



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

Réunion du 29 mars 2022

**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 29 mars 2022

AVIS	SUITES DONNEES PAR L'ADMINISTRATION
<p>Avis 1 : sur le Bilan Annuel Handicap 2020</p> <p>Les représentants du personnel du CHSCT ministériel de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESR) apprécient l'effort fait par la Mission à l'Intégration des Personnels Handicapés (MIPH) afin d'organiser et de structurer le réseau des Correspondants Handicap (CH) des établissements de l'ESR et cela avec peu de moyens à sa disposition.</p> <p>Ce manque de moyens amène à exclure du bilan une grande partie du ministère de l'ESR, car ni les bilans des EPST, ni ceux des CROUS et CNOUS ne sont inclus. Ainsi, 88216 agents ne sont pas pris en compte dans le bilan handicap.</p> <p>Le CHSCT MESR considère qu'il serait pertinent de recommander le rattachement des CH au directeur général des services (DGS) afin de lui permettre de déployer l'aspect transverse de ses missions sur les axes accessibilité numérique ou aux bâtiments, la politique d'achat responsable etc. Une collaboration directe avec la DGS chapeautant ces directions amènerait de la fluidité à ce développement transverse.</p> <p>Le constat d'une politique et d'une culture du handicap peu développée dans le secteur de l'Enseignement Supérieur et la Recherche interroge le CHSCT ministériel de l'ESR, surtout à la lecture de la circulaire du 17 novembre 2020 où cette politique est décrite comme une des grandes priorités nationales.</p> <p>Il est important de rappeler aux établissements de l'ESR, la nécessité d'établir un Schéma Directeur Handicap pluriannuel en collaboration avec les instances et les acteurs de la prévention et du handicap. Il faut souligner également que ces mêmes établissements ont l'obligation de présenter devant les instances concernées un bilan annuel de l'exécution de ce schéma directeur. Il est également essentiel que ces établissements mettent en place des conventions durables avec le Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) pour qu'ils soient financés, accompagnés et guidés dans une politique incitative de l'insertion professionnelle, du maintien dans l'emploi et de la formation. Le MESRI doit présenter une méthode précise (formation, accompagnement, échéancier, ...) afin d'augmenter sensiblement le nombre d'établissements conventionnés.</p> <p>Le ministère de l'ESR doit doter ses établissements de véritables moyens afin que ceux-ci puissent promouvoir et appliquer une politique centrée sur la professionnalisation et l'adaptation des conditions de travail adéquates des Correspondants Handicap, sur l'aménagement des postes de travail et la mise en</p>	<p>Une structuration du réseau des correspondants handicap (CH) des établissements relevant de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) a été menée conformément aux engagements que j'avais pris, lors du comité interministériel du 16 novembre 2020 (CIH), qui prévoyait notamment une animation renforcée du réseau des correspondants handicap.</p> <p>La circulaire du Premier ministre n° 6227-SG du 17 novembre 2020 relative à la mobilisation interministérielle pour un État plus inclusif, est désormais complétée par la circulaire DGAFP du 17 mars 2022, relative à la mise en place de la fonction de référent handicap dans la fonction publique d'Etat. Cette circulaire vient conforter les efforts d'animation de réseau réalisés en 2021 par la Mission à l'Intégration des Personnels Handicapés (MIPH), et confirmer la démarche entreprise de professionnalisation des acteurs. A ce titre, les CH portent « la politique d'insertion et d'accompagnement des personnes en situation de handicap de leur organisation », et les référents handicap (RH) ont une mission centrée sur l'accompagnement des agents publics en situation de handicap dans une relation de proximité ; leur existence est désormais reconnue à l'article L.131-9 du code général de la fonction publique.</p> <p>Outre la déclinaison de cette circulaire au sein des services, il convient désormais de structurer dans les établissements, les liens entre le CH et les RH. Le CHSCT ministériel sera informé des implications opérationnelles de mise en œuvre de ce texte. Lors de ces travaux, la question du rattachement fonctionnel du CH à un</p>

œuvre de véritables perspectives et évolutions de carrière pour les personnels en situation de handicap au même titre que tous les agents de la fonction publique dans le respect des règles de l'égalité professionnelle sans discrimination. De même, l'usure au travail, les fins de carrière difficiles - car en mauvais état de santé, les reclassements, l'accompagnement des agents déclarés en inaptitude au travail et l'amélioration du fonctionnement des commissions de réforme devraient faire partie des priorités ministérielles de l'ESR.

