



**MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

Réunion du 21 mai 2021

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

Réunion du 21 mai 2021

AVIS	SUITES DONNEES PAR L'ADMINISTRATION
<p>Avis 1 : sur le fonctionnement du CHSCT MESR</p> <p>Le CHSCT note qu'une fois de plus :</p> <ul style="list-style-type: none">- l'administration ne respecte pas les délais réglementaires d'envoi des documents. Pour ce CHSCT du 21 mai 2021, report d'une séance prévue le 25 mars 2021, les documents se rattachant à l'ordre du jour ont été envoyés le 11 mai 2021. Les dispositions prévues par l'ordonnance d'urgence sanitaire ne s'appliquent pourtant pas aux séances ordinaires du CHSCT ministériel.- la circulaire pour les dispositions à prendre pour le 19 mai a été publiée sur le réseau social de la DGESIP le 18 mai 2021 à 22h55, envoyée aux établissements le 18 mai à 21h53 et aux membres du CHSCT ministériel le 19 mai à 14h00.- le directeur adjoint de cabinet de la ministre avait annoncé l'organisation en mai 2021 d'une réunion du CHSCT ministériel pour organiser la rentrée universitaire. Nous n'avons pas de convocation à ce jour, 21 mai 2021. L'ordonnance relative à l'urgence sanitaire, permet de, mais n'oblige pas à raccourcir les délais réglementaires.- alors que la circulaire du 18 mai 2021 recommande que (paragraphe 6. Dialogue social) <i>"Les CHSCT des établissements, dans leur formation élargie aux représentants des usagers pour les établissements d'enseignement supérieur, ont vocation à être réunis sur les mesures prises pour la mise en œuvre de ces dispositions"</i>, il est paradoxal que le CHSCT ministériel n'ait pas été consulté/informé avant la publication de cette circulaire. <p>D'autre part, le communiqué de presse du premier ministre du 20 mai 2021 relatif à la mise en œuvre de priorisation de la vaccination pour certaines catégories de personnels dès le 24 mai 2021 (au lieu du 31 mai 2021 pour toute personne âgée de plus de 18 ans) oublie de mentionner les enseignants et enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur, ainsi que les agents des Crous. Cela montre le</p>	<p>Réponse à l'avis n°1 :</p> <p>Il convient de rappeler que, depuis le début de la crise sanitaire, le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation a tout mis en œuvre afin de favoriser la poursuite du dialogue social dans le cadre du CHSCTMESR et des CHSCT d'établissements.</p> <p>S'agissant du CHSCTMESR, les représentants du personnel ont été systématiquement associés aux travaux, notamment au travers de l'examen des projets de circulaires adoptés au gré de l'évolution de la situation sanitaire dans le cadre de séances plénières extraordinaires organisées dans le contexte d'urgence imposé par la crise sanitaire.</p> <p>Une attention particulière a été apportée à la qualité des échanges de l'administration avec les représentants du personnel et à l'instruction de leurs propositions tant par le soin apporté aux réponses aux avis qu'au travers des travaux des groupes de travail et séances plénières du CHSCT.</p> <p>Dans ce contexte difficile, les services en charge de ces questions restent mobilisés afin d'apporter les réponses les plus adaptées aux circonstances actuelles et mettent tout en œuvre afin de tenir compte des conditions de travail imposées par la pandémie de Covid-19.</p> <p>Outre ces séances, le CHSCTMESR a poursuivi ses travaux selon le calendrier prévisionnel annuel.</p> <p>Réponse à l'avis n°2 :</p> <p>En premier lieu, il convient de rappeler l'importance accordée par le ministère à la nécessité de solliciter l'expertise agréée chaque fois</p>

manque de considération de la ministre de l'enseignement supérieur pour certains de ses agents.

Au 21 mai 2021, le CHSCT ministériel n'a pas eu de réponse à sa demande du 22 avril 2021 relative à l'imputabilité au service et la responsabilité en cas d'accident d'autotest.

Mme la présidente du CHSCT ministériel MESRI, quand allez-vous accorder de la considération au CHSCT ministériel que vous présidez, quand allez-vous vous préoccuper de la santé, sécurité et des conditions de travail des personnels de votre ministère, quand allez-vous respecter vos obligations réglementaires ?

Avis 2 : sur les transformations du travail induites par les retours sur site après la crise sanitaire due à la pandémie de Covid-19.

Le retour sur site après une longue période de travail à distance est un changement d'organisation du travail important. Les collectifs de travail ont été abîmés, se sont transformés pour s'adapter aux conditions sanitaires imposées. La durée du travail a été modifiée, parfois augmentée par investissement des temps de trajet supprimés ; pour les personnes qui ont des temps de trajet importants, ceux-ci vont s'ajouter et risquent de provoquer des surcharges de travail.

