

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

Réunion du 6 novembre 2018

AVIS	SUITES DONNEES PAR L'ADMINISTRATION
<p>Avis 1 :</p> <p>Lors de la séance du 4 juillet 2018, le bilan Handicap 2017 nous a été présenté.</p> <p>Le CHSCT ministériel constate que ce bilan est constitué pour l'essentiel d'actions de communication et regrette l'absence de réelles mesures destinées à faciliter la vie professionnelle des travailleurs handicapés. Il observe que l'objectif principal des actions vise seulement à atteindre le taux de recrutement des 6%. Il déplore le caractère partiel du bilan qui n'évoque ni les difficultés de recrutement et maintien dans l'emploi des personnels, notamment celles des enseignants-chercheurs, ni les aspects financiers, ni les questions d'accessibilité des bâtiments.</p> <p>Le CHSCT ministériel demande que ce bilan annuel comporte notamment:</p> <ul style="list-style-type: none">- le nombre effectif d'aménagements de postes;- le budget consacré nationalement à ces aménagements de postes;- le nombre de reclassements professionnels dûs au handicap;- le nombre de personnes non-titularisées, en situation de handicap;- le nombre de mutations prioritaires (article 60 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984);- le nombre de dossiers déposés auprès de la FIPHFP pour des demandes d'aide financière. <p>Le CHSCT Ministériel demande la confirmation que les sommes ponctionnées au FIPHFP pour le financement d'opérations de sûreté ont bien été restituées.</p>	<p>En premier lieu, il convient de rappeler que la loi n°2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités a ouvert la possibilité pour celles-ci d'accéder aux responsabilités et compétences élargies, ce que plusieurs d'entre elles ont fait dès le 1er janvier 2009.</p> <p>Dans le cadre de cette autonomie, les établissements assurent leurs responsabilités d'employeurs publics et, notamment, au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap. C'est ainsi qu'ils effectuent leur déclaration auprès du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), acquittent leur contribution éventuelle et ont la possibilité de conventionner directement avec le fonds. Si un bilan annuel détaillé et financier est présenté aux instances représentatives pour le ministère de l'éducation nationale, c'est en raison de la convention nationale conclue avec le FIPHFP. Une telle convention n'est pas envisageable pour l'enseignement supérieur.</p> <p>En tant que responsables de leur masse salariale, les établissements de l'enseignement supérieur assurent notamment le recrutement de leur personnel et ont la possibilité d'ouvrir des postes spécifiques aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Il leur revient également de mettre en place une politique handicap adaptée à leurs besoins spécifiques, en fonction de la structuration de leur établissement. Cette politique est traduite au travers d'un schéma directeur pluriannuel du handicap ou d'un plan d'actions réalisé par un groupe de travail pluridisciplinaire, en collaboration étroite avec les instances</p>

Avis 2 :

Le CHSCT ministériel demande que, conformément à l'article 51 du décret 82-453, il soit associé à la définition des actions de formation du ministère en matière de SST, et plus particulièrement les actions de formation prévues sur le thème des violences sexistes et sexuelles au travail.

représentatives du personnel, et dont ils rendent compte devant les membres des comités locaux d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Compte tenu de cette autonomie, la DGRH n'a pas de visibilité sur les éléments demandés. Son rôle, en matière de handicap envers les établissements de l'enseignement supérieur, relève du pilotage, de l'appui et du conseil auprès des correspondants handicap et des directeurs de ressources humaines. La mise en œuvre des actions de recrutement, de maintien dans l'emploi et de suivi des personnels en situation de handicap se vérifie chaque année par la progression des recrutements et des taux d'emploi qui démontrent l'engagement des établissements.

Concernant les « sommes ponctionnées au FIPHFP », il s'agit d'une mesure technique actée par le Premier ministre en janvier 2017, qui s'est imposée aux universités comme au FIPHFP. Celui-ci ne pouvait donc pas se voir restituer ces montants. En 2015 et 2016, les universités ont ainsi payé le tiers de leur contribution légale, ce que le fonds ne conteste pas. A partir de l'année 2017, la contribution de droit commun a été appliquée.