Un point souvent éludé est la question des progressions de carrières (promotions, primes, reconnaissance). Le maintien dans l'emploi est très important, mais il ne faut pas oublier la valorisation du travail effectué, évalué dans son contexte. Ce peut être un point discriminant, qui crée beaucoup de frustration chez les personnels handicapés qui ont un poste de travail adapté et qui travaillent bien, mais ne sont pas assez "compétitifs" dans le jeu quantitatif des promotions comparés aux collègues valides.

Le CHSCT ministériel de l'ESR demande que soient rappelées les dispositions expérimentales, en vigueur jusqu'au 31 décembre 2025, des articles 91 et 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique <https://solidarites-sante.gouv.fr/metiers-et-concours/les-concours/recrutement-reserve-aux-travailleurs-handicapes/article/acces-par-la-voie-du-detachement-a-un-corps-de-categorie-superieure> qui permettent, par voie de détachement, de titulariser des apprentis en situation de handicap (article 91) et de promouvoir dans un corps supérieur certains agents en situation de handicap (article 93), avec des prises en charge partielles de la FIPHFP.

Le CHSCT MESR alerte néanmoins sur les effets d'aubaines qui peuvent avoir des conséquences contraires aux objectifs recherchés (par exemple la prise en charge à hauteur de 80% des apprentis BOE peut conduire à ne pas les titulariser mais à en recruter un nouveau chaque année).

Le CHSCT MESR demande que le ministère incite les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche à utiliser ces dispositifs pour toutes les catégories et toutes les filières.

Le CHSCT MESR demande que soient aussi analysées les causes des départs, le cas échéant, des agents en situation de handicap (problèmes de transport, d'accessibilité, de conditions de travail dégradées, aménagements de poste insatisfaisants, etc.) pour élaborer des mesures de prévention, afin que ces personnes soient en situation de garder leur emploi.

Le décret télétravail 2016-151, article 6, indique : "*Les agents exerçant leur fonction en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation. [...] Dans le cas où la demande est formulée par un agent en situation de handicap, le chef de service, [...] met en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent les aménagements de poste nécessaires, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, [...]*".

Le CHSCT ministériel de l'ESR demande donc que les agents puissent bénéficier des mêmes adaptations de leur poste de travail (siège, écrans, claviers adaptés, etc.) sur tous leurs lieux d'affectation et leur lieu de télétravail.

domaine métier sera nécessairement abordée, et des préconisations nationales pourront être émises. Cette question est également liée à celle de la diffusion de la culture liée à l'inclusion des personnels en situation de handicap, et articulée aux trois domaines identifiés comme étant au cœur des missions des CH : communication, recrutement et parcours professionnels.

A cet égard, un rappel auprès des établissements de l'ESR sur l'importance de mise en place d'un plan ou d'un schéma directeur pluriannuel Handicap d'établissement a été réalisé le 20 janvier 2023, lors d'un forum national réunissant l'ensemble des CH de l'ESR. Par ailleurs, des orientations sont actuellement en cours de définition dans le cadre du plan ministériel 2023-2027 (actuellement en cours de finalisation), afin d'organiser autour d'un CH handicap ministériel des CH d'établissements, dans le strict respect de l'autonomie. Ce document établira une stratégie d'actions pour inciter au déploiement d'une politique handicap dans tous les établissements relevant de l'ESR, quelles que soit leur taille ou particularités, en management de la « fonction handicap ». Il définira les actions résultant des priorités nationales tout en laissant la place aux initiatives locales articulées aux réalités propres de chacun des établissements.

Enfin, il convient de noter que les dispositions de l'article 6 du décret télétravail 2016-151 prévoient que "Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation.

L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci. L'employeur n'est pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail.

Dans le cas où la demande est formulée par un agent en situation de handicap, le chef de service, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination ou, à défaut, selon les cas, l'une des autorités mentionnées aux troisième, quatrième et cinquième alinéas

Avis 2 : sur le fonctionnement du CHSCT

Le CHSCT ministériel de l'ESR note que la secrétaire n'a pas été consultée sur les propositions des représentants du personnel à l'élaboration de l'ordre du jour de la séance de ce jour 29 mars 2022. Des documents ont été envoyés le 28 mars 2022 pour le point II. Aucun document n'accompagnait le point III. relatif à la prévention des accidents du travail dans les réseaux des CROUS.

de l'article 5, met en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent les aménagements de poste nécessaires, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser, en tout ou partie, les dépenses engagées à ce titre par l'employeur.

