



**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 janvier 2021**

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

★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★

**Vendredi 29 janvier 2021**

★ ★ ★ ★ ★ ★ ★

**Salle 150 et en visioconférence**  
72, rue Regnault  
75013 PARIS

★ ★ ★ ★ ★

**ORDRE DU JOUR**

★ ★ ★

Début de séance : 9 heures 30

- I. Renouvellement du secrétaire du CHSCTMESR**
- II. Présentation du plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**
- III. Arrêté portant application dans les établissements de l'enseignement supérieur du décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique**
- IV. Point sur la reprise des cours et l'organisation des examens**
- V. La réforme des études de santé**
- VI. Retour sur le webinaire des préventeurs de l'ESR**
- VII. Difficultés liées au télétravail : point de situation dans l'ESR**
- VIII. Point d'information :**
  - **Calendrier prévisionnel des travaux du CHSCTMESR 2021,**
  - **Point sur les procès verbaux**



**29 janvier 2021**

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 janvier 2021, 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, de la recherche et de l'innovation, empêchée.

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	M. Pierre-Benoît ANDREOLETTI 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
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**

- Mme Agnès VARNAT, directrice de projet pour la labellisation égalité professionnelle et diversité du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse et du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
- Mme Christine ARNULF-KOECHLIN, adjointe à la sous-directrice de la gestion prévisionnelle, des affaires statutaires et de l'action sanitaire et sociale

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 de l'hygiène et de la sécurité :

- M. Jean-Paul TENANT, conseiller national de prévention

Au titre du bureau de l'action sanitaire et sociale (DGRH C1-3) :

- Mme Isabelle MEROLLE, adjointe au chef du bureau de l'action sanitaire et sociale,
- Mme Rachida TKOUB, chargée des questions santé et sécurité au travail pour l'enseignement supérieur et la recherche (ESR)

### **Autres représentants de l'administration**

Au titre de la direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP) :

- M. Brice LANNAUD, chef de service, adjoint à la directrice générale

### **Pour l'inspection santé et sécurité au travail**

- Mme Laure VILLARROYA-GIRARD, inspectrice santé et sécurité au travail (ISST), 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 9h30.

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

Il rappelle l'ordre du jour de la séance.

- I. Renouvellement du mandat du secrétaire du CHSCT MESR et du secrétaire adjoint
- II. Présentation du plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- III. Arrêté portant application dans les établissements de l'enseignement supérieur du décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique
- IV. Point sur la reprise des cours et l'organisation des examens
- V. La réforme des études de santé
- VI. Retour sur le webinaire des préventeurs de l'ESR
- VII. Difficultés liées au télétravail : point de situation dans l'ESR
- VIII. Point d'information : calendrier prévisionnel des travaux du CHSCT MESR au titre de l'année 2021

#### **I. Renouvellement du mandat du secrétaire du CHSCT MESR et du secrétaire adjoint**

**M. David HERLICOVIEZ** met au voix la candidature de Mme Lorena KLEIN en tant que secrétaire du CHSCT MESR pour la durée allant jusqu'au renouvellement de instances.

**Mme Lorena KLEIN** est élue à l'unanimité des membres présents ayant voix délibérative.

Il est procédé de même pour le renouvellement du secrétaire adjoint du CHSCT.

**Mme Christine EISENBEIS** est élue à l'unanimité des membres présents ayant voix délibérative.

## II. **Présentation du plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

**Mme Agnès VARNAT** présente le plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle précise que ce point a fait l'objet d'un important dialogue social et est étroitement lié au point III de l'ordre du jour. Elle ajoute que ce plan, commun aux deux ministères de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports d'une part et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation d'autre part, résulte d'une volonté politique et légale puisqu'il est prévu par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (TFP), qui fixe l'échéance d'élaboration des plans au 31 décembre 2020 et de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Ce plan d'action a été adopté en comité technique (CT) ministériel à l'issue de plusieurs rencontres avec les organisations syndicales et est présenté en CHSCT ministériel, à la demande des représentants du personnel. Il a vocation à s'articuler avec les plans d'action des établissements publics, conformément aux dispositions de la loi de TFP. Il valorise l'accompagnement des opérateurs pour l'élaboration de leurs propres plans d'action. La loi de TFP du 6 août 2019 et le protocole d'accord cités précédemment prescrivent l'élaboration du plan d'action selon 5 axes obligatoires dont un de gouvernance et 4 axes thématiques :

1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
3. Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ;
4. Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
5. Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

Il comprend 3 annexes dont un tableau de synthèse « Textes, actions et calendrier » et un référentiel des plans d'action des établissements de l'ESR.

