



**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 29 mars 2022

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

★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★

Mardi 29 mars 2022

★ ★ ★ ★ ★ ★ ★

Salle 005 et en visioconférence

★ ★ ★ ★ ★

ORDRE DU JOUR

★ ★ ★

Début de séance : 14 heures

I. Bilan handicap 2020

II. Bilan réseaux PAS MGEN

III. Prévention des accidents de travail dans le réseau des CROUS



29 mars 2022

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CHSCTMESR) s'est réuni en distanciel et en présentiel le 29 mars 2022, sous la présidence de M. David HERLICOVIEZ, chef de service, adjoint au directeur général des ressources humaines, représentant de la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Mme Maryline GENIEYS, sous-directrice de la gestion prévisionnelle, des affaires statutaires et de l'action sanitaire et sociale est le deuxième membre de l'administration, au titre de la direction générale des ressources humaines.

Participent à cette réunion :

•Les représentants du personnel :

Les représentants du personnel siégeant en qualité de titulaires :

Pour le SNTES	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 SNTES	Mme Corinne LEFRANÇOIS, M. Jacky NAUDIN,
Pour la FERC-CGT	Mme Lorena KLEIN, secrétaire du CHSCTMESR, Mme Emmanuelle MAGNOUX, excusée
Pour le SGEN-CFDT	M. Thierry FRATTI,
Pour la FSU	Mme Marie-Jo BELLOSTA,
Pour l'UNSA-Education	Mme Christine ROLAND-LEVY,

Les représentants de la DGRH

- o Au titre de la médecine de prévention

- Docteure Anne-Marie CASANOUE, médecin conseiller technique pour la coordination de la médecine de prévention en faveur des personnels
- Au titre de la Mission à l'intégration des personnels handicapés :
 - Jean-Xavier LICHTLE, responsable de la MIPH
- Au titre du bureau de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (DGRH C1-3) :
 - M. Jean-Paul TENANT, chef de bureau,
 - Mme Rachida TKOUB, chargée des questions santé et sécurité au travail pour l'enseignement supérieur et la recherche.

Autres représentants de l'administration

- Services communs DGEIP-DGRI :
 - Mme Ghislaine LAUSSUCQ, chargée de mission, département des stratégies de ressources humaines, de la parité et lutte contre les discriminations (DGEIP-DGRI A1-2)
- Centre national des œuvres universitaires et scolaires (CNOUS) :
 - Mme Dominique MARCHAND, présidente du CNOUS,
 - Mme Pauline GALINIÉ, chargée de mission RH,
 - Hélène MAURY, sous-directrice des ressources humaines et formation

Pour la mutuelle générale de l'éducation nationale (MGEN) :

- Mme Isabelle MUSSEAU, administratrice nationale déléguée
- Mme Mélusine HARLE, Directrice de la Prévention

Pour l'inspection santé et sécurité au travail

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

M. David HERLICOVIEZ constate que le quorum est atteint et ouvre la séance à 14h08.

Il rappelle l'ordre du jour:

- I. Bilan handicap 2020**
- II. Bilan des réseaux PAS MGEN**
- III. Prévention des accidents de travail dans le réseau des CROUS.**

Il propose une inversion des points I et III afin de tenir compte de l'impératif d'agenda de Mme Dominique MARCHAND et invite les représentants du personnel à lire les éventuelles déclarations liminaires.

La secrétaire du CHSCT note que les représentants du personnel souhaitent ajouter des points à l'ordre du jour ; l'échange habituel de stabilisation des points de l'ordre du jour n'ayant pas eu lieu.

Le représentant de UNSA Education lit une déclaration liminaire qui sera annexée au présent procès-verbal (PV).

Le représentant du SNPTES lit une déclaration liminaire qui sera annexée au présent PV.

M. David HERLICOVIEZ invite Mme Dominique MARCHAND à intervenir.

I. Prévention des accidents de travail dans le réseau des CROUS

Mme Dominique MARCHAND apporte les éclaircissements suivants.

Elle précise qu'en période de crise sanitaire, une vigilance particulière a été apportée à la situation des personnels du réseau des œuvres qui ont assuré la prise en charge des étudiants dans les résidences universitaires pendant le confinement (mesures de protection, formations, tutoriels). Elle note une faible contamination par la Covid-19 en lien avec l'activité professionnelle et elle souligne par ailleurs un dialogue social très fourni en 2020, avec 7 réunions de CHSCT centraux et 158 pour les CROUS. Concernant l'accidentologie, elle relève que le taux de réponse de 100 % aux enquêtes AT MP révèle le niveau d'implication du réseau des œuvres dans la protection de la santé sécurité au travail (SST) des personnels. Elle souligne les particularités des activités du réseau des œuvres (sinistralité spécifique des activités de restauration et d'hébergement dans les CROUS). Elle apporte des éléments chiffrés de comparaison de la neutralité dans le secteur privé (données issues de l'assurance maladie) au regard des 3 indicateurs majeurs (indice de fréquence, taux de fréquence et taux de gravité).

Concernant l'indice de fréquence,

- Dans l'activité de restauration collective du secteur privé, en 2019, l'indice de fréquence dans les statistiques de la CPAM était de 54,90 contre 39,90 dans le réseau des œuvres,
- Dans l'activité d'hébergement du secteur privé, représente 32,10 hors réseau contre 28,40 dans le réseau.
- Le taux de fréquence dans la restauration collective privée est de 31,50 pour les chiffres nationaux de l'assurance maladie contre 30,14 dans le réseau des œuvres. Pour l'hébergement privé, il s'agit de 19,40 pour l'assurance maladie contre 36,48 pour le réseau des œuvres.
- Le taux de gravité pour la restauration collective privée est bien plus faible dans le réseau des œuvres (1) que dans le régime général (2,50). Pour l'hébergement, il est de 1,70 dans le réseau des œuvres contre 0,93 dans le régime général.

Concernant le taux des accidents depuis 5 ans, elle note une diminution significative des accidents en 2020 car l'activité de restauration, lors du premier confinement, a été moindre. L'année 2020 n'est donc pas représentative.