Lorsqu'un agent demande l'utilisation des jours flottants de télétravail ou l'autorisation temporaire de télétravail mentionnée au 2° de l'article 4, l'administration peut autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent. »

Ces dispositions renvoient à la jurisprudence de l'aménagement raisonnable et il s'agit d'une appréciation au cas par cas. Il reste toutefois, possible d'inviter les établissements à s'inscrire dans le cadre de cette politique afin d'éviter toute forme de discrimination à l'égard des personnes en situation de handicap.

Je souhaite rappeler qu'un entretien téléphonique avec la secrétaire du CHSCT MESR a eu lieu, en amont de la séance évoquée ci-dessous, qui a permis de déterminer les points inscrits à l'ordre du jour de cette séance.

Je souhaite également vous assurer que je suis attachée au respect du fonctionnement du CHSCT ministériel. Effectivement, la secrétaire doit être consultée préalablement à l'élaboration de l'ordre du jour conformément aux dispositions de des articles 50 et 70 du décret susmentionné et de l'article 6 du règlement intérieur de l'instance.

Autant que possible, l'administration communique, en amont de la séance les documents de travail. En l'espèce, indépendamment de leur investissement constant, mes services n'ont pas été en mesure de transmettre les documents pour le point III relatif à la prévention

Avis 3 : sur la crise sanitaire

Le CHSCT ministériel de l'ESR n'a pas été informé de la publication des dernières mesures (11 mars 2022 pour mise en œuvre le 14 mars 2022) relatives à la crise sanitaire, ni n'a pris connaissance des documents envoyés dans les établissements, contrairement aux obligations réglementaires.

Avis 4 : sur le retour d'expérience (RETEX) sur la période de crise sanitaire due au Covid 19

A la demande des représentants du personnel au CHSCT MESR, un groupe de travail sur le retour d'expérience sur la période de crise sanitaire due au Covid 19 a été mis en place et a travaillé en collaboration avec l'ANACT sur une démarche à mettre en place dans les établissements de l'ESR. L'objectif était d'analyser et d'évaluer l'état de préparation et le niveau de réponse des établissements pour faire face à la crise sanitaire, suite notamment aux mesures prises en 2009 en prévention de l'épidémie H1N1, d'intégrer les nouveaux risques aux DUERP et d'élaborer de nouvelles mesures de prévention des risques.

10 établissements se sont portés volontaires et 4 ont été choisis par le ministère pour se lancer dans la démarche, accompagnés par l'ANACT/ARACT. Un établissement n'a pas commencé, un autre a arrêté la démarche au bout de 2 mois, un a changé de périmètre de la démarche et un a continué, mais sur les bases d'un travail préexistant démarré en local avant la mise en place de la démarche de RETEX.

Nous déplorons ces faits, car de toute évidence, le ministère ne s'est pas donné les moyens de la réussite de cette démarche. La charge de travail induite par le projet et un calendrier trop resserré, ainsi que la difficulté du dialogue social local n'ont pas été prises en compte pour commencer sur des bonnes bases cette démarche expérimentale.

Les objectifs présentés dans ces établissements étaient assez flous et parfois éloignés de la demande du CHSCT ministériel de l'ESR, comme des CHSCT d'établissement concernés : "*élaboration de nouveaux modes de dialogue social*", "*prévention des risques psycho-sociaux/démarche qualité de vie au travail*", voire "*retour au travail*".

des accidents de travail dans le réseau des CROUS.

Je tiens à renouveler mon attachement au bon fonctionnement de l'instance ministérielle de dialogue social ainsi qu'à la qualité des échanges dans ce cadre.

La note de la DGESIP en date du 11 mars 2022 relative à l'assouplissement des mesures sanitaires COVID à partir du 14 mars, a dû être adressée aux établissements dans la suite des annonces gouvernementales du 3 mars 2022. La temporalité de l'entrée en vigueur des mesures d'assouplissement n'a pas permis d'informer le CHSCT MESR en amont de sa diffusion.