Le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation est pleinement engagé dans la prévention et le traitement des violences sexistes et sexuelles au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche. Dans la continuité des actions menées ces dernières années, en clôture du colloque international sur les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche du 4 décembre 2017, la ministre a annoncé une série de mesures. Grâce à l'engagement des établissements, ces actions concrètes ont été mises en œuvre :

- La création de dispositifs de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles dans les universités, valorisée par

une cartographie en ligne qui les recense ;

- La réalisation d'un guide pour la mise en place et le bon fonctionnement d'un dispositif de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles au sein des établissements.

La création de ces dispositifs nécessite la formation d'un ensemble d'acteurs et d'actrices dans chaque établissement. Afin de faciliter le travail des établissements, le ministère, - via un groupe de travail - a demandé aux experts et expertes des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche de se regrouper en réseau de formation. Aujourd'hui, ce réseau indépendant est créé. Il rassemble deux associations, la CPED (Conférence permanente des chargés/chargées de mission égalité diversité) et l'ANEF (association nationale des études féministes) ainsi que le réseau Jurisup. Il a vocation à proposer des actions de sensibilisation et de formation à destination des différents membres de la communauté de l'enseignement supérieur et de la recherche, ainsi que des missions de conseil et d'accompagnement de politiques de formation. Il a déjà mis en place des journées nationales de formation à destination des référents/référentes égalité et des services juridiques des universités qui se sont déroulées les 17 et 19 octobre ainsi que les 3 et 5 décembre 2018 dans les locaux de la MGEN à Paris. Chaque établissement peut solliciter ce réseau afin de mettre en place une formation adaptée aux besoins de l'établissement. Ce réseau a notamment été sollicité pour former les personnels des CROUS à la prévention et au traitement des violences sexistes et sexuelles conformément aux objectifs annoncés.

En soutien aux actions de formation, des outils de sensibilisation sont mis à la disposition des établissements avec :

- Le lancement au printemps 2018, en partenariat avec les organisations étudiantes représentatives, d'une campagne de communication ministérielle sur les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche ;
- La production d'un lot de 7 affiches de sensibilisation réalisées, en partenariat avec le ministère de la culture, avec des artistes de bande dessinée. Ces affiches renvoient, via des « Quick Response Codes » (QR codes), à des ressources (guide, cartographie de cellules d'écoute, campagne ministérielle) sur le

Avis 3:

Le CHSCT ministériel constate qu'une fois de plus le ministère ne s'est pas donné les moyens de collecter des données fiables sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans ses établissements. Sur 186 établissements, seuls 143 ont répondu au questionnaire annuel. Seuls 7 établissements sur 186 ont déclaré avoir présenté leurs réponses à leur CHSCT avant restitution au ministère. Ces chiffres révèlent le peu d'importance accordée par un grand nombre d'établissements et le ministère à la prévention des risques professionnels.

Malgré tout, certaines tendances inquiétantes se dégagent.

- Seuls 40% des établissements déclarent avoir présenté les Orientations Stratégiques Ministérielles (OSM) à leur CHSCT;
- Cinq ans après la signature du protocole Risques Psycho-Sociaux (RPS) de la Fonction Publique, sur un total de 7117 unités de travail recensées, seules 359 disposent d'un plan de prévention des RPS (5%);
- Le suivi post-expositionnel des agents exposés à l'amiante et plus généralement aux agents chimiques dangereux, est largement négligé.

Comme chaque année le ministère se contente de déplorer le faible taux de réponse à son

sujet.

