

**Avis émis par la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail du comité social d'administration ministériel
de l'enseignement supérieur et de de la recherche (FS-SSCT CSA MESR)**

Réunion du 12 mars 2025

AVIS

Avis n°1 sur le rapport ISST 2023

Les représentant·es de la Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de Travail (FS-SSCT) du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) ont lu avec attention le rapport annuel d'activité des ISST sur la période 2023-24.

A lire le document, on prend conscience que les principes du code du travail, tels que mentionnés aux articles L 4121-1 et 2, ou dans la directive européenne 89 391, ne sont pas véritablement pris en compte par nos employeurs dans le champ de l'ESR. Il est deux notions incontournables, en effet : celle de l'évaluation des risques, celle de la prévention primaire. Ces éléments réglementaires et législatifs sont la base de notre travail de représentant·es des personnels, et ils sont le socle d'une vraie politique de santé et sécurité au travail.

Rappelons tout d'abord que les éléments pris en compte dans ce rapport d'activité et évalués par le corps des inspecteurs santé-sécurité au travail (ISST) sont réglementaires : ils ne sont pas optionnels, ils sont obligatoires. Leur respect n'est pas une option, mais relève de la responsabilité civile, voire pénale, des chefs d'établissements, au titre notamment de l'article 2-1 du décret 82 453.

Sur un certain nombre d'items retenus dans l'évaluation des établissements, nous devrions avoir 100 % de "réussite" : pour seul exemple, les fiches du Registre Sécurité Santé au Travail (RSST) sont présentées dans 85 % des formations spécialisées... Pourquoi 15 % des instances ne remplissent-t-elles pas cette obligation ? D'ailleurs, s'agit-il des fiches ou de tableaux synthétiques des fiches comme on le voit parfois ?

Il en va de même :

- avec le programme annuel de prévention sur laquelle la consultation de la FS-SSCT est effective dans 58 % des cas.
- l'élaboration et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) réalisées dans 56 % des cas.

Certains chiffres donnent même le tournis :

- Les FS-SSCT ne sont consultées qu'à hauteur de 2 % sur l'élaboration des projets importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.
- « Seul un tiers des instances bénéficie de réponses écrites aux avis et propositions émises, et rarement dans les deux mois suivant leur vote (20 %) comme le prévoit l'article 98 du décret n° 2020-1427 modifié. »

Certes, il n'existe plus d'obligation de résultat, mais il y a bien celle de moyens renforcés : et là, le compte n'y est pas, mais pas du tout !

De la lecture de ce rapport exhaustif, nous tirons la conclusion que :

- Le thermomètre est bien souvent absent ou en très mauvais état dans l'ESR. C'est bien pratique puisqu'il n'est pas en mesure de rendre compte de la fièvre qui y sévit, celle de la souffrance au travail, celle des burn-out, celle d'organisations du travail pathogènes.
- La tâche des représentant-es des personnels est bien ardue, puisqu'ils se battent à armes inégales, bien que dépositaires d'un mandat d'ordre public, contre un employeur, l'État, qui pond des lois et des règlements... qu'il est le premier à ne pas respecter.

Les représentant-es du personnel de la FS-SSCT du Comité Social d'Administration (CSA) du MESR demandent à M le ministre de l'ESR de prendre ses responsabilités et de mettre en place tous les moyens nécessaires pour que la réglementation soit respectée et pour protéger la santé au travail des agentes et des agents du MESR. Le corps des ISST doit être renforcé et ses pouvoirs et prérogatives augmentés.

Avis n°2 sur les bilans AT/MP et SST 2023

Le projet de loi de finances 2025 adopté par 49.3 à l'Assemblée nationale entérine une nouvelle saignée dans le budget de l'ESR et confirme la gravité de la situation pour les personnels et les étudiant-es. Ce budget d'austérité du MESR et la situation budgétaire déficitaire de près de 3/4 des établissements aura des conséquences sur les conditions de travail des collègues et donc leur santé et leur sécurité.

Ni l'austérité budgétaire ni l'autonomie des établissements ne donnent le droit à déroger au code du travail et à la loi en matière de santé et de sécurité : que fait le ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche pour la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents ?

La FS-SSCT du CSA ministériel de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, à l'examen des bilans Santé Sécurité au Travail (SST) et accidents de travail/maladies professionnelles (AT/MP) présentés en instance, constate encore une fois que les obligations réglementaires (décrites notamment dans les anciens décrets 82-453 et 2020-1427 intégrés dans le CGFP depuis le 1^{er} février) ne sont pas respectées.

