



**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 21 juillet 2022

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

★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★

Jeudi 21 juillet 2022

★ ★ ★ ★ ★ ★ ★

Salle 050 et en visioconférence

★ ★ ★ ★ ★

ORDRE DU JOUR RECTIFICATIF

★ ★ ★

Début de séance : 14 heures

- I. Approbation des procès-verbaux des CHSCT MESR des 06 novembre 2020, 13 avril et 21 mai 2021
(*sous réserve*)
- II. Présentation du rapport de l'Inspection générale sur l'université Sorbonne Nouvelle
- III. Organisation de la rentrée universitaire 2022-2023 (effectifs des étudiants accueillis et scolarisation des étudiants ukrainiens)
- IV. Point d'information sur la variole du singe
- V. Mise en place des formations spécialisées des comités sociaux d'administration
- VI. Rappel des prérogatives des ISST et des CHSCT en matière de santé et sécurité au travail
- VII. Questions diverses
 - Prévention du risque amiante dans les établissements
 - Situation de l'Université de la Réunion
 - Suicide au CROUS de Nantes
 - Situation de l'INRIA



Jeudi 21 juillet 2022

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CHSCTMESR) se réunit le jeudi 21 juillet 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.

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,

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

- **Dre 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) :

- **Mme Malika REZGUI**, adjointe au chef de bureau

3. Les autres représentants de l'administration

Services communs DGSIP-DGRI :

- **Mme Ghislaine LAUSSUCQ**, chargée de mission, département des stratégies de ressources humaines, de la parité et lutte contre les discriminations (DGSIP-DGRI A1-2), **excusée**

4. Pour l'inspection santé et sécurité au travail (IGESR, Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche)

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

5. Invités en qualité de personnes qualifiées par l'administration :

- **M. Jean-Pascal BONHOTAL**, IGESR
- **M. Jamil Jean-Marc DAKHLIA**, président de l'université Sorbonne-Nouvelle
- **Mme Cécile BATOU-TO VAN**, sous-directrice du dialogue stratégique avec les établissements
- **M. François HEQUET**, chargé de relations internationales, département stratégie, expertise et gestion des programmes de coopération internationaux (DGSIP-DGRI B3)

6. Invités en qualité de personnes qualifiées par les organisations syndicales :

- **M Frédéric Érard**, secrétaire du CHSCT de l'Université Sorbonne-Nouvelle

M. David HERLICOVIEZ ouvre la réunion à 14h00 et présente l'ordre du jour modifié comme suit, à la demande de la secrétaire du CHSCT :

- I. **Approbation des procès-verbaux (PV) des CHSCT MESR des 06 novembre 2020, 13 avril et 21 mai 2021**
- II. **Présentation du rapport de l'Inspection générale sur l'université Sorbonne Nouvelle**
- III. **Questions diverses**
 - **Prévention du risque amiante dans les établissements (sera examiné en fin de séance)**
 - **Situation de l'Université de la Réunion**
 - **Suicide au CROUS de Nantes**

- **Situation de l'INRIA**
- IV. Organisation de la rentrée universitaire 2022-2023 (effectifs des étudiants accueillis et scolarisation des étudiants ukrainiens)**
- V. Mise en place des formations spécialisées des comités sociaux d'administration**
- VI. Point d'information sur la variole du singe**
- VII. Rappel des prérogatives des ISST et des CHSCT en matière de santé et sécurité au travail**

La secrétaire lit une déclaration liminaire intersyndicale qui sera annexée au présent PV.

I. Approbation des PV des CHSCT MESR des 06 novembre 2020, 13 avril et 21 mai 2021

M. David HERLICOVIEZ met aux voix les PV des 6 novembre 2020, 13 avril et 21 mai 2021, qui sont adoptés à la majorité des membres présents ayant voix délibérative (1 abstention : FSU).

Un point sur l'état d'avancement des procès-verbaux en instance sera communiqué à la demande de la secrétaire.

II. Présentation du rapport de l'Inspection générale sur l'université Sorbonne Nouvelle

M. David HERLICOVIEZ rappelle que le CHSCT ministériel n'a pas vocation à constituer l'instance d'appel des CHSCT d'établissement et précise que la présentation synthétique du rapport de l'inspection générale a pour finalité de tirer des enseignements de manière transversale dans le prolongement des prérogatives du CHSCT Ministériel.

M. Jean-Pascal BONHOTAL rappelle le caractère non public du rapport d'inspection et précise que néanmoins l'inscription à l'ordre du jour de la séance du CHSCT ministériel lui donne autorisation d'en présenter les principaux axes dans le respect du devoir de réserve. Il souligne que le rapport est un audit visant à formuler des observations portant sur les risques inhérents à un projet d'organisation et d'identifier comment les responsables de l'organisation se sont attachés à se prémunir ou faire face à ces risques. Il précise que la première inspection, qui a rendu son rapport en avril 2020, fait suite à une demande du président de l'université et la seconde, diligentée en octobre 2021 par la ministre, répond à une double sollicitation du président et des organisations syndicales.

Il expose les principaux constats de ce rapport ainsi que les 17 préconisations émises afin de rétablir la situation de l'établissement.

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 s'est engagée personnellement dans la remise en ordre de la comptabilité, le rétablissement de la chaîne d'organisation financière et comptable et la traçabilité des opérations. 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 important de l'encadrement supérieur de l'établissement ;

- l'absence de définition d'objectifs stratégiques conduisant à une perte de visibilité et de motivation des équipes;
- 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 (direction et personnels) 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.

Il insiste sur la nécessité d'accompagnement de la direction de l'établissement et des personnels.

M. Jamil Jean-Marc DAKHLIA précise que, dès sa prise de poste, il s'est attaché à rétablir la situation financière de l'établissement, qui constitue, selon lui, un préalable indispensable à la mise en place d'une nouvelle organisation de travail, qui garantisse de bonnes conditions de travail des personnels et d'accomplissement des missions de service public. Il rappelle les facteurs internes (sous-effectif dans l'équipe de direction, dégradation du site, reports successifs du déménagement sur le nouveau site, conduite urgente des réformes indispensables) et externe (le contexte de crise sanitaire), qui ont contribué à la dégradation de la situation de l'établissement. Il souligne les facteurs d'espoir : la forte mobilisation des équipes, la stabilisation financière, le déménagement pratiquement achevé, des progrès en matière de ressources humaines (rehaussement indemnitaire pour les personnels BIATSS), mise en place d'un cadre du télétravail). Il convient, par ailleurs, des progrès qui restent à réaliser en matière de prévention de la SST (élaboration du DUERP). Il ajoute, sur les préconisations, que l'établissement travaille sur l'explicitation du projet d'établissement, qui s'appuie sur les schémas directeurs dans le cadre d'une démarche participative. Il exprime son souhait d'une démarche de médiation, dans le cadre d'un accompagnement par l'Anact afin de bénéficier d'une transmission de méthodologie en matière de SST. Il regrette que la démarche de médiation n'ait pas abouti, les organisations syndicales ayant décliné l'invitation à la réunion organisée avec l'Anact. Il conclut que la plateforme de signalements est active, qu'un processus de traitement des RPS est en cours et que les membres du CHSCT sont informés des signalements et de leur traitement.