La cartographie des dispositifs, le guide, les informations relatives au réseau de formation ainsi que les outils de communication sont disponibles sur le site du ministère :

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid38153/egalite-et-lutte-contre-les-discriminations.html>

Par ailleurs, suite au comité technique ministériel du 4 février 2019, l'ensemble des actions du ministère en faveur de l'égalité des sexes, et notamment en matière de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles, fera l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales au cours de l'année 2019.

Les orientations stratégiques ministérielles (OSM) en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les établissements relevant de l'enseignement supérieur et de la recherche pour l'année 2019, débattues et adoptées lors du CHSCTMESR du 6 novembre 2018, invitent, au point 1-1, les chefs d'établissement à évaluer l'organisation de la prévention au sein de leurs établissements à partir des réponses qu'ils apportent à l'enquête annuelle santé et sécurité au travail ou par une auto-évaluation réalisée sur la base du Livre des références de l'Inspection santé et sécurité au travail de l'IGAENR.

Par ailleurs, la lettre d'accompagnement de ces OSM signée par la ministre sera l'occasion de rappeler aux chefs d'établissement les principes qui suivent.

Il leur sera demandé de renseigner, sans exception, l'enquête annuelle santé et sécurité au travail qui permet, au niveau national, de dresser le bilan de la situation de la santé, de la sécurité et des conditions de

questionnaire sans pour autant prendre la moindre mesure pour y remédier.

Le CHSCT ministériel demande que le ministère prenne les mesures, incitatives ou coercitives, indispensables à la mise en place d'une politique en Santé et Sécurité au Travail assurant des bonnes conditions de travail, la prévention des risques professionnels et la protection de la santé à ses plus de 270000 agents.

Avis 4:

Le CHSCT ministériel constate que les Orientations Stratégiques Ministérielles (OSM) 2019 sont encore un rappel de la réglementation en matière SST.

Le CHSCT ministériel constate que seuls 40% des établissements déclarent présenter les OSM en CHSCT.

Le CHSCT ministériel demande que les OSM ne soient pas un simple rappel de la réglementation mais énoncent une politique ambitieuse de prévention des risques professionnels et de promotion de la santé et de la sécurité au travail.

Le CHSCT ministériel demande que le ministère prenne les mesures, incitatives ou coercitives, nécessaires à l'application effective des OSM dans les établissements.

travail dans les établissements relevant de l'enseignement supérieur et de la recherche et qui, au niveau de l'établissement, doit servir d'outil de pilotage.

Il sera également rappelé aux chefs d'établissement l'intérêt qu'il y a à présenter ces OSM aux CHSCT d'établissement pour que les priorités nationales soient intégrées aux programmes annuels de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Enfin, s'agissant du contrôle des conditions d'application par les établissements de la réglementation dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail, cette mission incombe aux inspecteurs santé et sécurité rattachés à l'IGAENR, conformément aux dispositions de l'article 5-2 du décret du 28 mai 1982 précité.

Il convient de rappeler que les représentants du personnel du CHSCTMESR, sont, chaque année, associés à l'élaboration des orientations stratégiques ministérielles (OSM) en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les établissements relevant de l'enseignement supérieur et de la recherche par le biais de groupes de travail qui leur sont spécifiquement dédiés. Elles sont ensuite débattues et adoptées en CHSCTMESR.

Pour mémoire, les OSM pour l'année 2019, débattues et adoptées lors du CHSCTMESR du 6 novembre 2018, comprennent les 4 axes prioritaires suivants :

- Intégrer la santé et la sécurité au travail dans la stratégie de gouvernance des établissements,
- Développer les démarches participatives d'évaluation des risques professionnels,
- Professionnaliser les acteurs de la prévention,
- Faciliter l'exercice des médecins de prévention.