Elle rappelle à M. le ministre les responsabilités des chefs d'établissement telles que prévues par le code du travail (article L 4121-1 et 2), la directive européenne 89-391 (articles 5-6-7), et l'article 2.1 du décret 82-453 : déroger à ces obligations les expose à des poursuites civiles et/ou pénales. Monsieur le ministre, pas plus que ses prédécesseurs, ne peut se dédouaner de ses propres responsabilités à cet égard.

Nous réclamons, cette année encore, à M. le ministre la preuve que les moyens matériels et humains nécessaires sont mis en œuvre pour piloter la politique de prévention et atteindre les objectifs de santé, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail. Nous rappelons l'obligation de l'employeur en ces matières. Les difficultés budgétaires des établissements ne pourront être tenues comme responsables des manquements en matière de santé et sécurité de leurs agents. Le ministère peut et doit agir, notamment à travers les Contrats d'Objectifs de Moyens et de Performance (COMP), auprès des établissements pour que les obligations de moyens soient effectives dans tous les établissements de l'ESR.

Avis n°3 sur le bilan de la mise en œuvre du dispositif santé-sécurité - Année civile 2023

On peut sans doute se réjouir que le taux de réponse des 183 établissements sollicités par le ministère soit en augmentation entre 2022 et 2023 (12 % de taux de réponses en plus) et nous remercions les collègues du service de la DGRH pour le travail fourni pour y arriver en les encourageant à persévérer.

Mais notre satisfaction est de courte durée lorsqu'on rentre dans la lecture attentive de ce rapport de qualité, car il pointe en creux :

- Un nombre moindre de réunions des FS-SSCT en 2023 qu'en 2022. Le passage des Comités d'Hygiène, Santé et Conditions de Travail (CHSCT) aux FS-SSCT s'est traduit aussi, semble-t-il, par la suppression d'instances de sites.
- Juste un peu plus de 55 % des FS-SSCT qui ont un référent ou une référente violences, discriminations, harcèlement, agissements et agressions sexistes (VDHAS).
- Des assistant·es et des conseillers de prévention dont la formation initiale est en baisse, qui ont moins de lettres de cadrage que l'année précédente. Comment, dans ces conditions faire bien "le travail" ? Comment évaluer correctement les risques ?
- Des établissements encore sans document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) (sur le nombre de ceux qui ont répondu), à hauteur de 14 %. Et il faut rajouter que seulement 47,9 % des DUERP en question prennent en considération les RPS, obligation pourtant depuis une dizaine d'années, au moins, dans la fonction publique. Dans presque 40 % des unités, on n'effectue pas la révision annuelle réglementaire du DUERP (c'est en baisse par rapport à 2022). Idem pour la mise à jour en cas de réorganisation ou de changement de l'organisation du travail.
- Les signalements dans les RSSST sont en nette augmentation entre 2022 et 2023 (+ 76,1 %). Pourquoi cette flambée d'ailleurs ? Épidémie de souffrance au travail ? Ou autre raison ? En tout cas, cela semble ne pas effrayer certains chef·fes d'établissement qui ne répondent pas à ces signalements : le taux de réponses aux observations laissées sur le RSST passe de 68,4 % à 61,9% en 2023.
- Les moyens des représentant·es des personnels sont invisibilisés, ce qui ne permet pas aux élu·es et aux mandaté·es d'être outillé·es correctement pour remplir leur mandat pourtant essentiel : par exemple, seulement 32,9 % des établissements qui ont répondu ont formalisé une procédure sur l'utilisation des jours de contingent.
- Le taux de réalisation du Programme Annuel de Prévention n'atteint que péniblement 63,4 % des réponses des établissements qui ont répondu. Là encore, c'est pourtant une obligation, pas une option.
- Un manquement dans les retours des établissements concernant les attestations individuelles d'exposition aux facteurs de pénibilité, manquement d'autant plus étonnant si on le met en regard du nombre d'attestations individuelles (361) données pour seulement trois établissements.

Nous pourrions égrener encore longtemps la litanie des obligations non remplies par nos employeurs. Nous nous épargnerons cette énumération à la Prévert des carences des chef·fes d'établissements et de services.

Nous ne poserons pour finir qu'une question : quand nos établissements seront-ils enfin en règle avec la loi ? Juste en règle, pas plus, pas moins.

Avis n°4 sur le nombre d'AT/MP des femmes

Les représentantes et les représentants du personnel de la FS-SSCT ministérielle de l'ESR s'inquiètent du nombre très élevé d'accidents de travail et des maladies professionnelles des femmes comparés à ceux des hommes.

