



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

Réunion du 21 juillet 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 21 juillet 2022

AVIS	SUITES DONNEES PAR L'ADMINISTRATION
<p>Avis 1 sur la présentation du rapport de l'Inspection Générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR) sur la situation de l'université Sorbonne Nouvelle (USN)</p> <p>Le rapport de l'Inspection Générale d'avril 2022 portant sur l'Université Sorbonne Nouvelle (USN) met l'accent sur deux problématiques différentes, la première concerne la situation financière de l'université, la deuxième s'intéresse au dialogue social, à la santé des personnels et à l'organisation du travail.</p> <p>Pour son volet social, le rapport souligne des erreurs d'interprétation des textes réglementaires renvoyant une partie de la communauté de l'USN à la précarité. Le manque de corrélation entre les réformes engagées et l'organisation du travail amplifie la souffrance au travail car beaucoup de services se retrouvent en manque de moyens humains et doivent faire face à la perte des expériences et savoir-faire cumulés. L'usage de méthodes managériales inadaptées a ajouté un climat fortement dégradé générant de l'incompréhension sur le sens même du travail de la part des personnels qui sont jugés « épuisés » par les Inspecteurs Généraux. Enfin, les décisions se prennent au sein d'un petit groupe de décideurs (quatre ou cinq personnes) sans concertation avec la communauté universitaire ou les responsables projets. Le nombre de collègues en souffrance est attesté par les différents signalements déjà recensés dans le rapport des IGÉSR, mais il s'est aggravé depuis leur visite, en témoigne le nombre important de départs, en particulier, de chefs de services ces derniers mois (immobilier, logistique, recherche, communication, directeur de cabinet, archiviste...).</p> <p>Non seulement l'organisation actuelle du travail à l'université Sorbonne Nouvelle rend malade ses personnels mais elle met en péril son fonctionnement et ses missions d'enseignement et de recherche. La mainmise de l'administration sur la politique de l'établissement montre ses limites et place de facto l'université dans une situation dangereuse pour sa pérennité et la réalisation de ses missions de service public.</p> <p>En dépit des différents rapports et interventions des mois précédents, la gouvernance de la Sorbonne Nouvelle n'a pas pris la pleine mesure de la situation. En conséquence, celle-ci continue de se dégrader. Les comportements ayant un impact négatif sur la santé des personnels continuent à s'exercer et, à présent c'est la rentrée universitaire 2022-2023 qui risque d'être compromise, conséquence d'événements</p>	<p>Je souhaite préciser que l'Université Sorbonne Nouvelle a fait appel à l'organisme "sémaphore" pour réaliser une étude d'impact RH pour deux directions concernées par des réorganisations. Un rapport est attendu pour l'une des directions suite aux entretiens qui ont eu lieu. Concernant l'autre direction, des entretiens sont prévus pour effectuer un retour d'expérience suite à la réorganisation des services.</p>

non pris en compte depuis des années, malgré les alertes du CHSCT de l'USN, et qui sont mal maîtrisés par la présidence.

À la rentrée, des Cours magistraux seront donnés à distance, faute d'amphis, et il manque, d'après les aveux récents de la direction de la Sorbonne Nouvelle, une trentaine de salles de cours pour que les autres enseignements puissent s'effectuer en présence et dans des conditions normales d'enseignement. Les collègues enseignants et administratifs sont en attente de savoir si des salles pourront ou non être louées pour que la rentrée puisse s'effectuer dans des conditions de travail et d'études correctes.

Le CHSCT du ministère de l'ESR demande que des mesures soient prises immédiatement pour qu'un changement de l'organisation du travail à l'université de la Sorbonne Nouvelle ait lieu dès la rentrée. Les mesures prises depuis la publication du rapport des Inspecteurs Généraux ne sont pas à la hauteur des problèmes rencontrés. A ce jour, la rentrée est en danger, tout comme la santé de nos collègues. Le CHSCT du MESR demande à Madame la ministre de prendre ses responsabilités.

Avis 2 sur la souffrance mentale au travail ayant pour conséquence le suicide d'une agente du CROUS de Nantes

Madame la ministre,

La CGT des CROUS et sa fédération FERC-CGT vous ont alertée par courrier en date du 20 juin 2022, sur le suicide de Madame Katherine DEWET, agent du CROUS de Nantes, suite à de grandes souffrances morales à cause des conditions de travail dégradées à son poste de travail.

