



**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 3 juin 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 3 juin 2022

AVIS	SUITES DONNEES PAR L'ADMINISTRATION
<p>1. AVIS sur le guide d'information des personnels sur les accidents de travail et maladies professionnelles.</p> <p>Les représentants du personnel au CHSCT ministériel de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche s'étonnent que la DGRH présente aujourd'hui des guides interprétant la réglementation liée aux accidents de travail (AT) et des maladies professionnelles (MP) pouvant être en défaveur des agents.</p> <p>Ces guides constituent la réponse du ministère aux constats du bilan annuel de la santé sécurité au travail (SST) laissant craindre une sous-déclaration des AT et MP. Il est en effet indispensable d'informer plus et mieux les agents de cette possibilité.</p> <p>Les représentants du personnel au CHSCT MESR rappellent que les services des ressources humaines doivent accompagner les agents qui déclarent un AT ou MP dès leur déclaration https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-pratique-des-procedures-accidents-de-service-maladies-professionnelles ("II.3: Dès qu'il a connaissance d'un accident sur le lieu du service, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle, le service RH informe l'agent de ses droits et des démarches à effectuer pour demander le bénéfice d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)."). Ils doivent également leur rappeler leurs droits ainsi que le principe de présomption d'imputabilité. Si l'accident devait être détaché du service, il faut rappeler que la charge de la preuve appartient à l'employeur. La notion de faute de l'agent devrait être précisée, notamment il faudrait analyser les causes d'un manquement éventuel de l'agent, environnement de travail, formation au poste, formation à la sécurité.</p> <p>Les représentants du personnel au CHSCT MESR alertent aussi sur les problèmes de remboursement par l'agent des avances lorsque l'imputabilité au service n'est pas établie. À l'inverse, les problèmes de désorganisation dans les établissements peuvent conduire à des non paiements de factures de soins médicaux, conduisant les services médicaux à refuser de prendre en charge les patients.</p> <p>Le bilan annuel SST a également mis en évidence le très faible nombre d'enquêtes CHSCT par rapport au nombre de déclarations d'AT ou MP.</p> <p>Pour que les CHSCT puissent proposer des enquêtes pour la prévention des accidents et maladies professionnelles, il faut qu'ils en soient avertis en temps utile, il faut aussi que les directions soient bien</p>	<p>Les guides AT/MP élaborés et enrichis en groupe de travail paritaire du 14 avril 2022 ont vocation à informer les personnels des établissements de l'enseignement supérieur en matière de déclaration d'accident ou de maladie professionnelle.</p> <p>Les logigrammes annexés à chaque guide explicitent « la procédure de traitement de la demande d'accident ou de maladie professionnelle ».</p> <p>Dans le respect de la réglementation en vigueur (principalement les articles L822-18 à L822-25 du code général de la fonction publique et le titre VI bis du décret 86-442 du 14 mars 1986) les documents apportent les informations essentielles et les bons réflexes à adopter dans un objectif d'aide à la déclaration.</p> <p>La DGRH accompagnera la diffusion des guides d'une note destinée aux chefs d'établissement dans laquelle figureront des recommandations destinées aux employeurs et sera fait référence au guide CITIS de la DGAFP destiné aux employeurs. Il s'agit d'assurer la plus large diffusion des guides pour la bonne information des personnels mais également d'identifier les différents acteurs, outils et instances à mobiliser (médecine de prévention des personnels, CHSCT, instances médicales, registres).</p> <p>Des points de vigilance seront portés sur la présentation des guides en CHSCT d'établissement et l'engagement d'une réflexion en interne sur la traçabilité des expositions accidentelles susceptibles de donner lieu à des effets différés graves notamment celles n'entraînant ni arrêt de travail ni soins médicaux.</p>

formées en santé sécurité au travail pour comprendre les enjeux et promouvoir ces enquêtes CHSCT.

Le plein traitement doit être égal à la rémunération complète, primes comprises.

Les représentants du personnel au CHSCT ministériel de l'ESR mettent en avant la nécessité de tracer les "états de stress avancé" (crises de pleurs, altercations, paroles violentes, etc.) pour pouvoir faire l'enquête CHSCT et l'arbre précis des causes, proposer des mesures de prévention primaires des risques liés aux conditions de travail et notamment ce que l'on appelle les risques psycho-sociaux (RPS), et bien sûr informer les victimes de l'importance de faire une déclaration d'AT/MP.