Ces OSM seront, comme chaque année, communiquées à l'ensemble des établissements relevant de l'enseignement supérieur et de la recherche, accompagnées d'une lettre signée par le ministre. Ce sera

Avis 5:

Après 4 ans de travail dans cette instance, les représentants du personnel au CHSCT constatent que:

- La politique de regroupement, de restructuration et de changement de statut des établissements n'est assortie d'aucune injonction de mise en place d'actions de prévention. Cinq ans après la signature du protocole Risques Psycho-Sociaux (RPS) de la Fonction Publique, sur un total de 7117 unités de travail recensées, seules 359 disposent d'un plan de prévention des RPS (5%);
- Les Orientations Stratégiques Ministérielles (OSM) sont largement ignorées dans les établissements
- Après avoir proposé qu'un indicateur relatif à la santé et sécurité au travail soit intégré au dialogue contractuel avec les établissements, et après que le CHSCT du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) ait consacré plusieurs dizaines d'heures à l'élaboration d'un tel indicateur avec la collaboration de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), le ministère a finalement rejeté tout ce travail en déclarant que "la prévention des risques professionnels n'était pas une question stratégique".
- Le nombre de médecins de prévention est insuffisant pour permettre un suivi des agents de notre ministère. Ces derniers ne disposent pas des moyens ou des informations

notamment l'occasion de rappeler aux chefs d'établissement l'intérêt qu'il y a, d'une part à présenter ces OSM aux CHSCT d'établissement et d'autre part, à intégrer les priorités nationales aux programmes annuels de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Enfin, la question de la présentation des OSM au CHSCT d'établissement ayant été introduite, à la demande des représentants du personnel, dans le questionnaire de l'enquête Santé et sécurité au travail, il sera possible d'évaluer, dans les années à venir, la prise en compte de cette préconisation auprès des établissements.

En premier lieu, le sujet de la santé et de la sécurité au travail a été abordé lors des derniers dialogues contractuels et un jalon intitulé «point d'étape sur les actions mises en œuvre dans le cadre des orientations stratégiques ministérielles en matière de prévention des risques professionnels» a été systématiquement inscrit dans les volets communs et spécifiques des contrats de site de la vague B (2017-2021) et de la vague C (2018-2022). Cette nouveauté, qui n'existait pas dans les contrats de la vague A (2016-2020), s'inscrit dans le cadre des réflexions conduites par les groupes de travail du CHSCTMESR organisés par la DGRH et auxquels le département des contrats de site de la DGEIP a participé.

En second lieu, une réflexion est actuellement menée par les deux directions générales du MESRI, la DGEIP et la DGRI, pour redéfinir la forme du contrat pluriannuel entre les opérateurs et l'Etat. Ce contrat sera établi de préférence au niveau des sites et resserré autour de quelques grands objectifs de politique publique. Il a vocation à décrire les projets, les forces et les partenaires d'un site pour définir une vision stratégique d'avenir, une signature propre au site. Les futurs contrats des sites seront articulés avec

indispensables à leur mission. Cette situation est d'autant plus inacceptable que le MESRI est l'un des ministères dont les agents sont exposés au plus grand nombre de risques professionnels, de toutes natures. Notre ministère a une responsabilité particulière dans ce domaine car il est responsable de la formation des médecins en France. Il lui incombe de prendre les mesures nécessaires pour revaloriser la spécialité de médecine du travail.

Le CHSCT ministériel demande à nouveau qu'un volet santé sécurité au travail fasse partie intégrante du "dialogue contractuel" entre le ministère et les établissements et fasse l'objet d'un rapport annuel présenté au CHSCTMESR par la DGESIP.

les contrats objectifs et de performance des organismes de recherche.

En dernier lieu, les contrats de site seront assortis d'un nombre restreint d'indicateurs permettant de situer le niveau atteint par le site dans des domaines de politique publique de l'ESR à fort enjeu, tels que l'insertion professionnelle, la réussite des étudiants, la recherche et l'innovation ou dans des domaines particulièrement significatifs pour les regroupements et qui rendent compte de leur identité. Ainsi, il pourrait être envisagé d'y inscrire, à la demande des opérateurs d'un site, des objectifs assortis de jalons ou d'indicateurs sur le thème de la santé et de la sécurité au travail.