# Compte rendu des représentant·es des personnels à la FSSSCT

## *Instance du 30 janvier 2025*

## Sommaire


1. Déclaration du président ..... 2
2. Déclaration des représentant·es du personnel ..... 2
3. Adoption des procès-verbaux disponibles des séances de la FSSSCT des 9 février, 16 mai 2024 ..... 4
4. Visite de la FSSSCT à la DRH : rapport et avis sur les préconisations ..... 4

*Formation élargie, avec les représentant·es étudiant·es* ..... *6*

9. Avis sur le programme annuel de prévention PAPRIPACT ..... 6
10. Programmation annuelle des travaux de la FS-SSCT ..... 6
11. Avis sur le nouveau livret de prévention ..... 6
12. Actualité hygiène, sécurité ..... 6
13. Questions diverses ..... 7

***Avis votés lors de la FS-SSCT du 30 janvier 2025 .....***

Avis n°1 – Restitution du rapport de visite et des préconisations à la Direction des ressources humaines ..... 8
Avis n°2 – Sur le traitement des signalements par l'administration ..... 8
Avis n°3 – Sur les arrêts-maladie résultant de situations de travail ..... 8
Avis n°4 – Sur les violences internes à l'établissement ..... 9
Avis n°5 – Sur les signalements ..... 9
Avis n°6 – Sur le recours à la médiation ..... 9
Avis n°7 – Sur la Direction des systèmes d'information FSSSCT_20250130_avis7 ..... 9
Avis n°8 – Sur une procédure de fermeture des bâtiments de l'EHESS ..... 10
Avis n°9 – Au sujet d'un service spécifique au 54, bd Raspail ..... 10
Avis n°10 – Rôle de l'administration en matière de prévention ..... 11
Avis n°11— Inquiétude à l'endroit d'un agent hébergé ..... 11
Avis n°12 – Sur l'accueil des personnels EHESS et hébergés en situation de handicap et contre le validisme ..... 11
Avis n°13 – Concernant une maîtresse de conférences ..... 12
Avis n°14 – Concernant une agente ayant déposé plusieurs signalements ..... 12
Avis n°15 – Concernant la Fondation France Japon ..... 13
Avis n°16 – Fiche de risques et évaluation des risques psycho-sociaux – *voté réitéré* ..... 13
Avis n°17 – Temps de travail de la psychologue du travail – *voté réitéré* 13
Avis n°18 – Moyens de la CVIHS ..... 14
Avis n°19 – Sur le rattachement hiérarchique de la Conseillère de prévention ..... 14
Avis n°20 – Rôle de l'administration en matière de prévention ..... 15
Avis n°21 – Sur la lettre de cadrage de la Conseillère de prévention ..... 15
Avis n°22 – Sur le rôle de la Conseillère de prévention dans le cadre des activités de la FS-SSCT 15
Avis n°23 – Sur les obligations de la présidence en matière de prévention ..... 16
Avis n°24 – Sur la nomination des Assistant·es de prévention dans les services centraux ..... 16
Avis n°25 – Sur les enquêtes DGI DSI, enquête Techniques&Culture, DGI IISMM ..... 17
Annexe. Préconisations votées sur la Visite de la Direction des ressources humaines ..... 18

L'instance s'est tenue en présence :

- de Romain Huret, *président de l'instance*
- *des représentant·es du personnel* : Carole Bedrossian (*à distance*), Mourad Besbes, Vanessa Caru, Caroline Bègue, Raphaëlle Fourlinnie, Franck Laffeach, Jérôme Lamarque, Sandrine Nadal, Sylvain Provost, Christelle Rabier, Paul Sorrentino, Marina Zuccon. *Yazid Ben Hounet, Lucille Besombes, Francis Chateauraynaud, Francie Crebs, Samuel Fely étant excusé·es.*

Assisté·es de : Nora Akli, *conseillère de prévention* ; Jean-Baptiste Cornette, *directeur des affaires juridiques et des achats* ; Cédric Valora, *directeur général des services*.

Avec la participation de :

- Laure Villaroya-Girard & Sébastien Caillot, *inspectrice & inspecteur santé-sécurité au travail (IGESR)*
- Dr. Annick Lalo, *médecin de prévention*, EHESS Raspail.
- Christophe Tiran*, assistant de prévention* site Marseille
- Valérie Agha, *chargée de l'action sociale et de la qualité de vie au travail- conditions de travail, experte nommée par les représentant·es du personnel pour les points 6, 7, 8.*

En présence de Natalia Muchnik, vice-présidente de l'EHESS.