2. AVIS sur l'IHU Méditerranée à Marseille :

Depuis 2017 (visite de l'URMITE) les agents relevant du MESR et travaillant à l'IHU Méditerranée alertent leurs tutelles au sujet de faits de harcèlement et dysfonctionnements graves. En 2022, les CHSCT des différentes tutelles de ces agents ont voté et procédé de concert à déjà deux visites.

Nous demandons que nous soient communiqués, les rapports de visites des CHSCT locaux (AMU, CNRS, INSERM, IRD, APHM, ETC.) concernant l'UVE et le SESSTIM, ainsi que le programme complet des futures visites desdits CHSCT, qui sont dans le périmètre du MESRI.

Des fuites dans la presse relatent que les agents interviewés lors de ces visites font état de pratiques qui s'apparentent à du harcèlement, de pratiques managériales inappropriées et inquiétantes, de questionnements sur la probité et l'intégrité scientifique de certaines équipes, d'inquiétudes pour leur santé et leur sécurité et d'un profond sentiment d'abandon de la part de leur tutelles, qui bien qu'alertées depuis de nombreuses années n'ont proposé ni protection, ni prise en compte de ces alertes.

Les représentants du personnel au CHSCT MESR demandent à Mme la ministre de répondre à la souffrance de ces (ses) agents et aux différents dysfonctionnements pointés dans les rapports de visite, de nous communiquer le plan d'action qui sera mis en place, et de communiquer au CHSCT MESR le rapport de l'enquête de l'IGESR en cours dès qu'il sera disponible.

Pour rappel - Réunion CHSCT MESR du 1 octobre 2019 :

« Avis 7 sur le point IV.2. Retour sur l'enquête IGAENR au laboratoire l'URMITE de Marseille et actions entreprises par le MESR.

Le CHSCT MESR demande à disposer du rapport établi par l'IGAENR suite à la visite de l'UMR URMITE, situé à l'IHU de Marseille.

Cette visite a eu lieu en octobre 2017 et fait suite à la visite inter-CHSCT (AMU, CNRS, INSERM, IRD) qui s'est déroulée en juillet 2017, suite à une alerte faite par une partie du personnel, faisant état de conditions de travail fortement dégradées.

Lors de la séance du CHSCT-MESR du 22 novembre 2017, la représentante de la DGEIP a mentionné

Le CHSCT ministériel est compétent pour examiner les questions communes à tout ou partie des établissements qui sont dans son périmètre, conformément aux dispositions de l'article 49 du décret 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. Les rapports de visites et le programme des futures visites ont vocation à être examinés et communiqués aux CHSCT locaux compétents.

En l'espèce, l'IHU de Marseille, en tant que structure de droit privé, ne relève pas du champ de compétence du CHSCT ministériel, néanmoins, le ministère est particulièrement attentif à cette situation, au sujet de laquelle il convient de rappeler les recommandations formulées dans le rapport définitif IGAS n°2021-096R/IGESR n° 2022-115 relatives aux relations de travail et management :

Recommandation 5 :

Parachever la mise en place de la cellule hygiène et sécurité commune à l'ensemble des établissements employant des personnels sur le site de l'IHU en lui conférant une légitimité renforcée.

Recommandation 7 :

Renouveler l'équipe de direction médicale de l'IHU et modifier profondément les pratiques managériales.

Recommandation 8 :

que ce rapport était en attente de finalisation.

Deux ans s'étant écoulés, nous demandons donc à disposer maintenant de ce document et les actions entreprises par les tutelles. »

Nous sommes à 5 ans de la sortie du rapport et le rapport IGAENR n'a toujours pas été présenté au CHSCT MESR comme demandé. De même, nous voulons savoir où en sont les recommandations émises par les inspecteurs et les inspectrices. Quelles actions ont été entreprises depuis ?

RECOMMANDATIONS DE LA MISSION SUR LE RAPPORT DE 2017 (NON PUBLIC)

1. Recruter un cadre administratif de haut niveau ayant compétence sur les aspects RH et finances des unités de recherche, et qui assure le relais avec les tutelles.
2. Clarifier et formaliser les relations entre unités de recherche et FCS (IHU) et rappeler le positionnement de chaque partie prenante (directeur d'unité, FCS).
3. Doter les nouveaux directeurs d'unité d'une lettre de mission conjointe des tutelles. Rappeler notamment les responsabilités managériales.
4. Assurer la mise en place, dès création des nouvelles UMR et conformément au textes, des conseils de laboratoires et l'établissement de leurs règlements intérieurs.
5. Confier à l'ISST une mission de suivi sur la mise en œuvre des recommandations des CHSCT des tutelles.
6. Proposer aux nouveaux directeurs d'unité et à leurs adjoints une formation à l'encadrement.
7. Mettre en œuvre un accompagnement des nouvelles unités par les tutelles en prévoyant une clause de revoyure à 6 mois et 1 an.
8. S'assurer que dans l'organigramme chacun se trouve dans une ligne hiérarchique claire.
9. Assurer à l'IHU une permanence régulière de la médecine de prévention.

