



**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 3 juin 2022

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

★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★

Vendredi 03 juin 2022

★ ★ ★ ★ ★ ★ ★

Salle 050 et en visioconférence

★ ★ ★ ★ ★

ORDRE DU JOUR MODIFICATIF

★ ★ ★

Début de séance : 14 heures

- I. Guide d'information des personnels sur les accidents et maladies professionnelles
- II. Bilan de la formation des nouveaux CP et perspectives
- III. Questions posées par les représentants des personnels :
 - Risques professionnels liés à la manipulation de prions infectieux
 - Unités mixtes de recherche hébergées à l'IHU de Marseille
 - Sorbonne Nouvelle
 - Institut d'histoire philosophique d'Aix Marseille Université
- IV. Questions diverses



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU COMITE D'HYGIENE, DE
SECURITE ET
DES CONDITIONS DE TRAVAIL MINISTERIEL DE
L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE**

Vendredi 3 juin 2022

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CHSCT MESR) se réunit le vendredi 3 juin 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.

Participent à cette réunion :

Les représentants du personnel

Les représentants du personnel siégeant en qualité de titulaire :

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 :

pour le SNTES	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.

Les représentants de la DGRH

Au titre de la médecine de prévention :

- Docteur 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) :

- M. Jean-Paul TENANT, chef du bureau
- Mme Malika REZGUI, adjointe au chef de bureau
- Mme Rachida TKOUB, chargée des questions santé et sécurité au travail pour l'enseignement supérieur et la recherche

Les autres représentants de l'administration

Services communs DGESIP-DGRI :

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

Pour l'inspection santé et sécurité au travail

- M. Pierre POQUILLON, inspecteur santé et sécurité au travail (ISST), adjoint de Mme Laure VILLARROYA-GIRARD, ISST, coordinatrice des inspecteurs santé et sécurité au travail de l'enseignement supérieur, du sport et de la recherche.

Invités en qualité de personnes qualifiées, par l'administration

- M. Michel EDDI, Chargé de mission, DGRI
- Mme Cécile BATOU-TO VAN, sous-directrice du dialogue stratégique avec les établissements (DGESIP B1)

M. David HERLICOVIEZ constate que le quorum est atteint et ouvre la séance à 14h00.

Il invite les représentants du personnel à formuler d'éventuelles observations et déclarations liminaires.

La représentante de la FSU salue la nomination de la nouvelle ministre et espère qu'elle apportera toute l'attention à la question de la santé et sécurité au travail et montrera un intérêt pour les travaux du CHSCT ministériel en assurant, à défaut d'une présidence, l'ouverture d'au moins une des réunions plénières de cette instance.

M. David HERLICOVIEZ présente l'ordre du jour :

- I. Guide d'information des personnels sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
- II. Bilan de la formation des nouveaux CP et perspectives
- III. Questions posées par les représentants des personnels
 - Risques professionnels liés à la manipulation de prions infectieux
 - Unités mixtes de recherche hébergées à l'IHU de Marseille
 - Sorbonne Nouvelle
 - Institut d'histoire philosophique d'Aix-Marseille Université

IV. Questions diverses

I. **Guide d'information des personnels sur les accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP)**

Mme Maryline GENIEYS présente les guides d'information des personnels sur les AT/MP et précise que les demandes et observations formulées par les représentants du personnel lors du groupe de travail du 14 avril 2022 ont été prises en compte et que la version modifiée a été transmise aux organisations syndicales le lundi 23 mai 2022. Les principales modifications portent sur les points suivants :

- les modalités de prise en charge des frais par l'employeur, avec la suppression du contrôle de l'opportunité des dépenses par l'administration,
- le secret médical lors du traitement du dossier,
- la possibilité de prendre en charge la rechute d'un AT/MP,
- l'ajout d'un logigramme annexé à chaque guide détaillant « la procédure de traitement de la demande d'accident ou de maladie professionnelle », avec notamment le rôle central du médecin du travail, la place de l'expertise médicale et du conseil médical.