Elle indique que ce document d'accompagnement de la mise en œuvre des mesures a une vocation pédagogique, qu'il fera l'objet d'une diffusion à grande échelle très prochainement à destination de l'ensemble des recteurs d'académie, des dirigeants d'établissements publics nationaux et des directeurs d'administration centrale et sera accessible aux agents par tout moyen notamment par une mise en ligne sur le site du ministère.

**Le représentant du SNPTES** remercie Mme VARNAT pour cette présentation et se félicite des échanges constructifs qui ont conduit à l'élaboration de ce plan. Il demande si des retours sur des plans d'actions des établissements sont remontés et si des demandes de reports de calendriers sont connues à ce stade.

**Un autre représentant du SNPTES** évoque la question de la désignation des référents égalité au sein des établissements car certains n'en disposent pas, d'autres sont désignés mais n'exercent pas leurs missions ; il souhaiterait un point sur cette question.

**La secrétaire** considère que si ce plan constitue un progrès, des inquiétudes demeurent quant au calendrier contraint qui peut impacter la qualité du travail sur le terrain. Elle demande des précisions sur les modalités d'information du CHSCT ministériel à la fois sur la mise en place du plan mais également des actions engagées dans les établissements.

**Le représentant du SGEN-CFDT** évoque la question de la transparence des rémunérations et des moyens de pallier ces difficultés.

**Le représentant du SNPTES** demande des précisions sur les moyens dont dispose le ministère pour aider les établissements à s'appropriier l'outil de gestion des écarts de rémunérations, élaboré par la DGAFP.

**La représentante de la FSU** évoque le rôle des acteurs du dialogue social et note que l'absence d'association du CHSCT ministériel à cette étape illustre la conception restrictive du rôle de cette instance par le ministère. Par ailleurs, elle regrette que très peu de dispositions soient consacrées à la gestion des enseignants-chercheurs.

**Le représentant d'UNSA-Education** témoigne d'un excellent travail collectif qui a conduit à l'élaboration de ce plan, qui nécessite un effort d'accompagnement à sa compréhension.

**Le représentant de la FERC CGT** se félicite également de la qualité du dialogue social qui a conduit à l'élaboration de ce plan, mais regrette cependant l'absence de consultation préalable du CHSCT ministériel. Il lui semble que ce plan constitue une mesure très appréciée, mais insuffisante au regard du contexte actuel de régression sociale générale. Il insiste sur la nécessité de poursuivre les avancées réglementaires, notamment sur la question du temps de travail des agents.

**Le représentant de la FSU** souligne également la qualité du dialogue social dans ce domaine et demande si le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes a été associé à ces échanges. Elle considère qu'il peut être établi un lien avec la loi de programmation de la recherche au regard de la question de la précarité des contrats, de l'attribution des indemnités et des mécanismes de domination entre les personnels.

**Le représentant du SNPTES** précise que les femmes occupent 20 % des postes de direction et se félicite que le sujet soit traité même s'il reste beaucoup de travail à accomplir.

**La secrétaire** évoque la question de la santé des femmes, notamment les situations de grossesse, pour lesquelles il existe des risques particuliers d'exposition professionnelle, notamment aux produits chimiques : elle souhaite que les prochains plans ministériels fassent un focus sur ce sujet. Elle insiste sur le droit d'information et de protection des jeunes femmes en âge de procréer, notamment les jeunes femmes doctorantes.

**M. David HERLICOVIEZ** apporte les précisions suivantes.

Concernant le dialogue social, il lui semble que la répartition des compétences entre les CT et les CHSCT n'est pas étanche. Les questions d'égalité relèvent principalement de la compétence du CT, bien que le CHSCT puisse exprimer des propositions sur le sujet. Il se dit ouvert à un travail sur ce thème, avec le concours du Dr Anne-Marie CASANOUE et de M. Jean-Paul TENANT. Le CHSCT pourrait s'emparer de ces questions au stade de la mise en œuvre du plan.

Concernant le manque de mixité des postes de direction, il indique que l'obligation légale de parité des jurys de concours est de nature à lutter contre cette discrimination. Il ajoute que dans le cadre de la promotion au choix, lorsqu'il existe un déséquilibre de composition, il est possible de faire exception à la parité en faveur des femmes.