1. Déclaration du président
2. Déclaration des représentant·es du personnel

---

Monsieur le président,
Messieurs les inspecteurs santé & sécurité au travail,
Chères et chers collègues,

Nous sommes les sciences sociales.

Depuis 50 ans, les agent·es et les étudiant·es de l'EHESS sont celles et ceux qui participent à l'activité collective des sciences sociales. Tous et toutes autour de la table, par nos différents métiers, y œuvrons à la recherche, à l'édition, au montage de projet, à l'enseignement, à la traduction, à la formation professionnelle et continue, à la gestion de carrière, à la valorisation, à la mise en œuvre des outils, systèmes d'information compris – ou nous les enseignons. Depuis 50 ans, succédant à nos pairs, nous faisons tous et toutes vivre les collectifs de travail, en lien avec les organismes de recherche et les universités ; nous animons la réflexion collective dans les instances. Nous savons décrypter les rapports de force, fondés sur le statut, la race, la classe, le genre. Nous analysons les abus de pouvoir, tels qu'ils apparaissent dans la censure, le harcèlement, les violences verbales, la langue. Nous sommes les sciences sociales.

Or, depuis deux ans, c'est à nos forces vives que s'en prend l'administration de l'EHESS. Nous avons assisté à des décisions d'un très grande brutalité. Brutalité envers les agent·es d'abord, dont près d'une dizaine, connus pour leur compétence, leur loyauté à l'établissement et leur capacité critique ont quitté l'établissement contre leur gré. Parmi elles et eux, 5 faisaient partie de notre instance.

Nous avons conduit plusieurs enquêtes approfondies après des alertes « Danger grave et imminent », ou des accidents de travail répétés, mené des visites de services, et accompagné de nombreux personnels. Pourtant, la situation nous semble s'aggraver : fin de contrat sans

motif pour des postes-clefs de gestion ou de communication entre autres, heurtant de plein fouet les agent·es ; impunité de supérieurs hiérarchiques ou de collègues malveillants ; injonctions contradictoires ; perte de sens ; minimisation ou déni des violences ; obstacles répétés au travail des représentant·es du personnel. Pire : les collègues qui font valoir leurs droits ou dénoncent des agissements dont iels sont victimes font l'objet de représailles.

Depuis la dernière instance du 9 septembre 2024, Héloïse Mougin et Marie-Luce Rauzy ont été contraintes de quitter l'instance, sans qu'on ait pu les remercier pour leur engagement. Au nom de l'ensemble des membres de l'instance, et des agent·es et étudiant·es qu'elles ont servi·es, nous les remercions chaleureusement comme nous remercions Caroline Bègue, Raphaëlle Fourlinnie et Sylvain Provost d'avoir rejoint la Formation spécialisée comme membres nommés. Iels se sont déjà déjà porté·es volontaires pour participer aux délégations et aux groupes de travail : merci !

Les obstacles au travail de notre instance se sont systématisés ces derniers mois., confinant au ridicule si la santé des agent·es n'était pas concernée. Ainsi, la visite d'une UMR a dû être annulée car l'administration de l'EHESS refusait son organisation sur une journée, comme le demandait la délégation de visite, plutôt que la demi-journée initialement prévue. Lors de la visite d'une autre UMR, l'administration a tenté d'empêcher la délégation paritaire d'entendre les membres CNRS du laboratoire, au prétexte que le CNRS s'y opposait. Cette contrainte absurde et sans fondement réglementaire — qui rendrait proprement impossible l'analyse de toute situation de travail dans notre établissement — contrevient au fait que les membres CNRS des UMR de l'EHESS font bien partie du périmètre de notre instance, comme tout·e juriste vous l'aurait indiqué s'il avait été interrogé·e. Ces agent·es sont notamment membres du corps électoral de l'instance, défini par la décision 2022-91 du président de l'EHESS Romain Huret. En outre, les article R-4511 et R-4514 du Code du travail ainsi que l'article 56 du décret 1427-2020 qui régit notre instance posent un principe de compétence des instances de l'hébergeur en cas de situation de travail impliquant des employeurs différents. Or, alors que nos visites et enquêtes paritaires n'avaient jusqu'ici rencontré aucune difficulté auprès des agent·es CNRS, c'est bien votre administration qui a suscité le refus du CNRS en demandant explicitement si nous étions « autorisés à interroger les agents CNRS ». Votre volonté publiquement affichée de défendre la souveraineté de l'EHESS dans ses UMR contre la politique agressive de la direction du CNRS semble trouver ses limites lorsqu'il s'agit de mettre le travail des élu·es du personnel sous contrôle.