Elle souligne la forte mobilisation depuis plusieurs années en vue de protéger les personnels du réseau des œuvres au travers notamment :

- depuis 2018, un grand travail sur les bonnes pratiques en ergonomie, avec l'élaboration de fascicules sur la prévention des accidents du travail, et une procédure de reclassement pour aptitude physique ;
- avec un accent sur la mise à jour des DUERP et l'évaluation de la mise en œuvre de ces mesures ;
- un travail particulier sur la prévention des risques psychosociaux ;
- en 2021, l'organisation d'un groupe de travail sur l'accidentologie réunissant des représentants du personnel en CHSCT et des conseillers de prévention ainsi que l'accompagnement très utile des ISST.

Elle souligne le travail réalisé sur les retours d'expérience de la crise sanitaire, fondé sur une analyse fine des indicateurs de SST et un partage de bonnes pratiques, points forts du réseau des œuvres. Elle ajoute, qu'à la demande des organisations syndicales, des travaux sur les équipements de protection individuelle, sur la sensibilisation à la prévention des risques professionnels ainsi que sur l'amélioration de l'analyse de l'accidentologie sont en cours. Le CNOUS accorde par ailleurs une large place à la formation des conseillers de prévention et des assistants de prévention : renforcement du réseau des conseillers de prévention, réunions régulières et séminaire annuel, développement de la formation en ligne, partage des réflexions avec l'association des préventeurs, développement des réunions trimestrielles, mise en place de formations continues...

Par ailleurs, elle rappelle que le CNOUS et deux CROUS se sont portés volontaires pour participer au groupe de travail sur le RETEX, organisé par la DGRH en lien avec l'Anact afin de tirer les enseignements de la crise sanitaire et d'engager des actions d'amélioration selon deux thématiques (les plans de continuité d'activité et les incidences du télétravail) avec un objectif transversal d'être mieux outillé en cas de nouvelle crise et d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail.

Enfin, le CNOUS et le réseau des œuvres sont engagés dans une lutte contre les violences sexistes et sexuelles, avec la mise en place de réseau de référents. Le CNOUS et plusieurs CROUS ont été lauréats d'appels à projets réalisés par le ministère sur ce sujet.

M. David HERLICOVIEZ remercie Mme Dominique MARCHAND pour son intervention.

Le représentant de la FERC-CGT remercie Mme Dominique MARCHAND pour cette présentation et regrette, cependant, que les représentants du personnel n'aient pas disposé de ces éléments en amont de cette réunion. Il lui semble nécessaire de renforcer les efforts réalisés afin d'améliorer la réalité du terrain et les conditions de travail afin de diminuer les risques d'accident du travail. Il salue l'amélioration de la formation des conseillers de prévention et attire l'attention du CHSCT sur plusieurs points : la mise en place des formations spécialisées, le travail accompli par les CHSCT pour améliorer la situation des personnels du réseau des œuvres avec la mise en place de nombreuses actions, la nécessaire mise en place de moyens et l'amélioration de l'organisation de la SST dans les établissements de l'Enseignement supérieur et de la recherche, la nécessité de développer une culture de la SST fondée sur un projet d'établissement, la nécessité d'appuyer les actions présentées à cette séance par une information et une coordination plus grande au niveau du réseau des CROUS, la nécessité de créer un site internet sur la politique de prévention dans le réseau des œuvres, l'importance d'étendre les réflexions sur les risques liés au prions, aux risque bactériologiques, au réseau des œuvres.

La secrétaire demande si les CHSCT ont été associés aux enquêtes sur les accidents de travail et évoque la question du reclassement des personnes déclarées inaptées au travail.

Mme Dominique MARCHAND répond que les CHSCT, et les conseillers de prévention, sont bien associés aux différents sujets d'accidentologie et précise que les efforts soulignés par le représentant de la FERC-CGT se poursuivent. Elle ajoute que le sujet de l'inaptitude au travail est particulièrement pris au sérieux dans le réseau des œuvres en raison de la nature des métiers concernés, au travers des visites de médecine de prévention, des propositions qui sont faites aux agents, de décisions d'inaptitude au travail, de retraite pour invalidité ou de fin de fonction. Elle souligne que ces dernières sont en diminution.

II. Bilan handicap 2020

M. Jean-Xavier LICHTLE présente le bilan handicap pour l'année 2020, qui a fait l'objet d'un examen lors du groupe de travail (GT) du 3 mars 2022. Il précise que la présentation porte sur la professionnalisation des correspondants handicap (CH). Il ajoute que le bilan 2020 présente l'architecture d'une fonction handicap porteuse de solutions collectives qui s'organisent autour de 3 grands thèmes : le recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), l'incitation à la démarche volontaire de professionnalisation des CH et les partenariats. Il souligne l'importance des actions de communication, de sensibilisation et d'information ainsi que les formations. Il signale également l'importance des leviers tels que les crédits handicap qui permettent les aménagements de postes. D'autres acteurs interviennent à l'appui des missions du CH. L'importance de la professionnalisation du CH au sens de l'article 92 de la loi de transformation de la fonction publique (LTFP) du 6 août 2019 répond à l'objectif de suivi de la politique du handicap, au travers d'indicateurs tels que le taux d'emploi qui connaît une progression constante (3,82% contre le taux légal de 6 %) avec 6801 BOE pour l'enseignement supérieur, qui sont majoritairement des catégories C et B. Il rappelle que le périmètre comprend l'enseignement supérieur et exclut le réseau des œuvres et la recherche. Il ajoute que les missions principales des CH portent sur les actions ciblées, renouvelées chaque année et qui doivent être complétées par des actions continues dans le temps (par exemple des modules de formation et d'autoformation pour les encadrants scolaires et de l'enseignement supérieur). En 2022, le projet consiste à adapter ces formations du périmètre de l'enseignement scolaire à celui de l'enseignement supérieur en s'appuyant sur des partenariats en cours (par exemple, Cap emploi et d'autres associations par typologie de handicap).

Concernant les recrutements (article 93 de la LTFP), il relève qu'il s'agit d'une première année d'expérimentation, prévue sur 6 ans, qui a donné lieu à 9 recrutements sur 2020-2021. Il souligne que la professionnalisation des CH s'exprime par l'animation de réseaux renforcée (4 forums en juin 2021, des webinaires sur la lutte contre les discriminations et sur les achats responsables, maintien et renouvellement d'un groupe de travail d'échange et de proximité avec les établissements), qui permet d'identifier les besoins et les outils et de mieux piloter l'obligation d'emploi.