Les transformations du travail induites par la crise sanitaire ne relèvent pas de l'article 55 alinéa 2 du décret susmentionné, dans la mesure où la gestion de la crise sanitaire n'entre pas dans le champ d'application de ces dispositions relatives au « projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article 57 ».

Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche est, toutefois, très soucieux d'évaluer l'impact de la crise sanitaire sur les conditions de travail des personnels. C'est la raison pour laquelle un travail a été engagé avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et des établissements volontaires, selon les modalités arrêtées en CHSCT ministériel.

Ainsi, les travaux de l'Anact ainsi que les remontées des représentants du personnel lors des différentes réunions ayant porté sur le sujet de la crise sanitaire ont été pris en compte dans les recommandations adressées aux établissements. A titre d'exemple, la DGESIP a transmis aux établissements relevant de l'enseignement supérieur et de la recherche une note en date du 19

Les deux démarches engagées devront être menées jusqu'au bout et les résultats présentés en CHSCT ministériel de l'ESR. La démarche sera analysée en CHSCT MESR avec l'ANACT pour l'adapter à la réalité du terrain pour la suite.

Le CHSCT ministériel de l'ESR rappelle son avis du 4 juin 2020, repris notamment dans l'avis n°. 2 du 21 mai 2021 demandant de considérer que les transformations du travail induites par la crise sanitaire peuvent faire l'objet d'une expertise agréée au sens de l'article 55 du décret 82-453, puisqu'il s'agit de *"projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article 57."* Article 57 dit : *"[...] projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les 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 [...]"*.

De nombreux CHSCT ou services de prévention d'établissements ont par ailleurs réalisé des travaux d'analyse et prévention des risques en rapport avec la crise sanitaire. Le CHSCT ministériel de l'ESR préconise d'utiliser l'enquête annuelle pour demander aux établissements de faire parvenir leurs travaux et qu'ils soient consolidés au niveau ministériel. L'ANACT pourrait, par exemple, être sollicité pour ce travail de consolidation, en relation avec le CHSCT ministériel de l'ESR.

Nous demandons à Madame la ministre de l'ESR de se donner les moyens d'une vraie analyse de la période de crise sanitaire pour capitaliser les bonnes actions mises en place par les établissements, corriger les carences (la restauration des personnels, par exemple) et investir dans la durée (améliorer l'aération et le contrôle de la qualité de l'air de toutes les salles d'enseignement, par exemple).

Avis 5 : Demande de création d'une Formation Spécialisée en SSCT au sein du CSA de l'IEP Grenoble

Le 28 janvier 2021, un mandaté du CHSCT MESR s'étonnait de l'absence de CHSCT, faute d'installation, au sein de l'Institut d'Études Politiques (IEP) de Grenoble, alors même que le comité était prévu dans le règlement intérieur et que le haut conseil à l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES) s'était ému de cette absence dans son dernier rapport de mai 2020. La directrice de l'IEP avait alors répondu que *"le CHSCT existe à l'IEP [...] par délibération du conseil d'administration du 2 avril 2015"*. Mais elle précisait aussitôt : *"Pour autant, les conditions matérielles n'ont pas permis de procéder à la formation immédiate de ses membres."*

Aujourd'hui que les travaux de rénovation-extension ainsi que les restructurations de fusion sont terminés, et alors que l'IEP Grenoble, établissement-composante de l'Université de Grenoble, s'apprête à créer son propre CSA, le CHSCT ministériel de l'ESR relaie la demande des collègues qu'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FS-SSCT) soit créée au sein du CSA de l'IEP

novembre 2021 relative à « la mesure du taux de CO2 dans les établissements relevant du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation », consultable en ligne dans la page dédiée aux offres de services de la direction métier (https://services.dgesip.fr/fichiers/Circulaire_CO2_19112021.pdf).

Je tiens à souligner que le ministère a été très attentif, pendant toute la durée de la crise sanitaire, à l'impact de la période sur l'ensemble de la communauté de l'enseignement supérieur et de la recherche, que ce soit pour l'ensemble des personnels, mais également pour les étudiants.

Le ministère prend note de la demande du CHSCT ministériel de la création de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) au sein du comité social d'administration (CSA) de l'Institut d'études politiques de Grenoble.