La réponse à l'avis :

https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/content_migration/document/avis_CHSCTMESR_%281_10_2019%29_avec_reponses_1305080.pdf

Formaliser avec tous les employeurs une convention-cadre concernant la gestion des conditions et relations de travail, déclinée pour chaque établissement employeur et créer une instance représentative dédiée aux sujets communs des personnels travaillant au sein de l'IHU.

Dans ce cadre, engager sans délai une mobilisation forte des tutelles en lien avec la nouvelle direction de l'IHU et les instances représentatives du personnel autour d'une charte commune de prévention du harcèlement sous toutes ses formes et d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Organiser rapidement une formation de tous les encadrants de l'IHU à la prévention des risques psychosociaux, à la prévention du harcèlement sexuel et moral, mettre l'accent sur les démarches de protection de la santé mentale au sein des documents uniques d'évaluation des risques soumis aux différentes instances représentatives.

Recommandation 9 :

Actualiser les documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) de manière coordonnée, pour tenir compte des enseignements liés à la pandémie et définir de manière suffisamment précise les actions de prévention à mettre en œuvre en associant étroitement toutes les parties prenantes afin d'opérer des constats partagés et en le complétant sur la prévention des risques psychosociaux.

Recommandation 10 :

Renforcer la coordination entre les différents services de médecine du travail et de prévention qui suivent les agents et les salariés occupés sur le site de l'IHU et mettre en place un médecin coordonnateur, dans le strict respect du secret médical.

3. AVIS sur la mise en place d'une instance de dialogue social à l'IHU Méditerranée de Marseille :

Les représentants du personnel au CHSCT MESR demandent la mise en place rapide d'une instance de dialogue social au sein de l'Institut Hospitalo-Universitaire Méditerranée de Marseille, comme recommandé par la mission d'inspection 2015 IGAS -IGAENR "Entité dont les membres seraient désignés par chaque employeur en lien direct avec les OS ou CHSCT », ainsi que dans la recommandation générale sur les IHU du rapport IGAS-IGAENR de 2016 "Comité associant des représentants des personnels de toutes les structures partenaires".

4. Avis situation à l'USN :

Suite à la saisine de l'IGESR d'octobre 2021 concernant l'université de la Sorbonne-Nouvelle, les représentants du personnel au CHSCT MESR demandent la présentation du rapport de l'IGESR en séance.

Je souhaite vous préciser que la mission d'inspection conjointe (IGAS, IGESR), diligentée par le Ministère donnera lieu à un rapport qui en cours de rédaction et dont les suites politiques et administratives réservées ne sont pas encore connues à ce jour.

L'inspection générale de l'enseignement supérieur et de la recherche a participé à la séance du CHSCT ministériel du 21 juillet 2022 et a effectué une présentation du rapport à l'instance.

L'inspection générale a présenté la méthode d'audit ; le rapport résultant de 3 mois d'observations et d'audit de novembre 2021 à février 2022 et de 70 auditions.

Elle a souligné les énormes avancées qui ont pu être constatées à l'occasion de cette 2^{ème} visite de l'établissement tout en identifiant certains risques. L'inspection générale a également présenté les principales recommandations de son rapport et a pu apporter des éclaircissements aux représentants du personnel.

Lors de la séance du 21 juillet 2022, le CHSCT MESR a voté à l'unanimité l'avis suivant (avis n°1) :

Le rapport de l'Inspection Générale d'avril 2022 portant sur l'Université Sorbonne Nouvelle (USN) met l'accent sur deux problématiques différentes, la première concerne la situation financière de l'université, la deuxième s'intéresse au dialogue social, à la santé des personnels et à l'organisation du travail.