Madame DEWET avait signalé au registre SST, le 07 mars 2022, des faits et les causes liées à une dégradation de ses conditions de travail, tout en respectant soigneusement les procédures réglementaires sur le signalement par écrit de son mal être au travail et les conséquences sur son état psychologique.

En réponse à cette entrée au registre, son administration l'a sanctionnée alors qu'elle devait la protéger en prenant les mesures correctives qui s'imposaient devant la détresse et l'isolement dont était victime notre collègue. Pourtant, l'article 5-6.II du décret n°82-453 spécifie explicitement qu'"aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents" qui auraient alerté l'autorité administrative d'une situation de travail présentant un danger pour sa santé ou sa sécurité. Cette sanction visait manifestement à terroriser l'ensemble des agents afin de les dissuader de recourir aux outils prévus pour prévenir les risques professionnels.

Pour rappel, l'article L4121-2 du code du travail, oblige l'employeur à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la protection de la santé et de la sécurité des agents placés sous son autorité notamment en respectant les 9 principes généraux de prévention, dont celui de l'article L1152-1 : "Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel".

Le CHSCT commun s'est réuni dans un délai très court en séance extraordinaire, le 21 juin 2022, à l'initiative de la présidente du CNOUS, en lien avec mon cabinet et a décidé une enquête missionnée aux fins de recueillir les éléments d'information nécessaires pour mettre au jour les éventuels facteurs professionnels qui ont pu intervenir dans le geste de l'agente, et d'identifier des mesures de prévention visant à éviter la reproduction d'un tel événement, contribuant ainsi à la réduction des risques psycho-sociaux dans laquelle le réseau des Crous s'investit.

Les résultats de cette enquête ont fait l'objet d'une restitution en formation spécialisée commune et du CROUS de Nantes le 22 mars 2023 avec une présentation des préconisations.

L'accueil de tout nouvel agent gagnera à respecter un protocole comportant les séquences suivantes :

- L'accueil formalisé par le supérieur hiérarchique direct, si possible assisté d'un représentant de la DRH, afin de présenter la structure, son organisation et son organigramme et le poste proposé

Les représentants du personnel au CHSCT du MESR vous demandent de prendre vos responsabilités et de faire le nécessaire, auprès des chefs d'établissements du réseau CNOUS - CROUS, pour activer et mettre en œuvre sans plus tarder un véritable plan de lutte et de réduction des risques psycho-sociaux (RPS) au sein de tous les CNOUS et CROUS, établissements publics d'État et opérateurs centraux de la vie sociale étudiante.

à l'agent ;

- Une séquence de présentation de l'agent à l'équipe en place ;
- En marge des entretiens professionnels, des points ponctuels pourront être ménagés pour faire le point sur la situation de l'agent en cours d'année ;
- Les réunions de service ou d'équipe, formalisées, semblent devoir être sanctuarisées, à minima une fois par mois et les organigrammes doivent être diffusés ou affichés, à chaque mise à jour et être présentés en réunions de service ou d'équipe.

S'agissant de la cellule d'écoute :

- Le médecin du travail doit être membre permanent ;
- Elle gagnera à être renommée en cellule de veille et de prévention ;
- Elle doit étudier tous les cas qui sont remontés (signalements SST ou autres liés aux RPS) et se réunir à intervalles réguliers ;
- Les DG et DRH doivent être sensibilisés à la possibilité de solliciter un rendez-vous avec la Médecine du travail pour un agent en difficulté ;
- S'agissant des suites à donner à une fiche de signalement dans le registre SST, il conviendra de rappeler qu'en aucun cas une telle démarche ne doit donner lieu à une sanction. Le contradictoire doit être organisé en complément du signalement avant d'envisager toute procédure administrative.

La formation :

- Il paraît impératif que les encadrants et membres du CHSCT, et à l'avenir des formations spécialisées des CSA, bénéficient d'une formation aux RPS (notamment en matière de détection des cas à risques ou de mal-être) et à la gestion des conflits, si possible dès la prise de fonction puis de façon régulière au cours de la carrière, en développement notamment les dispositifs d'apprentissage en ligne ;
- Il est impératif que des séances de sensibilisation aux RPS (séances en centre de formation ou en UG, fiche synthétique, vidéos) soient organisées pour tous les agents avec un caractère obligatoire

au moins une fois par an. Cela pourra impliquer à l'échelle nationale ou régionale de mettre en place des formations de formateurs et des outils alternatifs afin d'être en mesure de répondre aux besoins de chaque Crous ;

- En cas de signalements RPS multiples et/ou évènements dramatiques, il est nécessaire que les signalements multiples ou les évènements dramatiques donnent lieu à une mission d'accompagnement et de suivi de la structure impactée, soit par une équipe interne ou une délégation du CHSCT, soit par un prestataire spécialisé, avec intervention d'un psychologue du travail, afin de formuler des recommandations en termes d'organisation fonctionnelle, et de ressources humaines.