Aussi, le CHSCT ministériel recommande que les établissements appliquent les dispositions des articles 55 et/ou 57 du décret 82-453 pour analyser et prévenir les risques professionnels liés au retour sur site. Notamment, l'article 57 permet de recourir à l'expertise agréée.

Article 55

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut demander au président de faire appel à un expert agréé conformément aux articles R. 4614-6 et suivants du code du travail :

2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article 57

Article 57

Le comité est consulté :

1° Sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les

que les conditions prévues par les dispositions des articles 55 et 57 du décret sus-cité sont réunies. C'est pourquoi, il a été rappelé, dès les orientations stratégiques ministérielles au titre de l'année universitaire 2017-2018, Axe 3 – Agir de manière prospective sur les changements organisationnels-, que « Les changements organisationnels importants, comme les restructurations de service ou les fusions d'établissements, doivent donner lieu à une évaluation préalable des impacts de ceux-ci sur la santé et les conditions de travail des personnels. Ainsi, la prise en compte de la santé et de la sécurité des personnels mérite d'être intégrée dès la phase avant-projet, avant toute prise de décision. La consultation des CHSCT sur ces questions est réglementaire.

Les établissements tireront un bénéfice à faire appel à un prestataire extérieur spécialisé dans les études d'impacts organisationnels pour les accompagner dans leur démarche, dès la phase de diagnostic. De telles études d'impacts ne peuvent se substituer à une expertise agréée demandée par le CHSCT. »

Néanmoins, les conséquences liées aux modifications des conditions de travail engendrées par la crise sanitaire et aux retours sur site après la crise sanitaire n'entrent pas dans le champ d'application des dispositions relatives à l'expertise agréée car il ne s'agit pas d'un « projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail » tel prévu à l'article 57 du décret sus-cité.

Toutefois, ces dernières nécessitent d'être évaluées et doivent donner lieu à des actions de prévention. C'est pourquoi, il a été rappelé, dans les orientations stratégiques ministérielles au titre de l'année 2021, dans l'axe 2 visant à « Renforcer la prise en compte des risques professionnels particuliers », l'intérêt de réaliser des retours d'expérience de manière à renforcer les actions de prévention des risques professionnels. Les établissements ont été invités à évaluer les risques engendrés par la crise sanitaire et à intégrer cette évaluation au document unique d'évaluation des risques professionnels. Cette évaluation doit prendre en compte le risque sanitaire ainsi que l'ensemble des risques liés aux modifications des conditions de travail, comme le travail à distance, l'enseignement hybride ou à distance, la charge de travail, le fonctionnement des collectifs de travail, les risques liés à l'isolement, la ventilation des locaux ; les conclusions de l'évaluation des risques

conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ; [...]

Le CHSCT ministériel rappelle aussi son avis n°2 du 30 avril 2020 [https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2020/12/7/avis_CHSCTMESR_\(30.04.2020\)_1_1283127.pdf](https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2020/12/7/avis_CHSCTMESR_(30.04.2020)_1_1283127.pdf) : Il demande de s'assurer que les documents uniques d'évaluation de risques professionnels (DUERP) et les plans de prévention ont bien été mis à jour pour tenir compte de l'évaluation, l'analyse et la prévention des risques lors des mises en confinement.

Avis 3 : sur le Bilan Handicap 2019

Le CHSCT remercie chaleureusement toutes les personnes ayant contribué à la réalisation et à l'amélioration du Bilan Handicap 2019. Le but de ce document est de servir de base pour l'amélioration des conditions de travail des personnels en situation de handicap dans tous les établissements de l'ESR.

Depuis plusieurs années, le CHSCT propose à Mme la ministre de l'ESR des mesures et des pistes allant dans le sens d'une évolution favorable à la situation des personnels en situation de handicap. Les avis du CHSCT restent souvent sans réponse pertinente ou sans effets notables à tel point que le CHSCT se demande si le domaine du handicap est une réelle priorité pour Mme la ministre de l'ESR.

Le CHSCT demande à ce que Mme la ministre de l'ESR change d'attitude et mette en place une politique cohérente dans le domaine du handicap et veille à son application dans tous les établissements de l'ESR.

