



**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 23 novembre 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 23 novembre 2022

AVIS	SUITES DONNEES PAR L'ADMINISTRATION
<p>II. Rapport d'activité de l'Inspection Santé et sécurité au travail (ISST) 2021-2022</p> <p>II.1. Avis sur le rapport d'activité de l'ISST 2021-2022</p> <p>Le CHSCT MESR remercie les inspecteurs et inspectrices SST pour leur travail et la présentation de leur rapport.</p> <p>Le CHSCT ministériel de l'ESR relève le nombre toujours faible du nombre d'ISST, 13 pour 270 établissements. Il demande de créer plus de postes d'ISST pour permettre leur participation à plus de réunions de formation spécialisée et renforcer leur rôle d'expertise et de conseil aux établissements et aux membres de la formation spécialisée.</p> <p>Les mesures proposées suite aux inspections révèlent des manques importants dans la politique de prévention de plusieurs établissements. Notamment :</p> <ul style="list-style-type: none">- dans l'exploitation et l'entretien des bâtiments avec des problèmes dans les vérifications techniques réglementaires (103 mesures)- sur les machines et équipements de travail (36 mesures)- risques liés aux activités scientifiques (30 mesures) <p>Le CHSCT ministériel de l'ESR s'étonne de ce manquement à la réglementation sur des risques graves (électricité, incendie, etc.). Il demande que Mme la ministre rappelle aux établissements leurs obligations réglementaires avant que les accidents ne surviennent (voir <i>Registre de Sécurité : art R.4323-25</i>).</p> <p>Le CHSCT MESR demande le renforcement des services techniques dans les établissements ainsi que les services de prévention.</p> <p>Pour mettre en œuvre une politique nationale de prévention, le CHSCT demande que soit réalisée une cartographie de l'immobilier au niveau national, avec une cartographie des</p>	<p>Je prends note des observations des organisations syndicales sur le rapport d'activité de l'ISST 2021-2022.</p> <p>Je souhaite préciser que certains points d'attention ont été intégrés aux orientations stratégiques ministérielles (OSM) 2023, comme les risques liés aux bâtiments et installations techniques qui figurent au point 2.5 des OSM portant sur l'année 2023 « <i>Les établissements sont invités à renforcer la prise en compte des risques liés aux bâtiments (ambiances thermiques, qualité de l'air intérieur, amiante, ...) et aux installations techniques (installations électriques, ascenseurs, équipements de travail, ...) en mettant en œuvre les actions suivantes :</i></p> <ul style="list-style-type: none">- Assurer le pilotage des vérifications techniques réglementaires ainsi que le suivi de la levée des observations ;- Définir le rôle des acteurs concernés en matière de vérifications techniques réglementaires ;- Mettre à jour le dossier technique amiante, réaliser des repérages complémentaires ou les vérifications des états de conservation et assurer la diffusion des informations au moyen de la fiche récapitulative ;- Réaliser les différents inventaires d'équipements de travail (lasers, machines-outils, ...) ;- Veiller à la mise en œuvre des plans de prévention, des protocoles

risques. Ce n'est pas parce que les risques ne sont pas identifiés en faisant la politique de l'autruche qu'ils n'existent pas dans la réalité.

Le CHSCT note que le rapport de l'ISST mentionne 3 désaccords sérieux et persistants pour 270 établissements, cela semble peu, est-ce la partie immergée de l'iceberg ? Y en a-t-il d'autres qui n'auraient pas été traités ?

Des manques sont relevés dans la prévention des risques psycho-sociaux (RPS) et les violences sexistes et sexuelles (VSS).

L'intégration des risques VSS dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) doit se faire comme pour n'importe quel risque, à ce jour et d'après les informations que nous détenons, aucun établissement ne l'a intégré.

Ces violences (RPS et VSS) sont très destructrices sur les personnes qui en gardent des séquelles sur le long terme : les besoins de plus de formation, de sensibilisation, notamment des nouveaux entrant, inscriptions dans le DUERP non réalisées etc. Le CHSCT demande aussi de mettre en œuvre les dispositifs de protection et de défense des victimes présumées, ainsi que les dispositifs de réparation. La reconnaissance est importante pour la reconstruction des victimes. À ce titre, le CHSCT MESR demande que soit rappelée la mesure 5.4 du plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023 qui demande notamment :

- de faire cesser les faits en prenant toutes mesures conservatoires ;
- qu'il importe de ne pas déplacer systématiquement la victime, sauf volonté contraire de l'intéressé ;
- les services RH et/ou juridiques doivent faciliter l'octroi de la protection fonctionnelle.

Le CHSCT ministériel de l'ESR alerte sur le peu de demandes de protection fonctionnelle acceptées et demande de rappeler aux établissements que ce dispositif devrait être systématiquement proposé aux victimes, comme écrit dans la mesure 5.4 rappelée ci-dessus. Et que les demandes devraient être acceptées, plutôt que rejetées par défaut.

Le CHSCT rappelle aussi l'importance de déclarer les conséquences des faits en accident du travail ou maladie professionnelle pour la prise en charge future de l'intéressé et l'analyse de l'arbre des causes pour la prévention. Les fiches CITIS rappellent (<https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-pratique-des-procedures-accidents-de-service-maladies-professionnelles>) que les services RH doivent informer très tôt les agents de leurs droits.

Le CHSCT ministériel de l'ESR rappelle que les enquêtes CHSCT suite à des accidents graves doivent se faire le plus rapidement possible et pas plus d'un an après. Le CHSCT ministériel de l'ESR pourrait être destinataire des rapports suite à ces enquêtes pour risques graves ou suite à un décès.

Le CHSCT MESR alerte aussi sur l'augmentation des risques psycho-sociaux et leur complexification depuis la crise Covid. Il n'y a pas de soupape de sécurité à cette montée en pression et avec le taux de ruptures conventionnelles qui semblent augmenter et la contractualisation à outrance (CDD, CDI, CPJ, etc.). Ce turn-over entraîne pour les collègues

de sécurité des consignations et des « permis feu » et à leur bonne exploitation. »

Par ailleurs, la question du fonctionnement du réseau des ISST, qui est un sujet interministériel, figure dans le plan santé au travail 2022-2025 dans la fonction publique :

« objectif 16 : renforcer et mieux positionner l'inspection en matière de santé et de sécurité au travail dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale » et reste un sujet d'attention du ministère.

Le ministère est associé aux travaux de la fonction publique sur ce sujet.

qui restent une surcharge de travail pour former le personnel temporaire (tâche perpétuelle de plus en plus lourde).