Il est par ailleurs indispensable que les agents concernés puissent être reçus, à leur demande ou à l'initiative de l'administration par la médecine du travail : soit celle de l'établissement si celui-ci en dispose, soit à titre exceptionnel une structure autre, sous contrat ou non, en partenariat ou non.

Pour l'unité de gestion :

- Il est proposé de mettre en place un accompagnement et un suivi spécifique afin de proposer à chaque agent d'être reçu pour évoquer son environnement de travail et les difficultés rencontrées ;
- d'évaluer l'adéquation entre l'organisation actuelle et l'activité réelle constatée (notamment en termes de fréquentation) ;
- De formaliser les attributions de chaque agent, y compris pour les agents affectés en renfort et en faire une présentation en réunion de service ou d'équipe ;
- De pérenniser, au moins pendant quelques mois, le soutien psychologique mis en place à la suite du décès ;.
- De débriefing, en présence de la Direction générale et des membres du CHSCT, les évènements des derniers mois et le passage de la délégation d'enquête.

Pour le Crous de Nantes :

Il est proposé un accompagnement pour les collègues de l'agente et ceux affectés par le drame (intervention d'un psychologue du travail).

Avis 3 sur les registres SST, outil essentiel pour recenser les risques

Le registre de santé et sécurité au travail (RSST) est un outil réglementaire essentiel qui participe pleinement à la démarche d'évaluation des risques. Il permet de recenser les risques au jour le jour, à partir de l'observation de situations de travail qui ont évolué en situation dangereuse. Il permet à toute personne, travailleur ou usager, de signaler une situation considérée comme susceptible de porter atteinte soit à la santé, à l'intégrité physique ou morale des personnes, soit à la sécurité des biens et de contribuer ainsi à la prévention des risques professionnels pour tous et toutes.

On doit le compléter chaque fois qu'il arrive un événement accidentel (accident de service ou de trajet, actes de violence...), incidents qui pourraient devenir accidents, proposer des améliorations qui seraient à apporter pour les conditions de travail (locaux vétustes, chauffage insuffisant ou disproportionné, bruit...), lors des situations de souffrance au travail, mal-être, conflit verbal, crise de pleurs ou agression, tout signe qui pourrait dégénérer en accident, etc.

Le CHSCT MESR rappelle que son accessibilité doit être garantie pour tous les agents et usagers.

Sa dématérialisation ne peut entraîner l'exclusion des personnes ne disposant pas des outils numériques. Elle ne doit pas restreindre le partage d'informations permis par les registres papier : mutuelle information des agents d'une même unité de travail, signalements et réponses de l'administration. Elle ne doit pas servir à filtrer les signalements vers seulement certains services ou directions. Un signalement sur un registre dématérialisé n'est pas un "ticket" de dépannage au travers d'une plate-forme informatique, c'est un signalement de risque auquel il doit être répondu et des mesures prises.

Le CHSCT MESR demande que les procédures d'accès aux registres SST soient clarifiées et portées à la connaissance de tous.

Le CHSCT MESR rappelle que l'administration ou le chef de service doit faire une réponse écrite des mesures prises à chaque inscription dans le registre et demande que la personne qui a fait le signalement soit informée de la réponse en même temps que les membres du CHSCT concerné.

Le CHSCT MESR rappelle que les registres doivent être timbrés, numérotés et archivés pour pouvoir remonter à ces événements pour les cas d'enquêtes plusieurs années plus tard, par exemple, comme on a pu le voir dans l'affaire récente de la contamination par le prion infectieux, qui a amené aux décès de 2 agentes à cause de la maladie de Creutzfeld-Jakob.

Le cas du suicide de l'agent du CROUS de Nantes en juin 2022 vient de mettre en lumière une situation inacceptable. Il est inconcevable qu'un agent qui inscrit un signalement dans le RSST subisse des mesures de rétorsion de la part de sa hiérarchie. De nombreux CHSCT d'établissements nous font remonter la crainte d'agents à signaler des situations de risques, de peur, on cite, de "représailles terribles".

