

**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 1 octobre 2019

AVIS	SUITES DONNEES PAR L'ADMINISTRATION
<p>Avis 1 sur la réponse de Mme la ministre, en date du 31 juillet 2019, à l'avis émis par le CHSCT MESR le 28 mai 2019 sur le bilan AT/MP du MESRI</p> <p>Dans sa communication des suites données à l'avis du CHSCT MESR sur le bilan de l'enquête sur les AT/MP du ministère en 2018, avis pris le 28 mai 2019, Mme la ministre pointe :</p> <ul style="list-style-type: none">⑩ que l'enquête couvre 87 % des personnels ;⑩ que les résultats de cette enquête ont été discutés lors d'un groupe de travail le 10 mai 2019 ;⑩ que les autres bilans, établis dans les mêmes conditions que le bilan des AT/MP, seront examinés par le CHSCT MESR également dans les mêmes conditions ;⑩ que les établissements mènent également leurs propres analyses. <p>La CHSCT MESR constate que tous ces éléments étaient connus du CHSCT MESR avant son avis du 28 mai 2019. Il constate donc qu'aucune suite n'a été donnée à son avis.</p> <p>En particulier, le CHSCT MESR souligne :</p> <ul style="list-style-type: none">⑩ que 13 % des personnels ne sont pas couverts par l'enquête sur les AT/MP ; pourtant, l'article 21bis - VII du statut général de la fonction publique (loi n° 83-634) impose aux employeurs publics de fournir « les données nécessaires à la connaissance des accidents de service et des maladies professionnelles » ;⑩ qu'aucune suite n'est donnée à l'avis du CHSCT MESR sur la nécessité de remédier à la sous-déclaration des AT/MP ;⑩ qu'aucune suite n'est donnée sur les AT/MP en lien avec les risques socio-	<p>Les orientations stratégiques ministérielles pour l'année 2020, comportent un axe 5 (« Renforcer la prise en compte des risques particuliers »), qui consacre un développement spécifique à l'analyse des accidents de service ou de travail et des maladies professionnelles.</p> <p>Celui-ci met plus particulièrement en exergue les points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">- les modalités d'information des personnels par les établissements sur les modalités d'octroi du congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), avec des précisions sur les délais à respecter pour la transmission de la déclaration d'accident et de l'arrêt de travail à l'administration ;- des informations sur les documents à utiliser pour déclarer un accident de service ou de trajet ou une maladie professionnelle ;- la réglementation applicable en la matière en fonction du statut des agents (fonctionnaires ou agents contractuels) ;- des recommandations destinées aux chefs d'établissements qui portent sur l'analyse des accidents de service ou de travail et des maladies professionnelles ;- le droit d'enquête des CHSCT en cas d'accident de service ou de travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ou présentant un caractère répété. <p>En ce qui concerne la connaissance des accidents de service ou de travail et des maladies professionnelles en lien avec les risques psychosociaux, le questionnaire de l'enquête AT/MP 2019, renseigné par les établissements relevant de l'enseignement supérieur et de la</p>

organisationnels, dit RPS.

Le CHSCT MESR constate à nouveau que Mme la ministre de l'ESR n'a donc pas pris toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la santé et la sécurité des agents du ministère, contrairement à l'obligation faite à tous les employeurs de garantir la santé et la sécurité des travailleurs dans tous les aspects liés au travail (directive 89-391-CEE).

Avis 2 sur la réponse de Mme la ministre, en date du 31 juillet 2019, à l'avis émis par le CHSCT MESR le 28 mai 2019 sur l'impact des restructurations de l'ESR sur la santé des agents

Dans sa communication des suites données à l'avis du CHSCT MESR sur l'impact des restructurations de l'ESR sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels, Mme la ministre pointe :

- ⑩ la diffusion en 2015 d'un kit de prévention des RPS aux établissements ;
- ⑩ l'existence d'un Livre de références élaboré par l'ISST de l'ESR ;
- ⑩ l'existence d'un partenariat entre l'ANACT et le MESR visant à améliorer la QVT, et qu'à ce titre une expérimentation sera menée en 2019-2020 dans une université.