Les femmes représentent 52,9% de la population et 60,9% des accidents, contrairement aux hommes qui représentent 47,4% de la population et 39,1% des accidents. Depuis 2020, l'évolution de l'indice de fréquence des accidents, toutes causes confondues, en fonction du sexe, montre un indice de fréquence des femmes qui est le double de celui des hommes.

Pour ce qui est des maladies professionnelles : les femmes ont déclaré 156, dont 95 ont été reconnues, avec 8171 jours d'arrêt ; les hommes ont déclaré 42, dont

21 reconnus pour 1949 jours d'arrêt.

Aucune analyse de ces indicateurs n'est proposée. Aucune interrogation sur les causes de cette catastrophe n'est adressée. Aucun plan d'action n'est mis en place.

Il serait temps de se pencher sur ce phénomène pour comprendre les causes et y remédier.

Avis n°5 sur la situation des CROUS

Les représentantes et les représentants du personnel de la FS-SSCT ministérielle de l'ESR s'inquiètent du nombre très élevé d'accidents de travail et des maladies professionnelles des personnels des CROUS.

La fréquence et la gravité des accidents des personnels du réseau des œuvres sont toujours plus importantes que dans le reste du périmètre ministériel.

Année après année, nous alertons sur la dégradation des conditions de travail de ces agentes et agents qui se tuent à la tâche, sans aucune reconnaissance de la part de leur employeur.

Il faut que cela cesse, que des réels moyens leur soit donnés pour qu'ils puissent travailler en toute sécurité et que leur santé n'en pâtisse.

Nous vous demandons d'inviter la directrice du CNOUS à la prochaine réunion plénière pour qu'ensemble nous puissions analyser cette situation et voir les pistes d'amélioration possibles.

Avis n°6 sur l'état d'épuisement professionnel des personnels des missions égalité des établissements de l'ESR

Les représentantes et les représentants du personnel de la FS-SSCT ministérielle de l'ESR s'inquiètent de l'état d'épuisement professionnel des personnels des missions égalité : ils et elles supportent une charge de travail en constante augmentation ces dernières années (coordination, mise en œuvre et suivi des politiques d'égalité de leur établissement, déploiement des dispositifs obligatoires de signalement et de traitement des actes de violence, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes).

Face à l'explosion du nombre de ces signalements et à l'élargissement toujours plus important de leurs missions, à moyens humains constants, les personnels sont épuisés. Les arrêts maladie et temps partiels pour raison médicale ayant pour principale cause la souffrance psychique au travail sont fréquents : un tiers de ces agentes et agents aurait ainsi été concernés par un arrêt maladie pour épuisement professionnel.

Précarité, absence de reconnaissance, fragilité du portage politique, missions lourdes, complexes et émotionnellement engageantes, constituent des facteurs de risque particuliers et importants.

Les membres de la FS-SSCT ministérielle demandent que la circulaire prévue dans le cadre du projet de plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du MESR et qui sera envoyée au cours du 1^{er} semestre 2025 à l'ensemble des établissements publics de l'ESR (mesure 6), précise :

- La titularisation des personnels contractuels actuellement en poste dans les missions égalité,
- Le nombre de postes pérennes à temps complet au grade des ingénieur·es d'études (ou supérieur) qui seront rattachés à la mission égalité en fonction de la taille de l'établissement (nombre d'étudiant·es et nombre de personnels) avec un minimum d'un équivalent temps plein (ETP) pour 5 000 personnes (étudiant·es et personnels),
- La mise en place d'un dispositif gratuit et anonyme d'accompagnement psychologique (supervision/intervision/intravision/accompagnement par un·e psychologue extérieur·e à l'Université et formé·e à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail, VSST) financé par le ministère à destination de l'ensemble des personnels en charge du recueil des témoignages pour des faits de violences sexistes, sexuelles et discriminatoires,

- Un portage politique obligatoire au sein des établissements avec un nombre suffisant d'heures de décharges plancher pour les chargé-es de missions/référent-es/VPs.

Avis n°7 sur la majoration du contingent ASA dans les établissements de l'ESR

La FS-SSCT ministérielle de l'ESR demande la publication de l'arrêté cité dans l'article R214-49 du Code général de la Fonction publique, fixant la liste des formations spécialisées ou, lorsqu'il n'en existe pas, des comités sociaux d'administration, qui bénéficient de la majoration du contingent d'ASA dans les établissements de l'ESR. Il rappelle que les rapports annuels successifs SST ministériels et les accidents graves récents démontrent tous les ans clairement l'existence de nombreux risques particuliers.