La réglementation prévoit d'une part qu'un RSST soit ouvert dans chaque service et qu'il soit tenu à la disposition de l'ensemble des agents (article 3-2 du décret du 28 mai 1982 susvisé), des usagers et des ISST, d'autre part que les observations et les suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail soient communiquées aux formations spécialisées (article 59 du décret n°2020-1472 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat). Le ministère de la fonction publique recommande par ailleurs que le chef de service appose son visa à chaque inscription et qu'il puisse, s'il le souhaite, accompagner ce visa d'observations et que l'instance de dialogue social examine à chacune de ses réunions les inscriptions consignées sur le RSST, en discute et soit informée par l'administration des suites réservées à chacun des problèmes soulevés par ces inscriptions (page 9 du guide de la DGAFP).

Je resterai attentive à la question de l'usage de RSST en établissement, notamment des conditions de la dématérialisation de ces registres, ainsi qu'à la prise en compte par les chefs d'établissement des signalements en lien avec les RPS.

Je souhaite préciser qu'il est régulièrement rappelé aux établissements relevant de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) dans les orientations stratégiques ministérielles, l'importance et le rôle du RSST dans la prévention des risques professionnels.

De plus, les acteurs de prévention de la SST dans le périmètre de l'ESR (ISST, conseillers de prévention, assistants de prévention, professionnels de l'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention, instances de dialogue social) veillent à l'application de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail et plus

Les représentants du personnel au CHSCT ministériel de l'ESR demandent à Madame la ministre de protéger les travailleurs et les usagers dans leur droit d'inscrire des signalements dans le RSST, de faire toute la lumière des responsabilités dans cette affaire et de prendre les mesures nécessaires auprès des chefs d'établissements ou de services pour que plus personne ne perde la vie en voulant améliorer la prévention de la santé et la sécurité au travail de tous et toutes.

Avis 4 sur les dysfonctionnements à l'INRIA

Le CHSCT ministériel de l'ESR a pris connaissance des dysfonctionnements relevés à l'INRIA en matière d'organisation de la prévention des risques professionnels et d'organisation du travail.

Pour la prévention : refus d'expertise agréée en 2022 sur le mal-être de chercheurs, récurrence en 2022 de danger grave après risque avéré et refus d'expertise agréée en 2019, mise à l'écart du médecin coordinateur ayant mené à sa démission, turn-over des conseillers de prévention, commissions d'enquêtes pour harcèlement sexuel composés de seuls membres du comité de direction, sans toujours de formation préalable.

Le CHSCT ministériel de l'ESR rappelle l'obligation de la direction générale de l'INRIA de préserver la santé physique et morale au travail des agents de l'INRIA. Il s'interroge sur le respect de ces obligations, voire de la mise en danger de certains agents de l'INRIA. Il demande à Madame la ministre de s'assurer de la formation de la direction générale de l'INRIA en matière de santé et sécurité au travail.

Sur le fonctionnement de l'INRIA, le CHSCT ministériel de l'ESR s'inquiète des difficultés de déploiement du nouveau système d'information mis en place en janvier 2022, qui n'est toujours pas opérationnel au bout de six mois. Ce système met les agents dans des situations de surtravail et de stress et risque de désorganiser l'établissement. Le comité alerte également sur les risques graves liés au mal-être de chercheurs. La direction générale elle-même se dit harcelée.

Les représentants du personnel au CHSCT ministériel de l'ESR demandent à Madame la ministre d'aider la direction de l'INRIA à remettre en place les conditions d'un travail de qualité, serein et efficace, pour les agents et les agents de l'INRIA, ainsi qu'une organisation de la prévention respectant les obligations de l'employeur public en matière de SST. Ils demandent que soit diligentée une inspection santé et sécurité au travail, sans attendre la prochaine inspection "ordinaire", sur les questions de la prévention, voire une visite de l'IGÉSR sur les problèmes de fonctionnement.

particulièrement à la bonne utilisation du registre de santé et sécurité au travail.

Je souhaite vous assurer de toute l'attention que je porte à la situation de l'INRIA et aux sujets que vous évoquez dans le présent avis.

Je souhaite vous préciser qu'il ressort de l'analyse de la situation de l'établissement que la direction a pris la mesure de l'ensemble des difficultés évoquées et a y répondu dans le respect des procédures qui s'imposent. Ainsi, suite au danger grave et imminent, la procédure prévue par les textes (article 5-5 du décret de 1982) en décidant une enquête, des auditions et un rapport conjoint local. Par ailleurs, la direction de l'établissement a décidé de procéder à une visite de l'instance centrale de dialogue social pour évaluer la gravité du risque et des nécessaires mesures de prévention.