En l'état actuel de la politique de prévention de l'établissement, nous ne pouvons que faire le constat que la protection de la santé et de la sécurité des agent·es et des étudiant·es est insuffisamment considérée par l'EHESS.

Les représentant·es du personnel saluent néanmoins l'arrivée de Valérie Agha, chargée de l'action sociale. Son recrutement dote l'établissement une personne compétente en matière de facteurs de risques psycho-sociaux. Toutefois, sans une volonté de la présidence d'infléchir la politique de prévention en faveur des agent·es sous sa responsabilité, les représentant·es du personnel doutent que la situation ne change.

C'est pourquoi les représentant·es invitent agent·es et étudiant·es à connaître leurs droits s'organiser, à se syndiquer afin de peser sur les orientations de l'EHESS à l'endroit de la santé et de la sécurité des agent·es dont elle a la responsabilité.

---

## 3. Adoption des procès-verbaux disponibles des séances de la FSSSCT des 9 février, 16 mai 2024

## 4. Visite de la FSSSCT à la DRH : rapport et avis sur les préconisations

La délégation d'enquête était composée de Jean-Baptiste Cornette, représentant le président, et de Sandrine Nadal, Christelle Rabier, Paul Sorrentino, représentant les personnels, qui ont rapidement présenté le rapport, ses enjeux, sa méthodologie, ses principaux résultats, et les difficultés qui ont surgi après la remise du rapport en octobre 2024.

La délégation a cherché à répondre aux interrogations de la FS-SSCT qui, dans ses motifs pour la visite a précisé : difficultés de communication avec les agent·es susceptibles d'être occasionnées par une charge de travail trop important, impactant l'institution dans son ensemble ; postes vacants ; *turn over* ; tensions rapportées par différent·es agent·es, au sein de la direction et observés par les représentant·es du personnel.

L'enquête s'est appuyée sur une visite des locaux, une enquête par questionnaire (16 répondant·es sur 18) et des entretiens individuels des agent·es de la direction et du directeur général des services.

La direction des ressources humaines est une direction critique de l'établissement. Elle assure la bonne/exacte rémunération des agent·es (paie), l'établissement des contrats de travail, des arrêtés de nomination, etc. mais aussi l'accompagnement des agent·es de l'établissement de la signature du contrat à leur départ de l'établissement (fin de contrat, retraite), et accompagne - par son service d'action sociale - les graves difficultés personnelles ou financières des agent·es. À cela, s'ajoute le pilotage des emplois pour l'établissement, la bonne application des obligations réglementaires en matière d'égalité et de prévention des violences sexistes et des discriminations.

La délégation a identifié plusieurs points de vigilance, en matière de facteurs de risques psycho-sociaux ou socio-organisationnels (critères « de Gollac ») et fait des préconisations qui ont été votées (**Annexe Préconisations**).

Conformément à leur engagement de procéder à une restitution de l'enquête devant l'ensemble de la direction des ressources humaines, les RP procèdent au vote de l'**avis n°1**.

## 5. Avis sur le programme des visites de la FSSSCT pour 2025

À la suite de notre envoi, l'administration ayant fait plusieurs propositions de modification au programme de visites, les RP indiquent qu'ils votent le programme de visite initial pour les six prochains mois, à savoir :

- L'**IRIS** en février-mars, avec la même délégation représentant les personnels qui avait commencé à y travailler en décembre, pour une visite prévue en février ou mars.

- La **Direction générale des services**, dans le nouveau périmètre incluant la Daja prévue par le projet de réorganisation. Cette visite aura lieu en mars ou avril.

Les RP précisent que ce programme ne comprend pas le nom des représentant·es du président, qui sont à sa main, en rappelant néanmoins que ces représentant·es ne peuvent entrer en conflit d'intérêt, ou être susceptibles d'être entendu·es dans le cadre de la visite.

Une longue discussion a porté sur la tentative par l'administration de l'EHESS d'empêcher la délégation paritaire d'entendre, à leur demande, les agent·es CNRS lors d'une visite d'UMR, en raison d'une « interdiction » formulée par le CNRS… à la demande de l'EHESS. La présidence a évoqué une visite passée d'une délégation paritaire du CNRS à laquelle des agent·es EHESS auraient été obligé·es de participer, ce qui aurait suscité de la « souffrance ». Les RP ont rappelé que, lors des visites paritaires à l'EHESS, les agent·es étaient entendu·es en entretien individuel sur la base du volontariat. Après avoir apporté de nombreux arguments réglementaires, les RP ont insisté sur le fait que la multiplicité des tutelles dans les UMR ne devait pas être un moyen pour les employeurs de se déresponsabiliser ou d'entraver le travail des élu·es.