M. David HERLICOVIEZ remercie M. Jean-Xavier LICHTLE pour cette présentation.

La secrétaire du CHSCT demande si les forums sont réservés aux CH.

M. Jean-Xavier LICHTLE répond par l'affirmative et précise, qu'en revanche, la documentation relative à ces forums est à la disposition des représentants du personnel.

La secrétaire du CHSCT souligne l'intérêt de la mise en place d'un groupe de travail sur le maintien dans l'emploi et les reclassements en raison du report de l'âge de la retraite et de l'importance des aménagements de poste.

M. Jean-Xavier LICHTLE propose de réfléchir à la participation à un groupe de travail sur les parcours professionnels.

M. David HERLICOVIEZ note que ce sujet, complexe, entre dans les compétences du CHSCT et des futures formations spécialisées du CSA, se dit favorable à la proposition de M. Jean-Xavier LICHTLE et ajoute que ce sujet est inscrit au sein du plan santé au travail piloté par le ministère de la fonction publique.

La représentante de la FSU évoque la question de l'application de l'article 93 de la LTFP aux enseignants chercheurs.

M. Jean-Xavier LICHTLE précise qu'au regard du champ d'application de l'article 93, l'expérimentation couvre l'ensemble des personnels y compris les enseignants-chercheurs.

M. Jean-Xavier LICHTLE précise que le dispositif a été appliqué aux personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques et sociaux et de santé (BIATSS).

La représentante de la FSU demande la communication des notes aux représentants du personnel.

M. David HERLICOVIEZ répond qu'il s'agit de notes internes au service tout en prenant en compte la demande. Il ajoute qu'il ne manquera pas d'en référer au service A de la DGRH (Service des personnels enseignants de l'enseignement supérieur et de la recherche).

M. Jean-Xavier LICHTLE constate une bonne appropriation du dispositif par les établissements d'autant plus qu'il s'agit d'une première année d'expérimentation.

M. David HERLICOVIEZ ajoute que ce sujet pourra être évoqué en lien avec le service de la DGRH- A ou la DGESIP lors de webinaires réunissant les directeurs des ressources humaines (DRH) des établissements de l'ESR.

Le représentant de la FERC-CGT demande si le dispositif évoqué concerne uniquement les ITRF (Ingénieurs et personnels Techniques, de Recherche et de Formation).

M. Jean-Xavier LICHTLE répond par la négative et ajoute, qu'en 2022, le dispositif concernera tous les personnels BIATSS.

Le représentant du SNPTES demande si la prédominance des catégories C dans les recrutements s'explique par l'impact des préjugés sur le handicap et demande s'il ne serait pas pertinent de rattacher aux directeurs généraux des services (DGS) les CH en raison de leurs fonctions transversales et de la nécessité de la confidentialité des informations.

M. David HERLICOVIEZ répond qu'il convient de ne pas négliger les conditions de vie et de travail dans les déterminants des maladies et des handicaps et que la prédominance de personnels de catégorie C en situation de handicap peut être le signe des inégalités sociales et de santé liées au handicap. Il ajoute qu'il existe des obstacles psychologiques qui interdisent de recruter des personnels dans certains métiers et que la question mérite réflexion. S'agissant du rattachement au DGS, il lui semble plus efficace de renforcer l'accès du CH aux leviers utiles au bon exercice de ses missions (les budgets, les achats) ; l'efficacité de son action ne relève pas tant du rattachement hiérarchique que de la façon dont les sujets liés au recrutement et au maintien de l'emploi des personnes en situation de handicap sont intégrés dans la politique générale de l'établissement.

M. Jean-Xavier LICHTLE souligne l'importance de la relation de confiance et la qualité de l'accompagnement de l'agent BOE, qui sont de nature à encourager la déclaration du handicap.

M. David HERLICOVIEZ rappelle que les DRH ont l'habitude de gérer des informations confidentielles.

Le représentant de la FERC-CGT demande si les CH bénéficient de formations spécifiques.

M. Jean-Xavier LICHTLE répond que les CH bénéficient, depuis 2018, d'une formation initiale avec un retour d'expérience 6 mois après la prise de poste et qu'un projet de formation de niveau 2 (perfectionnement) pour 2022-2023 est en cours d'élaboration.

Le représentant de la FERC-CGT propose d'établir une liste nominative des référents handicap des CROUS pour un travail en commun dans le réseau des œuvres.

Le représentant du SNPTES remercie M. Jean-Xavier LICHTLE pour son intervention et évoque 3 points : la distinction entre référent et CH, la nécessité d'assurer une information plus importante concernant les recrutements qui restent modestes (en 2021 : 11 candidats pour 9 postes ouverts), celle de mettre en place des relais pour favoriser la diffusion de l'information en particulier dans les plus grandes structures.

Le représentant du SNPTES alerte sur l'importance d'éviter que les apprentis BOE ne constituent une main d'oeuvre à moindre coût dans les établissements ; il demande s'il existe un suivi des statistiques.

M. Jean-Xavier LICHTLE apporte les éléments de réponse suivants :

- le référent handicap est en charge de l'enseignement supérieur inclusif pour les étudiants alors que le CH s'intéresse à l'obligation de l'employeur en matière d'emploi de personnels en situation de handicap et au suivi de ces personnels,
- les postes évoqués ont bien fait l'objet de publicité, conformément à la réglementation en vigueur,
- il est effectivement important de disposer de relais dans les plus grandes structures,
- l'article 91 prévoit effectivement la titularisation des personnels apprentis BOE,
- la loi du 7 septembre 2018 prévoit la modification du taux d'emploi tous les 5 ans.

Le représentant de la FERC-CGT remercie M. Jean-Xavier LICHTLE pour la qualité du rapport et des annexes et insiste sur la nécessité de développer l'information sur les CH dans le périmètre des CROUS.

M. Jean-Xavier LICHTLE convient qu'il existe un point de blocage et précise que le FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) constitue à la fois une instance de contrôle de la déclaration et une instance d'accompagnement fondé sur un partenariat, non obligatoire, conduisant à des plans d'action et des bilans et impliquant un suivi de la convention partenariale. Certains établissements préfèrent puiser dans leurs propres ressources financières pour assurer les aménagements de postes plutôt que de contractualiser avec le FIPHFP.