Avis n°8 sur la publication annuelle et sous forme de circulaire des OSM

Les représentantes et les représentants du personnel de la FS-SSCT ministérielle de l'ESR apprécient la prise en compte des leurs remarques issues du groupe de travail du 20 février 2025.

Comme les autres années, la formation spécialisée du CSA ministériel de l'ESR demande que les Orientations Stratégiques Ministérielles (OSM) soient adressées aux chef-fes d'établissements en tout début d'année, sous forme de circulaire pour souligner l'importance que leur donne le ministère et que devraient leur accorder les établissements. Nous demandons aussi que les OSM soient lues en FS-SSCT d'établissement et que ces OSM soient réellement un outil de pilotage de prévention de la santé au travail. Ce document est aussi un outil de formation et d'information important pour les FS d'établissements

Avis n°9 sur la mise en œuvre des démarches de Qualité de Vie et des Conditions de Travail

Les représentantes et les représentants du personnel de la FS-SSCT ministérielle de l'ESR regrettent qu'un paragraphe entier des OSM 2025 soit consacré à la mise en œuvre des démarches de « Qualité de vie et des conditions de travail » dont le contenu leur semble particulièrement flou et inefficace.

Pour améliorer la qualité de vie et les conditions de travail, il faut plus de postes, plus de collègues, il faut augmenter les salaires, passer à la semaine de 32h sur 4 jours, moins de management délétère, il faut laisser les collègues reprendre la main sur leur travail, il faut des locaux correctement chauffés et isolés, il faut des gymnases, des salles de sports, des espaces culturels, il faut des moyens pour l'ESR public.

Pour améliorer la « qualité de vie au travail », c'est le travail et son organisation qu'il faut améliorer !

Avis n°10 sur les moyens nécessaires à l'exercice des missions des référent-es VDHAS

Les représentantes et les représentants du personnel de la FS-SSCT ministérielle de l'ESR demandent que des moyens soient attribués aux référent-es VDHAS nommé-s dans les établissements : afin de réaliser leurs missions, ils et elles devront disposer d'au moins 20 % de leur temps de travail consacrés à leur mission de prévention des VSST, et bénéficier des mêmes moyens que les Assistant-es de Prévention/Conseillers de Prévention.

Les représentant-es du personnel rappellent l'avis voté à l'unanimité le 3 avril 2024, relatif à la formation de ces référent-es, ci-dessous, et demandent à nouveau que ces formations soient organisées et que leur contenu soit discuté dans la Formation Spécialisée :

« 2024- Avril - Avis sur la formation référentes et référents VDHAS des établissements de l'ESR

Les référentes et référents VDHAS sont désignés petit à petit dans toutes les FS-SSCT de l'ESR. Compte tenu du faible nombre de formations adaptées et

du public cible, il nous paraît souhaitable que les formations soient organisées et données par le ministère.

Les représentantes et représentants du personnel de la FS-SSCT ministérielle de l'ESR demandent à Mme la ministre de mettre en place la formation des référentes et référents VDHAS du périmètre ministériel de l'ESR comme cela a été fait pour les membres des cellules d'écoute et veille VSST il y a 5 ans.

La FS-SSCT demande à être consultée sur le contenu de la formation conformément au décret 2020-1427 art. 74.

Avis n°11 sur l'amiante

Les représentantes et les représentants du personnel de la FS-SSCT ministérielle de l'ESR rappellent que les procédures d'intervention en amiante sous-section 4 (SS4) doivent être soumises à l'approbation du médecin du travail de la FS-SSCT (R4412-146 modifié Décret 2017-1819 du 29 Décembre 2017 art. 3) et que cette obligation doit être rappelée aux établissements dans ces OSM 2025.

Avis n°12 sur les conflits d'intérêt dans les cellules d'écoute

La FS-SSCT ministérielle de l'ESR alerte sur les éventuels conflits d'intérêt au sein des cellules d'écoute (VSST ou RPS). Un conflit d'intérêt est selon l'article 2 de la loi du 11 octobre 2013 sur la transparence « toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts privés ou publics qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction ». Ces conflits, s'ils ne sont pas anticipés, peuvent être un frein à la libération de la parole. Une procédure de déport doit être prévue, dans le règlement intérieur, dès la mise en place de la cellule.