Elle ajoute que conformément à l'engagement de l'administration lors de ce groupe de travail, la diffusion des guides sera accompagnée d'une note destinée aux chefs d'établissement dans laquelle figureront des recommandations destinées aux employeurs :

- la diffusion la plus large possible des guides (sites) pour la bonne information des personnels ;
- la suggestion sur la présentation des guides en CHSCT d'établissement et échanges sur les modalités d'information des personnels, avec la possibilité d'adapter les guides ministériels (diffusion au format modifiable) ;
- la transmission des guides au service gestionnaire de l'établissement, avec le lien vers le guide CITIS de la DGAFP ;
- la bonne transmission des déclarations d'AT/MP au service de médecine de prévention des personnels ;
- la bonne information des CHSCT/ formations spécialisées des CSA sur les AT/MP graves ou répétés ;
- l'engagement d'une réflexion en interne sur la traçabilité des expositions accidentelles susceptibles de donner lieu à des effets différés graves n'entraînant ni arrêt de travail ni soins médicaux, avec le nécessaire rapprochement de l'ISST-IGESR référent de l'établissement pour des conseils adaptés au contexte de l'établissement.

Le représentant de la FERC-CGT salue le travail d'élaboration réalisé et demande les modifications suivantes :

- paragraphe 2, ajouter à la formulation « provoquant une atteinte à l'état de santé », la formule « ou non » ;
- paragraphe 3, reprendre la formulation « l'accident de travail ou de service doit avoir lieu dans le lieu de travail ou à l'occasion de l'exercice des fonctions », qui lui semble non conforme aux

dispositions de la loi, en précisant que l'accident doit avoir lieu sur le lieu et dans le temps de travail ;

- ajouter le délai de 48 heures suivant l'accident de travail ;
- préciser dans le logigramme que la charge de la preuve incombe à l'employeur ;
- mettre en évidence les voies de recours dans un autre logigramme pour plus de lisibilité.

M. David HERLICOVIEZ accède à la demande du représentant de la FERC-CGT relative à l'ajout au paragraphe 1^{er}.

M. Jean-Paul TENANT précise que la recevabilité de la déclaration d'un accident de travail est soumise à la présentation d'un certificat médical mentionnant le siège des lésions.

Mme Maryline GENIEYS ajoute que les établissements sont invités à réfléchir aux modalités de mise en place de la traçabilité de l'accident.

M. David HERLICOVIEZ précise que dès lors que l'événement indésirable est traçable, il pourra être déclaré ultérieurement.

La secrétaire évoque le cas particulier et important de la déclaration de l'accident lié à la manipulation des prions et la nécessité d'identifier l'élément déclencheur.

M. Jean-Paul TENANT répond que la réglementation a prévu d'autres formes de traçabilité comme dans le cas de l'exposition à l'amiante pour laquelle la réglementation prévoit des attestations, qui sont archivées.

La secrétaire regrette la sous-déclaration des expositions accidentelles aux risques professionnels.

M. David HERLICOVIEZ propose d'ajouter « constaté immédiatement ou ultérieurement par une ou des lésions physiques ou psychiques ».

Le représentant de la FERC-CGT insiste sur la nécessité d'une trace écrite de l'accident non suivi d'un congé maladie ordinaire.

Mme Malika REZGUI rappelle que selon les dispositions (article 47) du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires, la déclaration d'accident comprend le formulaire adéquat et le certificat médical mentionnant la nature et le siège des lésions résultant de l'accident ou de la maladie.

M. Jean-Paul TENANT ajoute que cette condition figure dans le formulaire de la DGAFP et invite à réfléchir à une rédaction qui soit conforme à la réglementation afin de garantir la sécurité juridique des démarches des agents.

Mme Marilyne GENIEYS rappelle l'objectif initial de ce guide qui est d'informer les agents.

La représentante de la FSU regrette de ne pas retrouver dans ces documents des éléments évoqués lors du groupe de travail du 14 avril dernier et notamment la possibilité pour le médecin d'indiquer dans le certificat l'élément déclencheur. Elle souligne l'absence de fiches d'exposition aux RPS.

M. David HERLICOVEZ note la nécessaire traçabilité de l'évènement indésirable dans la procédure de l'imputabilité de l'accident au service. Il ajoute qu'une reformulation sera proposée. Par ailleurs, concernant la formulation « dans l'exercice ou à l'occasion des fonctions », il rappelle que la loi introduit la présomption d'imputabilité de l'accident au service avec un aménagement du régime de la preuve ; le principe en droit français étant que la charge de la preuve incombe au demandeur d'une réparation suite à un dommage.