Concernant la question indemnitaire et indiciaire, tout dépend, selon lui, des conditions d'accès dans le corps. De plus, le processus de convergence indemnitaire prévu par le protocole relatif à la majoration des rémunérations des personnels de la recherche constitue un levier de lutte contre les inégalités de genre et de rémunération.

**Mme Agnès VARNAT** apporte d'autres éléments de réponse.

Elle rappelle que les plans d'action sont élaborés et mis en œuvre dans le cadre du dialogue social et ce, aux deux niveaux d'échange ministériel et au sein des établissements.

Concernant la répartition des compétences entre le CT et les CHSCT, les échanges ont eu lieu dans le cadre du CT, conformément à la réglementation. Toutefois, ces mêmes sujets pourront être complétés au niveau des établissements.

Concernant la réglementation relative aux plans, si les sanctions sont prévues par les textes, l'idée est d'apporter un accompagnement bienveillant. C'est pourquoi le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique explicite les délais supplémentaires en cas de difficultés de l'établissement à élaborer son plan à la date du 31 décembre 2020. La remontée des plans se fait auprès de la DGESIP et de la direction générale de la recherche et de l'innovation (DGRI ; actuellement une vingtaine de demandes de report ont été communiquées. L'établissement est tenu d'expliquer les raisons d'une remontée tardive du plan et celles de la demande du report de délai. Par ailleurs, les plans sont remontés à la direction métier et le ministère rend compte à la DGAFP. Il incombe à la direction métier de vérifier que les quatre actions du plan sont prévues, que le dialogue social a bien été respecté et *in fine*, l'analyse porte sur la qualité du plan.

Concernant les référents égalité, le réseau des correspondants et référents égalité est déployé depuis 2013 dans le périmètre de l'ESR. Il existe une conférence des chargés d'égalité.

En matière de transparence des rémunérations et des primes, les données sont obligatoires et le plan d'action fait référence à l'outil, développé par la DGAFP, qui permet de comprendre l'origine des différences de rémunération femmes/hommes. Une FAQ est envisagée sur le sujet ; l'objectif étant d'accompagner au mieux les établissements afin qu'ils s'emparent de cet outil.

Ce plan d'action ministériel a également fait l'objet d'un échange avec le Haut Conseil à l'égalité des femmes et des hommes et les amendements proposés sont en cours d'analyse.

Concernant les 20 % de femmes occupant des postes de présidents, la question du nombre de cadres dirigeants majoritairement masculins est bien identifiée et le plan prévoit l'établissement d'un état des lieux chiffré et sexué sur les cadres dirigeants des établissements de l'ESR, qui facilitera une réflexion avec les différents partenaires.

**La représentante de la FSU** demande pourquoi le CHSCT n'a pas été consulté.

**M. David HERLICOVIEZ** répond que le dialogue social étant riche et nourri par les travaux du groupe de travail, il n'est pas utile de multiplier les instances de consultation ; l'objectif étant réglementaire et de bon approfondissement des sujets.

**Le représentant du SNPTES** indique que l'établissement dans lequel il exerce ne dispose pas de référent égalité.

**Un autre représentant du SNPTES** demande combien de plans ont été reçus par le ministère.

**Mme Agnès VARNAT** indique plus de 10 plans.

**La représentante de la FSU** déplore que les textes statutaires relatifs aux enseignants-chercheurs ne soient pas mentionnés dans les textes de référence figurant dans l'annexe 4 du plan d'action ministériel.

**Une autre représentante de la FSU** regrette l'absence de dispositions spécifiques aux enseignants-chercheurs.

**Le représentant de la FERC-CGT** s'interroge sur la déclinaison de ce plan au réseau des CROUS.

**Le représentant du SNPTES** note que le taux de féminisation ne figure pas dans le bilan social.

**M. David HERLICOVIEZ** précise que cette information pourra être donnée.

III. **Arrêté portant application dans les établissements de l'enseignement supérieur du décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique (VDHA)**

**Mme Agnès VARNAT** note le lien avec le point précédant ; la loi de TFP faisant obligation aux établissements de mettre en place un dispositif de signalement des actes de VDHA. Elle rappelle la charte de la DGAFP rédigée sur la base du décret du 30 novembre 2018, à laquelle s'ajoutent les différents référentiels élaborés en lien avec le service A de la DGRH. Elle précise que la généralisation de la mise en place des cellules d'écoute procède du même souci de lutte contre les actes de VDHA. Elle précise que l'arrêté examiné prévoit l'obligation pour chaque établissement de l'ESR de mettre en place un dispositif de signalement de ces actes, la formalisation du dispositif par une décision de la direction, présentée au CHSCT, et l'élaboration d'un rapport d'activité de ces dispositifs de signalement, qui doit faire l'objet d'une présentation annuelle au CHSCT.

