



**MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

Réunion du 3 juin 2022

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

Réunion du 3 juin 2022

AVIS	SUITES DONNEES PAR L'ADMINISTRATION
<p>1. AVIS sur le guide d'information des personnels sur les accidents de travail et maladies professionnelles.</p> <p>Les représentants du personnel au CHSCT ministériel de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche s'étonnent que la DGRH présente aujourd'hui des guides interprétant la réglementation liée aux accidents de travail (AT) et des maladies professionnelles (MP) pouvant être en défaveur des agents.</p> <p>Ces guides constituent la réponse du ministère aux constats du bilan annuel de la santé sécurité au travail (SST) laissant craindre une sous-déclaration des AT et MP. Il est en effet indispensable d'informer plus et mieux les agents de cette possibilité.</p> <p>Les représentants du personnel au CHSCT MESR rappellent que les services des ressources humaines doivent accompagner les agents qui déclarent un AT ou MP dès leur déclaration https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-pratique-des-procedures-accidents-de-service-maladies-professionnelles ("II.3: Dès qu'il a connaissance d'un accident sur le lieu du service, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle, le service RH informe l'agent de ses droits et des démarches à effectuer pour demander le bénéfice d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)."). Ils doivent également leur rappeler leurs droits ainsi que le principe de présomption d'imputabilité. Si l'accident devait être détaché du service, il faut rappeler que la charge de la preuve appartient à l'employeur. La notion de faute de l'agent devrait être précisée, notamment il faudrait analyser les causes d'un manquement éventuel de l'agent, environnement de travail, formation au poste, formation à la sécurité.</p> <p>Les représentants du personnel au CHSCT MESR alertent aussi sur les problèmes de remboursement par l'agent des avances lorsque l'imputabilité au service n'est pas établie. À l'inverse, les problèmes de désorganisation dans les établissements peuvent conduire à des non paiements de factures de soins médicaux, conduisant les services médicaux à refuser de prendre en charge les patients.</p> <p>Le bilan annuel SST a également mis en évidence le très faible nombre d'enquêtes CHSCT par rapport au nombre de déclarations d'AT ou MP.</p> <p>Pour que les CHSCT puissent proposer des enquêtes pour la prévention des accidents et maladies professionnelles, il faut qu'ils en soient avertis en temps utile, il faut aussi que les directions soient bien</p>	

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

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

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

2. AVIS sur l'IHU Méditerranée à Marseille :

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

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

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

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

Pour rappel - Réunion CHSCT MESR du 1 octobre 2019 :

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

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

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

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

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".

4. Avis situation à l'USN :

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

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.