Le représentant de la FERC-CGT demande si l'ensemble des établissements pourraient bénéficier de ce partenariat et si le ministère serait en mesure de conventionner avec ceux qui n'en n'ont pas les moyens.

M. Jean-Xavier LICHTLE répond que les établissements RCE (responsabilités et compétences élargies) souscrivent leur propre convention en raison du principe d'autonomie des établissements et que les établissements non RCE sont pris en charge dans le cadre des conventions des départements ministériels.

Le représentant de la FERC-CGT demande si l'augmentation du taux d'emploi jusqu'en 2019, plus forte en 2020 et 2021, est en lien direct avec le télétravail (diminution des problèmes d'accessibilité). Il évoque l'aménagement de postes au profit d'un agent télétravailleur et demande dans quelle mesure des adaptations de poste peuvent avoir lieu à la fois au domicile et sur le lieu de travail.

Le représentant du SGEN- CFDT rappelle que les dispositions réglementaires, en la matière, prévoient que « les agents exerçant leur activité en télétravail bénéficient des mêmes droits que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation. »

M. Jean-Xavier LICHTLE précise que cette question renvoie à l'aménagement raisonnable du poste de travail et à une appréciation au cas par cas.

Le représentant du SGEN- CFDT ajoute que, selon l'esprit du décret relatif au télétravail, l'agent doit pouvoir trouver un environnement fonctionnel également à son domicile.

M. Jean-Xavier LICHTLE rappelle qu'il convient de procéder au cas par cas et qu'il ne s'agit pas de se limiter au lieu principal des missions de l'agent.

La représentante de la FSU demande si le ministère pourrait prévoir une circulaire à partir des fiches élaborées par la MIPH afin de favoriser ainsi la prise en charge du handicap.

M. Jean-Xavier LICHTLE répond qu'il s'agit de notes administratives, qui supposent une évaluation a posteriori de leur pertinence complétée par un dispositif expérimental nécessitant une mise en place complexe (méthodes de recensement des besoins de l'établissement).

M. David HERLICOVIEZ, concernant les propos du représentant du SGEN-CFDT sur les droits des télétravailleurs, précise que le troisième alinéa de l'article 6 prévoit que "dans le cas où la demande est formulée par un agent en situation de handicap, le chef de service (...) mettent en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent les aménagements de poste nécessaires, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées", ce qui renvoie à la jurisprudence de l'aménagement raisonnable. Il ajoute qu'il s'agit d'une appréciation au cas par cas et qu'il est, toutefois, possible d'inviter les établissements à s'inscrire dans le cadre de cette politique pour éviter toute forme de discrimination à l'égard des personnes en situation de handicap.

La représentante de la FSU note que le décret prévoit l'obligation d'aménager un poste sans exclure la possibilité d'en aménager plusieurs.

La secrétaire du CHSCT lit un avis.

Avis 1 : sur le Bilan Annuel Handicap 2020

Les représentants du personnel du CHSCT ministériel de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESR) apprécient l'effort fait par la Mission à l'Intégration des Personnels Handicapés (MIPH) afin d'organiser et de structurer le réseau des Correspondants Handicap (CH) des établissements de l'ESR et cela avec peu de moyens à sa disposition.

Ce manque de moyens amène à exclure du bilan une grande partie du ministère de l'ESR, car ni les bilans des EPST, ni ceux des CROUS et CNOUS ne sont inclus. Ainsi, 88216 agents ne sont pas pris en compte dans le bilan handicap.

Le CHSCT MESR considère qu'il serait pertinent de recommander le rattachement des CH au directeur général des services (DGS) afin de lui permettre de déployer l'aspect transverse de ses missions sur les axes accessibilité numérique ou aux bâtiments, la politique d'achat responsable etc. Une collaboration directe avec la DGS chapeautant ces directions amènerait de la fluidité à ce développement transverse.

Le constat d'une politique et d'une culture du handicap peu développée dans le secteur de l'Enseignement Supérieur et la Recherche interroge le CHSCT ministériel de l'ESR, surtout à la lecture de la circulaire du 17 novembre 2020 où cette politique est décrite comme une des grandes priorités nationales.

Il est important de rappeler aux établissements de l'ESR, la nécessité d'établir un Schéma Directeur Handicap pluriannuel en collaboration avec les instances et les acteurs de la prévention et du handicap. Il faut souligner également que ces mêmes établissements ont l'obligation de présenter devant les instances concernées un bilan annuel de l'exécution de ce schéma directeur. Il est également essentiel que ces établissements mettent en place des conventions durables avec le Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) pour qu'ils soient financés, accompagnés et guidés dans une politique incitative de l'insertion professionnelle, du maintien dans l'emploi et de la formation. Le MESRI doit présenter une méthode précise (formation, accompagnement, échéancier, ...) afin d'augmenter sensiblement le nombre d'établissements conventionnés.

Le ministère de l'ESR doit doter ses établissements de véritables moyens afin que ceux-ci puissent promouvoir et appliquer une politique centrée sur la professionnalisation et l'adaptation des conditions de travail adéquates des Correspondants Handicap, sur l'aménagement des postes de travail et la mise en œuvre de véritables perspectives et évolutions de carrière pour les personnels en situation de handicap au même titre que tous les agents de la fonction publique dans le respect des règles de l'égalité professionnelle sans discrimination. De même, l'usure au travail, les fins de carrière difficiles - car en mauvais état de santé, les reclassements, l'accompagnement des agents déclarés en inaptitude au travail et l'amélioration du fonctionnement des commissions de réforme devraient faire partie des priorités ministérielles de l'ESR.

Un point souvent éludé est la question des progressions de carrières (promotions, primes, reconnaissance). Le maintien dans l'emploi est très important, mais il ne faut pas oublier la valorisation du travail effectué, évalué dans son contexte. Ce peut être un point discriminant, qui crée beaucoup de frustration chez les personnels handicapés

qui ont un poste de travail adapté et qui travaillent bien, mais ne sont pas assez "compétitifs" dans le jeu quantitatif des promotions, comparés aux collègues valides.