Par ailleurs, je souhaite vous informer que, dans le cadre du programme 2023-2024 de l'inspection santé et sécurité au travail, une inspection de l'INRIA aura lieu au cours de l'année 2024.

Avis 5 sur la situation de l'université de la Réunion

Le CHSCT MESR alerte sur les pratiques de la Direction de l'université de La Réunion, qui semble tentée par une forme d'autoritarisme teintée de pratiques contraires au droit syndical, liberté fondamentale. Cela concerne des mesures d'entrave au fonctionnement normal du CHSCT d'établissement (non-communication des registres SST à l'instance), de découragement à l'engagement syndical (non-renouvellement de contractuels élus ou mandatés) et d'entrave à l'exercice du mandat d'élu (interpellation personnelle en séance).

Avis 6 sur la mise en place des formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail (FS-SSCT) des comités sociaux d'administration CSA

Le décret 2020-1427 (CSA) définit les missions du CSA dans ses articles 48 (CSA) et 68 (FS-SSCT)

Dans l'article 48 est indiqué :

Le comité social d'administration est consulté sur :

1° Les projets de texte réglementaire relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services

Dans l'article 68 est indiqué :

La formation spécialisée du comité est consultée sur les projets de texte, autres que ceux mentionnés à l'article 48, relatifs à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes.

Le CHSCT du MESR se pose la question de savoir ce qu'est :

- un projet de texte réglementaire,
- un projet de texte.

Par exemple, une modification substantielle d'un organigramme, un dossier présentant une réorganisation, la mise en place ou un changement de procédures ayant des incidences sur les conditions de travail rentrent-ils dans ces catégories ?

S'il existe deux formulations différentes, nous pouvons penser qu'il existe deux notions différentes. Le

Je souhaite vous assurer que la situation des personnels à l'université de la Réunion reste, pour le chef d'établissement, un sujet de préoccupation majeure, qui s'est traduit notamment par un audit RPS réalisé par un Cabinet Conseil en novembre 2021.

Je prends bien note de votre alerte sur la situation de l'université de la Réunion, qui retient toute l'attention de mes services, en lien avec la DGRH qui est en assure un suivi régulier.

S'agissant des deux notions de l'article 68 du décret 2020-4172 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État évoquées ci-dessus, le guide relatif aux CSA et aux FS de la fonction publique de l'État apporte des précisions sur les projets de textes concernés en faisant référence à la jurisprudence du Conseil d'État.

Par ailleurs, je souhaite vous assurer que la prise en compte de la prévention des risques professionnels des personnels hébergés constitue une préoccupation ministérielle, relayée par les chefs d'établissements et les acteurs de prévention du périmètre de l'ESR.

Les orientations stratégiques ministérielles (OSM), notamment celles pour l'année 2023, rappellent, sur la base du livre des références¹, les obligations des chefs d'établissement à l'égard des personnels hébergés à savoir la rédaction de *conventions qui précisent les mesures de prévention qui incombent à chacun des employeurs concernés*.

¹ Livre des références, document d'auto-évaluation de la prévention des risques professionnels, élaboré par l'inspection santé et sécurité au travail de l'enseignement supérieur et de la recherche : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-12/livre-des-r-f-rences-pr-ventions-des-risques-professionnels-2995.pdf>.

CHSCT du MESR demande une définition précise de ces deux expressions ou à défaut que l'esprit de ce décret sur les projets soit formulé sans ambiguïté dans l'intérêt et le bon fonctionnement de ces instances.

Les représentants du personnel au CHSCT ministériel de l'ESR s'inquiètent du fait que les personnels hébergés ne font plus partie des formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail des établissements hébergeurs. Ils demandent à Madame la ministre de prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que les personnels hébergés ou accueillis dans un établissement soient consultés sur toutes les questions touchant à leur santé ou leur sécurité au travail, conformément à l'article 11.1 de la directive européenne 89/391/CEE : "Les employeurs consultent les travailleurs et/ou leurs représentants et permettent leur participation dans le cadre de toutes les questions touchant à la sécurité et à la santé au travail". Le CHSCT du MESR lui demande de s'assurer que les conventions précisent les mesures de prévention qui incombent à chacun des chefs d'établissements concernés et que Madame la ministre s'assure que ces conventions soient signées et respectées.

Ces mêmes OSM rappellent que les *chefs de service bénéficient de formations leur permettant de disposer d'un socle minimal de connaissances en santé et sécurité au travail leur permettant d'être sensibilisés.*