Le CHSCT MESR note que tous ces points sont antérieurs à l'avis du 28 mai 2019. Partant, il ne s'agit pas de suites données à l'avis. En particulier, il souligne l'absence totale de réponses quand à l'impact des restructurations successives de l'ESR imposées par le ministère après les loi n°2007-1199, n° 2013-660 et après l'ordonnance n° 2018-1131. De nombreux points pourtant sont à souligner :

- ⑩ le refus des employeurs de s'appuyer sur des expertises prévues à l'article 55 du décret n° 82-453 (exemple : situation de l'université cible à Lyon) ;
- ⑩ de nombreux avis adoptés au sein des CHSCT des établissements soulignant la désorganisation du travail suite à ces restructurations ;

recherche, sera enrichi afin de pouvoir documenter ce point dans le prochain bilan qui sera présenté au CHSCTMESR en 2020.

Enfin, dans le souci d'améliorer l'information des agents comme des employeurs en ce qui concerne la procédure de déclaration des accidents de service ou du travail et des maladies professionnelles, une note sera prochainement adressée aux établissements sur ce sujet.

En tout premier lieu, il convient de rappeler que la direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP) incite, dans les phases de dialogue avec les établissements concernés, à la consultation des CHSCT.

Si sur un plan strictement juridique, la consultation des CHSCT ne s'impose pas, en revanche celle des comités techniques s'impose comme préalable aux votes des conseils d'administration des établissements concernés sur les projets de décret et de statut des établissements expérimentaux.

Ces observations sont également valables pour les communautés d'universités et des établissements (COMUE) dont la dissolution est en cours lorsque celle-ci n'est pas adossée à la création d'un établissement expérimental.

Dans tous les cas, les porteurs de projets, les responsables des établissements, et l'autorité académique qui assure la tutelle de ces établissements ont été sensibilisés sur le fait que, sans toutefois s'immiscer dans l'organisation interne d'établissements autonomes, les instances représentatives internes des établissements doivent être consultées même si, *in fine* le décret ne vise que les avis des comités techniques et les délibérations des conseils d'administration. Cela a d'ailleurs été rappelé par le représentant de la DGESIP, lors de la séance du CHSCTMESR du 1^{er} octobre dernier.

⑩ l'absence d'évaluation des risques professionnels dans les documents préluant à ces restructurations ;

⑩ les discours, dispositifs et plans d'action relatifs à "la qualité de vie au travail (QVT)" ne peuvent pas et ne doivent pas tenir lieu de prévention des risques psychosociaux.

Avis 3 sur le point III. Bilan Handicap 2018

Le CHSCT MESR constate l'impossibilité d'étudier le document « Politique handicap dans l'enseignement supérieur » lors de la séance du 1er octobre pour les raisons suivantes :

⑩ le document a été transmis au CHSCT MESR le 24 septembre 2019, sept jours seulement avant la séance ;

⑩ les demandes du CHSCT MESR détaillées dans l'avis 1 du 6 novembre 2018

Il a également été indiqué aux membres du CHSCTMESR, citant en cela le travail accompli par des administrateurs provisoires de COMUE, que l'accompagnement des personnels constitue pour eux la première des priorités.

Si la période d'incertitude pour les personnels, qui s'est ouverte en même temps que la réflexion engagée quant à l'avenir des sites concernés, a pu occasionner des inquiétudes légitimes pour les agents, force est de constater que les équipes mobilisées dans les services ministériels, déconcentrés et dans les établissements ont procédé à l'accompagnement de chacun d'eux, en particulier lorsqu'il n'y avait pas de transfert d'activité à un établissement du site.

Selon les situations, des propositions de reclassement ont été ou seront proposées et diverses modalités d'accompagnement des personnels ont été mises en place. Interpellée par les représentants d'organisations professionnelles siégeant au CNESER, la DGESIP a effectué, par le biais des représentants des établissements présents à la séance du 20 novembre de cette instance, un point complet sur le nombre de situations individuelles en suspens.