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

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

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

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

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

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

L'avis n°1 est approuvé à l'unanimité des membres présents ayant voix délibérative.

M. David HERLICOVIEZ remercie M. Jean-Xavier LICHTLE pour la présentation du bilan et invite Mme Isabelle MUSSEAU et Mme Mélusine HARLE à intervenir sur le bilan des réseaux PAS MGEN.

III. Bilan réseaux PAS MGEN

Mme Isabelle MUSSEAU rappelle le contexte et les éléments de synthèse concernant les réseaux PAS MGEN : 50 ans de partenariat sur les questions de bien-être au travail et la facilitation du retour à l'emploi, une volonté de co-construire des dispositifs adaptés, un développement des modalités d'accompagnement dont l'accompagnement psychologique et l'écoute active à travers les espaces de rencontres physiques et la généralisation de la mise en lien avec des psychologues à distance durant la période de la crise sanitaire. Elle observe que l'année 2020 a été marquée par un accès plus limité aux actions en présentiel et en même temps un développement des actions concernant l'enseignement supérieur. En 2021, elle note le développement d'actions individuelles et collectives et des centres de réadaptation pour personnes rencontrant des difficultés et souhaitant se repositionner professionnellement. Les espaces d'accueil et l'écoute gratuits, anonymes et confidentiels répondent à des besoins de premier niveau d'intervention (entretien avec un psychologue en vue d'une écoute et/ou d'une orientation).

Mme Mélusine HARLE précise que l'entretien de premier contact permet une écoute qui peut conduire à une orientation vers le médecin du travail ou des professionnels de santé et constate qu'il peut se limiter à un premier appel.

Dans l'enseignement supérieur, elle relève que les sollicitations des agents concernent davantage les femmes de plus de 40 ans alors que dans l'enseignement scolaire, il s'agit d'une population plus jeune. Les sollicitations, dans le cadre de ce dispositif, reposent d'abord sur des difficultés professionnelles (climat de travail, relations de travail), puis sur des problématiques personnelles (problèmes de couple, maladie, isolement), les causes peuvent aussi parfois être multiples.

Concernant les actions collectives, les chargés de mission de prévention locaux travaillent avec les représentants académiques ou des universités afin d'établir des plans d'action et de définir ensemble des actions collectives à mener. L'objectif consiste à contribuer à la formation des personnels d'encadrement et d'inspection, informer les personnels, élaborer et mettre en œuvre des campagnes de prévention des risques professionnels. Elle apporte les précisions suivantes sur ces actions :

- le nombre d'agents bénéficiant d'actions collectives au ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche est de : 13508 en 2018, 12964 en 2019 et 10129 en 2020,

- en 2020, 625 actions collectives ont été organisées sur l'ensemble du territoire et ont concerné la prévention des risques musculo-squelettiques, RPS et les troubles de la voix,

- pour l'enseignement supérieur, 160 actions ont été menées à destination des agents dont 108 à destination des INSPE contre 66 en 2019,

- Ces actions se répartissent comme suit : 95 actions de prévention des troubles de la voix, 50 actions de prévention de RPS et 15 actions de prévention des troubles musculo-squelettiques, au total 3812 personnels de l'enseignement supérieur ont bénéficié de ces actions.

Elle ajoute que les ateliers constituent le mode d'action le plus demandé.

Elle conclut que, dans le périmètre de l'enseignement supérieur, le partenariat a porté sur des projets également innovants comme l'espace d'échange sur le travail au CROUS de Bordeaux.

Le représentant du SGEN-CFDT demande des précisions concernant les centres de réadaptation, évoqués en début de présentation et les actions menées dans l'enseignement supérieur dans ce cadre.

Mme Isabelle MUSSEAU répond qu'il s'agit d'un dispositif en lien avec le ministère de l'éducation nationale en fonction des besoins exprimés par les académies et ne concerne pas l'enseignement supérieur. Ce dispositif repose sur des personnels de direction détachés qui travaillent avec la direction de prévention de la MGEN afin d'accompagner des agents en arrêt longue durée vers la re-confrontation au travail grâce à un accueil, une aide à la confiance et des formations pour retrouver des postes adaptés.

Le représentant du SNPTES souhaite des précisions sur les causes possibles du constat du profil des bénéficiaires, représenté par des femmes à 68 % (page 10 bilan de santé et bien-être dans l'enseignement supérieur).

Mme Mélusine HARLE répond que ce constat est confirmé par de nombreuses études, mais ajoute qu'il s'agit de renforcer la politique de développement de la santé mentale pour les femmes et les hommes de façon globale, en soulignant que les hommes ont aussi une charge mentale élevée, sur des points différents.

La secrétaire du CHSCT demande si les problématiques personnelles concernant les femmes concernent principalement les problèmes de couple et de parentalité.

Mme Mélusine HARLE précise que la question nécessite une étude et qu'elle ne dispose pas de réponse à cette question.

La secrétaire du CHSCT propose de genrer les données de la page 10 du bilan pour plus de pertinence. Elle considère par ailleurs que les personnels de l'enseignement supérieur bénéficient d'une aide moindre. Elle demande quel est le nombre de personnels de l'enseignement supérieur concernés par les 160 actions collectives.

Mme Mélusine HARLE répond que 3812 personnes sont concernées, dont 3144 sont des étudiants stagiaires des INSPE.

La secrétaire du CHSCT demande la nature précise des types d'actions autres que les RPS et la voix.

Mme Mélusine HARLE n'est pas en mesure de répondre en séance mais note les approfondissements à apporter : genrer les données de la page 13 et apporter plus de précisions quant à la nature des actions à la page 17.

Mme Isabelle MUSSEAU ajoute que dans le supérieur, les sollicitations sont en augmentation en lien avec le développement des comités de pilotage avec les établissements. Elle convient que dans le périmètre scolaire, le dispositif des actions menées est plus organisé car il est très implanté. Elle ajoute dans les INSPE, il y avait déjà la culture de s'investir dans les questions de santé et de bien-être au travail.

M. David HERLICOVIEZ ajoute que le travail de la DGRH de sensibilisation des établissements sur l'intérêt du réseau PAS comme l'un des outils de prévention des risques professionnels pendant la crise sanitaire et à la reprise d'activité, a favorisé le développement des sollicitations des personnels du supérieur.