Avis n°13 sur l'intégration des risques émergents aux OSM ; rubrique « Renforcer la prise en compte de certains risques professionnels

Les établissements mettent à jour l'évaluation de l'ensemble des risques professionnels en particulier les risques spécifiques induits par les activités d'enseignement et de recherche. L'analyse des situations de travail, des risques qui en découlent et les mesures de prévention à mettre en œuvre doivent aussi être réalisées sur les risques émergents tels les nanomatériaux et l'IA.

Avis n°14 sur les plongeurs de la station Biologique de Roscoff/ catégorie active

Les représentantes et les représentants du personnel de la FS-SSCT ministérielle de l'ESR ont été alerté-es sur les conditions de travail des plongeurs du Service Mer & Plongée de la Station Biologique de Roscoff dépendant du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

Ces agent-es effectuent une moyenne de 180 jours de mer par an et en moyenne 100 plongées par agent. Ce travail, effectué en hyperbarie est pris en compte dans le secteur privé ainsi qu'au sein de plusieurs Ministères (Culture, Intérieur, Environnement) comme facteur de pénibilité, selon l'article R-4461-1 du Code du Travail. Au sein du MESR, aucun arrêté n'a été pris par les ministres afin de reconnaître la pénibilité du travail de ces collègues. Ces agent-es sont par ailleurs classé-es comme sédentaires, et non comme actif-ves par notre ministère. Selon l'article L24 du Code des pensions civiles et militaires de retraite, les emplois classés dans la catégorie active sont ceux qui présentent un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles.

Les représentant-es du personnel de la FS-SSCT du CSA MESR ont par ailleurs connaissance de plusieurs autres situations de collègues au sein d'établissements du ministère relevant de la même problématique (veilleurs de nuit au sein du MNHN ou au sein des CROUS).

D'autre part, nous demandons qu'un chantier concernant les sujétions et astreintes au sein du Ministère soit ouvert, afin que tous les agentes et agents puissent bénéficier de compensations lorsqu'ils ou elles sont soumis-es à certaines situations et contraintes de travail. Un chantier avait été ouvert en 2017 lors de la mise en place du Rifseep afin de prévoir un support juridique pour la compensation financière des sujétions et astreintes qui ne sont pas incluses dans l'IFSE. Ce chantier n'ayant pas abouti, pour l'instant les compensations ne concernent qu'une partie du personnel (par exemple, dans les organismes nationaux de recherche, les

contractuel·les et les chercheur·es sont exclu·es).

Les représentant·es du personnel de la FS-SSCT du CSA MESR demandent donc expressément que le ministère prenne un arrêté afin de reconnaître les critères de pénibilité de ces agent·es et les reconnaisse comme actif·ves afin qu'ils et elles bénéficient d'une retraite anticipée.

Les représentant·es du personnel de la FS-SSCT du CSA MESR demandent à la DGRH d'établir une liste des personnels du MESR qui devraient relever de la catégorie active et bénéficier des critères de pénibilités liés à leur métier et de prendre des arrêtés ministériels le plus rapidement possible afin de protéger les droits, la santé et la sécurité de ces personnels.

Avis n°15 la saisine adressée à la F3SCT-MESR par l'université de Caen le 6 février 2025

Le 6 février 2025, les organisations syndicales mandatées à la FS-SSCT de l'université de Caen adressaient une saisine à la FS-SSCT ministérielle alertant cette dernière sur des dysfonctionnements constatés à la direction de la recherche et de l'innovation. Cette situation engendre une désorganisation de cette direction et de nombreux cas de souffrance au travail récurrents et inquiétants.

Après une expertise d'un cabinet externe réalisée en juin 2024, un diagnostic a été réalisé et un plan d'actions établi. Actuellement le climat social s'est encore dégradé et les personnels sont toujours soumis aux facteurs responsables de souffrances au travail. Des témoignages montrent l'existence de conflits de valeurs, de persistance de comportements inappropriés et de dénigrement du travail de certaines personnes.

Malgré la mise en place partielle du plan d'actions, la situation ne s'est pas améliorée. La souffrance constatée fait l'objet d'un déni de certains responsables et n'est pas prise en compte. Aucune médiation externe n'a été mise en place pour améliorer l'organisation et la communication interne. Plusieurs personnes subissent des pressions importantes et préfèrent quitter leurs missions et l'université pour protéger leur santé.

Devant ce tableau, les membres de la FS-SSCT ministérielle de l'ESR ne peuvent rester spectateurs et demandent à monsieur le ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche de mettre en œuvre des mesures appropriées visant à faire cesser cette souffrance et à rétablir un climat social serein au sein de cette université.