Avis 4 : sur le handicap et la loi de la transformation de la fonction publique du 6 août 2019

Depuis août 2019 et la publication de la loi de la transformation de la fonction publique, les mesures relatives au handicap n'ont pas été mises en œuvre dans leur globalité, notamment les dispositifs suivants :

- développement de parcours professionnels et d'accèsion à des postes de responsabilité pour les agents en situation de handicap ;
- renforcement des obligations des employeurs : recrutement et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, développement d'un parcours professionnel exempt de toute forme de discrimination ;

et des mesures de prévention devant être présentées en CHSCT. A également été précisée, en complément de cette évaluation des risques à caractère réglementaire, la nécessité d'analyser les conséquences de cette crise sous la forme de retours d'expérience, de manière à renforcer les actions de prévention et à anticiper la survenue d'une nouvelle crise.

Aussi, le ministère, dès le premier semestre 2021, s'est appuyé sur le partenariat avec l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) pour proposer aux établissements une méthodologie de retour d'expérience centrée sur les aspects de santé et sécurité au travail. Les travaux réalisés en lien avec le CHSCT ministériel, lors des groupes de travail des 12 novembre 2020 et 12 janvier 2021, ont permis d'adapter la méthodologie de l'Anact au contexte de l'enseignement supérieur et de la recherche. A ce jour, 3 établissements sont accompagnés par les chargés de mission de l'Anact ou des agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail), en associant les CHSCT des établissements.

Réponse à l'avis n°3 :

La politique handicap est une priorité gouvernementale, récemment réaffirmée par la circulaire du Premier ministre n° 6227-SG du 17 novembre 2020 « relative à la mobilisation interministérielle pour un État plus inclusif ». La volonté ministérielle d'avancer vers davantage d'inclusion des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) est forte.

Comme cela a été précisé, lors du groupe de travail du 25 mars 2021 et rappelé lors de la dernière séance plénière du CHSCTMESR, la DGRH s'inscrit pleinement dans ce cadre en mettant en œuvre des actions de pilotage, d'animation de réseau et de diffusion de la culture d'inclusion des personnels, tout en étant respectueuse de l'autonomie des établissements.

Concernant l'enseignement supérieur (réseau « historiquement » animé par la DGRH), le principe retenu lors du comité interministériel au handicap (CIH) du 16 octobre 2020 est celui d'une animation de réseau renforcée des correspondants handicap (CH) de l'enseignement supérieur, en lien avec le Groupe d'Echange et de Proximité (GEP), groupe de travail permanent animé par la DGRH-

- portabilité des équipements de travail lors d'une mobilité professionnelle (notamment les logiciels métiers et de bureautique ainsi que les appareils mobiles) ;

- élargissement des aménagements de concours aux handicaps psychiques et mentaux, alors qu'ils étaient réservés au handicap physique jusqu'à présent.

Par ailleurs, le CHSCT demande la prolongation sans limitation, des dispositions suivantes prévues par décrets :

- dispositif de détachement et d'intégration pour favoriser la progression dans les carrières (décret n° 2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés) ;

- titularisation sans concours pour les apprentis en situation de handicap (Décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage).

Le CHSCT demande à Mme la ministre de l'ESR de prendre les mesures nécessaires pour la mise en œuvre pratique de tous les dispositifs décrits dans la loi de la transformation publique du 6 août 2019 dans les domaines du handicap.

Avis 5 : sur la réforme du 1er cycle des études de santé

Les représentants du personnel du CHSCT du MESR ont alerté plusieurs fois Madame la ministre sur les difficultés de mise en place de la réforme du premier cycle des études de santé, notamment sur les délais et les moyens à mettre en œuvre.

A chaque fois des propositions ont été faites, aucune n'a été entendue.

La situation s'est aggravée pour les étudiants, pour les personnels enseignants et administratifs en charge de la mise en place des enseignements et des procédures.

Les représentants de la Nation, les Députés et les Sénateurs, sont de nombreuses fois intervenus pour

MIPH permettant de maintenir le lien avec le réseau grâce à des échanges réguliers avec les CH.

En effet, l'article 92 de la loi de transformation de la fonction publique prévoit le développement de cet acteur décisif de l'inclusion des personnels, et de lui donner les moyens de son action. C'est pourquoi, en application de cette disposition législative et afin de développer cette fonction, la DGRH a réalisé, en juin 2021, quatre forums, réunissant les CH par typologie d'établissements d'enseignement supérieur (= Universités supérieures à 2000 agents / Universités inférieures à 2000 agents / Ecoles et Instituts / Etablissements non passés aux Responsabilités et Compétences Elargies [RCE]). A chaque forum, un rappel de la définition de la politique handicap a été réalisé, en présentant ses « prérequis » (recensement / professionnalisation des CH), ses trois « piliers » (sensibilisation, information, formation / recrutements / maintien dans l'emploi) et ses « sphères d'influence » (crédits handicap, achats, accessibilités...). De plus, des témoignages de CH présentant leurs missions ont également été présentés. Enfin, une table ronde ayant pour thème le « maintien dans l'emploi » a été réalisée. Actuellement, une synthèse est en cours de réalisation, permettant de retirer les enseignements de ces échanges.