La secrétaire du CHSCT demande s'il est possible de disposer de la même typologie des actions pour le personnel du CNRS.

Mme Mélusine HARLE répond qu'elle ne dispose pas de ces données mais elle fera un retour à l'issue de la réunion.

La secrétaire du CHSCT explique que cette information permettra de cibler les actions à mettre en place au CNRS.

Le représentant d'UNSA-Education s'interroge sur la pérennité de ces actions dans le temps.

Mme Isabelle MUSSEAU répond que les actions concertées s'inscrivent dans un cadre spécifique de partenariat et d'engagement réciproque fondé sur un dispositif de cofinancement, de co-construction et du co-pilotage des actions destinées aux agents des deux ministères, qu'ils soient mutualistes ou non.

Mme Mélusine HARLE ajoute que pour l'avenir tout est ouvert.

M. David HERLICOVIEZ ajoute qu'un accord unanime a été conclu avec les organisations syndicales sur la participation des employeurs publics de l'État à la protection sociale complémentaire et que dans ce cadre, un certain nombre d'actions sont à négocier dans cet accord. Le partenariat avec la MGEN relève de ces questions, qui feront l'objet de négociations avec les organisations syndicales représentatives en vue de conclure un accord permettant aux personnels de bénéficier d'un régime collectif complémentaire pour la santé et de prestations connexes qui recouvrent les actions concertées de la MGEN.

La représentante de la FSU évoque la situation des populations des encadrants et des doctorants entre 20 et 29 ans.

Mme Museline HARLE répond que les 20-29 ans représentent 6 % des usagers des espaces d'écoute, qui ne prennent pas en compte les remontées relatives à la détresse des doctorants.

La représentante de la FSU demande si la MGEN est habilitée à signaler des urgences et procéder à des alertes, par exemple, en cas de violences sexistes et sexuelles.

Mme Isabelle MUSSEAU précise qu'il incombe au psychologue chargé de l'entretien de réaliser les remontées ou alertes, le cas échéant.

Le représentant du SGEN-CFDT demande, qui de l'administration ou du CHCT ministériel, prend l'initiative de l'alerte dans le cas d'actions collectives.

Mme Mélusine HARLE répond qu'il s'agit d'actions concertées relevant du champ de compétence des comités de pilotage réunissant les représentants des universités et les délégués de prévention de la MGEN.

Le représentant de la FERC-CGT s'étonne que le réseau des œuvres ne connaisse pas ces actions collectives ou individuelles de la MGEN, outre le cas précis du CROUS de Bordeaux.

Mme Mélusine HARLE précise que la MGEN est encore peu connue dans l'enseignement supérieur pour ses actions concertées et qu'un effort de communication est fait pour renforcer les liens avec les établissements.

Le représentant du SNPTES évoque la circulaire du 23 février 2022 sur la formation au secourisme en santé mentale et demande quel en est l'impact et qu'elles sont les modalités de mise en place.

M. David HERLICOVIEZ précise que cette initiative, portée par le ministère de la santé, relève du plan santé mentale du gouvernement, qui se veut complémentaire des mesures prévues dans ce plan (prise en charge des séances de psychothérapie, renforcement des moyens en psychiatrie, actions concertées, renforcement des espaces d'écoute).

Mme Mélusine HARLE ajoute que les premiers secours en santé mentale permettent une meilleure attention des uns aux autres, et que dans le cadre des réseaux PAS, il est possible de développer des actions en santé mentale avec la MGEN.

Le Dr Anne-Marie CASANOUE ajoute qu'il s'agit d'un « aller vers » les professionnels de la santé mentale dans le cadre du plan santé mentale.

La secrétaire du CHSCT précise que les représentants du personnel n'émettent pas d'avis sur ce sujet en raison de la transmission tardive du document.

Mme Mélusine HARLE s'excuse pour le délai de transmission.

IV. Question diverses

La secrétaire du CHSCT précise que les représentants du personnel souhaitent revenir à un fonctionnement des séances plénières conforme aux textes réglementaires. Elle demande des précisions sur le calendrier des travaux du CHSCT MESR, une date pour échanger sur l'ordre du jour de la prochaine séance plénière et insiste sur la transmission des documents de travail dans le délai réglementaire. Elle souhaite la participation d'un membre de l'INRS en lien avec l'Anact pour confronter les approches en matière d'évaluation des RPS.

M. Jean-Paul TENANT précise que l'INRS et l'Anact travaillent ensemble dans le champ des RPS. Il précise que l'INRS dispose d'un outil méthodologique d'évaluation des RPS, sous la forme d'un questionnaire renseigné collectivement au sein des collectifs de travail. Cette démarche est très proche de l'analyse situations-problèmes de l'Anact et il est possible de solliciter l'intervention d'une personne de l'INRS.

Mme Laure VILLARROYA-GIRARD trouve cette démarche intéressante.

M. David HERLICOVIEZ précise que la DGRH ne dispose pas du délai nécessaire pour établir un partenariat avant la réunion de ce groupe de travail mais il est possible de demander à l'INRS la participation en dehors de ce partenariat.

La secrétaire du CHSCT considère que les deux démarches ne visent pas les mêmes objectifs.

M. Jean-Paul TENANT ajoute que l'INRS fait partie du conseil scientifique de l'Anact.

La secrétaire du CHSCT tient à disposer de la démarche de prévention de la santé de l'INRS, et précise qu'elle est utilisée par l'INRS.

Mme Maryline GENIEYS prend note de la demande.

Le représentant de la FERC-CGT note qu'il existe toujours des questionnements sur le thème de la prévention et regrette que les représentants du personnel n'aient pas disposé en amont du document présenté par la présidente du CNOUS. Il insiste sur la nécessité de transmettre les documents dans les délais réglementaires et note que l'instance de dialogue s'est améliorée dans son fonctionnement tout en invitant à poursuivre les efforts notamment dans la perspective des CSA.

La secrétaire du CHSCT lit l'avis n°2 sur le fonctionnement du CHSCT MESR.

Avis 2 : sur le fonctionnement du CHSCT

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

L'avis n°2 est approuvé à l'unanimité des membres présents ayant voix délibérative.