Le représentant de la FERC-CGT demande que la présomption légale d'imputabilité soit bien indiquée dès le 1^{er} paragraphe du guide.

Mme Marilyne GENIEYS répond qu'une nouvelle rédaction sera proposée mettant en évidence la présomption d'imputabilité, les exceptions et les voies de recours.

Le représentant de la FERC-CGT suggère d'harmoniser les procédures en matière de traçabilité des évènements en précisant les modalités concrètes dans les guides (inscription dans les registres de santé et sécurité au travail...).

Le représentant du SNPTES demande des précisions sur la notion de faute.

M. David HERLICOVEZ répond qu'il existe une abondante jurisprudence sur ce sujet et propose de partager la définition de la notion ultérieurement ou bien de la mentionner dans les guides.

Le représentant du SNPTES souligne l'importance de rappeler l'obligation d'information de l'employeur.

La représentante de la FSU partage la position des représentants de la FERC-CGT concernant l'imputabilité et la charge de la preuve, demande une clarification de la notion d'imputabilité et suggère de renvoyer également aux services des ressources humaines (RH) en complément des services de prévention qui ne sont pas toujours connus. Elle réitère sa suggestion de recourir aux circulaires, vecteur qui lui semble plus approprié que les notes de service.

Mme Marilyne GENIEYS précise que la rédaction de ces éléments va être reprise et qu'il sera indiqué que l'employeur «...établit...». De plus, le document en format Word permettra aux établissements d'adapter le contenu aux environnements professionnels spécifiques.

Le représentant du SGEN-CFDT demande des précisions sur la nature des primes évoquées dans le paragraphe 4 pour la rémunération à plein traitement.

M. David HERLICOVEZ répond que cette question appelle des vérifications.

Le représentant du SGEN-CFDT demande une clarification de la rédaction du 5^{ème} paragraphe qui ne lui semble pas conforme au texte réglementaire, qui précise le périmètre de compétence de l'employeur et de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) pour les personnels contractuels à temps complet supérieur à 1 an.

La secrétaire précise que l'ambiguïté résulte des termes « ou supérieure à 1 an » dans la première phrase et suggère de préciser que tous les temps partiels en contrat à durée déterminée relèvent de la compétence de la CPAM.

Le représentant de la FERC-CGT évoque la question de la sous-déclaration des accidents de travail, favorisée, selon lui, par la culture d'établissement et parfois par l'illettrisme de certains agents, qui complexifient les démarches des déclarations.

Le représentant du SNPTES évoque plusieurs questions : la notion d'accident de trajet et l'applicabilité de limitation en durée et en distance, les modalités pour prévenir l'employeur de la survenance de l'accident et les accidents graves ou répétés avec la nécessité d'ajouter un délai d'information du CHSCT ou des futures formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail.

Mme Marilyne GENIEYS précise qu'il n'existe pas de limitation et que les modalités d'information des CHSCT figure dans la page 2.

M. Jean-Paul TENANT ajoute que le 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 ne prévoit pas de délai pour informer les CHSCT des AT/MP.

M. David HERLICOVEZ note la pertinence de la suggestion de prévoir, dans la procédure de déclaration, l'information rapide du CHSCT.

Mme Marilyne GENIEYS ajoute que ce point important pourra figurer dans la note à destination des établissements.

La secrétaire évoque la question de la traçabilité de l'appel téléphonique pour prévenir l'employeur.

Mme Marilyne GENIEYS explique qu'il est nécessaire de sensibiliser les différents acteurs de l'établissement à la bonne déclaration tout en laissant les services s'organiser.

La secrétaire observe que le paragraphe concernant le périmètre de compétence de la CPAM est particulièrement détaillé et suggère de faire figurer ces informations dans la note de service à destination des établissements.

M. David HERLICOVEZ répond que la question de la traçabilité de la prévenance par mail ou par téléphone vise à préserver l'agent en évitant que le service ne soit considéré comme non fait. Il propose de préciser la nécessité d'une confirmation par voie électronique.

M. Jean-Paul TENANT ajoute que la solution de prévenir par téléphone a un intérêt en prévention car, l'employeur, informé de l'éventualité des risques le plus rapidement possible, pourra ainsi prendre les mesures adéquates.