II.2. Avis sur l'absence d'enquête suite à 2 décès à l'ENS de Lyon

Dans le Bilan AT/MP de 2021, il y a eu 3 décès dont 2 à l'ENS de Lyon. Aucune enquête pour accident grave n'a été diligentée jusqu'à ce jour. Plus le temps passe, plus les informations peuvent se perdre, la mémoire des témoins peut s'affaiblir, s'effacer. Aussi, le collectif de travail vit difficilement avec le décès de cause inconnue d'un collègue de travail, il en pâtit.

Le fait d'exposer un salarié à un risque identifié, sans prendre les mesures de prévention qui s'imposent, est un manquement à l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur.

L'obligation de sécurité est une obligation de résultat et le simple fait de ne pas arriver à ce résultat suffit à engager sa responsabilité. Ce manquement peut faire l'objet d'une condamnation pénale au tribunal correctionnel.

Nous demandons à Mme la Ministre de prendre ses responsabilités et de rappeler leurs obligations réglementaires et leur responsabilité pénale aux chefs d'établissement.

Chaque décès est signalé dans le cadre de l'enquête AT/MP et donne lieu à un échange entre le ministère et les établissements concernés afin d'identifier les circonstances du décès.

Les éléments recueillis auprès des établissements concernés ne permettent pas de faire un lien entre les décès et le travail des agents.

La nécessité de conduire une enquête a été rappelée dans les différentes orientations stratégiques ministérielles (OSM), notamment au point 1.2 des OSM 2021 qui rappelle qu'en cas d'accident ou de maladie grave ou répété, le CHSCT procède par ailleurs à une enquête prévue par la réglementation (Article 53 du décret 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).

III. Rapport annuel 2021 faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail - éléments de bilan sur les violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes

III.1. Avis rapport annuel 2021 (SST)

Le CHSCT ministériel de l'ESR est fatigué de répéter les mêmes avis tous les ans. Nous nous demandons sérieusement si Mme la ministre lit les avis ? Le travail du CHSCT est-il pris en considération et exploité par Mme la ministre et les établissements pour le pilotage des établissements ?

Les informations sont dans les rapports, les risques particuliers et parfois graves identifiés, le ministère est averti, les problèmes demeurent. Le CHSCT ministériel de l'ESR rappelle à Mme la ministre son obligation de résultats et sa responsabilité dans la prévention de la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents placés sous son autorité.

Le CHSCT demande que Mme la ministre prenne connaissance des avis du CHSCT ministériel de l'ESR sur le rapport annuel des années 2020 et 2019, 2018 et 2017 rappelés ci-après.

« **Avis 3 : Bilan SST 2017** (émis le 6 novembre 2018)

Le CHSCT ministériel constate qu'une fois de plus le ministère ne s'est pas donné les moyens de collecter des données fiables sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans ses établissements. Sur 186 établissements, seuls 143 ont répondu au questionnaire annuel. Seuls 7 établissements sur 186 ont déclaré avoir présenté leurs réponses à leur CHSCT avant restitution au ministère. Ces chiffres révèlent le peu d'importance accordée par un grand nombre d'établissements et le ministère à la prévention des risques professionnels.

Malgré tout, certaines tendances inquiétantes se dégagent.

- *Seuls 40% des établissements déclarent avoir présenté les Orientations Stratégiques Ministérielles (OSM) à leur CHSCT;*
- *Cinq ans après la signature du protocole Risques Psycho-Sociaux (RPS) de la Fonction Publique, sur un total de 7117 unités de travail recensées, seules 359 disposent d'un plan de prévention des RPS (5%);*
- *Le suivi post-expositionnel des agents exposés à l'amiante et plus généralement aux agents chimiques dangereux, est largement négligé.*

Comme chaque année le ministère se contente de déplorer le faible taux de réponse à son questionnaire sans pour autant prendre la moindre mesure pour y remédier.

Le CHSCT ministériel demande que le ministère prenne les mesures, incitatives ou coercitives, indispensables à la mise en place d'une politique en Santé et Sécurité au Travail assurant des bonnes conditions de travail, la prévention des risques professionnels et la protection de la santé à ses plus de 270000 agents.

Avis N°4 sur le rapport annuel 2018 (émis le 9 novembre 2019)

Le ministère prend en compte l'ensemble des avis émis par le CHSCT ministériel dans le cadre de son rôle de pilotage de la politique ministérielle en matière de SST. Cette prise en compte se traduit notamment par la diffusion d'OSM qui sont désormais structurées en deux parties, portant respectivement sur les sujets d'actualité pour l'année en cours et des éléments destinés à structurer les politiques de prévention des établissements.

Par ailleurs, je vous rappelle que les obligations réglementaires en matière d'enquête sur les accidents du travail et de mise en œuvre d'actions de prévention relèvent pleinement des prérogatives des chefs d'établissement, en lien avec les instances de dialogue social local.

Le CHSCT ministériel constate qu'une fois de plus le ministère ne s'est pas donné les moyens de collecter des données fiables sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans ses établissements. Sur 184 établissements, seuls 131 ont répondu au questionnaire annuel, en baisse par rapport à l'année précédente. Seuls 5 établissements sur 184 ont déclaré avoir présenté leurs réponses à leur CHSCT avant restitution au ministère. Ces chiffres révèlent le peu d'importance accordée par un grand nombre d'établissements et le ministère à la prévention des risques professionnels.

Malgré tout, certaines tendances inquiétantes se dégagent.

- Seuls 26% des établissements déclarent avoir présenté les Orientations Stratégiques Ministérielles (OSM) à leur CHSCT ;

- Six ans après la signature du protocole Risques Psycho-Sociaux (RPS) de la Fonction Publique, sur un total de 7419 unités de travail recensées, seules 754 disposent d'un plan de prévention des RPS (10%) ;

- Le suivi post-expositionnel des agents exposés à l'amiante et plus généralement aux agents chimiques dangereux, est largement négligé, voire inexistant ;

- Seules 21% des visites des CHSCT se font en présence des médecins de prévention, en baisse constante depuis 2016 (46%).

Comme chaque année le ministère se contente de déplorer le faible taux de réponse à son questionnaire sans pour autant prendre la moindre mesure pour y remédier.

Le CHSCT ministériel demande que le ministère prenne les mesures, incitatives ou coercitives, indispensables à la mise en place d'une politique en Santé et Sécurité au Travail assurant des bonnes conditions de travail, la prévention des risques professionnels et la protection de la santé à ses 270000 agents.