## 6. Observations et suggestions consignées sur le registre de santé, sécurité au travail (article n°59 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux CSA)

Les représentant·es du personnel, assez déstabilisés par la présentation faite par la conseillère de prévention, interrogent cette dernière sur plusieurs points :

- Les agent·es sont-iels informés du suivi des signalements ? Non
- Y a-t-il des critères qui justifient la clôture ou non des signalements ? Non.

Les RP alertent sur l'envoi des signalements RPS aux supérieurs hiérarchiques mis en cause. Ils s'étonnent que la Conseillère de prévention et l'administration ne suivent pas les préconisations votées ou la réglementation ou que certains signalements ne soient pas déposés ou transmis aux RP.
Les RP s'étonnent aussi de la vivacité et de la force des mesures prises quand les mis en cause sont étudiants, rapidité et efficacité — disciplinaire — qui contrastent singulièrement avec le traitement des signalements des agent·es.

Compte tenu du nombre de signalements soumis aux RP (48 signalements, entre janvier 2024 et janvier 2025), le choix a été fait de rédiger des signalements généraux, quitte à référer au ou aux signalements précis dans l'avis soumis au vote.
Sont votés les **avis n°2 à 15**.

## 7. Point d'étape sur les préconisations relatives à la situation au sein de l'IISMM

Après l'accord de la délégation sur le rapport et les préconisations, l'administration ayant renoncé à la saisine de l'ISST, le DGS présente les suites données aux préconisations votées le 2 octobre.

La secrétaire de l'instance s'étonne du fait qu'on ne dispose pas de document pour ce point. Or pour proposer un avis réfléchi, disposer d'un document est nécessaire.

## 8. Avis présentés par les élu·es

Les RP demandent si les préconisations de la visite Service de la communication ont été appliquées, notamment s'il a bien été établi un livret de bonnes pratiques pour s'adresser au service, ainsi qu'il est porté au procès-verbal du 16 mai 2024. Un tel livret aurait pu aider à prévenir plusieurs incidents ou violences signalés depuis cette date, à l'endroit de jeunes collègues de la part de plusieurs agent·es, notamment un enseignant-chercheur agresseur. Le président précise que le directeur d'études doit être reçu.

Les RP regrettent que l'avis n°8 du 16 mai n'ait pas entraîné une réunion avec l'administration pour mettre à plat la bonne compréhension des avis et ainsi proposer des réponses efficientes. Les avis continuent à ne pas être appliqués, ou très partiellement, entrainant de nouveaux accidents ou situations de violence. À la lecture des réponses de l'administration, en tant que personnels formés aux sciences sociales, ils se disent déstabilisés par la légèreté, si ce n'est l'inconséquence, de l'administration à l'égard du travail de l'instance. L'administration refuse que le travail de la conseillère de prévention soit mis en cause, ce qui n'est pas le sujet. Le président salue l'énorme travail de prévention accompli depuis deux ans par la conseillère de prévention, qui a pris son poste en mai dernier.

Les RP font savoir leur grande insatisfaction, déjà exprimée lors de la déclaration liminaire, des empêchements portés par l'administration à l'activité des RP, y compris en délégation paritaire. Sur quel fondement la conseillère de prévention a-t-elle empêché l'entretien de la délégation de visite EHESS avec une agente CNRS qui avait demandé à être entendue ? Après plusieurs échanges, les RP demandent l'avis de l'ISST qui répond qu'il faut s'appuyer sur le réglementaire, et en particulier sur la convention qui lie l'EHESS et le CNRS. Le président a indiqué que l'EHESS attendait encore la convention qui s'applique au 1er janvier 2025. Les RP jugent nécessaire de mieux coordonner le travail de prévention entre les tutelles — EHESS, CNRS, Inserm et les autres universités — mais aussi entre les FS-SSCT.

Les RP procèdent alors à la lecture et au vote des **avis n°16 à 25**.

## Formation élargie, avec les représentant·es étudiant·es

Bertrand Paoloni et Marion Danielsen (Solidaires étudiant·es) rejoignent l'instance.

### 9. Avis sur le programme annuel de prévention PAPRIPACT

Vote repoussée au 10 avril, après établissement du DUERP.

### 10. Programmation annuelle des travaux de la FS-SSCT

Programmation votée, en ajoutant à la dernière séance de l'année la lecture des Orientations stratégiques ministérielles.

### 11. Avis sur le nouveau livret de prévention

Vote du livret de prévention qui a déjà circulé. Les RP attendent le plan de communication pour que le livret soit connu et que les agent·es se l'approprient. Plutôt qu'une mise à jour en 2024, la secrétaire de l'instance propose d'attendre la mise en œuvre ou l'adaptation des procédures de prévention et prévoir plutôt une mise à jour au printemps 2026.