La secrétaire note que cette question renvoie à celle de la confiance entre l'agent et son employeur.

Mme Marilyne GENIEYS propose d'ajouter « de préférence par voie électronique ».

La représentante de la FSU rappelle que les guides pratiques de la DGAFP sur les AT/MP prévoient que « le service des ressources humaines informe l'agent de ses droits ». Elle alerte sur la nécessité que les établissements disposent de services RH formés et opérationnels. Elle conclut que ce point fera l'objet d'un avis en séance.

Interruption de séance accordée de 15h12 à 15h30

La secrétaire lit l'avis n°1 :

1. AVIS sur le guide d'information des personnels sur les accidents de travail et maladies professionnelles.
Les représentants du personnel au CHSCT ministériel de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche s'étonnent que la DGRH présente aujourd'hui des guides interprétant la réglementation liée aux accidents du travail (AT) et des maladies professionnelles (MP) pouvant être en défaveur des agents.

Ces guides constituent la réponse du ministère aux constats du bilan annuel de la santé sécurité au travail (SST) laissant craindre une sous-déclaration des AT et MP. Il est en effet indispensable d'informer plus et mieux les agents de cette possibilité.

Les représentants du personnel au CHSCT MESR rappellent que les services des ressources humaines doivent accompagner les agents qui déclarent un AT ou MP dès leur déclaration <https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-pratique-des-procedures-accidents-de-service-maladies-professionnelles> ("*II.3: Dès qu'il a connaissance d'un accident sur le lieu du service, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle, le service RH informe l'agent de ses droits et des démarches à effectuer pour demander le bénéfice d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).*"). Ils doivent également leur rappeler leurs droits ainsi que le principe de présomption d'imputabilité. Si l'accident devait être détaché du service, il faut rappeler que la charge de la preuve appartient à l'employeur. La notion de faute de l'agent devrait être précisée, notamment il faudrait analyser les causes d'un manquement éventuel de l'agent : environnement de travail, formation au poste, formation à la sécurité.

Les représentants du personnel au CHSCT MESR alertent aussi sur les problèmes de remboursement par l'agent des avances lorsque l'imputabilité au service n'est pas établie. À l'inverse, les problèmes de désorganisation dans les établissements peuvent conduire à des non paiements de factures de soins médicaux, conduisant les services médicaux à refuser de prendre en charge les patients.

Le bilan annuel SST a également mis en évidence le très faible nombre d'enquêtes CHSCT par rapport au nombre de déclarations d'AT ou MP.

Pour que les CHSCT puissent proposer des enquêtes pour la prévention des accidents et maladies professionnelles, il faut qu'ils en soient avertis en temps utile, il faut aussi que les directions soient bien formées en santé sécurité au travail pour comprendre les enjeux et promouvoir ces enquêtes CHSCT.

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

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

II. Bilan de la formation des nouveaux conseillers de prévention (CP) et perspectives

M. Jean-Paul TENANT présente les éléments de contexte de la formation des conseillers de prévention du MESR. Il rappelle les différentes étapes d'évolution de cette formation. Jusqu'en 2012, la formation de ces acteurs de prévention était organisée par l'école supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESEN), actuel Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF), période à laquelle les formations « techniques » ont été déléguées à l'Agence de mutualisation des universités (AMUE). Une première session de formation, dont l'ingénierie a été partagée entre la DGRH, la DGEIP, l'ISST-IGESR, l'IH2EF et l'AMUE, en associant l'association nationale des préventeurs des établissements d'enseignement supérieur (le GP'Sup), s'est déroulée en 2019-2020, avec une volonté de reconduire cette action tous les 2 ans de manière à disposer un effectif suffisant de « nouveaux CP ». Cette action est financée par la DGEIP. Une deuxième session est organisée en 2021-2022, sous la forme de webinaires (21 et 22 octobre 2021), d'un séminaire à l'IH2EF (du 02 au 05 novembre 2021) et d'une journée de clôture avec la participation de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), prévue le 29 juin prochain en présentiel avec possibilité de distanciel pour la Guyane et Mayotte. Le programme de cette action et l'évaluation du séminaire ont été communiqués aux organisations syndicales. Le président du GP'Sup a assisté à l'ensemble de la formation pour renforcer la cohérence des différentes interventions.