Avis N°2 sur le rapport annuel 2019 (émis le 17 novembre 2020)

Le CHSCT ministériel constate qu'une fois de plus le ministère ne s'est pas donné les moyens de collecter des données fiables sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans ses établissements. Sur 184 établissements, seuls 116 ont répondu au questionnaire annuel, en baisse par rapport à l'année précédente. Seuls 5 établissements sur 184 ont déclaré avoir présenté leurs réponses à leur CHSCT avant restitution au ministère. Ces chiffres révèlent le peu d'importance accordée par un grand nombre d'établissements et le ministère à la prévention des risques professionnels.

Malgré tout, certaines tendances inquiétantes se dégagent.

- Sept ans après la signature du protocole Risques Psycho-Sociaux (RPS) de la Fonction Publique, sur un total de 6546 unités de travail recensées, seules 319 disposent d'un plan de prévention des RPS (4,87%) ;

- Le suivi post-expositionnel des agents exposés à l'amiante et plus généralement aux agents chimiques dangereux, est largement négligé, voire inexistant ;

- Seules 30% des visites des CHSCT se font en présence des médecins de prévention, en baisse constante depuis 2016 (46%).

Comme chaque année le ministère se contente de déplorer le faible taux de réponse à son questionnaire sans pour autant prendre la moindre mesure pour y remédier.

Le CHSCT ministériel demande que le ministère prenne les mesures, incitatives ou coercitives, indispensables à la mise en place d'une politique en Santé et Sécurité au Travail assurant des bonnes conditions de travail, la prévention des risques professionnels et la protection de la santé à ses 270000 agents.

Avis 3 : sur Rapport annuel 2020 faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (émis le 7 décembre 2021)

Les représentants du personnel au CHSCT du MESR constatent une fois de plus que le taux de réponse à l'enquête est insuffisant, et que les établissements répondants ne sont pas identiques d'une année sur l'autre. Dans ces conditions il est impossible de suivre une évolution de la situation de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. De plus, les résultats présentés, sans rappeler le taux de réponse réel des établissements dans la présentation, peuvent faire apparaître une situation meilleure que la réalité du terrain. Quand dans le rapport sont présentés des taux de réussite relatifs, en sachant qu'en réalité, en 2020, ils sont basés sur un taux de réponse de 61% et parfois moins, on voit tout de suite le biais que cela introduit, car le taux de réussite absolu est nettement en dessous. Pour exemple, 88 % d'établissements (96 sur 109 établissements) déclarent disposer d'un médecin de prévention, ce qui à la première vue semble tout à fait honorable, en réalité ils ne sont que 96 sur 178 établissements, donc seuls 54% l'ont déclaré. Le CHSCT MESR vous demande de faire figurer le taux de réponse sur tous les graphiques.

Les représentants du personnel au CHSCT du MESR regrettent que certaines de ses observations sur le bilan de l'enquête, formulées en séance plénière du 26 octobre 2021, n'aient pas été pris en compte dans le rapport, notamment :

- Le suivi post-exposition des agents exposés à l'amiante et plus généralement aux agents chimiques dangereux, est largement négligé, voire inexistant.

- Les visites des CHSCT en présence des médecins de prévention sont en baisse constante depuis 2016.

- À peine plus de la moitié des réunions de CHSCT se sont déroulées en présence du médecin du travail, alors que nous traversons une crise sanitaire de grande ampleur.

Les représentants du personnel au CHSCT du MESR constatent une hausse de la présentation des OSM aux CHSCT d'établissement mais s'inquiètent d'une présentation tardive qui ne facilite pas leur mise en œuvre (jusqu'en novembre de l'année en cours).

Les représentants du personnel au CHSCT du MESR sont fortement préoccupés que les deux premières recommandations formulées lors des 46 visites des inspecteurs et inspectrices en santé et sécurité au travail soient (1) l'évaluation des risques et la programmation des actions de prévention et (2) l'amélioration du fonctionnement du CHSCT. Ce sont pourtant les prérogatives de base du CHSCT. Il est inquiétant de lire ceci après 10 ans d'existence de cette instance, à l'aune de la disparition des CHSCT en décembre 2022 et leur remplacement par

une nouvelle instance.

Les représentants du personnel au CHSCT du MESR demandent que le ministère prenne les mesures, incitatives ou coercitives, indispensables à la mise en place d'une politique en Santé et Sécurité au Travail assurant de bonnes conditions de travail, la prévention des risques professionnels et la protection de la santé à ses 268768 agents. »

III.2. Avis sur le travail du CHSCT ministériel MESR pendant la mandature 2019-2022

Le CHSCT ministériel de l'ESR salue le travail réalisé par et avec les agents de la DGRH, agents extrêmement impliqués dans leur travail, toujours à l'écoute, mais souvent pris dans l'urgence d'un calendrier politique insensé et confrontés aussi au manque de postes. Le CHSCT regrette toutefois l'absence persistante et remarquée de la présidente du CHSCT ministériel de l'ESR, que ce soit l'ancienne ou la nouvelle ministre, alors qu'elle aurait pu faire preuve d'un peu d'intérêt par au moins une simple ouverture de séance une fois pendant la mandature.

Le travail réalisé par tous les membres du CHSCT ministériel l'ESR a été particulièrement important pendant cette mandature marquée par la crise sanitaire. Il aurait mérité d'être reconnu et pris en compte dans la politique du ministère. Le CHSCT constate que la situation de l'ESR en terme de SST reste toujours aussi préoccupante et voire même se dégrade en l'absence de volonté politique d'y remédier.

- IV. Rapport annuel de la médecine de prévention 2021

IV.1. Avis sur la carrière des infirmiers bloquée au niveau AI car pas de corps de promotion dans REFERENS III.

Des infirmiers nous alertent sur le fait que leurs carrières sont bloquées au niveau AI, sans aucun corps de promotion en vue, mais qu'on leur demande de plus en plus de choses à faire, à se former pour les fonctions nouvelles afin de palier à l'absence chronique des médecins de travail. De plus, dans l'ESR, il y en a qui n'ont pas touché la prime Ségur, contrairement aux infirmiers du ministère de l'Éducation Nationale.

Nous demandons à Mme la ministre de prendre en considérations les nouvelles compétences requises des infirmiers du travail, de valoriser leur carrières pour leur permettre de pouvoir progresser, pour faire reconnaître l'actuel et futur niveau atteint de leur formations et compétences et leur verser la prime à laquelle ils ont le droit.