Elle invite, en application des dispositions du plan d'action et du protocole d'accord de 2018, les représentants du personnel à proposer le nom d'un membre du CHSCT, qui sera officiellement désigné référent du CHSCT ministériel, correspondant privilégié pour ces questions.

**La secrétaire** se réjouit de ce premier pas, important, qui doit se poursuivre par d'autres actions afin d'assurer la protection des personnes victimes de ces actes. Elle rappelle que la seule solution a longtemps consisté à extraire la victime de son environnement. Elle demande l'organisation d'une journée d'étude sur le sujet afin de réfléchir à la mise en place d'une véritable protection des personnels en souffrance.

**Le représentant de la FERC-CGT** invite le ministère à mobiliser le CNOUS et le réseau des CROUS sur le thème de l'égalité professionnelle et de la santé des personnels, dont il craint qu'elle soit prise en compte de façon très inégale selon les établissements.

**M. David HERLICOVIEZ** précise avoir bien pris note de cette question qui sera partagée avec le CNOUS.

**La représentante de la FSU** regrette l'absence de consultation préalable du CHSCT ministériel, demande s'il existe un bilan sur l'apport concret des différentes circulaires et regrette que les établissements soient parfois juges et parties, cherchant à dégager leur responsabilité. Elle déplore le manque de confidentialité de certains dispositifs mis en place.

**Une autre représentante de la FSU** témoigne également de l'existence de situations de harcèlement sexuel au travail, avec parfois la mise en œuvre de mesures consistant à changer de service les personnes victimes, et également des difficultés d'accompagnement des victimes sur le terrain.

**Le représentant du SNPTES** demande des retours sur l'augmentation des sollicitations des cellules d'écoute dans le contexte de la crise sanitaire.

**Le représentant de la FERC-CGT** souhaite rappeler le respect du principe d'imputabilité des accidents du travail à caractère psychologique. Il souhaite que le dispositif de signalement soit coordonné avec le processus d'instruction des demandes de reconnaissance d'imputabilité au service. Il propose une reconnaissance systématique de l'imputabilité des accidents de travail liés aux actes de violences.

**Le représentant du SNPTES** évoque la nécessité d'un important travail de prévention et de communication de proximité afin de libérer la parole notamment des doctorants.

**Le représentant du SGEN CFDT** suggère de recourir à d'autres moyens pour libérer la parole et pallier les difficultés à recueillir les témoignages, notamment la dématérialisation des signalements. Il évoque le cas où les CHSCT ont été écartés de l'analyse des situations de violences, gérées par les seuls services RH.

**Une représentante de la FSU** témoigne du refus systématique de certains établissements de reconnaître l'imputabilité des arrêts de travail liés à des actes de violence.

**M. David HERLICOVIEZ** rappelle, qu'en la matière, la charge de la preuve incombe à l'agent. Il note que les lésions psychologiques pouvant être difficilement caractérisées, il existe une réelle difficulté à établir l'imputabilité au service, sauf à démontrer des circonstances particulières. Il ajoute que l'administration a conscience que la parole n'est pas entièrement libérée et qu'il peut y avoir des personnes en situation de vulnérabilité. C'est pourquoi, il serait utile de multiplier les canaux permettant de s'exprimer. Il indique qu'un groupe de travail sur le sujet pourra être organisé en lien avec le docteur Anne-Marie CASANOUE et Mme Agnès VARNAT. Il ajoute que les violences peuvent provenir de la chaîne hiérarchique ou de relations entre collègues.

