

F3SCT MESRE - avis votés le 10 décembre 2025

Avis sur la prévention des risques liés aux prions infectieux (adopté à l'unanimité)

Lors de la séance du 19 décembre 2024, les représentant-es du personnel à la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FS-SSCT) du CSA ministériel de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESR) renouvelaient leur demande qu'un recensement des personnels exposés au prion infectieux par le passé soit fait et archivé dans chaque établissement ayant manipulé des prions infectieux.

Cet avis de la fin 2024, reprenant pour l'essentiel l'avis de 2023, reprenait l'ensemble des demandes formulées par le rapport de janvier 2022, notamment le point 7 : "assurer la traçabilité de l'exposition des personnels et mettre en place un suivi médical adapté" et ajoutait : *"En complément de cette information collective, nous préconisons la mise en place d'une communication individuelle systématique auprès de toutes les personnes ayant été en contact avec le prion infectieux, par la médecine de prévention, pour les informer de leurs droits, mettre en place le suivi post professionnel (SPP) et le suivi médical post professionnel (SMPP), et leur remettre leurs attestations post-exposition et post-professionnelle, le cas échéant."*

Ainsi, les représentant-es du personnel à la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FS-SSCT) du CSA ministériel de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et de l'Espace (ESRE) demandent à l'administration de bien vouloir nous communiquer le nombre de personnels de l'ESRE qui émanent à ces 2 dispositifs de prévention (suivi post exposition et suivi post professionnel) par établissement, ainsi que les informations disponibles sur ces suivis médicaux. Nous demandons également que ce suivi soit étendu aux personnes en contact avec des « prion-like »¹ ou propagons.

La liste des noms des personnels exposés aux prions infectieux et aux « prion-like » ou propagons devrait être mise à la disposition de l'ANSM et/ou de l'ARS.

Par ailleurs, les représentant-es du personnel demandent la transmission dès que possible du guide de bonnes pratiques mis à jour, ainsi que les réponses à l'interpellation du Haut Conseil de la Santé Publique (HCSP) concernant :

- la conduite à tenir en cas d'accident
- le risque de transmission de la mère à l'enfant
- la facilitation de la procédure de reconnaissance de l'imputabilité au service d'une maladie à prion qui se déclare suite à une exposition professionnelle (courrier du 24/04/25)

Avis sur le bilan de la SST pour 2024 (adopté à l'unanimité)

Les représentant-es du personnel à la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FS-SSCT) du CSA ministériel de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et de l'Espace (ESRE)

¹ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2025-01/preconisations-ceuco---prions-et-prion-like---revu-2024-05-22-35948.pdf>

constatent une crise de l'application de la politique de SST dans l'ESRE, révélée par le Bilan 2024. Ces données ne sont ni complètes (seulement **72,3% des établissements** répondent, malgré trois relances), ni fiables (manque de comparabilité des échantillons annuels, sur 4 ans il n'y a que 47,3% des établissements questionnés ont répondu à toutes les enquêtes), mais le constat d'échec est accablant.

Nous dénonçons un effondrement de l'action concrète, avec un taux de réalisation moyen du PAPRI Pact passé de 63,4% à seulement 31,5%. Près de 70% des actions planifiées sont abandonnées faute de moyens, prouvant que les plans de prévention sont formels, mais sans ancrage dans la réalité. De même, 35% des établissements (parmi ceux répondant à l'enquête) ne disposent pas d'un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), et celui-ci occulte l'évaluation genrée (obligation légale depuis 2014 ! Article L4121-3 du Code du travail) et les risques psycho-sociaux (RPS).

Le dispositif de prévention est en péril : 36% des Assistant·es de Prévention travaillent sans formation préalable, et les acteurs et actrices de prévention de terrain manquent cruellement de temps et de décharge. Le dialogue social est bafoué par le non-respect du délai de réponse aux avis, et l'efficacité des dispositifs contre les violences, les discriminations, le harcèlement, les agissements sexistes et sexuels (VDHASS) est illusoire (seulement 17% des situations remontent en FS-SSCT, sans déclinaison préventive).

La FS-SSCT exige un plan d'investissement contraignant pour financer et garantir l'exécution intégrale du PAPRI Pact, ainsi qu'une mise en conformité immédiate des DUERP et une formation systématique des chef·fes de service et des acteurs et actrices de la prévention.

La FS-SSCT exige de l'administration qu'elle nous fournisse les informations nécessaires qui permettent de déterminer si les obligations de moyens ont été engagées afin de respecter les obligations de l'employeur en matière de SST : lignes budgétaires, moyens humains, formation, décharges pour les AP...