Je souhaite vous rappeler mon vif intérêt aux questions de santé, de sécurité et des conditions de travail des personnels ainsi que ma prise en compte de l'ensemble des sujets des travaux pendant la mandature 2019-2022, qui m'a conduite à prendre en compte l'ensemble des observations des membres du CHSCT, notamment dans la gestion de la crise sanitaire.

Je resterai attentive aux travaux de la formation spécialisée en santé, sécurité et des conditions de travail du comité social d'administration ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Je souhaite préciser que votre demande de prise en compte des nouvelles compétences de ces personnels en leur permettant de progresser et de faire évoluer leur carrière concerne 51 infirmiers dont 20 au CNRS.

Les infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur sont recrutés par un concours commun à plusieurs corps (avec les infirmiers de la défense et les infirmiers de l'état à vocation interministérielle relevant du ministre chargé de la santé) selon les dispositions du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012 portant dispositions statutaires communes aux corps d'infirmiers de catégorie A des administrations de l'Etat.

Les infirmiers affectés dans les établissements d'enseignement participent aux actions de prévention et d'éducation à la santé auprès des élèves et des étudiants. Ils assurent un accompagnement et un suivi personnalisé des élèves tout au long de leur scolarité. Ils peuvent également participer à la mise en œuvre de la politique de santé publique, et notamment aux actions

destinées à prévenir toute altération de la santé des agents publics du fait de leur travail. Ils accomplissent les actes professionnels et dispensent les soins infirmiers sur prescription ou conseil médical, ou dans le cadre du rôle propre qui leur est dévolu.

Les grilles indiciaires comportent 2 grades : infirmier (IB 444 à 821 et 11 échelons) et infirmier hors classe (IB 489 à 886 et 11 échelons).

Les infirmiers affectés dans les EPST sont des infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur placés en position de détachement sur des corps des emplois-types de la recherche et de l'enseignement supérieur dans la BAP G « Patrimoine immobilier, [...], Prévention ». Il n'existe que deux corps, les infirmiers de catégorie B, techniciens et les infirmiers de prévention de catégorie A, les assistants ingénieur (AI).

Les infirmiers de prévention (AI) assistent le médecin de prévention dans l'ensemble de ses missions (suivi médical, action en milieu du travail, hygiène et sécurité et santé publique).

La grille indiciaire des AI ne comporte qu'un seul grade (IB 412 à 761 et 16 échelons). Il convient de noter que les grilles indiciaires des INFENES sont supérieures à la grille indiciaire des AI.

La grille du 1er grade d'infirmier d'INFENES est comparable à la grille des ingénieurs d'études CN (IB 444 à 821 et 14 échelons). Un détachement dans le corps des IE supposerait la création, au sein de ce corps, d'un emploi d'infirmier de prévention dont les missions seraient supérieures aux missions existantes dans le corps d'AI.

V. Orientations stratégiques ministérielles 2023

V.1. Avis sur la majoration du contingent d'ASA

Le CHSCT ministériel de l'ESR demande la publication au plus tôt de l'arrêté cité dans l'article 95 du décret 2020-1427 fixant la liste des formations spécialisées ou, lorsqu'il n'en existe pas, des comités sociaux d'administration qui bénéficient de cette majoration. Il rappelle que les rapports annuels successifs SST ministériels et les accident graves récents démontrent tous les ans clairement l'existence de nombreux risques particuliers.

V.2. Avis nombre de réunions de la Formation Spécialisée

Au vu des spécificités des établissements d'enseignement supérieur et de recherche et de la compétence requise par les membres des formations spécialisées, le CHSCT ministériel de l'ESR demande que le ministère recommande la tenue d'au moins trois réunions annuelles de la formation spécialisée et autant que de besoin.

V.3. Avis sur la période transitoire entre les CHSCT et les FS-SSCT

Les représentants du personnel du CHSCT MESR alertent sur le futur fonctionnement CSA et FS-SSCT et la transition entre les CHSCT et les CSA/FS-SSCT. Les CHSCT devaient disparaître au 31/12/2022 au soir et il faut une solution pour la continuité du dialogue social sur la prévention, en particulier pour la poursuite des dossiers d'enquête sur accident/incident de service et maladie professionnelle ou à caractère professionnel (articles 53 et 75 du décret 82-453 modifié), les procédures d'urgence comme le danger grave et imminent (articles 5-6 et 5-7 du décret 82-453 modifié). Or le nouveau décret 2020-1427 instituant la nouvelle organisation du CSA et des formations spécialisées prévoit un régime de transition inter-mandat :

Article 110

Les dispositions des titres I et II, de l'article 100 et du 1° de l'article 105 entrent en vigueur en vue du renouvellement général des instances de la fonction publique, **à l'exception du II de l'article 5 et du II de l'article 18.**

Les dispositions des titres III et IV ainsi que du 3° de l'article 102, des articles 103, 104, du 2° de l'article 105 et des articles 106 à 109 entrent en vigueur le 1er janvier 2023, **à l'exception des articles 55, 84, 85, du c du 1° de l'article 106 et des 1° et 3° de l'article 107.**

Jusqu'au prochain renouvellement général des instances :

1° Les dispositions du II de l'article 5, celles de l'article 55 et celles du c du 1° de l'article 106 s'appliquent aux comités techniques ;

Je souhaite rappeler que le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux CSA dans les administrations et les établissements publics de l'Etat prévoit au moins une réunion de la formation spécialisée ou du CSA.

Par ailleurs, les orientations stratégiques ministérielles au titre de l'année 2023 consacrent un point à la mise en place de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail du CSA dans le cadre du renouvellement général des instances suite aux élections professionnelles dans lequel elles prévoient que « *les établissements sont invités à réunir la formation spécialisée autant que de besoin afin de traiter l'ensemble des sujets de santé et de sécurité au travail et de favoriser le dialogue social sur ces sujets.* »

La question de la période transitoire entre les CHSCT et les FS-SSCT des comités sociaux d'administration a fait l'objet d'un point spécifique dans les orientations stratégiques au titre de l'année 2023 :

« 1. *Mettre en place la formation spécialisée du comité social d'administration (CSA)*

Dans le cadre du renouvellement général des instances suite aux élections professionnelles, chaque établissement met en place une formation spécialisée¹ en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Afin d'assurer la continuité des travaux entre le CHSCT et la formation spécialisée, les établissements veilleront à :

- *Attribuer le contingent annuel d'autorisations d'absence prévu par la réglementation² et faciliter l'utilisation de ces jours par les représentants du personnel (procédure formalisée d'utilisation des jours, décharges, ...)* ;
- *Organiser la formation des membres de la formation spécialisée, qui comprend au moins 5 jours de formation au cours du mandat, dont 2 peuvent être à l'initiative des représentants du personnel auprès d'un organisme de formation figurant sur la liste arrêtée par le préfet de région après avis du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation*

¹ Dans la suite du document, lorsque l'expression « formation spécialisée » sera utilisée, il faudra lire « formation spécialisée ou comité social d'administration en l'absence de formation spécialisée ».

