inspecteurs généraux qui préconisaient un renforcement du service et de remettre en place le poste de deuxième préventeur qui a été supprimé il y a un an.

Le CHSCT MESR a pu constater une dégradation constante de la situation sociale de cet établissement. Les indicateurs tels que le turn-over, le nombre et la durée moyenne des arrêts maladies, les départs d'une trentaine de cadres depuis deux ans, nous indiquent que la situation n'est pas maîtrisée par l'établissement.

C'est dans ce contexte que le Président décide de se passer de conseils sur la prévention des risques professionnels et d'un service de prévention.

Lors du CHSCT d'établissement du 8 novembre 2022, le président de l'université de la Sorbonne-Nouvelle a décidé de transformer le poste de "Conseillère de Prévention" en "Ingénieure de prévention des risques " se rapportant à l'emploi type "G2C45". Au même moment, ce même président prenait un arrêté pour supprimer les missions qu'il venait d'attribuer à l'ingénieure de prévention des risques. Ces mesures contradictoires ne montrent pas une volonté cohérente dans la politique de cette université et sont contraires à l'article 7 de la directive 89/391/CEE du Conseil de l'Union européenne et donc également contraires à l'application de l'action 3 de l'axe 1 du protocole d'accord de 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

Nous demandons à Mme la ministre de prendre ses responsabilités et d'intervenir auprès de la présidence pour lui demander d'appliquer les préconisations des inspecteurs et en particulier, renforcer les Service de Prévention Sécurité et non de le supprimer comme c'est actuellement prévu.

La bonne santé physique et mentale et les actions de prévention pour la garder doivent rester les priorités de toute politique d'établissement.

VII.3. Avis pour la Bibliothèque J. Doucet

La bibliothèque Jacques Doucet est gérée par la chancellerie des universités de Paris et dépend donc du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

La situation y est aujourd'hui catastrophique. L'ancienne directrice-adjointe de la bibliothèque, qui avait muté à l'Institut national d'histoire de l'art - INHA, s'est suicidée après un article dans le journal "Le Monde" qui dénonçait la gestion de la bibliothèque et qui la mettait en cause.

La situation actuelle est le fruit d'une inaction du rectorat et de la chancellerie des universités de Paris. Depuis plus de dix ans, la bibliothèque littéraire Jacques Doucet connaît des difficultés connues par sa tutelle. En 2018, un premier rapport de l'IGB (inspection générale des bibliothèques) faisait des préconisations. Elles n'ont pas été suivies d'actions d'une ampleur suffisante. La réorganisation et l'amélioration des conditions de travail n'ont pas été menées. Depuis la situation n'a cessé de se dégrader pour les personnels et les problèmes de gestion de la bibliothèque n'ont pas été réglés.

Vu la situation actuelle des collègues, le CHSCT du MESR demande que tous les collègues (titulaires ou contractuels) en poste, qui en feront la demande puissent bénéficier de procédures de mutation facilitées par le ministère.

Le CHSCT ministériel de l'ESR demande que les collègues lanceurs d'alerte soient protégés, qu'ils retrouvent des conditions de travail normales, que leurs situations administratives (contractuelles) soient enfin régularisées et qu'ils puissent bénéficier d'un avancement normal, ce dont ils sont exclus depuis leur prise de poste.

Le CHSCT MESR appuie la demande de deux enquêtes par le CHSCT académique : une enquête sur le suicide de la collègue et une enquête d'établissement sur la bibliothèque J. Doucet.

Le CHSCT demande que le rapport de 2018 de l'IGB soit rendu public pour que tout le monde puisse avoir les clés pour comprendre la situation de la bibliothèque J. Doucet. Pour les mêmes raisons, le CHSCT demande à avoir accès au rapport de l'IGB de cette année.

VII.4. Avis sur une absence d'enquête après suicide à l'EHESS

Le CHSCT ministériel de l'ESR a eu connaissance du suicide d'une agente de l'EHESS à son domicile en juin 2022 et du refus du président de l'EHESS en septembre 2022 de lancer une enquête pour

évaluer dans quelle mesure le cadre professionnel aurait pu contribuer au passage à l'acte de cette agente.

Pourtant, un faisceau convergent de faits touchant à la santé et à la sécurité des personnels de l'unité de l'agente a été signalé au CHSCT ministériel de l'ESR. Ces faits pourraient faire le lien entre le suicide de cette agente et le travail, dans un contexte où les tutelles ne semblent pas toujours informées en matière de santé et de prévention de la santé des agents de cette structure.

Le CHSCT ministériel de l'ESR demande que Mme la ministre rappelle à la présidence de l'EHESS sa responsabilité et son obligation de résultats dans la protection de la santé et sécurité de ses agents, ainsi que son intérêt majeur à ouvrir une enquête administrative pour instruire l'imputabilité de ce suicide au travail ainsi que l'analyse et la prévention des risques dans le milieu professionnel de cette agente.