Avis sur les accidents de service, du travail et des maladies professionnelles 2024 (adopté à l'unanimité)

Les représentant·es du personnel à la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FS-SSCT) du CSA ministériel de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et de l'Espace (ESRE) jugent ce bilan une nouvelle fois insuffisant et orienté par une volonté d'affichage minimaliste. Le manque de remontées des établissements est un des premiers signes de cette insuffisance dommageable.

Par ailleurs, la non-réalisation massive du PAPRI Pact (taux de 31,5%), couplée à l'invisibilité des risques psycho-sociaux (RPS), est la preuve d'une politique de prévention défailante. Il est urgent :

1. D'imposer un audit indépendant sur la sous-déclaration et sur le fonctionnement des conseils médicaux ;
2. De revoir l'intégralité de la méthodologie de déclaration des accidents de service/travail et des maladies professionnelles (AS/AT/MP) pour reconnaître l'organisation du travail dysfonctionnelle comme la principale source des RPS, afin de prévenir la dégradation de la santé, puis d'éliminer totalement les causes ;
3. De mettre en place un plan d'investissement contraignant pour financer à 100% les actions de prévention ;

4. De reclasser le syndrome d'épuisement professionnel dans les tableaux de MP.

De plus, comme tous les ans, nous alertons formellement le ministère sur le taux très élevé d'accidents du travail dans les CROUS couplé à un taux de réponse très faible de ces établissements.

6 Bilan sur la médecine de prévention : pour information

6.1 Avis sur le bilan de la médecine de prévention 2023 (adopté à l'unanimité)

La première observation des représentant-es du personnel à la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FS-SSCT) du CSA ministériel de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et de l'Espace (ESRE) concerne la faiblesse méthodologique qui entache la crédibilité de l'analyse ministérielle. De plus, les ratios et les chiffres de recrutement confirment une situation de pénurie durable qui met en péril le suivi de la santé des agent-es.

La FS-SSCT MESRE exige :

1. La mise en place d'une méthodologie de recueil de données rigoureuse et obligatoire pour l'ensemble des établissements, assurant la comparabilité et la crédibilité des bilans d'une année sur l'autre (passage de N-2 à N-1) ;
2. L'intégration de psychologues du travail et clinicien-nés au sein des équipes pluridisciplinaires de santé au travail (EPT) et la mise en place d'un service psychologique entièrement pris en charge par l'employeur, hors convention MGEN ;
3. La définition et l'application immédiate d'un plan pluriannuel de recrutement pour combler les déficits structurels, assorti d'une revalorisation des carrières des professionnels de la médecine de prévention, seule solution pour garantir le respect des ratios et des missions. Tout doit être mis en place pour faciliter la spécialisation, le recrutement, l'indépendance des médecins du travail, notamment en ce qui concerne leur statut ;
4. La transparence des données : rendre obligatoire la transmission systématique et en temps réel de toutes les données (listes d'agent-es, expositions, accidents de travail, etc.) aux services de prévention ;
5. La mise à disposition pour les services de médecine de prévention des outils numériques et plus généralement matériels nécessaires à l'accomplissement de leur activité (messagerie dédiée, logiciel ad hoc, ...).

Pour rappel : selon le code de la santé publique article 4127-5 un-e médecin ne peut aliéner son indépendance professionnelle sous quelque forme que ce soit. En toute circonstance, elle ou il conseille les chef·fes d'établissement, des personnels et des représentant-es du personnel.

Avis sur données brutes des enquêtes ministérielles (adopté à l'unanimité)

Les représentant-es des personnels de la FS-SSCT du CSA ministériel de l'ESRE demandent à avoir accès aux données brutes des réponses aux enquêtes ministérielles, et que le ministère insiste dans les Orientations Stratégiques Ministérielles (OSM) 2026 sur la nécessité de présenter ces réponses dans les FS-SSCT de tous les établissements. La FS-SSCT ministérielle de l'ESRE rappelle que les données de ces enquêtes constituent des documents administratifs communicables au sens de la CADA (Commission d'Accès aux Documents Administratifs) et qu'ils devraient donc être accessibles à tous les agent-es.

7.2 Avis sur les accidents de travail et de service dans le cadre du harcèlement (adopté à l'unanimité)

Les représentant-es du personnel à la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FS-SSCT) du CSA ministériel de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et de l'Espace (ESRE) ont

noté un problème réglementaire pour la mise en œuvre de la déclaration d'accident de travail ou de service dans le cadre du harcèlement moral ou sexiste et sexuel. Les OSM 2025 et les futures OSM 2026 font état de la recommandation suivante :

« Tout fait de VDHASS (Violence, Discrimination, Harcèlement et Agissements Sexistes et Sexuels) pourra être déclaré en tant qu'accident de service ».