² [Arrêté du 15 juin 2022](#) fixant le contingent annuel d'autorisations d'absence des membres des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail de la fonction publique de l'Etat

2° Les dispositions des articles 84 et 85 s'appliquent aux comités techniques et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

De plus, l'arrêté du 15 juin 2022 indique que le contingent de jours mandats des formations CHSCT se poursuit jusqu'à fin juin 2023.

Art. 4. – Le présent arrêté entre en vigueur le 1er janvier 2023.

L'arrêté du 27 octobre 2014 pris en application de **l'article 75-1 du décret no 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 **est abrogé à compter du 31 juillet 2023. Nous demandons à Mme la ministre d'apporter ces précisions et de les communiquer rapidement auprès de tous les établissements de l'ESR pour permettre la continuité des instances de prévention de la santé au travail.**

professionnelle³. Au-delà de ces 5 jours réglementaires, les établissements assureront 2 jours de formation aux RPS, comme prévu par le protocole interministériel sur les risques psychosociaux (RPS)⁴;

- *Désigner le secrétaire de la formation spécialisée, qui sera consulté notamment sur les ordres du jour des séances et désigner un secrétaire suppléant ;*
- *Rédiger le règlement intérieur du CSA et de sa formation spécialisée, en prenant en compte d'une part de l'articulation entre les différentes instances et d'autre part des enseignements tirés du fonctionnement des anciennes instances (CHSCT de l'établissement, CHSCT spéciaux, CT). Les représentants du personnel seront associés à ce travail et l'inspection santé et sécurité au travail pourra par ailleurs être sollicitée. En l'absence de formation spécialisée, il est souhaitable d'associer les acteurs de prévention à la rédaction du règlement intérieur du CSA ;*
- *Désigner un référent pour les questions de violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes parmi les représentants du personnel au sein de la formation spécialisée du CSA ; les missions de ces référents décrites dans le cadre des OSM 2022 figurent en annexe⁵.*
- *Porter à la connaissance des agents le nom et les coordonnées des représentants des personnels au sein de la formation spécialisée, par tous moyens, notamment par voie d'affichage.*
- *Dans les établissements d'enseignement supérieur, désigner les représentants des étudiants à la formation spécialisée.*
- *Rédiger les procédures d'intervention de la formation spécialisée (visites, enquêtes, exercice du droit de retrait, ...), en associant les représentants du personnel de la formation spécialisée.*
- *Prendre en compte les questions de maintien dans l'emploi et de handicap dans les travaux de la formation spécialisée.*
- *Etudier en formation spécialisée le contenu du rapport social unique portant sur les sujets qui la concernent.*
- *Associer la formation spécialisée aux actions de formation et d'information des personnels portant sur les dispositifs, les acteurs et les instances de prévention, en portant une attention particulière à l'adaptation des documents au public destinataire et à l'information des agents sur les*

³ Article 94 du [décret du 20 novembre 2020](#) relatif aux CSA dans la FPE.

⁴ [Protocole d'accord](#) relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique.

⁵ Ces orientations stratégiques sont accessibles sur le site du ministère à l'adresse suivante : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-03/ann-e-2022-17108.pdf>

V.4. Avis sur l'archivage

Les graves problèmes récemment instruits au CHSCT ministériel de l'ESR (prions infectieux, etc.) ont montré l'importance de la traçabilité des accidents, incidents et alertes. Le CHSCT ministériel demande que soient rappelés à tous les établissements les obligations réglementaires d'archivage (registres, PV, avis). Avec la dématérialisation généralisée, le risque de perte de ces pièces s'amplifie.

procédures de déclaration des accidents et maladies professionnelles. Sur ce dernier sujet, des guides ministériels ont été rédigés, en associant le CHSCT ministériel, ils sont disponibles sur le site du ministère⁶.

Il est rappelé que le médecin du travail, l'assistant ou le conseiller de prévention, l'inspecteur santé et sécurité au travail ainsi que l'agent chargé du secrétariat administratif assistent aux réunions de la formation spécialisée. L'assistant de service social des personnels peut être invité en fonction de l'ordre du jour des séances.

Une attention particulière sera portée à la transmission à la formation spécialisée de l'ensemble des travaux réalisés précédemment par le CHSCT (procès-verbaux de séances, analyse des registres SST, documents élaborés, protocoles, chartes de fonctionnement, ...), de manière à transférer à la nouvelle instance les compétences acquises au cours des mandats précédents du CHSCT.

Un guide juridique d'application des évolutions règlementaires concernant les instances de dialogue social sera publié par le ministère chargé de la fonction publique au premier trimestre de l'année 2023.

Les établissements sont invités à réunir la formation spécialisée autant que de besoin afin de traiter l'ensemble des sujets de santé et de sécurité au travail et de favoriser le dialogue social sur ces sujets. »

Les éléments destinés à permettre la continuité des travaux des instances de prévention ont bien été communiqués aux établissements. Je resterai attentive aux éventuelles difficultés qui pourraient m'être signalées sur ce sujet.

La traçabilité de l'exposition aux risques professionnels est un sujet important en matière de prévention.

C'est pourquoi, le ministère rappelle cette importance dans le cadre, notamment des orientations stratégiques ministérielles pour l'année 2023, qui rappellent dans le point 2 portant sur le renforcement de *la prise en compte de certains risques* », que « *l'évaluation des risques professionnels, comprenant l'évaluation des RPS, la rédaction du document unique*

⁶ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/sante-et-securite-au-travail-publications-disposition-46590>