Mme Maryline GENIEYS précise que des échanges ont eu lieu et ont permis de fixer les 3 points évoqués à l'ordre du jour de cette séance.

La secrétaire du CHSCT rappelle que les organisations syndicales souhaitent ajouter des questions diverses.

Elle lit l'avis n°3 relatif à la crise sanitaire.

Avis 3 : sur la crise sanitaire

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

L'avis n°3 est approuvé à l'unanimité des membres présents ayant voix délibérative.

M. David HERLICOVIEZ prend note de ces observations et précise que la logique retenue visait à ne pas durcir les conditions de travail de personnel alors qu'il était procédé à un allègement des mesures.

La secrétaire du CHSCT évoque les autres points divers :

- le RETEX :

Le sujet a été examiné en groupe de travail mais les organisations syndicales n'ont pas donné leur avis par écrit.

La représentante de la FSU rappelle le travail effectué sur le RETEX avec la demande de RETEX en juin 2020, visant à tirer les enseignements sur la mise en place des plans de reprise d'activité. Suite à cette demande, deux journées de groupe de travail ont été organisées en novembre 2021 et janvier 2022 avec l'Anact, qui ont conduit à des accompagnements par l'Anact de plusieurs établissements volontaires. Elle note que l'on a pu observer un écart entre les propositions théoriques et la réalité du terrain, faute de moyens, et une dégradation du dialogue social avec les établissements. Elle rappelle qu'en groupe de travail a été évoquée la possibilité de demander aux établissements de remonter tous leurs travaux sur l'analyse du travail pendant la crise sanitaire ; le travail de consolidation étant conséquent, il a été évoquée, avec l'administration, la possibilité de le confier à l'Anact.

La secrétaire adjointe lit l'avis n°4 sur le RETEX.

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

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

10 établissements se sont portés volontaires et 4 ont été choisis par le ministère pour se lancer dans la démarche, accompagnés par l'ANACT/ARACT. Un établissement n'a pas commencé, un autre a arrêté la démarche au bout de 2 mois, un a changé de périmètre de la démarche et un a continué, mais sur les bases d'un travail préexistant démarré en local avant la mise en place de la démarche de RETEX. Nous déplorons ces faits, car de toute évidence, le ministère ne s'est pas donné les moyens de la réussite de cette démarche. La charge de travail induite par le projet et un calendrier trop resserré, ainsi que la difficulté du dialogue social local n'ont pas été prises en compte pour commencer sur des bonnes bases cette démarche expérimentale.

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

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

Le CHSCT ministériel de l'ESR rappelle son avis du 4 juin 2020, repris notamment dans l'avis n° 2 du 21 mai 2021 demandant de considérer que les transformations du travail induites par la crise sanitaire peuvent faire l'objet d'une expertise agréée au sens de l'article 55 du décret 82-453, puisqu'il s'agit de "projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article 57." Article 57 dit : "[...] projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail [...]".

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

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

L'avis n°4 est approuvé à l'unanimité des membres présents ayant voix délibérative.

M. David HERLICOVIEZ regrette que tous les efforts fournis en vue de faire aboutir la démarche n'aient pas donné une entière satisfaction. Il précise qu'il fera part des demandes du CHSCT à l'Anact et que les travaux seront poursuivis. Il ajoute qu'il convient de réfléchir à la demande des organisations syndicales de capitaliser sur les enseignements de la crise sanitaire dégagés par les CHSCT locaux au travers d'un travail de consolidation.

La secrétaire du CHSCT considère que la démarche expérimentale du RETEX a été complexifiée par les profils d'établissements retenus et leur problématique (défaut de moyens humains pour Campus Condorcet, situation de dialogue social difficile pour l'Université d'Orléans...).

M. David HERLICOVIEZ souligne le faible nombre d'établissements volontaires.

M. Jean-Paul TENANT précise que les établissements concernés ont été retenus suite à des échanges avec les DRH et les CP, qu'ils présentaient des profils intéressants et que, par ailleurs, plusieurs établissements ont décliné la proposition de participer à la démarche en raison de la charge de travail induite par ce projet.

M. David HERLICOVIEZ note la complexité de la démarche et assure que tout a été mis en œuvre pour la finaliser.

Le représentant de la FERC-CGT précise que le retour d'expérience est indispensable et attribue la situation à un manque de volonté d'avancer de la part de l'autorité publique.

La secrétaire du CHSCT considère que l'Anact a répondu à la commande, et que, dans le cas précis de l'Université d'Orléans, son intervention nécessitait une action préalable d'apaisement du dialogue social au sein de l'établissement. Elle souligne, par ailleurs, les expériences positives telles que celle du CROUS du Havre.

M. David HERLICOVIEZ confirme que ces exemples ont un effet favorable sur les autres établissements qui peuvent être encouragés à se porter volontaires.

La représentante de la FSU considère que le retour au travail constitue un sujet important dans le cadre de recherche d'optimisation des espaces et de grands changements de l'organisation du travail et suggère d'anticiper au travers du recours au dispositif de l'expertise agréée.

M. David HERLICOVIEZ rappelle que l'expertise agréée peut être envisagée notamment dans le cas où l'administration ne dispose pas des moyens de réaliser l'étude d'impact qui s'impose lorsqu'un projet est de nature à affecter substantiellement les conditions de travail des personnels. Il ajoute que les orientations stratégiques ministérielles, principal vecteur de communication avec les établissements, peuvent constituer l'occasion de rappels et de recommandations sur le sujet.

Le représentant de la FERC-CGT fait part de la demande de création d'une Formation Spécialisée en SSCT au sein du CSA de l'IEP Grenoble et évoque la problématique des électeurs des instances de dialogue social dans les établissements composantes.

M. David HERLICOVIEZ rappelle qu'il y a une co-activité dans ces établissements et évoque la possibilité pour le CNRS de prévoir des CHSCT de proximité.

La secrétaire du CHSCT rappelle que les obligations et responsabilités des employeurs en matière de SST font l'objet de conventions.

La secrétaire du CHSCT lit l'avis n°5 relatif à la demande de création d'une Formation Spécialisée en SSCT au sein du CSA de l'IEP Grenoble.