M. Jean-Paul TENANT rappelle les objectifs de la formation : accompagner les nouveaux CP dans leur professionnalisation avec des apports théoriques (réglementation applicable, politique ministérielle, posture institutionnelle, acteurs, instances), des apports pratiques notamment sur la démarche d'évaluation des risques et des échanges entre pairs. Il souligne que les participants ont été sensibilisés à la question de la posture du CP vis-à-vis de sa hiérarchie et des représentants du personnel au CHSCT. Il précise que l'évaluation conduite à l'issue du séminaire par l'IH2EF est positive, mettant en

évidence, au travers des indicateurs de satisfaction, la pertinence de cette formation et ouvre des perspectives sur la prochaine session. Il rappelle l'intérêt d'organiser ce type de formation sous la forme de séminaire pour faciliter les échanges lors de la formation et dans les temps annexes pour « faire réseau ». Il souligne enfin l'intérêt de faire intervenir des acteurs issus du monde de l'ESR, ISST, CP et personnels d'encadrement, pour contextualiser la formation et faciliter les échanges entre pairs.

La secrétaire fait part du retour positif de la part des stagiaires sur la qualité des interventions et des échanges de la dernière session de formation. Elle ajoute qu'il convient néanmoins d'anticiper, bien en amont, le calendrier de la session 2023 afin d'éviter des conflits d'agenda et des problèmes de disponibilité de locaux. Elle ajoute que les stagiaires se réjouissent d'avoir cette formation tout en regrettant de ne pas bénéficier d'accompagnement à l'instar des autres professions d'encadrement supérieur et souhaiteraient que leur rôle de conseiller des chefs d'établissement et leurs postes stratégiques soient davantage valorisés.

Le représentant de la FERC-CGT évoque la question du positionnement du CP qui parfois peut assurer la protection juridique du chef d'établissement au détriment de son rôle de conseiller de prévention et de protection de la SST. Il lui semble important d'inclure ce sujet dans le programme de formation de la session 2023.

M. David HERLICOVEZ répond que les deux missions ne sont pas incompatibles.

M. Jean-Paul TENANT rappelle que la question de la position du CP à l'égard du chef d'établissement a été abordée lors de la dernière session de formation et qu'elle constitue également l'un des sujets d'attention de la prochaine session.

Le représentant de la FERC-CGT rappelle qu'outre la question de la posture du CP, il convient de renforcer le rôle d'animation et de coordination des assistants de prévention et donc de la politique de prévention de la SST.

III. Questions posées par les représentants des personnels

- 1. Risques professionnels liés à la manipulation de prions infectieux**
- 2. Unités mixtes de recherche hébergées à l'IHU de Marseille**
- 3. Sorbonne Nouvelle**
- 4. Institut d'histoire philosophique d'Aix Marseille Université**

1. Risques professionnels liés à la manipulation de prions infectieux

M. David HERLICOVEZ invite M. Michel EDDI à présenter l'état d'avancement des travaux sur la prévention des risques liés aux prions infectieux.

Michel EDDI présente les progressions réalisées dans le cadre de la mise en œuvre des recommandations des rapports de l'inspection générale en octobre 2020 et janvier 2022, qui peut prendre un certain temps en raison de la densité du plan d'action. Il rappelle qu'il intervient en qualité de pilote ministériel de la sécurité dans les laboratoires de recherche sur les prions infectieux conformément à sa lettre de mission du 6 mai 2022 et en application de la recommandation du deuxième rapport de l'inspection générale. Les recommandations portant sur la clarification des chaînes de responsabilité ont été appliquées au travers de la mise en place par les établissements des lettres de mission des responsables de prévention et la prise en compte dans les unités de recherche de la distinction fonctionnelle dans les 5 établissements concernés (CEA, CNRS, INRIA, INSERM, INRAE). Il ajoute que la recommandation du guide de bonnes pratiques relative aux conditions de levée du moratoire de juillet 2020 a été mise en place : lancement d'audits sur la base de grilles d'analyse rédigées par les préventeurs des établissements concernés à partir du guide de bonnes pratiques, constitution de comités qui permettront de produire un plan d'action qui sera présenté aux CHSCT locaux. Il précise que le comité national consultatif d'éthique, saisi par la DGRI, sur la mise en place d'un suivi médical des personnes ayant travaillé dans les laboratoires manipulant le prion, s'est déclaré incompétent pour donner un avis sur ces questions. Il précise que d'autres solutions alternatives sont en cours d'étude. Il souligne la mise en place du passeport individuel de suivi de la situation de ces personnels avec une extension à la totalité des laboratoires de niveau 3. Il ajoute qu'une rencontre interministérielle réunissant le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministère de la santé et de la prévention ainsi que Santé Publique France a récemment confirmé la possibilité de mettre en place le comité national prion pour 2022.