**Mme Agnès VARNAT** rappelle que le sujet est complexe et sensible, et que des progrès ont été réalisés dans l'appréhension des situations. Elle rappelle les différentes sources de documentation sur le sujet. La charte de la DGAFP relative au fonctionnement du dispositif de signalement et de traitement des situations de VDHA (édition 2019), accessible en ligne, constitue un document complet et riche sur la chaîne de signalement et de traitement de ces questions. Elle renvoie à la page « égalité, et diversité » du site du MESRI, ainsi qu'au plan d'action et à l'annexe relative au référentiel, qui comporte les bonnes pratiques des établissements. Elle ajoute que, très récemment, une journée a été organisée par le réseau des chargés d'égalité de l'enseignement supérieur et de la recherche sur le thème de la prévention et du traitement des violences de toute nature, qui a donné lieu à de nombreuses interventions sur le sujet.

**M. David HERLICOVIEZ** suggère de mettre à profit le groupe de travail évoqué précédemment, pour faire un point sur les dispositifs existants et relever les éventuels leviers.

**La représentante de la FSU** indique qu'il existe une très bonne documentation de la DGAFP sur les accidents imputables au service.

**Le représentant d'UNSA-Education** considère que les réorganisations successives de l'enseignement supérieur et de la recherche ont un fort impact sur le fonctionnement des structures et les comportements individuels et qu'il convient de mettre en évidence la responsabilité de l'institution dans les conflits interpersonnels et collectifs.

**M. David HERLICOVIEZ** note que tout changement organisationnel, qui peut avoir un impact sur les conditions de travail, doit faire l'objet d'une évaluation des risques par l'employeur public et d'un dialogue social au sein du CHSCT. Dans le cas de situations de harcèlement, il peut être utile d'analyser et de traiter à la fois le volet individuel et la dimension collective de la situation.

**La représentante de la FSU** considère que la loi de programmation de la recherche peut avoir un impact sur l'égalité professionnelle.

**M. David HERLICOVIEZ** invite les représentants du personnel à désigner un référent CHSCT.

Mme BELLOSTA est désignée à l'unanimité référente du CHSCT ministériel pour les questions de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

#### IV. Point sur la reprise des cours et l'organisation des examens

**M. Brice LANNAUD** apporte les informations suivantes.

Il rappelle le contexte et le contenu de la circulaire du 22 janvier 2021, qui fait suite aux déclarations du Président de la République. La circulaire du 19 décembre 2020 prévoyait, sous réserve de l'évolution de la situation sanitaire, la reprise des travaux dirigés des étudiants de première année au 20 janvier 2021. Le 1<sup>er</sup> janvier 2021, le Premier ministre s'était exprimé sur ce point en confirmant que cette reprise envisagée par la circulaire pouvait avoir lieu à compter du 25 janvier. Le 21 janvier, le Président de la République a décidé d'accélérer et d'élargir la catégorie de personnes pouvant envisager la reprise soit à compter du 25 janvier à hauteur de 20 % de la capacité globale d'accueil des locaux et du respect de la demi-jauge pour chaque salle. Il précise que la circulaire du 22 janvier 2021 a été diffusée aux établissements suite à ces déclarations.

Il ajoute que le Président de la République a annoncé deux mesures en faveur des étudiants : l'extension des repas à 1 € à l'ensemble des étudiants et la création de chèques santé leur permettant de bénéficier de consultations chez des psychologues de ville.

Il précise les conditions de reprise :

- l'organisation des examens s'effectuera en présentiel et en distanciel, les circulaires sur le sujet l'autorisant depuis septembre dernier avec une grande diversité des situations selon les établissements quant à leur mise en œuvre. Les étudiants sont favorables aux examens en présentiel qui présentent des contraintes plus fortes pour les établissements. On constate qu'il n'y a pas de variation notable sur la présence aux examens par rapport à l'année précédente. Les enseignements en distanciel sont accompagnés de mesures importantes pour l'organisation (outils numériques).
- des séances de substitution sont également organisées pour les personnes cas contacts ou cas confirmés comme le prévoit la circulaire du 22 janvier 2021.
- Les enseignements sont organisés par petits groupes (10 étudiants maximum) pour les personnes vulnérables conformément aux dispositions de la circulaire du 22 janvier 2021. Des recrutements et la formation de tuteurs volontaires sont prévus pour accompagner les plus fragilisés. Par ailleurs, le ministère a financé la mise en place de ces mesures notamment par le recrutement et la formation de tuteurs volontaires.
- les enseignements à caractère pratique sont étendus à plusieurs disciplines.

Il souligne que la mesure des 20 % d'accueil et du respect de 50 % de la jauge permettent que tout étudiant, quel que soit son niveau, puisse revenir sur site. Si l'organisation est complexe, les établissements disposent d'une plus grande marge de manœuvre pour proposer ce qui correspond le mieux aux besoins des étudiants, tout en respectant le souci de prévenir les risques de propagation du virus (modulation des horaires...).