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

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

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

L'avis n°5 est approuvé à l'unanimité des membres présents ayant voix délibérative.

La secrétaire demande quel est le CHSCT compétent pour connaître des questions relatives aux agents de l'établissement public de la Chancellerie de Paris.

M. David HERLICOVIEZ répond que la réponse sera apportée ultérieurement.

Le représentant du SGEN-CFDT évoque le dernier point divers relatif à l'occupation des locaux amiantés sur le site Censier par les personnels d'autres établissements, suite au déménagement des personnels de l'Université Sorbonne-Nouvelle sur le site de nation.

La secrétaire du CHSCT précise qu'il s'agit d'une alerte et lit l'avis n°6 sur ce sujet.

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

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

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

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

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

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

L'avis n°6 est approuvé à l'unanimité des membres présents ayant voix délibérative.

M. David HERLICOVIEZ précise que la DGRH se rapprochera de l'établissement.

La représentante de la FSU souligne la nécessité d'une mobilisation autour de l'information des agents sur les risques et la réalisation de fiches d'exposition dans un délai raisonnable.

M. David HERLICOVIEZ prend note de l'observation.

Mme Maryline GENIEYS évoque la possibilité de se rapprocher du prestataire SEPIA santé sur le sujet de l'amiante.

M. Jean-Paul TENANT ajoute que la DGRH dispose d'un marché avec un bureau d'étude en épidémiologie qui propose un questionnaire aux agents afin de permettre de retracer l'exposition à l'amiante pendant toute leur carrière professionnelle. Le prestataire exploite les informations et le prestataire se prononce sur le niveau d'exposition de l'agent, en déduit l'éligibilité à un suivi médical, qui est confirmé ou pas par le médecin du médecin du travail.

Le Dr Anne-Marie CASANOUE ajoute que la prestation aboutit à définir le niveau d'exposition au risque de l'agent et la nature du suivi professionnel ou post professionnel, qui sera affiné par la consultation du médecin du travail.

M. David HERLICOVIEZ remercie les membres du CHSCT et les participants et clôt la séance à 18h00.

Le président

David HERLICOVIEZ

La secrétaire

Lorena KLEIN

Annexe :

Déclaration liminaire UNSA-Education :

Accueil des étudiants venant d'Ukraine

Bien que ce CHSCT ne soit pas en formation élargie, il convient de prendre en compte certaines difficultés d'accueil des étudiants venant d'Ukraine et les responsabilités des "universités accueillantes" pour l'accueil et la poursuite des études en santé qui sont limités aux enseignements généraux et sans d'activités de soins en raison de l'instruction DGOS/RH1/ DGESIPA-MFS/2011/352 du 8 septembre 2011 et de la circulaire interministérielle DGOS/RH1/RH4/DDI/BIP n° 2012-330 du 31 août 2012.

L'UNSA alerte sur ce point sensible lié à la difficulté de concevoir des conventions d'accueil avec des universités ukrainiennes en temps de guerre et des responsabilités qui incombent aux universités accueillantes.

Il conviendrait que les ministères élaborent un texte permettant l'accueil et la poursuite des études en santé avec l'autorisation de la pratique de soins pour tous les étudiants venant d'Ukraine.

Déclaration liminaire SNPTES :

Le SNPTES-UNSA interpelle le ministère et les inspecteurs SST sur les conséquences, pour la santé et la sécurité des personnels et étudiants, de l'absence de formations spécialisées au sein de certains CSA.

Les comités sociaux d'administration sont institués par la loi de la transformation de la fonction publique, et peuvent avoir en leur sein une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FS SSCT). Cette formation, obligatoire à partir d'un seuil d'effectifs fixé à 200 agents, devra, sous ce seuil, être justifiée par l'existence de risques professionnels particuliers. Pour le SNPTES, il existe des risques professionnels particuliers dans tous les établissements d'enseignement supérieur. Ainsi, pour pallier la suppression des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le SNPTES revendique la création d'une formation spécialisée dans chaque établissement, et, quand cela se justifie, des formations spécialisées de site et de service. Malheureusement, la majorité des établissements publics administratifs et établissements publics scientifiques et technologiques a profité de cette notion d'obligation uniquement « à partir d'un seuil d'effectifs fixé à 200 agents » pour ne pas créer de formation spécialisée.

De fait, le SNPTES regrette l'absence de consultation du CHSCT ministériel sur les textes relatifs aux comités sociaux d'administration qui auront des conséquences sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels et des étudiants.

De plus, le SNPTES demande une modification du décret n° 2012-571 du 24 avril 2012 relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur pour permettre d'élargir les CSA et FS aux représentants des usagers quand il est procédé à l'analyse des risques auxquels peuvent être exposés les usagers de l'établissement. Au sortir de la crise traversée et des risques psychosociaux qui en découlent, ce signal très négatif ne peut qu'inquiéter et révolter le SNPTES. Comment le ministère peut-il accepter cette régression de la protection des personnels et des étudiants ? Pour le SNPTES, il s'agit d'un net recul de la place accordée aux représentants des personnels et des étudiants pour des questions relatives notamment à leur santé et leur sécurité.

Jugeant cette situation extrêmement préoccupante pour nos collègues et les étudiants, le SNPTES a également alerté les Inspecteurs santé et sécurité au travail de l'IGESR sur ces sujets.

En outre, le SNPTES ne peut que s'opposer aux décisions des établissements qui n'ont pas consulté leur comité technique et leur CHSCT pour évaluer l'existence de risques professionnels particuliers.

Le SNPTES tient à féliciter l'IEP de Toulouse et l'ENS de chimie de Rennes, qui bien que n'atteignant pas le seuil de 200 agents, ont néanmoins décidé de créer une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Le SNPTES invite tous les établissements à suivre l'exemple responsable de ces établissements. Le SNPTES conteste par contre la position notamment de l'ENI de Brest qui, malgré l'existence de risques professionnels particuliers, ne prévoit pas la création d'une formation spécialisée et qui en plus réduit le nombre de sièges au CSA, par rapport au nombre de sièges dans l'actuel comité technique (3 sièges de titulaires et 3 sièges de suppléants en moins). Ce type de décision ne va certainement pas dans le sens d'une amélioration du dialogue social.