Pour son volet social, le rapport souligne des erreurs d'interprétation des textes réglementaires renvoyant une partie de la communauté de l'USN à la précarité. Le manque de corrélation entre les réformes engagées et l'organisation du travail amplifie la souffrance au travail car beaucoup de services se retrouvent en manque de moyens

humains et doivent faire face à la perte des expériences et savoirs-faire cumulés. L'usage de méthodes managériales inadaptées a ajouté un climat fortement dégradé générant de l'incompréhension sur le sens même du travail de la part des personnels qui sont jugés « épuisés » par les Inspecteurs Généraux. Enfin, les décisions se prennent au sein d'un petit groupe de décideurs (quatre ou cinq personnes) sans concertation avec la communauté universitaire ou les responsables projets. Le nombre de collègues en souffrance est attesté par les différents signalements déjà recensés dans le rapport des IGÉSR, mais il s'est aggravé depuis leur visite, en témoigne le nombre important de départs, en particulier de chefs de services ces derniers mois (immobilier, logistique, recherche, communication, directeur de cabinet, archiviste...).

Non seulement l'organisation actuelle du travail à l'université Sorbonne Nouvelle rend malade ses personnels mais elle met en péril son fonctionnement et ses missions d'enseignement et de recherche. La mainmise de l'administration sur la politique de l'établissement montre ses limites et place de facto l'université dans une situation dangereuse pour sa pérennité et la réalisation de ses missions de service public.

En dépit des différents rapports et interventions des mois précédents, la gouvernance de la Sorbonne Nouvelle n'a pas pris la pleine mesure de la situation. En conséquence, celle-ci continue de se dégrader. Les comportements ayant un impact négatif sur la santé des personnels continuent à s'exercer et, à présent, c'est la rentrée universitaire 2022-2023 qui risque d'être compromise, conséquence d'événements non pris en compte depuis des années, malgré les alertes du CHSCT de l'USN, et qui sont mal maîtrisés par la présidence.

À la rentrée, des Cours magistraux seront donnés à distance, faute d'amphis, et il manque, d'après les aveux récents de la direction de la Sorbonne Nouvelle, une trentaine de salles de cours pour que les autres enseignements puissent s'effectuer en présence et dans des conditions normales d'enseignement. Les collègues enseignants et

administratifs sont en attente de savoir si des salles pourront ou non être louées pour que la rentrée puisse s'effectuer dans des conditions de travail et d'études correctes.

Le CHSCT du ministère de l'ESR demande que des mesures soient prises immédiatement pour qu'un changement de l'organisation du travail à l'université de la Sorbonne Nouvelle ait lieu dès la rentrée. Les mesures prises depuis la publication du rapport des Inspecteurs Généraux ne sont pas à la hauteur des problèmes rencontrés. A ce jour, la rentrée est en danger, tout comme la santé de nos collègues. Le CHSCT du MESR demande à Madame la ministre de prendre ses responsabilités. »

Ce nouvel avis appelle de ma part les éléments de réponse et d'information suivants.

Au cours de son 2^{ème} audit conduit de novembre 2021 à février 2022, l'inspection générale a relevé des avancées très significatives.

La présidence affirme s'être engagée personnellement et que la comptabilité a été remise en ordre. La chaîne d'organisation financière et comptable a été rétablie et les opérations sont désormais traçables. La préparation budgétaire a également été organisée et professionnalisée.

La politique des ressources humaines a également progressé, avec la mise en œuvre d'une revalorisation indemnitaire, des campagnes d'emploi, une stabilisation de la structure des emplois permettant de freiner le recours aux personnels contractuels, notamment BIATSS, et le lancement d'une enquête sur les fonctions (personnels BIATSS).

Néanmoins, l'IGESR a aussi identifié quelques risques :

- la faible appropriation des réformes par la communauté, en raison de l'urgence de leur conduite et du caractère désordonné de leur mise en œuvre ainsi que du renouvellement très général de l'encadrement supérieur ;

- l'absence de définition d'objectifs stratégiques ;
- un blocage du dialogue social et des instances représentatives du personnel ;
- un état de fatigue généralisé des personnels (mal-être, risques psychosociaux ou souffrance au travail).

Les dix-sept recommandations du rapport de l'inspection générale suivent trois axes :

- mener à leur terme les réformes pour moderniser la gestion, en infléchissant la méthode à partir du retour d'expérience (projet d'administration, hiérarchisation et cadencement des opérations) ;
- restaurer un climat social acceptable, en installant de toute urgence un mode opératoire de traitement des situations de souffrance au travail ou d'organisation du travail et en recourant à une procédure de médiation faisant appel à un tiers extérieur ;
- accompagner l'université dans l'effort à accomplir pour aborder le tournant historique (le site Censier fonctionne depuis l'automne 1964), en adoptant une stratégie partagée, par-delà l'opération logistique, avec un environnement de travail participatif.