Enfin, le CHSCT supplémentaire qui s'est tenu le 3 décembre dernier, à la demande des membres du CTMESR, a été l'occasion d'évoquer précisément les conséquences induites, pour les personnels concernés, par la dissolution des COMUE au 31 décembre 2019.

La mission à l'intégration des personnels handicapés (MIPH) prend acte de l'impossibilité des membres du CHSCTMESR de n'avoir pu étudier le document transmis dans un délai de sept jours.

Il convient de rappeler que l'accession aux responsabilités et compétences élargies de la majorité des établissements de l'enseignement supérieur leur confère une autonomie en qualité d'employeurs publics et, notamment, au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap.

n'ont pas été prises en compte et le bilan continue à ne pas documenter les aménagements de postes de travail et le budget de ces aménagements, le nombre de reclassements, de mutations prioritaires, de non-titularisation des personnes en situation de handicap ;

⑩ le document ne couvre qu'une partie restreinte de l'ESR ; notamment, les agents des EPST, des CROUS, en sont en exclus.

C'est pourquoi le CHSCT MESR demande que le bilan de l'année 2019 soit vu en GT et qu'il prenne en compte les points listés ci-dessus.

Avis 4 sur le point IV.1. Point d'information sur les actions de prévention et les résultats (préconisations, programmes d'actions, rapports d'inspection, etc.) du MESRI suite au

C'est ainsi que les établissements élaborent leur propre politique handicap, effectuent leur déclaration auprès du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), acquittent leur contribution éventuelle et ont la possibilité de conventionner directement avec le fonds. Ils assurent leur choix en matière de gestion prévisionnelle des emplois et d'objectifs de recrutement, d'ouverture de postes par la voie contractuelle et de maintien dans l'emploi de leur personnel.

Au sein des établissements, les organisations syndicales sont associées à la rédaction et au suivi du schéma directeur pluriannuel du handicap (ou du plan d'actions). Dans ce cadre, elles ont une vision très précise de ce qui est fait en matière d'aménagements, de reclassement et de maintien dans l'emploi. En outre, si l'avis d'un médecin de prévention sur un aménagement de poste de travail n'est pas suivi d'effet par l'administration, celle-ci doit en informer le CHSCT de l'établissement (article 26 du décret n°82-453 du 28 mai 1982).

Le rôle de la DGRH, en matière de handicap envers les établissements d'enseignement supérieur, relève du pilotage, de l'appui technique et du conseil auprès des correspondants handicap et des directeurs des ressources humaines.

Au regard des éléments, il n'apparaît pas nécessaire d'inscrire le bilan handicap à l'ordre du jour du GT au niveau national, les organisations syndicales étant déjà consultées et informées par les établissements dans ce domaine.

S'agissant de la politique de gestion des ressources humaines des personnels des EPST et des CROUS, elle relève respectivement de chaque établissement public à caractère scientifique et technologique et du centre national des œuvres universitaires et scolaires et non pas de la DGRH. Chacun de ces établissements est également pourvu d'instances représentatives des personnels.

Les représentants du personnel peuvent être assurés que leur demande a bien été prise en compte et sera relayée auprès de

décès d'un personnel de l'INRA exposé au prion d'origine humaine

Suite au décès d'une agente contractuelle (contrat à durée déterminée, voir la note 1 ci-après) de l'INRA de la maladie de Creutzfeld Jakob nouvelle variante, le ministère a décidé de diligenter une mission d'inspection nationale sur la sécurité des laboratoires confinés manipulant des souches de prions. Trois organismes sont missionnés pour travailler ensemble : l'IGESR (l'Inspection générale de l'Education, du Sport et de la Recherche), l'IGTSS (L'Inspection Générale du Travail et de la Sécurité Sociale) et l'IGA (L'Inspection Générale de l'Agriculture). Le rapport de cette enquête est attendu pour la fin de l'année 2019.