VI. Risques bâtimentaires : amiante, qualité de l'air et ambiance thermique

VI.1. Avis sur l'amiante

Le CHSCT ministériel de l'ESR rappelle que la réglementation en matière d'amiante est importante et sérieuse, mais que le problème réside dans l'application de cette réglementation, notamment dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche. La circulaire du 28/07/2015 en application d'un décret (20 mai 2015) rappelle des points essentiels de la réglementation comme l'élaboration du DTA (document technique amiante). Le CHSCT demande un recensement de établissements qui l'ont réalisé. Le CHCST ministériel de l'ESR s'interroge sur l'information délivrée aux personnes travaillant dans les bâtiments contenant de l'amiante et aux personnes extérieures amenées à intervenir dans ces bâtiments. La mise en place d'une signalétique ainsi que celle de procédures DAT (diagnostic amiante avant travaux, pouvant comprendre des protections individuelles), sont indispensables pour prévenir et protéger les intervenants. Il faut s'assurer que ce qui est prévu par la réglementation soit appliqué et il faut trouver une façon d'inciter les chefs d'établissement à mettre à jour les DTA. Une autre difficulté réside dans leur consultation, il faut faciliter l'accès à la fiche récapitulative du DTA. Les attestations d'exposition ne sont pas toujours facilement obtenues, or, elles doivent être fournies par l'administration. Il faut veiller à l'information des personnels sur leur droit au suivi post-professionnel et veiller à leur information sur la reconnaissance en maladie professionnelle et sur l'indemnisation des victimes par le fond

d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et l'élaboration d'un programme annuel de prévention relève des obligations des chefs de service. Cette évaluation est à mettre à jour au moins annuellement et à chaque modification importante des conditions de travail, liée notamment aux changements organisationnels (restructuration, déménagements, restructuration des espaces de travail, mise en place du télétravail, ...). Les établissements sont invités à mettre à jour l'évaluation des risques particuliers liés aux activités d'enseignement et de recherche (chimique, biologique, rayonnements, ...) en prenant en compte l'évolution des connaissances et des moyens techniques disponibles, avec une traçabilité de la démarche dans le DUERP. »

Il convient de noter que les mesures de traçabilité, envisagées en matière de prions infectieux, sont plus contraignantes que celles prévues par la réglementation ; ces recommandations figurent dans le guide de bonnes pratiques de prévention pour les travaux de recherches sur les prions, rédigé par les établissements de recherche (INRAE, CEA, INSERM, ANSES et CNRS).

Le sujet du risque d'exposition à l'amiante a fait l'objet d'un grand travail au niveau ministériel depuis les années 1990, en lien avec le CHSCT ministériel, qui s'est traduit par le plan santé d'action amiante diffusé en 2005, qui visait à améliorer durablement la prévention des risques professionnels et portait sur les actions suivantes :

- 1- Établir la liste des corps de métiers et des disciplines enseignées, considérés comme pouvant présenter un risque d'exposition, à partir du guide de repérage des expositions à l'amiante du ministère chargé du travail ;
- 2- Recenser les bâtiments contenant ou ayant contenu de l'amiante - et en rendre accessible la liste - en s'appuyant notamment sur les diagnostics amiante et les dossiers techniques amiante ;
- 3 - Une expérimentation est mise en oeuvre dans les académies de Nancy-Metz et de Rennes en y diffusant un questionnaire d'auto-évaluation permettant aux personnels de 50 ans et plus, susceptibles d'avoir été exposés en raison du métier exercé ou de la discipline enseignée, de décrire leur cursus laboris ;

d'indemnisation des victimes de l'amiante (FIVA). Le CHSCT ministériel rappelle que les CHSCT d'établissements et la médecine de prévention doivent être consultés pour avis avant les opérations de désamiantage.

Les frais de désamiantage sont très élevés. Le ministère doit prendre ses responsabilités et abonder les budgets des établissements pour que ne soient pas mis en balance des questions aussi importantes que le désamiantage et par exemple des aménagements pour accessibilité.

4 - Répertorier les cas de mésothéliome des personnels de l'éducation nationale sur une période récente ;

5 - Informer les médecins de prévention ;

6 - Généraliser à tous les personnels concernés et toutes les académies la diffusion du questionnaire d'auto-évaluation en fonction du bilan de l'expérimentation 2005, après avis du CCHS. Informer les chefs d'établissement et les chefs de service de l'ensemble des académies sur le dispositif. Une information générale sur le risque amiante et le plan d'action sera donnée à l'ensemble des personnels. Un pilotage académique sera mis en place pour le recensement de l'ensemble des personnels de l'éducation nationale concernés ;

7 - Établir la fiche d'exposition en fonction du résultat de l'auto-évaluation pour les personnels concernés avec prise en compte du cursus laboris et des caractéristiques du ou des sites de travail ;

8 - Mettre en place un suivi médical des personnes susceptibles d'avoir été exposées en s'appuyant sur un protocole en fonction des recommandations du groupe d'experts et sur la base des résultats des enquêtes portant sur deux populations (les retraités du régime général (Aquitaine, Basse et Haute-Normandie, Rhône-Alpes) et les salariés de la RATP ;

9 - Informer les agents faiblement exposés ;

10 - Assurer le suivi post-professionnel. Le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche soumettra cette question à un examen interministériel.

Par ailleurs, actuellement, le coût de désamiantage ou de dépollution est bien pris en compte ; les établissements résolvent les difficultés de priorisation dans le cadre de leur planification stratégique de leurs implantations immobilières (accessibilité, sûreté, désamiantage, qualité de l'air, etc.). Ces stratégies sont contrôlées par les recteurs délégués, la DGESIP et la direction de l'immobilier de l'Etat. Le plan de relance est aussi l'occasion de régler des sujets qui ne portent pas exclusivement sur la sobriété énergétique, dans des délais raccourcis.

Ce sujet reste un point d'attention du ministère, qui rappelle chaque année dans les orientations stratégiques ministérielles les obligations des employeurs en la matière.

VII. Points divers

VII.1. Point prion infectieux demandé par les OS selon l'article 70 du décret 82453. Avis sur les conditions de levée du moratoire sur les activités de recherche sur le prion infectieux

Les représentants du personnel du CHSCT ministériel de l'ESR ont demandé réglementairement la mise à l'ordre du jour d'un point d'information sur les conditions de levée du moratoire sur les activités de recherche sur le prion infectieux. Faute de conseiller ministériel disponible, le point n'a pas été rajouté à l'ordre du jour. D'après nos informations, des audits des laboratoires travaillant sur le prion infectieux ont eu lieu à l'INRAE, au CNRS, certainement dans d'autres établissements. Des points critiques ont été identifiés. Le chef d'établissement prend la responsabilité de la reprise des activités de recherche. Nous demandons à Mme la ministre la présentation en CHSCT MESR/FS-SSCT MESR des rapports d'audit de toutes les structures de recherche auditées en présence du chef d'établissement qui prendra la décision de la levée du moratoire.