### 12. Actualité hygiène, sécurité

Les RP saluent la qualité des documents relatifs aux analyses bactériologiques dont iels avaient régulièrement demandé l'amélioration.

La visite périodique des inspecteurs Santé & sécurité aura lieu du 12 au 19 mai. La conseillère de prévention indique que l'inspection a demandé de nombreux documents qu'il lui faut préparer. L'ISST précise que ces documents sont demandés en amont de la visite pour préparer cette dernière, mais que si les documents n'existent pas, il suffit de signaler leur absence, afin de ne pas charger davantage le travail de la conseillère.

## 13. Questions diverses

Un représentant étudiant interroge l'ISST sur la place qu'elle fait aux étudiant·es et aux doctorant·es non-contractuels. L'ISST précise que cette visite est courte et qu'au maximum, une direction et une UMR feront l'objet d'une visite spécifique et qu'en outre, les étudiant·es échappent à leur domaine de compétence réglementaire. Le RP étudiant le regrette vivement, jugeant la réglementation mal faite et pénalisant les étudiant·es.

# AVIS VOTÉS en FSSSCT le 30 janvier 2025

**Avis n°1 – Restitution du rapport de visite et des préconisations à la Direction des ressources humaines FSSSCT_20250130_avis1**

La délégation partitaire assurera la restitution du rapport sans attendre, en deux temps : un premier temps réunissant tout le service ; et un second temps, réunissant les agent·es seul·es, sans la présence de la directrice et de la directrice-adjointe. En concertation avec la direction, cette restitution est planifiée le 4 février de 11h à 12h.

*Adopté à l'unanimité. 10 votants*

**Avis n°2 – Sur le traitement des signalements par l'administration FSSSCT_20250130_avis2**

La FS-SSCT s'étonne de la faiblesse des réponses apportées aux signalements, en particulier pour les signalements impliquant des violences patriarcales. En cas de violence interne, ce sont les victimes qui sont sommées d'agir (avoir un entretien, aller voir la médecine du travail, prendre rendez-vous avec la médiation). Les agresseurs ne sont quasiment jamais entendus. Les représentant·es du personnel ne sont jamais consulté·es ou informé·es. Conformément aux Orientations stratégiques ministérielles 2024, il est recommandé à la Direction des ressources humaines d'informer systématiquement sur la procédure de déclaration d'accident de travail ou de service ; d'informer systématiquement le secrétariat de l'instance et, au président, de prendre des mesures conservatoires pour protéger les victimes.

*Adopté à l'unanimité. 10 votants*

**Avis n°3 – Sur les arrêts-maladie résultant de situations de travail FSSSCT_20250130_avis3**

La FS-SSCT s'étonne du nombre de signalements mentionnant un arrêt-maladie postérieur à un événement de violence interne. Il est rappelé que la protection des victimes autrices de signalement inclut la bonne information sur la possibilité d'établir une déclaration d'accident de service, dont la reconnaissance de l'imputabilité ouvre des droits supplémentaires pour les agent·es et évite le jour de carence. Certains arrêts de travail pourraient être évités par un traitement adéquat des signalements et notamment, par la prise de mesures conservatoires. Il est demandé à l'équipe pluridisciplinaire de s'enquérir auprès des agent·es concerné·es si iels ont encore des séquelles de leur accident et d'accompagner la requalification d'arrêts-maladie simples en accidents de service.

*Adopté à l'unanimité. 10 votants*

## Avis n°4 – Sur les violences internes à l'établissement

**FSSSCT_20250130_avis4**

La FS-SSCT demande l'application du Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 *relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique* et propose la création d'un groupe de travail défini par l'article 5 du règlement intérieur de notre instance. Dans ce cadre, les représentant·es du personnel délégué·es pourront requérir la participation des acteur·ices de la prévention, notamment la chargée de l'action sociale et de la qualité de vie - conditions de travail, et inviter à entendre des représentant·es d'établissements supérieurs ayant déjà mis en œuvre le dispositif avec succès.