La secrétaire s'inquiète des conséquences de cette décision du comité national d'éthique et souhaite la mise en place d'attestations d'exposition de ces agents notamment aux risques chimiques. Elle aborde la question de l'exposition aux risques des personnels en âge de procréer et des solutions envisageables.

Le représentant de la FERC-CGT s'inquiète des conséquences de la déclaration d'incompétence du comité national d'éthique au regard notamment du suivi épidémiologique des agents ayant déjà quitté les établissements.

M. Michel EDDI partage les précédentes observations sur le suivi épidémiologique et rappelle que l'avis sur les conditions et le contexte de ce suivi constitue un préalable à la mise en place de toute évolution réglementaire et de délivrance d'attestation d'exposition. Concernant les personnes actuellement en activité, il confirme que les établissements, qui s'y sont engagés, ont mis en place la possibilité d'entretiens avec le médecin du travail à la demande des agents. Il ajoute que la question de la transmissibilité génétique des maladies à prion comporte certaines incertitudes scientifiques et qu'il lui semble que le comité national prions pourrait constituer l'instance appropriée pour analyser ce sujet.

La secrétaire note, qu'à l'évidence, il s'agit d'une question de recherche et qu'il reste à déterminer qui doit en saisir le comité national prions. Elle ajoute qu'il serait important d'avoir, pour le suivi post-exposition, comme pour les CMR, un droit à l'attestation d'exposition.

Mme Laure VILLARROYA-GIRARD répond qu'elle n'est pas en mesure d'apporter de détails car cette question relève davantage des travaux du groupe de travail interministériel.

La secrétaire considère que les questions d'organisation et de coordination ne devraient pas constituer un obstacle, compte tenu de l'importance du sujet, et se dit optimiste quant aux progrès scientifiques.

M. David HERLICOVEZ ajoute que ce groupe de travail, dont l'objectif est de mettre en œuvre l'ensemble des recommandations de l'inspection générale, se met en place et que des propositions pourront y être faites.

La secrétaire suggère que la démarche soit partagée avec d'autres ministères concernés par ces questions.

M. David HERLICOVEZ précise que la bonne pratique est déjà mise en place dans le périmètre de l'enseignement supérieur et de la recherche au travers notamment du guide de bonnes pratiques sur la prévention des risques liés aux prions infectieux et le passeport individuel.

La secrétaire en convient et invite à approfondir la démarche en mettant en place l'attestation d'exposition aux risques.

M. Michel EDDI confirme que le passeport individuel et le suivi médical constituent une véritable avancée et que les établissements ont mis en place les mesures nécessaires d'identification des personnels qui ont été exposés aux prions infectieux.

Le représentant du SNPTES demande s'il est prévu d'associer les représentants du personnel aux travaux.

M. Michel EDDI répond que le groupe de travail réglementaire sera utile dès lors que les éléments d'analyse préalables seront disponibles.

M. David HERLICOVEZ remercie M. Michel EDDI pour son intervention.

Le représentant de la FERC-CGT demande si les représentants du personnel pourront disposer d'un retour sur les audits et sur les questions soulevées en CHSCT ministériel et locaux.

M. Michel EDDI rappelle que les comités d'audit produisent des plans d'action qui sont présentés aux CHSCT locaux pour avis, préalablement à toute décision de la direction de l'établissement de mettre en œuvre des travaux.

2. Unités mixtes de recherche hébergées à l'IHU de Marseille

M. David HERLICOVEZ rappelle qu'il s'agit d'une structure de droit privé et remercie Mme Cécile BATOU-TO VAN de s'être rendue disponible.

La secrétaire rappelle la problématique des unités mixtes de recherche hébergées à l'IHU de Marseille et demande la communication des rapports des CHSCT locaux ainsi que le programme des futures visites des CHSCT.