Toutefois, en l'absence de cette structure, le CSA est pleinement compétent pour toutes les questions de santé et sécurité au travail (SST) ; dans ce cas, le CSA se réunit en adjoignant les préventeurs de la SST : l'assistant de prévention, le conseiller de prévention, le médecin du travail et l'inspecteur de santé et sécurité au travail (ISST).

Grenoble.

Avis 6 : d'alerte à l'exposition à l'amiante pour les futurs occupants des locaux du site Censier, Paris 5e (Université de la Sorbonne-Nouvelle).

Le site Censier, au 17 rue de Santeuil à Paris 5eme, va être libéré par l'université de la Sorbonne-Nouvelle en juin 2022.

Ce bâtiment contient de l'amiante qui a été floqué dans les années soixante -dix. En décembre 2016, la présence de fibres d'amiante dans l'air à un taux supérieur à la norme admise a été détectée dans le vide sanitaire du bâtiment. Immédiatement, les accès à cette partie ont été condamnées (portes, trappes, etc.). Malheureusement, ces parties donnent accès à une partie des canalisations du bâtiment et de l'installation filaire et de la fibre du réseau informatique. D'après le code de santé publique, il est prévu un délai de 36 mois pour réaliser les travaux visant à supprimer le risque amiante. Considérant les projets immobiliers de l'université, déménagement sur le site de Nation à Paris, il a été demandé une prorogation du délai auprès de la préfecture de Paris. Depuis lors, le bâtiment se dégrade et la présidence actuelle n'a pas toujours effectué un suivi rigoureux de la situation liée à l'amiante. Il suffit de lire les alertes du CHSCT local pour s'en convaincre.

Cinq ans et demi après la découverte de la situation liée à l'amiante, le CHSCT MESR apprend que ce site sera mis à disposition de plusieurs établissements de l'ESR **AVANT** les travaux de désamiantage. Cette décision va à l'encontre des obligations réglementaires de mise en conformité dont la dérogation a pris fin en décembre 2020. Il est incompréhensible qu'un ministère puisse valider ce genre de situation. De plus, la dégradation du site entraîne un dysfonctionnement récurrent du système de chauffage de tout le bâtiment et la condamnation de nombreux sanitaires. Ce site a besoin d'une réfection en profondeur

Par ailleurs, je souhaite rappeler que la formation spécialisée en SSCT n'est pas une instance à part entière mais une émanation du CSA auquel elle est rattachée et qu'à ce titre, elle exerce ses attributions au nom du comité. Les formations spécialisées en SSCT sont créées obligatoirement au sein de CSA comptant au moins 200 agents, conformément aux dispositions du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020. Elles peuvent également être créées en dessous de ce seuil, sur proposition de l'ISST ou de la majorité des membres du comité, lorsqu'un risque professionnel particulier le justifie, conformément aux dispositions de l'article 11 de ce même décret.

De plus, la formation de trois jours à la santé et sécurité au travail est obligatoire y compris en l'absence de formation spécialisée en SSCT (II de l'article 94 du décret n°2020-1427).

La libération du site de Censier offre l'opportunité de rénover et restructurer ce site afin d'y accueillir de nouvelles activités universitaires au cœur du grand Quartier Latin parisien.

Après le transfert des services et étudiants de l'Université Sorbonne Nouvelle vers le nouveau site de Nation Picpus en 2022, le site de Censier, qui devait à l'origine être condamné pendant deux ans, le temps de la réalisation des études de conception, accueille finalement un projet d'urbanisme transitoire.

Parallèlement à cette opération d'urbanisme transitoire, les études de curage, dépollution du site et démolitions ont été engagées et ces interventions constitueront un préalable à la transformation du site pour l'accueil des nouveaux bénéficiaires de ce campus, les universités Panthéon-Assas et Sorbonne Université.

avant d'être ré-exploité.

Nous alertons Madame la Ministre que cette décision fait prendre un grand risque aux futurs occupants de ce bâtiment abandonné par l'université de la Sorbonne-Nouvelle, justement à cause de la présence d'amiante et de la dégradation de ces structures supposées contenir l'amiante et de l'isolation des parties en exploitation.

Le CHSCT MESR demande à Madame la ministre de l'ESR que les travaux de désamiantage soient effectués avant toute nouvelle exploitation de ce bâtiment, par qui que ce soit.