Rappels réglementaires :

Article L133-1 (CGFP)

Aucun agent public ne doit subir les faits :

*1° De harcèlement sexuel, constitué par des **propos ou comportements à connotation sexuelle répétés** qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;*

2° Ou assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Article L133-2 (CGFP)

*Aucun agent public ne doit subir **les agissements répétés de harcèlement moral** qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.*

Article L822-18 (CGFP)

*Est présumé **imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause**, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice **par le fonctionnaire** de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.*

Article L411-1 (Code de la sécurité sociale)

Est considéré comme **accident du travail, quelle qu'en soit la cause**, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne mentionnée à l'article L. 311-2.

Arguments :

Un accident, dans sa définition générale, correspond à l'apparition soudaine d'un événement affectant l'état de santé d'une personne. Pour être caractérisé comme tel, trois critères doivent être réunis : **un fait précis et identifiable, son caractère soudain et rapide**, et une atteinte à la santé de l'agent concerné (voir le Guide sur les accidents de travail et de service - CHSCT-MESR).

Dans la réglementation relative aux accidents de travail ou de service, **ce qui caractérise l'accident est un fait précis et identifiable et son caractère soudain**. Ceci est incompatible dans le cas du harcèlement. Ce ne sont pas les faits qui sont soudains mais la rupture de la résistance de **la personne soumise à des faits répétés**.

Dans ce cadre des VDHASS, hormis les cas de harcèlement sexuels ou sexistes les plus graves, il faudrait adapter la réglementation de la reconnaissance des accidents de travail et de service pour tenir compte de ses particularités : **ce n'est pas le caractère soudain d'un fait identifiable** sur lequel il faut se baser mais sur **la définition du harcèlement moral** et sur **celle du harcèlement sexiste et sexuel**.

D'autre part, un arrêt de la Cour de cassation du 11 mars 2025 (Pourvoi n° 23-16.415) vient confirmer que **la reconnaissance d'une situation de harcèlement moral n'est pas conditionnée à la dégradation de l'état de santé du salarié**. La Cour de cassation précise que ni la dégradation des conditions de

travail, ni la dégradation effective de l'état de santé ne sont des conditions exclusives ou indispensables pour qualifier une situation de harcèlement moral.

D'après cette jurisprudence, pouvons-nous considérer que tout fait de VDHASS peut faire l'objet d'une déclaration d'accident de travail ou de service, même s'il n'entraîne pas une dégradation de l'état de santé de la victime ?

Sans aménagement de la réglementation ou d'une jurisprudence adaptée, la recommandation des OSM dans le domaine des VDHASS ne pourra pas être mise en œuvre.

Les membres de la FS-SSCT ministérielle demandent au ministère de prendre les mesures et initiatives nécessaires pour la mise en application de la recommandation inscrite dans les OSM 2025 et 2026 concernant la déclaration d'accident de travail ou de service en relation avec les faits de VDHASS.

Avis sur la Gestion de post-crise Paris Saclay - bâtiments Moissan (adopté à 11 voix « pour » et 4 voix « abstention »)

Le 28 octobre 2025, la secrétaire de la FS-SSCT MESRE a envoyé une lettre alertant sur la situation de Paris Saclay – bâtiments Henri Moissan. En effet, suite aux résultats d'analyse de l'air dans ces bâtiments, faite par un organisme indépendant, les bâtiments ont été fermés d'urgence car l'air s'est avéré toxique, contenant des produits chimiques dans lesquels se trouvent peut-être des produits cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR).

Suite à cette fermeture, nous avons été informés que Paris-Saclay traitait l'incident.

Nous tenons à rappeler que ce problème, dû à des dysfonctionnements constatés sur les centrales de traitement de l'air, a fait l'objet de nombreuses alertes depuis 2022 dans les Registres Santé Sécurité au Travail (RSST) de l'université citée ci-dessus, et donc d'alerte en FS-SSCT locale. Cette situation a également fait l'objet d'avis à la FS-SSCT MESR – voir avis sur l'aéraulique du 26 juin 2025.

Au vu de la gravité de la situation les représentant·es du personnel à la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FS-SSCT) du CSA ministériel de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et de l'Espace (ESRE) demandent à ce que soient communiqués les résultats de l'analyse de l'air qui a déclenché la fermeture des bâtiments. Nous préconisons que seuls les personnels et usagers de 2024-2025 soient inclus dans le suivi, mais qu'apparaissent également les personnels et usagers depuis 2022, les personnels des entreprises extérieures, les personnels ayant pu se rendre dans ces bâtiments. En outre, nous demandons que les opérations de gestion post-crise soient supervisées par un·e inspecteur·trice de l'ISST ou de l'IGESR et que les étapes de gestion soient communiquées à la FS-SSCT du CSA du MESRE.