M. David HERLICOVEZ rappelle que le CHSCT ministériel ne constitue pas une instance d'appel des décisions des CHSCT locaux.

La secrétaire précise que les représentants du personnel souhaitent avoir des précisions sur les suites données aux 9 recommandations du rapport rendu par l'inspection générale et dont la communication avait été refusée aux représentants du personnel lors de la séance du CHSCT ministériel du 22 novembre 2017. Elle ajoute qu'un avis va être émis en ce sens et demande si le récent rapport sera public.

M. David HERLICOVEZ précise qu'il est possible de communiquer la lettre de mission qui porte sur trois axes : la stratégie et la gouvernance de l'IHU, les relations de travail suite notamment aux alertes des CHSCT, le respect de la réglementation et de l'éthique de la recherche notamment la recherche clinique. Il note, qu'en revanche, le rapport est en cours de rédaction et qu'il appartient au ministre de décider des suites administratives qui lui seront réservées.

Le représentant de la FERC-CGT demande des précisions sur les modalités d'accès aux rapports de visite des ISST.

Mme Laure VILLARROYA-GIRARD considère que sur le principe rien ne s'oppose à mettre à disposition des représentants du personnel du CHSCT ministériel ces rapports.

Le représentant du SGEN-CFDT note la récurrence des problèmes abordés depuis 2017 sans pour autant qu'aucun n'ait été résolu et note que la demande d'accès aux rapports de visite permet une vue d'ensemble.

M. David HERLICOVEZ précise qu'il ne partage pas cette approche et rappelle que la DGRH se saisit de situations individuelles, suite notamment aux alertes du CHSCT ministériel, qui portent sur des thèmes communs à plusieurs établissements ou à l'ensemble des établissements. Il ajoute qu'il rendra compte de cette demande.

Le représentant du SNPTES regrette que les recommandations de 2017 et notamment la n°5 n'aient pas été l'occasion d'apporter des réponses ministérielles.

M. David HERLICOVEZ répond que cette demande nécessite une concertation préalable avec les ISST.

Le représentant du SNPTES attire l'attention sur la nécessité de se préoccuper du sort des 50 personnels salariés de droit privé qui travaillent au sein de l'IHU.

M. David HERLICOVEZ entend à la demande.

La secrétaire lit les avis n°2 et 3 :

2. AVIS sur l'IHU Méditerranée à Marseille :

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

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

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

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

Pour rappel - Réunion CHSCT MESR du 1 octobre 2019 :

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

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

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

Lors de la séance du CHSCT-MESR du 22 novembre 2017, la représentante de la DGESIP a mentionné que ce rapport était en attente de finalisation.

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

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

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

1. Recruter un cadre administratif de haut niveau ayant compétence sur les aspects RH et finances des unités de recherche, et qui assure le relais avec les tutelles.

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

La réponse à l'avis :

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

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

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

Le représentant du SNPTES aspire à une amélioration de la situation au sein de la structure et espère un suivi ministériel afin de garantir les bonnes conditions de travail aux personnels.

M. David HERLICOVEZ note l'observation.

Il met aux voix les deux avis qui sont approuvés à l'unanimité des membres présents ayant voix délibérative.

3. Situation à l'université Sorbonne Nouvelle

Le représentant du SGEN-CFDT rappelle les éléments de contexte de la situation à l'université Sorbonne Nouvelle.

Mme Cécile BATOU-TO VAN assure que le ministère, à tous les niveaux de responsabilité, est très attentif à la situation de cet établissement et précise qu'un lien avait été fait avec le contrat d'établissement, comprenant un point sur l'amélioration qualitative des ressources humaines et plus particulièrement sur le partenariat avec l'Anact. Elle ajoute qu'elle apprend que la médiation par l'Anact, recommandée par l'inspection générale, n'a pas eu lieu et que les représentants du personnel souhaitent en modifier la nature.

Le représentant du SGEN-CFDT explique que les représentants du personnel ont fait une proposition qui leur semble plus réaliste, celle de traiter des situations urgentes notamment de renouer le dialogue avec l'aide l'Anact.

Mme Cécile BATOU-TO VAN répond que, du point de vue du ministère, la médiation par l'Anact constitue un levier pour rétablir les conditions du dialogue social.