**La représentante du SNPTES** note que les annonces récentes du Président de la République nécessitent des moyens humains et financiers ; elle demande des précisions sur les modalités d'organisation de l'enseignement des étudiants, sur l'aération des locaux, la désinfection des locaux et suggère de solliciter les chercheurs pour des solutions adaptées en plus des capteurs de CO<sub>2</sub>.

**Un autre représentant du SNPTES** constate que la mesure des 20 % est mal comprise et qu'elle doit être clarifiée, notamment au regard de ses critères d'évaluation (surfaces, effectifs au titre de la réglementation des établissements recevant du public, effectifs des composantes). De plus, la mesure associée à une journée de présence hebdomadaire sur site, conduit à supprimer des séances de travaux dirigés.

**La secrétaire** note que la nouvelle circulaire a un impact sur l'organisation des enseignements, notamment les travaux pratiques, et sur les conditions de travail des personnels techniques, administratifs et de laboratoire.

**Le représentant de UNSA-Education** évoque les difficultés de mise en place de la nouvelle circulaire et plus particulièrement pour les études de santé qui nécessitent des adaptations. Il insiste sur l'importance des travaux pratiques dans ce domaine. Il note également l'importance de la relation enseignants-étudiants en premier et deuxième cycle et insiste sur le rôle du présentiel pour la qualité des diplômes et le passage au niveau supérieur.

**La représentante de la FSU** demande les raisons du traitement différencié des élèves en lycée et des étudiants dans l'ESR. Elle évoque également la question de l'anticipation des difficultés d'organisation suite aux déclarations du Président de la République. Elle demande des précisions sur les mesures envisagées par rapport à l'évolution de la situation sanitaire et demande l'organisation d'une journée de travail sur les locaux.

**M. Brice LANNAUD** apporte des compléments d'information sur les mesures d'accompagnement de la reprise mises en place par le ministère comme :

- Les moyens humains alloués pour les services de santé universitaire (recrutement de 80 psychologues),
- Le remboursement des frais engagés par les établissements pour la mise en place des mesures de dépistage (tests antigéniques),
- La mise en place de chèques santé par les services de santé universitaire,
- L'extension de la mesure du repas à un euro,
- L'attention apportée à la question de l'aération des locaux par le suivi rigoureux des recommandations du HCSP et les réflexions menées avec le ministère des solidarités et de la santé sur le sujet, concernant la mesure des 20 % de la capacité globale d'accueil des locaux de l'établissement, tout en permettant aux établissements de prendre des mesures adaptées aux contraintes de terrain.

Concernant le traitement différencié entre les élèves et les étudiants, il précise que, selon le ministère des solidarités et de la santé, il y a plus de brassage dans les établissements de l'ESR et de volumes accueillis, ce qui démultiplie les effets du brassage.

Concernant les mesures sanitaires à proche et moyen terme, il précise qu'il ne dispose pas d'informations à ce stade.

## V. **La réforme des études de santé**

**M. Jean-Christophe PAUL** présente les principaux éléments de la réforme des études de santé, notamment du premier cycle des études de médecine, et apporte des précisions concernant le financement de la réforme et la campagne de communication prévue sur le sujet.

Il précise que des projets de textes portant sur la mise en œuvre de la réforme à la rentrée universitaire 2021-2022 sont en cours de rédaction.

**Le représentant de UNSA-Education** regrette que les alertes des représentants du personnel au CHSCT ministériel concernant les moyens financiers nécessaires, le report de la réforme pour une durée de 1 an et la souffrance des étudiants, n'aient pas été pris en compte. Il considère que les difficultés persistent sur le terrain : disparité dans l'avancement des réformes, nombreuses dissensions et incompréhensions, perte de qualité des formations et des niveaux de diplômes, souffrance des étudiants en décrochage, difficultés des thèses d'odontologie...

**M. Jean-Christophe PAUL** apporte des précisions.

Concernant les thèses d'odontologie, des arrêtés ont été modifiés afin de permettre aux étudiants de finaliser leur thèse. Il assure que le ministère a tout mis en œuvre afin de résoudre les difficultés évoquées.

**M. David HERLICOVIEZ** ajoute que les orientations sont données par la DGESIP, à charge pour les directeurs de thèse de les appliquer avec discernement.