M. Frédéric ÉRARD se réjouit des avancées comptables, qui ne sauraient toutefois, selon lui, constituer un élément de satisfaction de la gouvernance, ni justifier le constat de souffrance des personnels. Il souligne que des mesures urgentes s'imposent, sans attendre la mise en place d'une médiation et plus particulièrement, un travail doit doré et déjà être engagé avec l'ANACT en matière de prévention des RPS. Il sollicite une intervention des tutelles afin de mettre en place une nouvelle organisation de travail, qui rétablisse un bon fonctionnement de l'établissement (conditions de travail des personnels et exercice des missions de service public).

La FERC-CGT demande des précisions sur les termes « bénéfiques des réformes », évoqués au sujet du recrutement des personnels contractuels. Elle estime indispensable de former les encadrants intermédiaires et supérieurs aux enjeux de la santé et sécurité des personnels.

La secrétaire demande des précisions sur l'accompagnement évoqué par M. Jean-Pascal BONHOTAL, en moyens humains et matériels de l'université, en vue de remédier au constat de grande

fatigue du personnel. Elle souhaite également des précisions sur les conditions de la rentrée de septembre et suggère de former l'équipe encadrante sur les obligations et missions en matière de SST afin de permettre un dialogue social renouvelé et favoriser un apaisement dans l'intérêt des personnels et de l'établissement.

Le SGEN-CFDT regrette le manque d'anticipation des réformes financières menées au sein de l'établissement et attribue la situation de fatigue des personnels à la politique de ressources humaines, source d'un sentiment d'insécurité et de perte de sens du travail ainsi que le caractère vertical du management.

La FSU interroge M. Jamil Jean-Marc DAKHLIA sur la nature du soutien que pourrait apporter la ministre à l'établissement.

M. Jean-Pascal BONHOTAL apporte les compléments d'information demandés par les représentants du personnel :

- concernant les termes « bénéfiques des réformes », il précise que les bénéfiques se définissent par le fait que l'absence de réforme a un coût ;
- concernant l'accompagnement de réforme, il s'agit avant tout de la mobilisation des équipes et d'un processus de changement interne mené en mode projet, qui nécessite de dégager des ressources internes sur une période déterminée ainsi qu'une assistance externe par des équipes de conseil, de cabinets externes ou organismes comme l'Anact.

L'UNSA-Education impute les constats du rapport à la méthode ministérielle des réformes successives, qui obligent les équipes dirigeantes à une course sans fin et sans visibilité sur l'avenir avec pour corollaire une perte de sens et des comportements hiérarchiques inhabituels au sein de la fonction publique.

M. Jamil Jean-Marc DAKHLIA apporte des éléments de réponse complémentaires :

- sur la fragilisation de la structure des emplois, à laquelle les équipes sont très sensibles, la politique s'appuie sur le renforcement de l'encadrement par des titulaires, recrutés sur concours (BIATSS, enseignants-chercheurs) ;
- sur la formation en matière de prévention de la SST, il confirme avoir été formé, ainsi que les chefs de service, à la SST, au management et aux risques psychosociaux. Il rappelle que l'établissement travaille à l'élaboration de son document unique d'évaluation des risques professionnels et insiste sur la plateforme de signalement et de traitement des RPS, qui est active et utilisée en transparence avec les représentants du personnel ;
- sur les conditions de la rentrée prochaine, sujet de préoccupation de la direction, 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 reçues par la maîtrise d'ouvrage ; des recherches de salles mutualisées ou extérieures restent en cours ;
- sur le manque d'anticipation de la réforme de la chaîne budgétaire et comptable, l'établissement a tiré les enseignements en mettant en place l'enquête sur les fonctions. 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) ;
- sur la pertinence du soutien du ministère, l'établissement a sollicité le relèvement du plafond d'emplois.

Mme Cécile BATOU-TO VAN se réjouit de la volonté constructive du CHSCT de l'établissement et précise que le contrat d'établissement a une approche pragmatique afin de rétablir le dialogue social et la politique des ressources humaines.

M. David HERLICOVIEZ rappelle que le rôle du CHSCT n'est pas d'identifier des responsabilités individuelles ou de mettre en causes des personnes, et, que, l'adaptation de chacun aux interlocuteurs et interlocutrices en présence de part et d'autre, constitue un préalable à toute possibilité d'un dialogue social efficace. Il rappelle que l'Anact conditionne la mise en place de toute action de médiation à l'apaisement du dialogue social tendu, ce qui lui semble particulièrement exigeant.

La secrétaire évoque la question du service de prévention de l'université Sorbonne Nouvelle, qui nécessite d'être étoffé afin de mettre à jour le DUERP.

Elle lit l'avis n°1 :

Avis 1 sur la présentation du rapport de l'Inspection Générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR) sur la situation de l'université Sorbonne Nouvelle (USN)

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 savoir-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.

L'avis est approuvé à l'unanimité des membres présents ayant voix délibérative.

La secrétaire demande de traiter les questions diverses dans l'ordre suivant : suicide au CROUS de Nantes, situation de l'INRIA et situation de l'Université de la Réunion.

III. questions diverses

1. Suicide au CROUS de Nantes

La FERC-CGT précise que la collègue qui s'est suicidée avait d'excellents états de services avant sa prise de poste au CROUS de Nantes, où elle aurait rencontré des incompréhensions. Elle a inscrit dans le registre de sécurité son ressenti. Elle a fait l'objet d'une mutation d'office et a été arrêtée par le médecin en raison de son stress. Elle ajoute qu'une enquête est diligentée par la présidente du CNOUS et une enquête de police est cours suite à un dépôt de plainte de la famille de la défunte. La FERC-CGT demande la mise en place d'une politique de prévention de la SST.

M. David HERLICOVIEZ regrette la disparition de cette collègue et apporte des éléments d'information sur la situation. Le CHSCT commun s'est réuni dans un court délai à l'initiative de la présidente du CNOUS, en lien avec le cabinet de la ministre et a décidé une enquête sur les éventuels risques qui ont conduit à cet événement. Le CHSCT procédera à une enquête dans le cadre de l'article 53 du décret n°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, qui encadre le rôle et les missions des ISST en matière de santé et sécurité au travail. L'ISST sera associé à cette enquête, une formation de la délégation d'enquête sera dispensée et le recours à des consultants pour accompagner la mission, rédiger les comptes rendus, les analyses et les conclusions est également en cours de réflexion.

La secrétaire rappelle que le registre de sécurité permet d'inscrire les observations sur la SST, et que depuis plusieurs années, elle constate une meilleure prise en compte de son utilité. Elle regrette que, dans certains établissements, cet outil soit vécu comme un acte de défiance, qui conduit parfois même à des répressions.

M. David HERLICOVIEZ convient qu'il ne peut être toléré des représailles liées aux mentions dans les registres. Il précise qu'en revanche rien ne démontre que le suicide de Mme DEVET soit lié à une éventuelle représaille, qui aurait fait suite à une inscription au registre et invite à s'en remettre à l'enquête en cours.

La secrétaire rappelle que la CGT avait alerté, à deux reprises, suite à la mutation d'office de Mme DEVET, qui s'était exprimée sur le lien avec l'inscription au registre.

Elle lit les avis n°2 et 3 :

Avis 2 sur la souffrance mentale au travail ayant pour conséquence le suicide d'une agente du CROUS de Nantes

Madame la ministre,

La CGT des CROUS et sa fédération FERC-CGT vous ont alertée par courrier en date du 20 juin 2022, sur le suicide de Madame Katherine D., agent du CROUS de Nantes, suite à de grandes souffrances morales à cause des conditions de travail dégradées à son poste de travail.