Concernant la recherche et les œuvres, un travail a été engagé par a MIPH avec ces établissements qui prend la forme d'une offre de service spécifique, afin de les accompagner dans la mise en place d'une politique handicap d'inclusion des personnels. Il s'agit principalement d'offres de formation, d'audit d'une fonction handicap, de mise à disposition de documentations réalisées par la MIPH (revue professionnelle, fiches techniques, accès au site intranet, réponse aux questions d'ordre organisationnel, etc.).

Ainsi, c'est par ces deux approches adaptées aux établissements de l'ESR et respectueuses de leur autonomie que le ministère exerce son rôle de pilotage, d'animation de réseaux et de diffusion de la culture d'inclusion des personnels, et peut réaffirmer cette priorité gouvernementale.

Réponse à l'avis n°4 :

Le ministère s'inscrit pleinement dans l'objectif de renforcement de

<p>porter à votre connaissance la détresse de la communauté universitaire, des usagers et de leurs familles.</p> <p>Le dernier rapport du Sénat du 12 mai 2021 (http://www.senat.fr/rap/r20-585/r20-5851.pdf) est à ce titre exemplaire de lucidité, comme celui fourni par les associations étudiantes au mois de novembre 2020.</p> <p>Madame la ministre, nous vous demandons de mettre immédiatement en place des ajustements réglementaires pour essayer d'éviter un malaise généralisé au sein de notre institution et de ses usagers et de mettre en place des moyens humains et matériels pour faire réellement et sereinement aboutir cette réforme.</p>	<p>l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap. Cet objectif implique la mise en place d'une politique volontariste, notamment à travers la mise en place des nouveaux dispositifs issus de la loi de transformation de la fonction publique (août 2019).</p> <p>Concernant la lutte contre les discriminations liées au handicap, un focus particulier a été réalisé par la DGRH en mars 2021, dans le cadre d'un webinaire animé par l'équipe du Défenseur des droits, auquel étaient conviés les CH de l'enseignement supérieur.</p> <p>Les nouveaux dispositifs RH prévus dans la loi de transformation de la fonction publique ont, quant à eux, été présentés lors du groupe de travail du 25 mars 2021. Ils sont au nombre de trois :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'article 91 (expérimentation jusqu'en 2025 : titularisation des apprentis bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)) : Ce nouvel outil en vue de favoriser l'insertion professionnelle d'apprentis au sein de la fonction publique d'Etat prévoit la possibilité d'embaucher, après obtention de leur diplôme, des jeunes apprentis reconnus BOE, en vue de les former à un métier ou une catégorie de métiers et aux attentes de l'employeur/de l'institution. Ce dispositif a fait l'objet d'une première expérimentation en 2021 par un établissement d'enseignement supérieur : en effet, la DGRH avait prévu, dès l'automne 2020, la possibilité d'une remontée des besoins des établissements en la matière, dans ATRIA (plateforme spécifique pour l'enseignement supérieur), permettant aux établissements de proposer l'ouverture de postes lors du dialogue de gestion prévisionnelle des effectifs. Une fiche technique, réalisée par la MIPH sur ce sujet, a été diffusée aux CH. - L'article 92 relatif à la professionnalisation des CH : Il pose l'obligation légale pour tout employeur de désigner un « référent handicap », interlocuteur pour l'inclusion des personnels, tout en lui donnant les moyens de son action (cf. supra). Cette thématique a été spécifiquement évoquée lors des forums de juin 2021. S'agissant de la portabilité des équipements, une fiche technique, réalisée par la MIPH pour aider à la mise en place du dispositif, a été diffusée auprès des correspondants handicap dès l'automne 2020.
--	--

- L'article 93 (expérimentation jusqu'en 2026 : promotion par la voie du détachement) :

Il s'agit d'un nouvel outil en vue d'accompagner les parcours professionnels et les développements de carrière des fonctionnaires reconnus BOE. Ce dispositif prévoit la possibilité de faire accéder un agent fonctionnaire BOE à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, suivi, le cas échéant, d'une intégration dans le corps ou cadre d'emploi concerné.

Les établissements peuvent donc recourir à ce dispositif.

Une fiche technique, réalisée par la MIPH sur ce sujet, a été diffusée aux établissements.

Il est pris note de la demande des représentants du personnel de prolongation de ces dispositifs, qui pourra être examinée dès lors que le ministère chargé de la fonction publique en organisera l'évaluation.

D'une manière générale, le ministère souhaite travailler sur les prérequis d'une politique handicap, en particulier la professionnalisation des CH et le travail en réseau indispensable.