**M. Jean-Christophe PAUL** précise qu'un certain nombre d'arrêtés ont été pris afin de limiter l'impact de la crise sanitaire sur le déroulement des réformes, notamment pour les examens et le passage au niveau supérieur. Il ajoute que la réforme est certes complexe, mais rappelle qu'elle est menée dans l'intérêt des étudiants. Par ailleurs, il note que la première année ne peut déterminer la qualité du diplôme des médecins, compte tenu de la durée des études de médecine.

**Le représentant de UNSA-Education** précise qu'il ne remet pas en question le principe de la réforme, mais ses modalités de mise en œuvre et le manque de prise en compte de la réalité du terrain.

**M. Jean-Christophe PAUL** assure que les observations du représentant d'UNSA-Education ne sont pas inconnues du ministère qui travaille à l'amélioration de ces réformes.

**M. David HERLICOVIEZ** prend note des alertes du CHSCT MESR sur ce sujet, ainsi que de la demande de report à une séance ultérieure du point sur la formation des conseillers de prévention.

## VI. Question diverses

**La secrétaire** demande que les représentants du personnel puissent disposer d'une journée de travail en vue de préparer les échanges avec l'administration sur la prévention des violences au travail, des discriminations, des harcèlements et des agissements sexistes dans l'ESR et d'élaborer un document sur le sujet.

Elle indique par ailleurs que le groupe de travail sur le télétravail constitue une priorité en raison des nombreuses remontées des difficultés de terrain. Elle souhaite enfin que les attestations relatives au contingent annuel d'autorisations d'absence soient transmises rapidement aux établissements d'affectation des représentants du personnel au CHSCT ministériel.

**M. David HERLICOVIEZ** prend note de ces demandes.

**Mme Isabelle MEROLLE** précise que les attestations demandées et le calendrier prévisionnel des travaux du CHSCT MESR seront transmis prochainement.

**La secrétaire** lit les avis 1 et 2 :

### **Avis 1**

*Le CHSCT ministériel s'étonne d'être informé du projet d'arrêté [portant application, dans les établissements relevant de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique] et du plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes bien après le vote du comité technique ministériel du 14 décembre 2020.*

*Il rappelle que l'article 47 du décret 82-453 lui donne pour mission de "2° De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois [...] 3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières."*

*Le CHSCT ministériel de l'ESR aurait donc dû être consulté pour avis en amont du comité technique ministériel, comme mentionné dans le projet d'arrêté présenté ce jour, ses membres ayant une connaissance reconnue des situations et des pratiques du terrain.*

*En conséquence, le CHSCT ministériel demande que le sujet de la prévention des violences au travail, des discriminations, des harcèlements et des agissements sexistes dans la fonction publique, ainsi que celui de l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes dans l'ESR soient mis à l'ordre du jour d'une prochaine séance pour que ces sujets soient traités selon leur juste importance. Le CHSCT ministériel demande la mise en place d'un groupe de travail sur ce sujet.*

*Il recommande aussi que les CHSCT d'établissements soient consultés pour avis lors de la mise en place des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, avant la consultation des comités techniques.*

**Avis 2 :**

*Le CHSCT MESR rappelle ses différentes interventions et avis votés, qui concernent la réforme des études de santé, qui se sont avérées justes et nécessaires :*

*- CHSCT ministériel du 3 décembre 2019 (lors de la parution de la réforme), du 26 mars 2020 (demande de report de la mise en place) et du 17 novembre 2020 (montrant difficultés et souffrances des étudiants).*

*Le CHSCT MESR demande la prise de mesures réglementaires pour adapter certaines études en santé aboutissant à la délivrance de diplômes d'État de Médecine, de Maïeutique, d'Odontologie et de Pharmacie. Il demande d'autoriser la possibilité de report de certains enseignements ou obligations de formation d'un cycle ou d'année d'études pour les inclure dans un autre cycle ou année afin d'en assurer correctement l'acquisition de compétences théoriques et pratiques pour la qualité du diplôme, l'intérêt du futur patient et du futur professionnel de santé.*

**Les 2 avis sont approuvés à l'unanimité des membres présents ayant voix délibérative.**

**M. David HERLICOVIEZ remercie les membres du CHSCT MESR et les participants. Il clôt la séance à 13h20.**

**Le président**

**David HERLICOVIEZ**

**La secrétaire**

**Lorena KLEIN**