VII.2. Avis Sorbonne Nouvelle

Le Président de l'université de la Sorbonne-Nouvelle a décidé unilatéralement de retirer les missions de « Conseillère de Prévention » à la responsable du service de prévention et Sécurité (SPS). Le Président de l'université de la Sorbonne-Nouvelle n'a pas jugé nécessaire d'argumenter cette décision, ni même d'en avertir le CHSCT. La présence d'un conseiller de prévention est pourtant la norme dans toutes les universités, c'est un des éléments clés de toute politique de prévention.

D'un autre côté, la présidence a décidé de supprimer le service de Prévention et Sécurité (SPS) au 1er janvier 2023. Cette dernière mesure va à l'encontre des préconisations des ISST et des inspecteurs généraux qui préconisaient un renforcement du service : remettre en place le poste de deuxième préventeur qui a été supprimé il y a un an.

Le CHSCT MESR a pu constater une dégradation constante de la situation sociale de cet établissement. Les indicateurs tels que le turn-over, le nombre et la durée moyenne des arrêts maladies, les départs d'une trentaine de cadres depuis deux ans, nous indiquent que la situation n'est pas maîtrisée par l'établissement.

Je rappelle que le ministère suit attentivement la question du risque prion, et qu'un pilote ministériel concernant la sécurité dans les laboratoires de recherche sur les prions infectieux a été désigné le 5 juin 2022.

Les travaux du CHSCT, notamment sur le guide de bonnes pratiques participent du même souci d'assurer la protection de la santé et de la sécurité des personnels de ces laboratoires.

Le ministère assure le suivi de la sortie du moratoire de chacun des établissements manipulant des prions.

Les rapports d'audit destinés à anticiper la levée du moratoire dans chacun des établissements n'ont pas vocation à être présentés à l'instance ministérielle, dans la mesure où ce sujet relève du dialogue social local. Le ministère, toutefois, présentera régulièrement des éléments portant sur la sécurité des manipulations des prions infectieux dans le cadre de l'instance de dialogue ministérielle.

Les suites données par l'administration seront consultables en ligne dans le délai réglementaire. C'est dans ce contexte que le Président décide de se passer de conseils sur la prévention des risques professionnels et d'un service de prévention.

Lors du CHSCT d'établissement du 8 novembre 2022, le président de l'université de la Sorbonne-Nouvelle a décidé de transformer le poste de "Conseillère de Prévention" en "Ingénieure de prévention des risques " se rapportant à l'emploi type "G2C45". Au même moment, ce même président prenait un arrêté pour supprimer les missions qu'il venait d'attribuer à l'ingénieure de prévention des risques. Ces mesures contradictoires ne montrent pas une volonté cohérente dans la politique de cette université et sont contraires à l'article 7 de la directive 89/391/CEE du Conseil de l'Union européenne et donc également contraires à l'application de l'action 3 de l'axe 1 du protocole d'accord de 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

Nous demandons à Mme la ministre de prendre ses responsabilités et d'intervenir auprès de la présidence pour lui demander d'appliquer les préconisations des inspecteurs et en particulier, renforcer les Service de Prévention Sécurité et non de le supprimer comme c'est actuellement prévu. La bonne santé physique et mentale et les actions de prévention pour la garder doivent rester les priorités de toute politique d'établissement.

VII.3. Avis pour la Bibliothèque J. Doucet

La bibliothèque Jacques Doucet est gérée par la chancellerie des universités de Paris et dépend donc du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. La situation y est aujourd'hui catastrophique. L'ancienne directrice-adjointe de la bibliothèque, qui avait muté à l'Institut national d'histoire de l'art - INHA, s'est suicidée après un article dans le journal "Le Monde" qui dénonçait la gestion de la bibliothèque et qui la mettait en cause.

La situation actuelle est le fruit d'une inaction du rectorat et de la chancellerie des universités de Paris. Depuis plus de dix ans, la bibliothèque littéraire Jacques Doucet connaît des difficultés connues par sa tutelle. En 2018, un premier rapport de l'IGB (inspection générale des bibliothèques) faisait des préconisations. Elles n'ont pas été suivies d'actions d'une ampleur suffisante. La réorganisation et l'amélioration des conditions de travail n'ont pas été menées. Depuis la situation n'a cessé de se dégrader pour les personnels et les problèmes de gestion de la bibliothèque n'ont pas été réglés. Vu la situation actuelle des collègues, le CHSCT du MESR demande que tous les collègues (titulaires ou contractuels) en poste qui en feront la demande puissent bénéficier de procédures de mutation facilitées par le ministère. Le CHSCT ministériel de l'ESR demande que les collègues lanceurs d'alerte soient protégés, qu'ils retrouvent des conditions de travail normales, que leurs situations administratives (contractuelles) soient enfin régularisées et qu'ils puissent bénéficier d'un avancement normal, ce dont ils sont exclus depuis leur prise de poste.

Le CHSCT MESR appuie la demande de deux enquêtes par le CHSCT académique :

Saisie des graves dysfonctionnements qui ont affecté cet établissement, l'IGESR a conclu, dans son rapport final du 7 février 2023, à la prorogation de sa fermeture et à la nécessité d'accompagner l'ensemble des personnels dans une démarche de mobilité, compte tenu du climat délétère qui y régnait et de la souffrance ressentie par les personnels. L'IGESR a également recommandé d'avoir recours à la mutation dans l'intérêt du service si nécessaire.

Dans ce contexte, afin de garantir la protection des personnes et la sécurité physique et psychologique de l'ensemble des agents affectés au sein de la bibliothèque littéraire Jacques Doucet, le ministère a mis en œuvre des mesures d'accompagnement RH pour les six personnels titulaires affectés dans cette bibliothèque. Des offres de mobilité ont été proposées à l'ensemble des agents titulaires. Elles ont été acceptées par la majorité des agents et une mutation dans l'intérêt du service a été prononcée conformément à la réglementation. Par ailleurs, deux agents ont fait part de leur intention à faire valoir leurs droits à la retraite.

une enquête sur le suicide de la collègue et une enquête d'établissement sur la bibliothèque J. Doucet.

Le CHSCT demande que le rapport de 2018 de l'IGB soit rendu public pour que tout le monde puisse avoir les clés pour comprendre la situation de la bibliothèque J. Doucet. Pour les mêmes raisons, le CHSCT demande à avoir accès au rapport de l'IGB de cette année.

VII.4. Avis sur une absence d'enquête après suicide à l'EHESS

Le CHSCT ministériel de l'ESR a eu connaissance du suicide d'une agente de l'EHESS à son domicile en juin 2022 et du refus du président de l'EHESS en septembre 2022 de lancer une enquête pour évaluer dans quelle mesure le cadre professionnel aurait pu contribuer au passage à l'acte de cette agente.