Madame D. avait signalé au registre SST, le 07 mars 2022, des faits et les causes liées à une dégradation de ses conditions de travail, tout en respectant soigneusement les procédures réglementaires sur le signalement par écrit de son mal être au travail et les conséquences sur son état psychologique.

En réponse à cette entrée au registre, son administration l'a sanctionnée alors qu'elle devait la protéger en prenant les mesures correctives qui s'imposaient devant la détresse et l'isolement dont était victime notre collègue. Pourtant, l'article 5-6. Il du décret n°82-453 spécifie explicitement qu'"aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents" qui auraient alerté l'autorité administrative d'une situation de travail présentant un danger pour sa santé ou sa sécurité. Cette sanction visait manifestement à terroriser l'ensemble des agents afin de les dissuader de recourir aux outils prévus pour prévenir les risques professionnels.

Pour rappel, l'article L4121-2 du code du travail, oblige l'employeur à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la protection de la santé et de la sécurité des agents placés sous son autorité notamment en respectant les 9 principes généraux de prévention, dont celui de l'article L1152-1 : "Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel".

Les représentants du personnel au CHSCT du MESR vous demandent de prendre vos responsabilités et de faire le nécessaire, auprès des chefs d'établissements du réseau CNOUS - CROUS, pour activer et mettre en œuvre sans plus tarder un véritable plan de lutte et de réduction des risques psycho-sociaux (RPS) au sein de tous les CNOUS et CROUS, établissements publics d'État et opérateurs centraux de la vie sociale étudiante.

Avis 3 sur les registres SST, outil essentiel pour recenser les risques

Le registre de santé et sécurité au travail (RSST) est un outil réglementaire essentiel qui participe pleinement à la démarche d'évaluation des risques. Il permet de recenser les risques au jour le jour, à partir de l'observation de situations de travail qui ont évolué en situation dangereuse. Il permet à toute personne, travailleur ou usager, de signaler une situation considérée comme susceptible de porter atteinte soit à la santé, à l'intégrité physique ou morale des personnes, soit à la sécurité des biens et de contribuer ainsi à la prévention des risques professionnels pour tous et toutes.

On doit le compléter chaque fois qu'il arrive un évènement accidentel (accident de service ou de trajet, actes de violence...), incidents qui pourraient devenir accidents, proposer des améliorations qui seraient à apporter pour les conditions de travail (locaux vétustes, chauffage insuffisant ou disproportionné, bruit...), lors des situations de souffrance au travail, mal-être, conflit verbal, crise de pleurs ou agression, tout signe qui pourrait dégénérer en accident, etc.

Le CHSCT MESR rappelle que son accessibilité doit être garantie pour tous les agents et usagers. Sa dématérialisation ne peut entraîner l'exclusion des personnes ne disposant pas des outils numériques. Elle ne doit pas restreindre le partage d'informations permis par les registres papier : mutuelle information des agents d'une même unité de travail, signalements et réponses de l'administration. Elle ne doit pas servir à filtrer les signalements vers seulement certains services ou directions. Un signalement sur un registre dématérialisé n'est pas un "ticket" de dépannage au travers d'une plate-forme informatique, c'est un signalement de risque auquel il doit être répondu et des mesures prises.

Le CHSCT MESR demande que les procédures d'accès aux registres SST soient clarifiées et portées à la connaissance de tous.

Le CHSCT MESR rappelle que l'administration ou le chef de service doit faire une réponse écrite des mesures prises à chaque inscription dans le registre et demande que la personne qui a fait le signalement soit informée de la réponse en même temps que les membres du CHSCT concerné.

Le CHSCT MESR rappelle que les registres doivent être timbrés, numérotés et archivés pour pouvoir remonter à ces évènements pour les cas d'enquêtes plusieurs années plus tard, par exemple, comme on a pu le voir dans l'affaire récente de la contamination par le prion infectieux, qui a amené aux décès de 2 agentes à cause de la maladie de Creutzfeld-Jakob.

Le cas du suicide de l'agente du CROUS de Nantes en juin 2022 vient de mettre en lumière une situation inacceptable. Il est inconcevable qu'un agent qui inscrit un signalement dans le RSST subisse des mesures de rétorsion de la part de sa hiérarchie. De nombreux CHSCT d'établissements nous font remonter la crainte d'agents à signaler des situations de risques, de peur, on cite, de "représailles terribles".

Les représentants du personnel au CHSCT ministériel de l'ESR demandent à Madame la ministre de protéger les travailleurs et les usagers dans leur droit d'inscrire des signalements dans le RSST, de faire toute la lumière des responsabilités dans cette affaire et de prendre les mesures nécessaires auprès des chefs d'établissements ou de services pour que plus personne ne perde la vie en voulant améliorer la prévention de la santé et la sécurité au travail de tous et toutes.

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

2. Situation de l'INRIA

La FSU expose les difficultés de fonctionnement de l'INRIA et de son CHSCT, notamment :

- un refus d'expertise en juin 2022 (avis du comité national d'hygiène et de sécurité-CNHSCT- du 24 mars 2022) suite à un signalement du médecin de prévention, qui n'a pas été motivé en CHSCT ministériel, conformément aux dispositions de l'article 55 du décret du 28 mai 1982 précité ;
- un refus de deux demandes d'expertise agréée en 2019, sans motivation, ni présentation en CHSCT ministériel pour information, refus d'autant plus regrettable, selon la FSU, que la même situation s'est reproduite dans un autre centre en 2022 alors même que le signalement, en 2019, par le médecin de prévention, dans un des centres de l'INRIA, d'un danger grave avéré, avait donné lieu à une enquête pour risques psychosociaux, suivie de préconisations.

La FSU demande des précisions sur les obligations qui incombent à la direction de l'INRIA dans cette situation.

Elle évoque plusieurs dysfonctionnements :

- en matière de prévention (le médecin de prévention aurait démissionné pour mise à l'écart du système de prévention) ;
- en matière d'organisation du travail (difficultés d'accès au registre de sécurité dématérialisé, turn over des CP, système d'information défaillant) ;
- en matière de harcèlement sexuel (deux enquêtes en cours).

M. David HERLICOVIEZ précise que, généralement, l'expertise agréée n'est pas de droit dans le décret de 1982 précité. Le principe est de procéder à l'évaluation des risques par des ressources propres, l'expertise agréée ne se justifie que lorsque cette évaluation s'avère insuffisante. Il lui semble, qu'en l'espèce, la proposition de la direction de procéder à une visite du CNHSCT pour évaluer la gravité du risque est adaptée en ce qu'elle associe représentants du CHSCT et de l'administration.