S'agissant de la santé et la sécurité au travail, le président de l'université Sorbonne Nouvelle a confirmé avoir été formé, ainsi que les chefs de service, à ce sujet ainsi qu'à celui du management et des risques psychosociaux. Il précise que l'établissement travaille à l'élaboration de son document unique d'évaluation des risques professionnels. La plateforme de signalement et de traitement des RPS est par ailleurs active et utilisée en transparence par rapport aux représentants du personnel.

Les réformes sont désormais préparées par une étude d'impact. L'établissement réfléchit à expliciter son projet, à partir de schémas directeurs participatifs et échelonnés (numérique, immobilier, à décliner également pour la vie de campus et la recherche).

Concernant la prochaine rentrée universitaire, les services ne peuvent pas encore mesurer le degré de décalage par rapport à ce qui était prévu. Trois simulations d'occupation depuis 2019 ont été

5. Avis sur l'IHP d'AMU :

L'Institut d'Histoire de la Philosophie d'Aix-Marseille Université connaît depuis plusieurs mois une restructuration brutale, avec un manque d'information des agents de l'unité et sans tenir compte de leurs propositions. Pire encore, il semblerait que cette unité soit menacée de fermeture à très court terme et les axes de recherche menacés de disparition, mettant ainsi en difficulté les agents, mais également les doctorants de cette unité qui seraient alors en difficulté pour terminer leur formation.

Le CHSCT de l'établissement (Aix-Marseille Université - AMU) a émis un avis circonstancié sur cette question le 5 avril 2022, sans que les mesures d'urgence pour répondre à cette alerte n'aient été adoptées. La situation de blocage entre les agents de l'unité et la direction d'AMU semble complète aujourd'hui, c'est pourquoi les représentants du personnel au CHSCT MESR demandent à Mme la ministre une intervention d'urgence afin de garantir la sécurité des agents dans l'immédiat et leur santé dans l'exercice de leur travail dans la durée.

effectuées par la maîtrise d'ouvrage ; des recherches de salles mutualisées ou extérieures restent en cours.

Enfin, la DGEIP a précisé que le contrat d'établissement a une approche pragmatique pour le rétablissement du dialogue social et de la politique des ressources humaines.

Le président de l'USN a confirmé son souhait de s'engager dans une procédure de médiation.

Le dispositif d'appui aux relations sociales (ARESO) de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) en vue de rétablir le dialogue social au sein de l'établissement a été présenté, le 13 avril 2022, à la gouvernance de l'établissement et à l'ensemble de l'équipe de direction et, le 19 mai 2022, aux représentants du personnel.

Il leur appartient désormais de donner suite à cette démarche qu'ils ont eux-mêmes appelée de leurs vœux. L'établissement confirme son souhait d'un accompagnement extérieur pour mettre à jour son DUERP et son plan de prévention des risques professionnels, y compris psychosociaux.

Tout d'abord, il convient de rappeler quelques éléments de contexte. Au sein d'Aix-Marseille Université, coexistent deux unités de recherche dans le domaine de la philosophie : l'unité mixte de recherche avec le CNRS, le Centre Gilles Gaston Grangier (CGGG UMR 7304) et l'Institut d'Histoire de la Philosophie d'Aix-Marseille Université, une unité de recherche (équipe d'accueil) de philosophie. Cette dernière a fait l'objet d'une évaluation du HCERES qui pointe une diminution des effectifs ces dernières années, une perte de cohérence et de dynamisme.

Le projet de restructuration qui fait suite à cette évaluation a été abordé dans le cadre de la commission recherche de l'université, notamment pour les doctorants. Il a été spécifié à cette occasion que

les doctorants suivront leur directeur de thèse en cas de restructuration et que les prolongations et inscriptions se feront normalement. De plus, l'évolution de la situation (3 thèses soutenues pour 7 abandons ces dernières années) peut laisser envisager que l'inclusion au sein d'équipes plus étoffées offre un contexte plus favorable pour ces doctorants.

Enfin, dans ces conditions, le CHSCT d'établissement veille à ce que ce projet de restructuration se réalise dans le respect de la réglementation et du dialogue social. Plus précisément, une visite de site a été demandée et figure au programme des visites de cette instance.