Le CHSCT MESR demande à être informé des résultats de cette inspection et à avoir communication du rapport.

Les circonstances de la contamination de la victime doivent être éclaircies, cependant il faut noter :

- qu'une publication dans la revue « Sciences » co-signée par la victime confirme que des études sur le prion humain ont bien été mené au sein des laboratoires de l'INRA avant 2012 ;
- que lors de l'accident de service survenu en mai 2010 la victime manipulait un tissu à haute infectiosité (tissu du système nerveux).

Dès lors, il existe une très forte probabilité d'une contamination accidentelle lors de son activité professionnelle. L'INRA doit clairement établir les conditions dans lesquelles ont été manipulés dans ses locaux et par son personnel les ATNC (agents transmissibles non conventionnels).

D'autres personnels de l'INRA ont eu des accidents de service similaires. Le CHSCT MESR rappelle l'existence du préjudice d'anxiété pour tous les personnels de l'ESR concernés par la manipulation des ATNC et ont pu être victimes d'accidents ou d'incidents dans le cadre de cette activité. (voir la note 2 ci-après).

Note 1 : Extrait du rapport d'activité 2017, Inspection santé et sécurité au travail de l'enseignement supérieur et de la recherche, mars 2018 :

l'inspection générale. Ils seront informés des résultats de la mission d'inspection nationale et auront communication du rapport qui sera alors établi.

8. Contractuels et travaux dangereux

Les établissements d'enseignement supérieur et de recherche accueillent dans leurs services et unités de recherche des collaborateurs temporaires ou des salariés en contrat à durée déterminée (CDD), et notamment des doctorants. Un certain nombre de travaux potentiellement dangereux (nécessitant par exemple l'utilisation de produits chimiques dangereux) sont régulièrement exécutés par ces personnes.

Or, la possibilité d'affecter un salarié en CDD à des travaux dangereux est interdite par la réglementation sauf dérogation (article D4154-1 du code du travail). Le code du travail donne compétence aux inspecteurs du travail pour accorder ces dérogations qui doivent cependant être préalables à l'affectation du salarié temporaire à la réalisation de l'un de ces travaux. L'article L4111-1 du code du travail exclut les établissements publics employant des personnels contractuels de droit public du contrôle exercé par les inspecteurs du travail en matière de santé et sécurité au travail.

Il existe aujourd'hui, de fait, un vide juridique puisque les inspecteurs du travail ne peuvent pas intervenir sur ce champ et que la réglementation ne prévoit pas la possibilité pour les inspecteurs santé et sécurité au travail d'accorder ce type de dérogation pour les personnels contractuels de droit public relevant notamment du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

Les inspecteurs santé et sécurité au travail attirent donc l'attention des établissements sur l'absence de dispositions réglementaires permettant de déroger à ces interdictions et insistent sur la formation renforcée à la sécurité ainsi que l'accueil et l'information adaptés pour les CDD affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers et dont la liste doit être établie par l'établissement, après avis du médecin de prévention et du CHSCT (article L4154-2 du code du travail).

L'extension des compétences des inspecteurs santé et sécurité au travail en la matière, et sous une forme simplifiée, conjuguerait sécurité et simplicité pour les établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

Note 2 : Arrêt n°1188, Cour de Cassation, 11 septembre 2019 : ... « 5. En application des règles de droit commun régissant l'obligation de sécurité de l'employeur, le salarié qui justifie d'une exposition à une substance nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave et d'un préjudice d'anxiété personnellement subi résultant d'une telle exposition, peut agir contre son employeur pour manquement de ce dernier à son obligation de sécurité. »...
https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/1188_11_43553.html

Avis 5

Le CHSCT MESR demande la liste exhaustive des laboratoires , des serres et des animaleries de niveaux de confinement 2, 3 et 4, et la liste des agents biologiques pathogènes manipulés ou stockés dans chacune d'entre-elles.