*Adopté à l'unanimité. 10 votants*

## Avis n°5 – Sur les signalements

**FSSSCT_20250130_avis5**

La FS-SSCT demande que les agents·es ayant effectué des signalements RPS soient reçus par le ou la chargé·e de l'action sociale afin d'être informé·es du traitement de leur signalement et de préciser le traitement qui leur semble adapté. La FS-SSCT demande également à ce que l'administration veille à ne pas transmettre le signalement des agents aux personnes mises en cause, y compris si celles-ci occupent des fonctions de responsabilité hiérarchique

*Adopté à l'unanimité. 10 votants*

## Avis n°6 – Sur le recours à la médiation

**FSSSCT_20250130_avis6**

La FS-SSCT rappelle à l'établissement qu'en matière de violence, une médiation par les médiateurs de l'établissement n'est pas adaptée. Une enquête administrative est requise. En cas de demande de médiation qui émane des agent·es elleux-mêmes, quand la situation peut s'y prêter, l'établissement doit recourir à une médiation professionnelle externalisée.

*Adopté à l'unanimité. 10 votants*

## Avis n°7 – Sur la Direction des systèmes d'information

**FSSSCT_20250130_avis7**

En l'absence d'application des préconisations votées le 20 avril 2023 à la suite de l'enquête pour Danger grave et imminent à la DSI, la FS-SSCT juge très insuffisantes et totalement inopérantes les actions mises en œuvre par l'administration. En dépit des efforts continus des représentant·es du personnel pour accompagner les agent·es et demander à l'administration d'agir, les signalements et arrêts de travail persistent. Le président a repoussé la demande de la secrétaire de l'instance en date du 18 décembre 2024

d'appliquer la préconisation n°3 (mise en œuvre d'un suivi paritaire) en prétextant le recours à une personne extérieure, contrevenant ainsi à l'avis des ISST qui précise que la mise en œuvre des préconisations doit se faire « en concertation avec la FS-SSCT ». L'obstruction systématique, depuis près de deux ans, à toute résolution des conflits et difficultés constatées à la DSI doit cesser immédiatement.

*Adopté à l'unanimité. 10 votants*

## Avis n°8 – Sur une procédure de fermeture des bâtiments de l'EHESS

**FSSSCT_20250130_avis8**

La réponse au signalement n°39 (PC Condorcet, 15 novembre 2024) évoque une procédure de fermeture des bâtiments EHESS. Les membres de la FS-SSCT demandent que cette procédure soit rendue publique et communiquée aux agent·es travaillant dans ces bâtiments.

Les représentant·es du personnel s'interrogent ensuite sur la pertinence de cette procédure puisqu'elle n'a pas pu être suivie en novembre dernier à Condorcet (les agent·es n'ont notamment pas été prévenu·es de la fermeture prématurée du bâtiment), dans le contexte d'une supposée occupation. Il faudrait envisager de faire évoluer une telle procédure afin de couvrir toutes les situations et de ne pas prendre au dépourvu les agent·es sur leur lieu de travail.

*Adopté à l'unanimité. 10 votants*

## Avis n°9 – Au sujet d'un service spécifique au 54, bd Raspail

**FSSSCT_20250130_avis9**

AVIS concernant les signalements à Raspail 16 (18/7/2024) ; 18 (5/9/2024) 28 (3/10/2024) et 43 (3/12/2024).

Ayant pris connaissance des signalements des agent·es d'un service, les représentant·es du personnel ayant échangé avec les agent·es qui les ont déposés, ayant pris connaissance du traitement insuffisant par l'administration de la situation, la FS-SSCT rappelle que les violences internes, comme les violences verbales ou les violences sexistes, ne sont pas acceptables et demande à l'administration d'engager une formation des agent·es de l'établissement à ce sujet. Elle rappelle aussi que le traitement en interne d'une situation de violence doit être assuré par des personnes formées à ces questions.

Pour ce qui est des deux agent·es, iels disent déplorer les tensions qui se sont élevées ces derniers mois — tensions qui pourraient trouver leur origine dans la demande d'une augmentation de cadence de 50%, susceptible d'être inconsidérée. Les deux agent·es indiquent tout de même vouloir le rétablissement de relations normales de travail, sans violence, qui permettrait de trouver une activité fluide du collectif de travail. Les RP suggèrent la tenue d'une médiation professionnelle externalisée.

Quant à la situation du service, la FS-SSCT demande à la DRH d'évaluer les raisons de la quasi-disparition des femmes du service, et s'il ne s'agit pas de l'indice d'une ambiance de travail inadaptée.