Il fait part, en outre, des éléments de réponse transmis par la direction de l'établissement :

- Sur le refus d'expertise en juin 2022 (avis du CNHSCT 24 mars 2022) : suite à un courrier d'un enseignant chercheur faisant état d'un mal-être au travail, l'établissement a répondu par une visite de site conjointe (administration / OS) afin d'évaluer les risques ;
- Sur une récurrence de danger grave en 2022 après une enquête RPS en 2019 suite à l'alerte du médecin de prévention du centre de recherche de Lille et deux demandes liées d'expertise agréée en 2019 : l'INRIA indique en premier lieu que suite au danger grave et imminent (DGI), l'établissement a bien respecté la procédure prévue par les textes (article 5-5 du décret de 82) avec une enquête, des auditions et un rapport conjoint local ;
- Sur le départ du médecin du travail, qui n'a pas été à l'initiative de l'établissement, il s'est déroulé dans un contexte de collaboration dégradée (mise en cause nominative de la direction de l'établissement en instance par exemple).
- Sur les difficultés liées au déploiement d'un progiciel de gestion intégré : il a mobilisé les services ressources afin de parvenir à un fonctionnement satisfaisant et a fait l'objet d'une communication auprès de l'ensemble des personnels ;
- Sur le "harcèlement inversé" évoqué lors du CNHSCT du 24 juin 2022 : suites à des actions conduites avec parfois des tentatives de la part des représentants du personnel de ce qui pourrait relever de l'intimidation des membres de l'administration et du CP, des déclarations solennelles du PDG et de la DRH ont été faites en instance. Dans ce contexte, la question a été posée par les représentants du personnel de l'usage des outils de la prévention en direction des personnels de l'administration ;
- Sur la question du harcèlement sexuel, la DGRH ne dispose pas d'éléments à ce stade car cette question n'a pas été transmise à l'administration en amont de cette réunion.

Il rappelle que les CHSCT n'ont pas pour compétence de rechercher des responsabilités individuelles et encore moins d'exiger le départ de membres de l'encadrement ; la compétence d'évaluation des risques exercée au plus près de l'activité, la compétence de visite, d'enquête ou d'expertise d'une instance nationale ne se justifiant que pour une situation de travail dépassant le ressort d'un centre de

recherche.

La FERC-CGT s'inquiète de l'usage des termes « harcèlement inversé », qui lui semble associer liberté syndicale et harcèlement, et évoque l'existence d'une asymétrie de la relation salariale. Elle rappelle que la justice administrative n'a pas reconnu cet argument dans le cas de la collègue, représentante du personnel, qui avait fait l'objet d'une mesure disciplinaire pour « harcèlement inversé » à l'ENS de Lyon. Par ailleurs, il lui semble important que les acteurs de prévention (CHSCT, ISST, CP) soient saisis suite à la démission du médecin de prévention, qui considère ne pas disposer de la liberté d'exercice de son métier.

La FERC-CGT considère que l'article 55 du décret du 28 mai 1982 précité, prévoit explicitement deux cas d'expertise agréée, le danger grave et imminent et le projet impactant les conditions de travail.

M. David HERLICOVIEZ rappelle que l'employeur peut refuser une expertise mais il doit motiver son refus. Il ajoute que la protection du médecin de prévention est prévue par l'article 11 du décret du 28 mai 1982 précité et que le conflit qui l'oppose à l'administration relève de la compétence du CHSCT local. Sur le « harcèlement inversé », il convient qu'il existe une asymétrie dans la relation salariale et note que la liberté syndicale, qui ne peut être absolue, crée une asymétrie dans la liberté de ton utilisée de part et d'autre. Il souligne que le « harcèlement inversé », reconnu récemment par la jurisprudence administrative, ne saurait constituer un prétexte pour l'employeur d'échapper à ses obligations de protection de la SST des personnels et aux bonnes nécessités du dialogue social.

Mme Laure VILLARROYA-GIRARD rappelle que lorsque les représentants du personnel estiment que la motivation des circonstances du refus de l'expertise agréée n'est pas satisfaisante ou convaincante, l'article 55 du décret du 28 mai 1982 précité prévoit l'intervention de l'ISST.

La FSU réitère sa demande que le refus de l'expertise agréée de l'INRIA soit motivé et qu'une information en soit faite au CHSCT ministériel. Elle explique que la déclaration de « harcèlement inversé » du président de l'établissement traduit davantage une demande d'aide, qui a motivé l'alerte des organisations syndicales.

M. David HERLICOVIEZ prend note des observations.

La secrétaire observe que les décisions de refus d'expertise agréée doivent faire l'objet d'une information aux membres de l'instance ministérielle et demande explicitement un retour circonstancié sur ce sujet.

M. David HERLICOVIEZ répond qu'il ne manquera pas de saisir l'établissement afin d'accéder à cette demande d'information des membres du CHSCT ministériel.

La secrétaire lit l'avis n°4 :

Avis 4 sur les dysfonctionnements à l'INRIA

Le CHSCT ministériel de l'ESR a pris connaissance des dysfonctionnements relevés à l'INRIA en matière d'organisation de la prévention des risques professionnels et d'organisation du travail.

Pour la prévention : refus d'expertise agréée en 2022 sur le mal-être de chercheurs, récurrence en 2022 de danger grave après risque avéré et refus d'expertise agréée en 2019, mise à l'écart du médecin coordinateur ayant mené à sa démission, turn-over des conseillers de prévention, commissions d'enquêtes pour harcèlement sexuel composées de seuls membres du comité de direction, sans toujours de formation préalable.

Le CHSCT ministériel de l'ESR rappelle l'obligation de la direction générale de l'INRIA de préserver la santé physique et morale au travail des agents de l'INRIA. Il s'interroge sur le respect de ces obligations, voire de la mise en danger de certains agents de l'INRIA. Il demande à Madame la ministre de s'assurer de la formation de la direction générale de l'INRIA en matière de santé et sécurité au travail.

Sur le fonctionnement de l'INRIA, le CHSCT ministériel de l'ESR s'inquiète des difficultés de déploiement du nouveau système d'information mis en place en janvier 2022, qui n'est toujours pas opérationnel au bout de six mois. Ce système met les agents dans des situations de surtravail et de stress et risque de désorganiser l'établissement. Le comité alerte également sur les risques graves liés au mal-être de chercheurs. La direction générale elle-même se dit harcelée.

Les représentants du personnel au CHSCT ministériel de l'ESR demandent à Madame la ministre d'aider la direction de l'INRIA à remettre en place les conditions d'un travail de qualité, serein et efficace, pour les agentes et les agents de l'INRIA, ainsi qu'une organisation de la prévention respectant les obligations de l'employeur public en matière de SST. Ils demandent que soit diligentée une inspection santé et sécurité au travail, sans attendre la prochaine inspection "ordinaire", sur les questions de la prévention, voire une visite de l'IGESR sur les problèmes de fonctionnement.

L'avis est approuvé à l'unanimité des membres présents ayant voix délibérative.

3. Situation de l'université de la Réunion

La FERC-CGT alerte sur la situation à l'université de la Réunion, qui semble relever d'une entrave à l'exercice du droit syndical et poserait un problème de transmission de l'information au CHSCT local (une élue du CHSCT local a été licenciée suite, semble-t-il, à un signalement qu'elle a inscrit sur le registre de sécurité).

M. David HERLICOVIEZ fait part des éléments de contexte communiqués par le président de l'université en amont de cette réunion :

- une progression de l'effectif étudiant de 20% sur les 4 dernières années pour atteindre 19200 étudiants ;
- de nombreuses réformes à mettre en oeuvre dans des délais contraints, l'université de la Réunion étant une université pluridisciplinaire avec Santé (réforme du BUT, réforme R1C, mise en oeuvre du RIPEC, réforme au niveau de l'INSPE, etc.) ;
- des taux d'encadrement administratif et pédagogiques de l'établissement qui atteignent des seuils qui doivent alerter ;
- un mécontentement de certains agents en contrat à durée déterminée, dont le contrat ne sera pas renouvelé, mais ce sont généralement des questions qui se règlent dans le cadre d'un dialogue social local.