VII.5. Avis ergologie AMU (Aix-Marseille Université)

Le CHSCT ministériel de l'ESR alerte la ministre sur les enjeux d'une disparition de l'ergologie pour la recherche et l'enseignement mais aussi pour la prévention des risques du travail. La démarche ergologique est une démarche pluridisciplinaire qui s'inscrit dans la philosophie depuis sa création à Aix en Provence il y a 40 ans. La démarche part de l'activité et s'intéresse au travail dans toutes ses dimensions. La recherche en ergologie s'appuie sur des dispositifs de dialogue des savoirs entre des concepts et des expériences. Les travailleurs sont invités à partager avec les scientifiques leurs savoirs et connaissances issues de l'activité pour construire de nouveaux concepts. Cette dimension recherche indispensable dans la période sur les questions du travail, n'est possible que par la continuité et le maintien d'une offre ouverte d'enseignements en master comme c'est le cas aujourd'hui, également menacée puisque présente uniquement à Aix à ce jour. L'ergologie ne doit pas disparaître, ces recherches sur l'activité doivent rester au sein de l'Université française et en philosophie. Le CHSCT ministériel de l'ESR demande au ministère d'intervenir auprès de l'AMU pour le maintien de l'ergologie à la fois en recherche et en enseignement.

VII.6. Avis sollicitation des sciences du travail à l'université

Les sciences du travail telles l'ergonomie, la psychologie du travail, la clinique de l'activité, la psychodynamique du travail, l'ergologie, la sociologie du travail, etc. sont un pan important de la recherche universitaire française et participent à son rayonnement international. De plus, elles constituent des outils précieux pour penser les transformations du travail et particulièrement au service de la prévention des risques professionnels, notamment les risques psycho-organisationnels/psycho-sociaux, au même titre que les organismes tels l'INRS ou l'Anact / Aract. Le CHSCT recommande que le ministère s'appuie aussi sur tous ces travaux pour élaborer une politique nationale de prévention des risques professionnels.

Exemple d'un travail de recherche en sciences du travail : thèse de Marc Guyon sur les RPS des chercheurs du CNRS en 2012, (dirigé par Christophe Dejours).

Exemple d'utilisation des sciences du travail : "Le rapport d'enquête en psychodynamique du travail dans l'édition scientifique publique"

L'enquête qui visait à comprendre le vécu subjectif au travail des enquêtées fait apparaître deux sujets de préoccupation : le positionnement des institutions de rattachement à l'égard de l'avenir des métiers de l'édition et la faiblesse des jugements de reconnaissance formulés par les membres des comités de rédaction et les directeurs d'ouvrage sur le travail éditorial.

Parmi les points soulevés, ceux qui sont ressortis fortement sont : la fusion des trois métiers relatifs à l'édition scientifique publique (secrétaire de rédaction, secrétaire d'édition et chargé de diffusion) en 2016 (dans le cadre du Référentiel des emplois types de la recherche et de l'enseignement supérieur, Referens III) ; le blocage des carrières à un certain niveau statutaire ; la mutualisation, sur plusieurs objets éditoriaux ou dans des pôles ; la précarisation croissante des emplois.

Plusieurs menaces pèsent actuellement sur le métier : la crainte de voir celui-ci disparaître en raison des mutations structurelles du secteur de l'édition scientifique publique, mais également en raison des transformations des organisations de l'ESR.

La hausse de la charge de travail des éditrices a des effets sur leur santé, mais également sur les rapports entretenus avec les enseignants-chercheurs (EC) et les chercheurs (CH). Les tensions se multiplient à l'intérieur des comités de rédaction, les EC et les CH étant eux et elles-mêmes soumis à des injonctions institutionnelles.

Les mutations structurelles et les situations de tensions qu'ils rencontrent génèrent souvent une souffrance pathogène (somatisations diverses qui se traduisent par un surinvestissement ou, au contraire, des arrêts maladie, seule réponse possible face à l'impossibilité de tenir l'échéance, sinon d'être mise en situation de faute professionnelle ou bien encore par une augmentation des signalements dans les registres Hygiène et sécurité).

VII.7. Avis sur le rapport IGAS/IGENR de l'IHU de Marseille

Le CHSCT ministériel de l'ESR demande à avoir la présentation du rapport IGAS/IGENR de L'institut hospitalo-universitaire en maladies infectieuses de Marseille ainsi que le plan d'actions présenté par les tutelles à Mme la ministre en réponse aux recommandations du rapport.

Les avis sont approuvés à l'unanimité des membres présents ayant voix délibérative.

Il remercie les membres du CHSCT et les participants et clôt la séance à 18h30.

Le président

David HERLICOVIEZ

La secrétaire

Lorena KLEIN