*Adopté à l'unanimité. 10 votants*

## Avis n°10 – Rôle de l'administration en matière de prévention

**FSSSCT_20250130_avis10**

Les directions d'unité multi-tutelles ont une responsabilité importante en matière de prévention et doivent tenir compte des relations avec deux, trois, jusqu'à cinq employeurs. La FS-SSCT juge indispensable de recueillir d'ici la fin de l'année 2025 leur avis sur leurs besoins en la matière — au-delà de la formation assurée par le CNRS et de la formation déjà préconisée aux violences patriarcales — notamment à l'endroit des doctorant·es. En effet, plusieurs situations suggèrent que les directions, de bonne volonté, peuvent consacrer un temps déraisonnable à tenter de régler des situations extrêmement complexes dans leur unité, faute d'équipe mobile pluridisciplinaire pour les appuyer et les aider à élaborer des solutions efficaces. À des fins de prévention primaire, la FS-SSCT suggère d'organiser une réunion annuelle avec les DU sur la politique de prévention à l'EHESS, à la fois d'information et d'échange. Ces actions viendront compléter celles qui sont déjà assurées par le CNRS.

*Adopté à l'unanimité. 10 votants*

## Avis n°11— Inquiétude à l'endroit d'un agent hébergé

**FSSSCT_20250130_avis11**

Ayant appris qu'un agent ayant déposé un signalement était suspendu de son poste, la FS-SSCT suggère de demander à l'agent s'il souhaite disposer d'un bureau pour lui seul, de façon à limiter les états anxieux qu'il a manifestés. L'assistante de prévention sera pleinement informée de la situation de façon à jouer pleinement son rôle d'actrice de la prévention auprès de la direction d'unité, avec efficacité et discrétion, et d'accompagnatrice de l'ensemble des collègues victimes de la situation.

Cet avis sera communiqué à la DRH de l'INSERM.

L'ensemble des avis votés par la FS-SSCT EHESS sera transmis au secrétariat de la FS-SSCT Inserm (délégation et national).

*Adopté à l'unanimité. 10 votants*

## Avis n°12 – Sur l'accueil des personnels EHESS et hébergés en situation de handicap et contre le validisme

**FSSSCT_20250130_avis12**

La FS-SSCT invite l'EHESS à appliquer au plus vite le *Schéma directeur handicap 2024-2028*, en mettant en œuvre son Plan d'action « Accompagnement du personnel en situation de handicap », notamment ses actions n°22 (*Sensibilisation et formation des encadrants, directeurs de services et des unités*) et n°23 (*Sensibilisation et formation des équipes composées d'agents BOETH*) en étendant cette formation aux équipes qui en font spontanément la demande et en finançant ces actions à la hauteur nécessaire.

La FS-SSCT rappelle que, outre les représentant·es du personnel au CSA et à la FS-SSCT et les syndicats, la DRH et la DEVE proposent un accueil à tous les personnels et étudiant·es EHESS et hébergés pour échanger sur l'adaptation du travail à une éventuelle situation de handicap — *y compris pour les situations sans reconnaissance officielle* — afin de trouver une solution organisationnelle.

*Adopté à l'unanimité. 10 votants*

## Avis n°13 – Concernant une maîtresse de conférences FSSSCT_20250130_avis13

AVIS concernant le signalement 30 (CRH, 5/9/2024)

Depuis 2021, une maîtresse de conférences de l'EHESS se voit empêchée d'accomplir son service dans des conditions normales sur le site où elle est affectée et où se trouve sa résidence administrative depuis son recrutement, du fait de son exclusion systématique d'une formation de master par sa direction, alors qu'elle n'a fait l'objet d'aucune procédure disciplinaire et bien qu'aucune motivation scientifique ou pédagogique n'ait été fournie. En dépit de recours réitérés auprès du président Prochasson, puis du président Huret, d'une saisine du CHSCT et du Conseil scientifique, cette situation a notamment donné lieu à un accident de travail reconnu imputable au service avec arrêt de plus de deux ans — sans qu'aucune enquête de prévention ne soit diligentée — ainsi qu'à de nombreux signalements, auxquels il n'a jamais été donné suite avant novembre 2024. En novembre, lors d'un entretien, pour justifier l'exclusion de la maîtresse de conférences, le président a argué de l'existence de « difficultés relationnelles extrêmes » et de « grande souffrance » d'au moins un ou une enseignante-chercheuse, « difficultés » et « souffrance » que la présidence n'a pas identifiées à ce jour. Or, la résolution de celles-ci relève de la responsabilité de la présidence, et des différends personnels ne sauraient dicter l'organisation du travail. Considérant les atteintes répétées à la dignité de la maîtresse de conférences, qui ont occasionné et continuent de porter atteinte à sa santé et à pénaliser le déroulé de sa carrière, la FS-SSCT demande que la présidence prenne officiellement, et par arrêté, les mesures propres à régulariser la situation de cette agente.

La FS-SSCT rappelle en outre qu'aucun·e agent·e ne peut être pénalisé·e du fait de son genre, de sa situation au regard du handicap, de son activité syndicale ou de ses opinions politiques, et qu'il ne peut y avoir de représailles envers les étudiant·es que l'agent·e encadre ou les agent·es proches de l'agent·e.