Avis 6

Le CHSCT MESR demande qu'un travail soit entrepris pour améliorer la sécurité, la santé et les conditions de travail des personnels travaillant avec des agents biologiques pathogènes et qu'une véritable politique nationale de prévention de risques biologiques soit mise en œuvre et soumise à l'avis du CHSCT MESR.

Il ressort des informations obtenues auprès des services de la direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle et ceux de la direction générale de la recherche et de l'innovation que les listes des laboratoires, des serres et des animaleries ainsi que des agents biologiques pathogènes manipulés ou stockés dans chacune d'entre-elles constituent pour certaines d'entre elles des informations sensibles non diffusables. En tout état de cause, elles ne sont pas détenues à l'administration centrale mais par les établissements concernés.

Les politiques de prévention des risques professionnels relèvent des chefs de service des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, qui construisent des programmes annuels de prévention présentés aux CHSCT. Ces programmes sont construits en prenant en compte les résultats de l'évaluation des risques professionnels qui est réalisée à l'échelle de chacune des unités de travail, qui comprend l'ensemble des risques professionnels dont le risque biologique.

La réglementation¹ prévoit que le ministère élabore des orientations stratégiques en matière de politique de prévention des risques professionnels, en lien avec le CHSCTMESR. Ainsi, pour l'année 2020, les orientations stratégiques ministérielles en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, débattues lors du CHSCTMESR du 19 novembre 2019, comportent un axe 2 intitulé « Renforcer la prise en compte des risques professionnels particuliers » qui invite les établissements à renforcer la prise en compte des risques professionnels en y associant le CHSCT. Cet axe précise que ces établissements devront porter une attention particulière au risque biologique.

¹ [Article 50](#) du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

Avis 7 sur le point IV.2. Retour sur l'enquête IGAENER 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 DGESIP 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.

Le rapport de l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) relatif au fonctionnement de l'unité de recherche sur les maladies infectieuses et tropicales émergentes (URMITE) n'ayant pas été rendu public, vous trouverez ci-joint les recommandations formulées à l'issue de la mission de l'Inspection.

4. Les recommandations visent l'amélioration de la gouvernance

Au 1^{er} janvier 2019, l'UR-MITE sera donc scindée en deux unités distinctes portant des thématiques scientifiques différentes. Prenant en compte cette évolution, la mission propose des recommandations qui rentrent parfaitement dans le nouveau schéma d'organisation, et dont la mise en oeuvre relève en majorité de la responsabilité des tutelles.

	Recommandations	Acteurs principaux	Priorité
1	Recruter un cadre administratif de haut niveau ayant compétences sur les aspects RH et finance des unités de recherche et qui assure le relais avec les tutelles.	TUTELLES	1
2	Clarifier et formaliser les relations entre unités de recherche et FCS (IHU) et rappeler la positionnement de chaque partie prenante (directeur d'unité, tutelle, FCS).	TUTELLES FCS	1
3	Doter les nouveaux directeurs d'unité d'une lettre de mission conjointe des tutelles. Rappeler notamment les responsabilités managériales.	TUTELLES	1
4	Assurer la mise en place, dès création des nouvelles UAIR et conformément aux tactes, des conseils de laboratoires et l'établissement de leurs règlements intérieurs.	TUTELLES	1
5	Confier à l'ISST (inspection santé et sécurité au travail) une mission de suivi sur la mise en oeuvre des recommandations des CHSCT des tutelles.	MESRI	1
6	Proposer aux nouveaux directeurs d'unité et à leurs adjoints une formation à l'encadrement.	TUTELLES	2
7	Mettre en oeuvre un accompagnement des nouvelles unités par les tutelles en prévoyant une clause de revoyure à six mois et un an.	TUTELLES	2
8	S'assurer que dans l'organigramme chaque agent se trouve dans une ligne hiérarchique claire.	TUTELLES	2
9	Assurer à l'IHU une permanence régulière de la médecine de prévention.	TUTELLES	2