Pourtant, un faisceau convergent de faits touchant à la santé et à la sécurité des personnels de l'unité de l'agente a été signalé au CHSCT ministériel de l'ESR. Ces faits pourraient faire le lien entre le suicide de cette agente et le travail, dans un contexte où les tutelles ne semblent pas toujours informées en matière de santé et de prévention de la santé des agents de cette structure.

Le CHSCT ministériel de l'ESR demande que Mme la ministre rappelle à la présidence de l'EHESS sa responsabilité et son obligation de résultats dans la protection de la santé et sécurité de ses agents, ainsi que son intérêt majeur à ouvrir une enquête administrative pour instruire l'imputabilité de ce suicide au travail ainsi que l'analyse et la prévention des risques dans le milieu professionnel de cette agente.

VII.5. Avis ergologie AMU (Aix-Marseille Université)

Le CHSCT ministériel de l'ESR alerte la ministre sur les enjeux d'une disparition de l'ergologie pour la recherche et l'enseignement mais aussi pour la prévention des risques du travail. La démarche ergologique est une démarche pluridisciplinaire qui s'inscrit dans la philosophie depuis sa création à Aix en Provence il y a 40 ans. La démarche part de l'activité et s'intéresse au travail dans toutes ses dimensions. La recherche en ergologie s'appuie sur des dispositifs de dialogue des savoirs entre des concepts et des expériences. Les travailleurs sont invités à partager avec les scientifiques leurs savoirs et connaissances issues de l'activité pour construire de nouveaux concepts. Cette dimension recherche indispensable dans la période sur les questions du travail, n'est possible que par la continuité et le maintien d'une offre ouverte d'enseignements en master comme c'est le cas aujourd'hui, également menacée puisque présente uniquement à Aix à ce jour. L'ergologie ne doit pas disparaître, ces recherches sur l'activité doivent rester au sein de l'Université française et en philosophie. Le CHSCT ministériel de l'ESR demande au ministère d'intervenir auprès de l'AMU pour le maintien de l'ergologie à la fois en recherche et en enseignement.

Le ministère prend note de la demande dont le suivi sera assuré par la DGESIP en lien avec la DGRH.

VII.6. Avis sollicitation des sciences du travail à l'université

Les sciences du travail telles l'ergonomie, la psychologie du travail, la clinique de l'activité, la psychodynamique du travail, l'ergologie, la sociologie du travail, etc. sont un pan important de la recherche universitaire française et participent à son rayonnement international. De plus, elles constituent des outils précieux pour penser les transformations du travail et particulièrement au service de la prévention des risques professionnels, notamment les risques psychoorganisationnels/psycho-sociaux, au même titre que les organismes tels l'INRS ou l'Anact/Aract. Le CHSCT recommande que le ministère s'appuie aussi sur tous ces travaux pour élaborer une politique nationale de prévention des risques professionnels.

Exemple d'un travail de recherche en sciences du travail : thèse de Marc Guyon sur les RPS des chercheurs du CNRS en 2012, (dirigé par Christophe Dejours). Exemple d'utilisation des sciences du travail : "Le rapport d'enquête en psychodynamique du travail dans l'édition scientifique publique"

L'enquête qui visait à comprendre le vécu subjectif au travail des enquêtées fait apparaître deux sujets de préoccupation : le positionnement des institutions de rattachement à l'égard de l'avenir des métiers de l'édition et la faiblesse des jugements de reconnaissance formulés par les membres des comités de rédaction et les directeurs d'ouvrage sur le travail éditorial.

Parmi les points soulevés, ceux qui sont ressortis fortement sont : la fusion des trois métiers relatifs à l'édition scientifique publique (secrétaire de rédaction, secrétaire d'édition et chargé de diffusion) en 2016 (dans le cadre du Référentiel des emplois types de la recherche et de l'enseignement supérieur, Referens III) ; le blocage des carrières à un certain niveau statutaire ; la mutualisation, sur plusieurs objets éditoriaux ou dans des pôles ; la précarisation croissante des emplois.

Plusieurs menaces pèsent actuellement sur le métier : la crainte de voir celui-ci disparaître en raison des mutations structurelles du secteur de l'édition scientifique publique, mais également en raison des transformations des organisations de l'ESR. La hausse de la charge de travail des éditrices a des effets sur leur santé, mais également sur les rapports entretenus avec les enseignants-chercheurs (EC) et les chercheurs (CH). Les tensions se multiplient à l'intérieur des comités de rédaction, les EC et les CH étant eux et elles-mêmes soumis à des injonctions institutionnelles. Les mutations structurelles et les situations de tensions qu'ils rencontrent génèrent souvent une souffrance pathogène (somatisations diverses qui se traduisent par un surinvestissement ou, au contraire, des arrêts maladie, seule réponse possible face à l'impossibilité de tenir l'échéance, sinon d'être mise en situation de faute professionnelle ou bien encore par une augmentation des signalements dans les registres Hygiène et sécurité).

Le ministère prend en compte les travaux de recherche en sciences du travail pour conduire la politique ministérielle de pilotage. Cette prise en compte a lieu en particulier dans le cadre des travaux conduits avec l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) au travers d'une convention de partenariat initiée en 2016 et se poursuit jusqu'en 2025.

Je vous rappelle que l'Anact dispose d'une direction scientifique et technique et de chargés de missions professionnels de la prévention (ergonomes, psychologues de travail, sociologues du travail...), auxquels sont associés des enseignants chercheurs dans le champ de la santé et la sécurité au travail, notamment de l'ergonomie et de la psychologie du travail. Ainsi, les connaissances en matière de psychodynamique et clinique de l'activité font partie du corpus scientifique mobilisé par le réseau de l'Anact dans le cadre des divers travaux conduits dans le cadre du partenariat.

VII.7. Avis sur le rapport IGAS/IGENR de l'IHU de Marseille

Le CHSCT ministériel de l'ESR demande à avoir la présentation du rapport IGAS/IGENR de L'institut hospitalo-universitaire en maladies infectieuses de Marseille ainsi que le plan d'actions présenté par les tutelles à Mme la ministre en réponse aux recommandations du rapport.

Je souhaite rappeler que l'IHU de Marseille ne relève pas du champ de compétence du comité social d'administration ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche en raison de son statut de droit privé, cet établissement relève par ailleurs de la tutelle du ministère de la Santé et de la Prévention.

Par ailleurs, les rapports concernant les établissements n'ont pas vocation à être examinés à titre individuel par l'instance ministérielle de dialogue social, mais ils peuvent servir à une analyse et des recommandations communes à l'ensemble des établissements.