Il conclut que la situation des personnels à l'université de la Réunion reste, pour le président, un sujet de préoccupation majeure, se traduisant notamment par un diagnostic RPS réalisé par un Cabinet Conseil en novembre 2021.

Il précise qu'il reprendra contact avec la direction de l'établissement pour suivre cette situation.

La secrétaire lit l'avis n°5 :

Avis 5 sur la situation de l'université de la Réunion

Le CHSCT MESR alerte sur les pratiques de la Direction de l'université de La Réunion, qui semble tentée par une forme d'autoritarisme teintée de pratiques contraires au droit syndical, libertés fondamentales. Cela concerne des mesures d'entrave au fonctionnement normal du CHSCT d'établissement (non-communication des registres SST à l'instance), de découragement à l'engagement syndical (non-renouvellement de contractuels élus ou mandatés) et d'entrave à l'exercice du mandat d'élue (interpellation personnelle en séance).

L'avis est approuvé à l'unanimité des membres présents ayant voix délibérative.

IV. Organisation de la rentrée universitaire 2022-2023 (effectifs des étudiants accueillis et scolarisation des étudiants ukrainiens)

M. François HEQUET apporte des éléments d'information sur la scolarisation des étudiants ukrainiens

suite à l'agression de la Russie sur l'Ukraine, le 24 février 2022 et les mesures gouvernementales de rapatriement. Il note que le ministère de l'ESR a organisé l'accueil des étudiants ukrainiens dans un contexte de solidarité de la part des établissements de l'ESR, avec la mise en place de dispositifs d'accueil dans les différents domaines de formation et la mise en place d'une plateforme de mise en contact des étudiants et des établissements en lien avec Campus France. Ainsi, 1500 étudiants sont inscrits pour l'année universitaire 2022-2023 dont 300 sont des ressortissants de pays tiers, qui ont bénéficié des dispositifs d'aides existants. Il ajoute que, sur l'offre de services de la DGEISIP en ligne, dans la rubrique Ukraine, figurent toutes les informations utiles (circulaires, livret d'accueil...).

La secrétaire demande des précisions sur l'hébergement des étudiants.

M. François HEQUET précise que 130 étudiants sont logés dans les résidences universitaires et que pour d'autres, en famille, les conditions d'hébergement sont étudiées dans le cadre plus général de solutions interministérielles et de politique du logement urbain.

La FERC-CGT note l'initiative de l'université d'Orléans qui a désigné une personne ressource, en charge des étudiants ukrainiens et demande s'il existe d'autres initiatives dans le périmètre de l'ESR.

M. François HEQUET précise que les établissements désignent des personnes contact en ce sens.

Mme Cécile BATOU TO VAN apporte des précisions sur la mise en place de la rentrée en lien avec la démographie étudiante.

Elle rappelle que la note prospective du SIES d'avril 2022 relative à l'augmentation des effectifs étudiants prévoit une hausse de 700 étudiants pour le programme 150 dans le périmètre de responsabilité de la DGEISIP. Le taux de réussite à l'examen du baccalauréat 2022 étant plus faible que celui attendu dans la projection, des ajustements de cette note sont en cours.

Concernant le budget, selon les services de la DGEISIP, 103 millions d'euros ont été alloués en 2022 avec un double financement (programme 150 et plan de relance).

V. Mise en place des formations spécialisées (FS) des comités sociaux d'administration (CSA)

Mme Maryline GENIEYS rappelle que ce sujet a fait l'objet d'échanges lors du groupe de travail du CHSCT MESR du 24 juin dernier et présente les compléments d'information ou de réponse apportées aux questions des organisations syndicales dans la fiche actualisée et transmise le 8 juillet.

Elle rappelle les différentes questions des organisations syndicales et précise les réponses correspondantes.

- Sur la mise en place des FS et le seuil d'effectifs de 200 agents fixé par l'article 9 du décret 2020-1427 du 20 novembre 2020 (décret CSA):

Au-delà d'un seuil d'effectifs de 200 agents fixé par l'article 9 du décret CSA, une FS en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est obligatoirement créée au sein du CSA (*Article 9 : « La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail instituée au sein d'un comité social d'administration en application du premier ou du deuxième alinéa du III de l'article 15 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée est dénommée formation spécialisée du comité. Elle est créée par l'autorité instituant le comité social d'administration. Le seuil prévu par le même III est fixé à deux cents agents. »*).

- Sur la question de savoir dans quelle mesure un établissement qui n'a pas prévu, à ce jour, une formation spécialisée peut-il encore la mettre en place eu égard notamment au respect du délai de six mois avant les élections

Elle précise que l'appréciation de la pertinence de mettre en place ou non une formation spécialisée dans un établissement public ne relève pas du ministère mais de l'autorité locale. Elle ajoute que l'arrêté du 27 mai 2022 institue un CSA au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et des CSA d'établissement pour les établissements publics administratifs. Leurs CSA et, le cas échéant, leurs formations spécialisées, ont été définis dans ce texte, après consultation de l'ensemble des établissements. Elle précise que, par ailleurs, la mise en place d'une formation spécialisée au sein d'un EPSCP relève de la compétence de l'établissement. L'article 28 du décret CSA précise que la cartographie des CSA et des FS doit être définie, au plus tard six mois avant chaque renouvellement. Néanmoins, dans la mesure où la FS émane du CSA, une nouvelle délibération du conseil d'administration d'un EPSCP de moins de 200 agents qui n'aurait pas prévu de formation spécialisée, n'emporterait pas de conséquences sur l'organisation des scrutins.

- **Sur la question de savoir si l'article 11 du décret permet la création de formations spécialisées de CSA après les élections**

L'article 11 du décret CSA précise : « *Les formations spécialisées créées en cas de risques professionnels particuliers mentionnées aux articles 9 et 10 peuvent l'être sur proposition de l'inspecteur santé sécurité au travail ou de la majorité des membres du comité.* »

Dès lors que le CSA, issu des élections, pourra valablement délibérer, l'article 11 permettra de créer une FS à la demande de la majorité de ses membres.

- **Sur la question de savoir si les membres suppléants de la formation spécialisée appartiennent au CSA**

Mme Maryline GENIEYS rappelle que l'article 24 du décret CSA précise que « *chaque organisation syndicale siégeant au comité social d'administration désigne au sein de la formation spécialisée du comité un nombre de représentants titulaires égal au nombre de sièges qu'elle détient dans ce comité parmi les représentants titulaires et suppléants de ce comité.*

Les représentants suppléants, que chacune désigne librement, doivent satisfaire aux conditions d'éligibilité à ces comités, définies à l'article 31. »

Il résulte de ces dispositions que les organisations syndicales ont toute liberté pour choisir les représentants suppléants de la FS et ce, y compris parmi les membres titulaires ou suppléants du CSA dès lors que les personnes désignées remplissent les conditions d'éligibilité fixées par le décret du 20 novembre 2020 précité.

La FERC-CGT évoque le cas de suppléants hors établissements.

La secrétaire observe que les suppléants, devant répondre aux mêmes conditions d'éligibilité que les membres du CSA, il ne peut s'agir que de personnels de l'établissement.

Mme Maryline GENIEYS précise que la DGAFP, sollicitée sur cette question, a confirmé que les membres suppléants peuvent être choisis parmi les membres titulaires ou suppléants du CSA.