M. David HERLICOVEZ rappelle que par le passé les situations des personnels en souffrance étaient traitées dans un groupe de travail paritaire associant les représentants du personnel et que la direction est en droit de vouloir y mettre fin dès lors qu'elle veille à assurer la confidentialité des situations. Il ajoute qu'il convient de laisser la chance à cette médiation fondée sur un dispositif tripartite bien rodé, visant la conciliation entre les parties, et que la persistance dans la volonté de rétablir la pratique du groupe de travail paritaire contribue au blocage.

Le représentant du SGEN-CFDT précise que ce groupe de travail était un groupe d'échange et que la direction maintient le rapport de force en persistant dans sa position.

M. David HERLICOVEZ précise que la DGRH peut rappeler la réglementation mais qu'une volonté commune des parties reste nécessaire pour sortir du blocage.

La secrétaire lit l'avis n°4 :

4. Avis sur la situation à l'USN :

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

M. David HERLICOVEZ précise qu'il se rapprochera des inspecteurs généraux pour une présentation de ce rapport lors d'une prochaine séance plénière.

Mme Cécile BATOU-TO VAN précise que l'inscription du point de médiation dans le contrat pluriannuel de l'établissement présente l'intérêt de permettre un suivi.

4. Institut d'histoire philosophique d'Aix Marseille Université

Le représentant de la FERC-CGT précise que les représentants du personnel souhaitent alerter le CHSCT ministériel sur la situation de l'institut d'histoire philosophique d'Aix-Marseille Université qui fait l'objet d'une restructuration (projet de fermeture du laboratoire de recherche d'histoire philosophique) selon des modalités unilatérales et sans consultation ni accompagnement adapté des personnels concernés (7 thésards).

La secrétaire fait part de son inquiétude quant à l'impact de ce projet sur l'avenir des personnels concernés et leur état de stress.

Le représentant du SNPTES comprend la situation des personnels qui doivent être accompagnés tout en soulignant l'amélioration du dialogue social depuis ces deux dernières années et la nécessaire évolution de l'environnement de la recherche.

La représentante de la FSU évoque un désaccord sur les effectifs de l'unité. Elle précise que ce pan de recherche sur l'ergologie, qui présente un grand intérêt pour la recherche notamment du monde du travail et qui a connu une période de grand développement, est actuellement en perte de souffle.

M. David HERLICOVEZ explique qu'il existait initialement deux unités de recherche dans des domaines proches au sein de l'établissement. Il précise que ce projet de restructuration fait suite à l'évaluation indépendante du HCERES de l'activité de l'unité de recherche concernée par le projet de fermeture. Il ajoute que dans ces conditions, le rôle du CHSCT ministériel est de veiller au respect de la réglementation et du dialogue social et qu'en l'espèce, le processus du dialogue social préalable semble engagé (consultation du CHSCT local, programmation de la visite demandée par avis en CHSCT...).

La secrétaire note que l'alerte intervient tardivement dans le processus mais qu'il importe que les personnels se sentent écoutés.

Elle lit l'avis n°5 :

5. Avis sur l'IHP d'AMU :

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

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

L'avis est approuvé à la majorité des membres ayant voix délibérative (abstention du SNPTES).

VI. questions diverses :

La secrétaire souhaite informer le CHSCT ministériel du dialogue tendu entre les membres du CHSCT local de l'école normale supérieure (ENS) de Lyon et la direction. Elle précise qu'il existe un désaccord sur l'application du décret quant aux attributions du secrétariat du CHSCT et rappelle que les travaux de secrétariat incombent au secrétaire administratif des séances. Elle informe qu'elle répondra dans ce sens au secrétaire administratif du CHSCT qui l'avait saisie de cette question et en informera le président du CHSCT ministériel.

Mme Laure VILLARROYA-GIRARD précise que l'IGESR a proposé une formation sur le 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, à destination de l'administration et des représentants du personnel à l'ENS de Lyon.

La secrétaire ajoute qu'elle assurera également une formation sur ce sujet à destination des représentants du personnel prochainement.

M. David HERLICOVIEZ se réjouit de ces initiatives qui sont de nature à fluidifier les échanges.

Il remercie les membres du CHSCT et les participants et clôt la séance à 17h20.

Le président

David HERLICOVIEZ

La secrétaire

Lorena KLEIN