- **Sur la question de la mise en place des formations spécialisées de site ou de service**

Les représentants du personnel titulaires et suppléants de la formation spécialisée de site ou de service peuvent être choisis parmi les agents exerçant leurs fonctions dans le périmètre au titre duquel la formation est instituée. Au moment de leur désignation, ces agents doivent remplir les conditions d'éligibilité.

Conformément à l'article 25 du décret n°2020-1427, la liste des organisations syndicales habilitées à désigner les représentants du personnel titulaires et suppléants des formations spécialisées de site et de service ainsi que le nombre de sièges auxquels elles ont droit, sont arrêtés par l'autorité auprès de laquelle la formation est constituée, par dépouillement des suffrages recueillis pour la composition du

CSA.

La FERC-CGT évoque une contradiction sur la question des modalités de vote entre les dispositions de cet article 25 et l'article 10 du décret 2020-1427, qui prévoit la création de formations spécialisées de site ou service dans le cas de risques professionnels particuliers.

Mme Maryline GENIEYS propose d'interroger la DGAFP sur ce sujet et rappelle que des outils pédagogiques sur ces questions sont en cours d'élaboration (guide juridique de la DGAFP et FAQ interministérielle). Elle rappelle, par ailleurs, la situation particulière du CNRS suite à la fusion de la délégation régionale. Elle ajoute que le CNRS a prévu une seule formation spécialisée de site pour la délégation régionale de Paris Normandie (dans le cadre de leur fusion) et s'interroge sur la pertinence de créer une formation spécialisée propre à la Normandie pour prendre en compte les risques particuliers à ce site.

La secrétaire précise que l'arrêté publié concerne une formation spécialisée qui ne correspond pas à la réalité.

Mme Maryline GENIEYS précise avoir repris contact avec l'établissement, qui fait le choix d'un schéma homogène au niveau national avec une formation spécialisée de service auprès de chaque délégation régionale (toutes les FS sont, par ailleurs, rattachées au CSA du CNRS).

La secrétaire observe que ces éléments figuraient dans les documents de travail de la séance du comité technique de l'établissement mais que l'arrêté concerne la délégation fusionnée. Les organisations syndicales craignent que cette situation facilite l'accélération du processus de fusion des deux régions.

M. David HERLICOVIEZ note que juridiquement les deux éléments peuvent être dissociés.

La secrétaire craint que le risque particulier, qui pourrait être lié à l'accélérateur d'ions en Normandie, ne soit pas pris en compte, faute de formation spécialisée.

La secrétaire s'inquiète de la complexité du dialogue social dans le cadre de la fusion en raison de la diversité des problématiques des deux sites (risques ordinaires et particuliers) et évoque la question de la proximité du dialogue social pour les agents concernés.

M. David HERLICOVIEZ répond que la solution réside dans le dialogue social au sein de l'établissement.

- **Sur la situation des personnels hébergés**

Mme Maryline GENIEYS rappelle les deux questions posées par les organisations syndicales et apporte des précisions.

- A quel CSA vont voter les personnels « hébergés », (personnels employés par un EPST mais exerçant leurs fonctions soit dans les laboratoires de l'UMR, soit dans les locaux d'une université) ?

L'alinéa II. de l'article 29 du décret n°2020-1427 dispose que « *Les agents relevant d'un corps propre à un établissement public administratif affectés ou mis à disposition dans un établissement public administratif autre que celui en charge de leur gestion ou dans un département ministériel sont électeurs au comité social d'administration de proximité de l'établissement assurant leur gestion ainsi qu'au comité social d'administration de proximité de l'établissement ou du service dans lequel ils exercent leurs fonctions.* »

Les personnels des EPST hébergés dans une université ne sont pas juridiquement des personnels affectés ou mis à disposition dans un autre établissement public administratif.

L'alinéa II de l'article 29 ne leur est donc pas applicable. Ces personnels sont donc électeurs uniquement au CSA de leur employeur, l'EPST.

- Comment vont être pris en compte les risques professionnels des personnels hébergés?

Les modalités d'application de la réglementation en matière de SST sont prévues par les conventions conclues entre les différents partenaires des UMR. Ces dispositions peuvent porter sur les responsabilités des différents partenaires en matière de SST, les modalités de signalement aux registres de SST, de signalement de danger grave et imminent, d'élaboration et de mise à jour des DUERP, de signalement des violences, discriminations, harcèlements et agissements sexistes et de suivi médical des personnels. Ces conventions peuvent préciser les modalités de transmission des signalements aux registres de SST et des résultats de l'évaluation des risques aux chefs de service des établissements hébergés, qui conservent leur responsabilité en matière de SST envers leurs personnels.

La secrétaire regrette que les conventions ne soient encadrées par aucun texte réglementaire et évoque les difficultés du terrain (conventions non signées ou non actualisées...). Elle note qu'il est nécessaire de prévoir, a minima, des dispositions obligatoires dans les conventions et insiste sur les difficultés au quotidien liées à l'absence de cadrage juridique de ces documents (les sources de financement, les obligations des parties, droits des personnels hébergés...).

Mme Maryline GENIEYS précise que le service expertisera tous ces points.

- **Sur le fonctionnement des formations spécialisées :**

- L'arrêté relatif au contingent de jours a-t-il été publié ?

Conformément à l'article 95 du décret n°2020-1427, l'arrêté du 15 juin 2022 fixant le contingent annuel d'autorisations d'absence des membres des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail de la fonction publique de l'Etat a été publié au JO du 19 juin 2022.

- L'articulation des compétences entre les CSA et les formations spécialisées

Mme Maryline GENIEYS précise qu'afin de limiter les doublons notamment en matière de consultations préalables obligatoires, seul le CSA est consulté sur une question ou un projet relevant de ses attributions qui aurait également pu relever de celles de la formation spécialisée.

Elle rappelle la question de savoir si le CSA pourra déléguer une question à la formation spécialisée lorsqu'elle relève, dans le décret du CSA, et si oui, dans quelles conditions.

Elle précise qu'en application de l'article 77 du décret n°2020-1427, le président du CSA peut à son initiative ou à celle de la moitié des représentants du personnel, évoquer directement en CSA une question relevant de la compétence de la formation spécialisée, avant que celle-ci ne l'ait examinée, l'avis du comité se substituant alors à celui de la formation spécialisée.

M. David HERLICOVIEZ ajoute que le décret interdit de déléguer à la formation spécialisée les projets d'organisation et leur impact sur les conditions de travail car ils relèvent de la formation plénière du CSA et rappelle l'article 76 du décret CSA qui prévoit que « *Le comité social d'administration est seul consulté sur toute question ou tout projet relevant de ses attributions et qui aurait pu également relever de la formation spécialisée au titre du présent décret. Toutefois cette règle ne s'applique pas aux questions et projets mentionnés au 9° de l'article 48 (9° Les projets de texte réglementaire relatifs au temps de travail dans les conditions prévues par le décret du 25 août 2000 susvisé) ».*

Le **SGEN-CFDT** demande une clarification des notions de « projet de texte » et « projet de texte réglementaire » figurant dans l'article 68 du décret CSA.

Mme Maryline GENIEYS précise que les projets de textes réglementaires se réfèrent aux projets d'organisation de service.

M. David HERLICOVIEZ précise que l'article 48 du décret CSA, prévu pour les CSA ministériels, devra être décliné aux CSA d'établissement en privilégiant le raisonnement par analogie.

Mme Laure VILLARROYA-GIRARD signale que l'article 38 du décret 1982 prévoyait déjà qu'un CHSCT puisse être constitué sur proposition de l'ISST lorsque les risques particuliers le justifient.

Le **SNPTES** demande que les personnels hébergés puissent siéger au sein des CSA dans l'attente de l'arbitrage de la question de leur statut d'électeurs.

M. David HERLICOVIEZ prend note de la question.

La **secrétaire** suggère une formation élargie aux usagers et hébergés.

Elle lit l'avis n°6 :

Avis 6 sur la mise en place des formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail (FS-SSCT) des comités sociaux d'administration CSA)

Le décret 2020-1427 (CSA) définit les missions du CSA dans ses articles 48 (CSA) et 68 (FS-SSCT)

Dans l'article 48 est indiqué :

Le comité social d'administration est consulté sur :

1° Les projets de texte réglementaire relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services

Dans l'article 68 est indiqué :

La formation spécialisée du comité est consultée sur les projets de texte, autres que ceux mentionnés à l'article 48, relatifs à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes.

Le CHSCT du MESR se pose la question de savoir ce qu'est :

- un projet de texte réglementaire,*
- un projet de texte.*

Par exemple, une modification substantielle d'un organigramme, un dossier présentant une réorganisation, la mise en place ou un changement de procédures ayant des incidences sur les conditions de travail rentrent-ils dans ces catégories ?

*S'il existe deux formulations différentes, nous pouvons penser qu'il existe deux notions différentes. **Le CHSCT du MESR demande une définition précise de ces deux expressions ou à défaut que l'esprit de ce décret sur les projets soit formulé sans ambiguïté dans l'intérêt et le bon fonctionnement de ces instances.***

*Les représentants du personnel au CHSCT ministériel de l'ESR s'inquiètent du fait que les personnels hébergés ne font plus partie des formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail des établissements hébergeurs. **Ils demandent à Madame la ministre de prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que les personnels hébergés ou accueillis dans un établissement soient consultés sur toutes les questions touchant à leur santé ou leur sécurité au travail, conformément à l'article 11.1 de la directive européenne 89/391/CEE : "Les employeurs consultent les travailleurs et/ou leurs représentants et permettent leur participation dans le cadre de toutes les questions touchant à la sécurité et à la santé au travail".***

Le CHSCT du MESR lui demande de s'assurer que les conventions précisent les mesures de prévention qui incombent à chacun des chefs d'établissements concernés et que Madame la ministre s'assure que ces conventions soient signées et respectées.

L'avis est approuvé à l'unanimité des membres présents ayant voix délibérative.

VI. Point d'information sur la variole du singe

Dre Anne-Marie CASANOUE présente la fiche transmise aux représentants du personnel le 8 juillet 2022, actualisée.

- Les attentes exprimées sur ce point concernent plus particulièrement les consignes données aux services de médecine préventive, notamment en matière de vaccination et les mesures à anticiper. Elle précise que la variole du singe ou MONKEYPOX est une maladie virale zoonotique due à un virus qui circule habituellement en Afrique Centrale et de l'Ouest.
- La transmission se fait par contact avec des animaux infectés (rongeurs ou primates) ou est interhumaine par contact direct avec la peau ou les muqueuses, par les gouttelettes respiratoires, les éternuements et les postillons et par contact indirect par des vêtements, du linge de maison ou de la vaisselle contaminés.
- Le virus (orthopoxvirus) est apparenté à celui de la variole, mais la clinique du MONKEYPOX, marquée par un état fébrile et une éruption cutanée vésiculeuse, est moins grave.
- Depuis mai 2022, des cas d'infections autochtones, sans lien direct avec un voyage dans les pays à risque ou avec des personnes de retour de voyage, ont été signalés dans une trentaine de pays constituant un phénomène inhabituel.
- En France, le premier cas a été confirmé le 19 mai 2022. La surveillance pérenne est organisée par le dispositif de la maladie à déclaration obligatoire (MDO) et repose sur la transmission de données par les médecins et les biologistes aux agences régionales de santé (ARS) qui organisent le suivi.
- Au 5 juillet 2022, Santé Publique France décrit 577 cas confirmés, majoritairement en Ile-de-France (387 cas), à 99% chez des hommes et en particulier chez des hommes ayant des relations sexuelles avec des hommes (HSH).
- La personne infectée est contagieuse dès l'apparition des premiers symptômes et jusqu'à la cicatrisation complète des lésions cutanées en trois semaines. Les cas sont majoritairement bénins et aucun décès n'est signalé.
- Le diagnostic est confirmé chez la personne symptomatique par la réalisation d'un test PCR sur un prélèvement de lésion.
- Le traitement est symptomatique et associe le respect d'un isolement et de règles d'hygiène.
- La Haute Autorité de Santé recommande la vaccination des adultes dont le contact avec une personne infectée est considéré comme à risque, y compris les professionnels de santé qui auraient été exposés sans mesure de protection individuelle.
- Les personnes contact à risque sont identifiées par les ARS dans le cadre des investigations réalisées autour des cas probables et confirmés.
- La question de la vaccination connaît une évolution au mois de juillet. Cette orientation de la vaccination a été modifiée pour la promotion d'une vaccination des personnes à risque de forme grave, le vaccin est mis à disposition dans le cadre national avec une promotion de l'accès à la vaccination (spécialité IMVANEX). Au 13 juillet, un numéro information service MONKEYPOX a été ouvert (0 801 908 069). Cette situation est évolutive. Les professionnels de santé sont régulièrement informés par la direction générale de la santé des recommandations. Les médecins du travail et la médecine de prévention des étudiants sont également informés.

Le SNPTES demande des précisions sur les mesures de protection, notamment des masques, pour les personnels en contact avec les étudiants.

M. David HERLICOVIEZ rappelle que le port du masque n'est pas obligatoire.

La secrétaire demande des précisions sur la durée de vie du virus et les mesures de prévention.

Dre Anne-Marie CASANOUE répond qu'elle ne dispose pas d'information sur la durée de vie du virus et que les mesures de prévention consistent en des mesures d'hygiène générale.

VII. Rappel des prérogatives des ISST et des CHSCT en matière de santé et sécurité au travail

Mme Malika REZGUI rappelle les dispositions réglementaires relatives aux prérogatives des ISST et des CHSCT en matière de santé et sécurité au travail.

Elle précise que le décret du 28 mai 1982 précité encadre le rôle et les missions des ISST en matière de santé et sécurité au travail. L'ISST contrôle les conditions d'application des règles en matière de santé et de sécurité, de la partie IV du code du travail et des règles définies à l'article 3 et propose au chef de service intéressé toute mesure qui lui paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels. En cas d'urgence, il propose au chef de service concerné les mesures immédiates jugées par lui nécessaires. Le chef de service rend compte des suites données aux propositions des ISST et transmet, le cas échéant, à ses supérieurs hiérarchiques les propositions auxquelles il n'a pas pu donner suite.

Il peut participer à l'enquête et aux visites prévues respectivement par les articles 52 et 53 du décret du 28 mai 1982 précité. Elle ajoute que la mission de l'ISST doit être articulée avec les compétences des autres acteurs de prévention. Les textes prévoient des situations dans lesquelles l'ISST peut être saisi ou faire des propositions notamment lorsque le fonctionnement de l'instance est dégradé ou que les réunions ne sont plus assurées régulièrement.

Ainsi, si le CHSCT n'a pas été réuni sur une période d'au moins 9 mois, conformément à l'article 69, l'inspecteur santé et sécurité au travail peut être saisi par les représentants titulaires.

Sur demande de l'ISST, l'administration est alors tenue de convoquer, dans un délai de huit jours à compter de la réception de cette demande, une réunion qui doit avoir lieu dans le délai d'un mois à compter de la même date.

Elle ajoute que le recours à l'inspection du travail ou aux inspecteurs santé et sécurité au travail prévu à l'article 5-5 : *« Dans le cas d'une situation de travail présentant un risque grave pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions, ou en cas de désaccord sérieux et persistant entre l'administration et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le chef de service compétent ainsi que le comité d'hygiène et de sécurité compétent peuvent solliciter l'intervention de l'inspection du travail. Les inspecteurs santé et sécurité au travail, peuvent également solliciter cette intervention.*

Dans le cas d'un désaccord sérieux et persistant (entre l'administration et le CHSCT) l'inspection du travail n'est saisie que si le recours aux inspecteurs santé et sécurité au travail n'a pas permis de lever le désaccord. »

Dans ce cas, il est possible de se tourner vers le recours à l'expert prévu à l'article 55 du décret du 28 mai 1982 précité : *« 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 :*

1° En cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;

2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

En cas de désaccord sérieux et persistant entre le comité et l'autorité administrative sur le recours à l'expert agréé, la procédure prévue à l'article 5-5 peut être mise en œuvre. »

Mme Laure VILLARROYA-GIRARD demande ce qui a motivé la demande d'inscription de ce point à l'ordre du jour par les représentants du personnel.

M. David HERLICOVIEZ explique qu'il peut arriver que les représentants du personnel s'inquiètent de la mise en œuvre des recommandations émises par les ISST et qu'il ressort de l'échange avec la DGESIP que le sujet peut être signalé au recteur délégué et à la DGESIP soit directement soit par la DGRH en vue d'être intégré dans le dialogue contractuel de l'établissement car le respect des recommandations des ISST peut faire partie des objectifs fixés par la tutelle aux établissements.

Mme Laure VILLARROYA-GIRARD précise que les lettres de mesures immédiates et les rapports d'inspection sont adressés aux directions métiers, à la DGESIP pour les universités, à la DGRI pour les EPST et à la DGRH.

La FERC – CGT insiste sur la nécessité d'améliorer le dialogue social dans le cadre des CHSCT locaux sur la mise en œuvre de la politique SST en valorisant la démarche participative, notamment pour les protocoles de visites.

La secrétaire évoque la question des recours en cas de non-respect des obligations réglementaires.

M. David HERLICOVIEZ précise qu'il convient de saisir en premier lieu l'ISST et dans un second temps, le recteur délégué et la DGESIP ou la DGRI. Il propose par ailleurs de reporter l'examen du point de l'ordre du jour sur l'amiante.

La secrétaire accepte la proposition.

Le SGEN-SFDT demande de préciser la notion de désaccord sérieux et persistant.

Mme Laure VILLARROYA-GIRARD précise qu'en l'absence de définition dans le décret, les ISST ont estimé nécessaire de préciser la notion dans le protocole de visite dans lequel, « Persistant » signifie qu'il s'est produit au moins deux fois. Il existe deux cas : la saisine de l'ISST par écrit sous couvert de la voie hiérarchique par le chef de service ou l'auto-saisine de l'ISST quand deux avis sont formulés dans le cadre du CHSCT signifiant le désaccord sérieux et persistant et demandant l'intervention de l'ISST.

M. David HERLICOVIEZ remercie les membres du CHSCT et les participants et clôt la séance à 19h15.

Le président
David HERLICOVIEZ

La secrétaire
Lorena KLEIN

Annexe :

Déclaration Liminaire Intersyndicale des représentants du personnel au Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail ministériel de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (CHSCT MESR)
FERC-CGT, FSU, SGEN-CFDT, UNSA, SNPTES

Jeudi 21 juillet 2022

Il y a bientôt deux ans et demi, une grande pandémie de Covid frappait la planète entière et conduisait chaque entreprise, chaque établissement, chaque administration à repenser son organisation et son fonctionnement. Dans le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR), tous les agents, quel que soit leur affectation ou leur métier, ont été très sollicités, afin d'assurer la continuité des missions de service public.

Si cet engagement des travailleurs a été publiquement reconnu à plusieurs reprises, force est de reconnaître que l'organisation du travail s'est encore dégradée. Depuis un an, de tous côtés, nous remontent des collègues ou des instances des cris de détresse sur le réel du travail devenu insupportable :

- Que ce soit du côté des services administratifs contraints à déployer les invraisemblables usines à gaz issues de la frénésie réglementaire de ces derniers mois ;
- Que ce soit du côté des œuvres universitaires, dont les personnels majoritairement dits « de première ligne » ont permis par leur engagement d'atténuer la souffrance psychologique et la misère sociale d'une frange grandissante des étudiants, tout en mettant en œuvre des procédures d'hygiène renforcées, chronophages et physiquement épuisantes, pour n'obtenir en guise de satisfecit que le déni ou le mépris, jusqu'à la tragédie d'une collègue poussée au suicide... ;
- Que ce soit du côté des personnels techniques et support à la recherche, de plus en plus précarisés (3 % d'augmentation du taux de précarité chez les BIATSS, atteignant 40%), dont les missions de recherche perdent de leur sens, dont les missions d'entretien sont de plus en plus sous-traitées, et dont le pouvoir d'achat ne cesse de s'effondrer ;
- Que ce soit du côté des enseignants, enseignants-chercheurs ou chercheurs, contraints à l'enseignement à distance au pied levé pendant le confinement et dont les directions usent et abusent parfois aujourd'hui, contraint à des tâches administratives grandissantes et à un travail dans des conditions matérielles de plus en plus dégradées.

Les CHSCT d'établissement sont ainsi confrontés d'un côté à un nombre de saisines grandissant, de l'autre côté à une désorganisation issue des restructurations, qui limite leur pouvoir de visite et d'enquête.

Face à cette situation, de plus en plus de directions d'établissement s'enfoncent dans le déni, répondent aux contraintes grandissantes par l'autoritarisme et par des formes d'entrave au fonctionnement de leur CHSCT au lieu de répondre à leur obligation de prévention. Ainsi, les entrées aux registres des dangers graves et imminents se multiplient mais les réponses trop souvent constatées visent, non pas à répondre au risque mais à contester son caractère « grave » ou « imminent » afin de sécuriser

juridiquement l'employeur plutôt que de sécuriser physiquement les agents. Nous constatons également un manque de formation et de sensibilisation à la prévention des risques professionnels, notamment risques psycho-sociaux, de la part des chefs d'établissements et des équipes dirigeantes en responsabilité.

En conséquence, le CHSCT ministériel de l'ESR alerte solennellement Madame la ministre de l'urgence absolue de prendre la mesure de la situation dans tous les secteurs de l'ESR. Il n'est pas acceptable que de plus en plus de collègues exposent leur santé physique ou mentale et leur sécurité au quotidien simplement en venant au travail. La directive européenne 89/391/CEE fait pourtant obligation à tous les employeurs, publics ou privés, d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs dans tous les aspects liés au travail. La situation appelle de la part de Madame la ministre comme des chefs d'établissement une réponse à la hauteur de l'urgence critique de la situation.