*Adopté à l'unanimité. 10 votants*

## Avis n°14 – Concernant une agente ayant déposé plusieurs signalements FSSSCT_20250130_avis14

AVIS concernant le signalement 8 (Raspail, 21/5/2024), 9 & 10 (23 mai 2024)

Les signalements déposés par une agente d'une direction établissent que l'administration n'est pas au clair avec le rôle de prévention qu'elle doit jouer.

La conseillère de prévention est là pour orienter l'agent·e vers les représentant·es du personnel, ou l'équipe pluridisciplinaire, en aucun cas d'apporter une justification aux violences subies que l'agente lui rapporte, une telle justification ne pouvant qu'accroître la violence ressentie par l'agent·e. Le DGS et la DRH n'ont pas seulement pour rôle de rappeler les « droits et les devoirs » de l'agent·e victime mais également l'obligation de rappeler les responsabilités du supérieur hiérarchique envers l'agent·e qui lui est subordonné·e. La conseillère de prévention ne peut écrire que la réunion prévue a permis « d'apaiser la situation » sans prendre l'avis de l'agent·e.

Le signalement n°10 du 23 mai 2024 ne peut être clôturé, faute d'action de l'administration.

*Adopté à l'unanimité. 10 votants*

## Avis n°15 – Concernant la Fondation France Japon

**FSSSCT_20250130_avis15**

AVIS concernant le signalement 44 (Raspail, 5/12/2024)

De nombreux signaux indiquent une dégradation des conditions de travail et un déficit de prise en compte des responsabilités de l'employeur en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail des agent·es au sein de la Fondation France Japon, dont les agent·es ont déjà été affecté·es par une crise institutionnelle en 2021-2022. La FS-SSCT demande qu'une évaluation des risques professionnels soit effectuée et que l'employeur se conforme à ses obligations, et ce d'autant plus que la Fondation pourrait être amenée à occuper une place de plus en plus importante dans l'établissement.

La Fondation devra notamment être dotée d'un DUERP et intégrée au réseau des assistant·es de prévention. Il est également demandé que la nomination d'un·e enseignant·e-chercheur·se à toute fonction d'encadrement soit conditionnée par une formation aux risques professionnels, notamment socio-organisationnels (ou psycho-sociaux).

*Adopté à l'unanimité. 10 votants*

## Avis n°16 – Fiche de risques et évaluation des risques psycho-sociaux – *voté réitéré*

**FSSSCT_20250130_avis16**

*Faute de disposer du document réglementaire obligatoires, la FS-SSCT revote l'avis n°1 du 9 février 2024.*

Les deux rapports de médecine de prévention font état de nombreux et nombreuses agent·es en situation de souffrance ou de mal-être au travail. À Paris, le nombre des visites à la demande des salarié·es a fortement augmenté en un an : 15 en 2022, 52 en 2023, soit un facteur 3,5. La lecture des rapports indique également que les tiers-temps d'action en milieu de travail imposés par l'article 14 du décret 2020-647 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique de l'État n'ont pas été réalisés. Enfin, la lecture des rapports montre qu'il n'a pas été établi de fiche de risques, comme l'exige pourtant l'article 15-1 du décret 82-453 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, document nécessaire à la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels.

*Adopté à l'unanimité. 10 votants*

## Avis n°17 – Temps de travail de la psychologue du travail – *voté réitéré*

**FSSSCT_20250130_avis17**

*Après le recrutement d'une nouvelle psychologue du travail, sans heures supplémentaires contrairement à la réponse faite par 'administration à l'avis, la FS-SSCT revote l'avis n °2 du 9 février 2024 (FSSSCT_20250209_avis2).*

Compte tenu de l'accroissement de l'activité de la psychologue du travail et de l'élargissement des catégories d'agent·es concerné·es (doctorant·es, enseignant·es-chercheur·ses), les représentant·es du personnel demandent une augmentation très significative du temps de travail consacré à l'établissement, en invitant à ce qu'une part

de ce temps soit consacré à des opérations de prévention définies en concertation avec la FS-SSCT.

*Adopté à l'unanimité. 10 votants*

## Avis n°18 – Moyens de la CVIHS

**FSSSCT_20250130_avis18**

Vote réitéré de de FSSSCT_20230420_avis5 à 9 et FSSSCT_20231005_avis3 *– situation de désaccord sérieux et persistant*

*Après le recrutement d'une chargée de l'action sociale et de la qualité de vie – conditions de travail, la FS-SSCT revote l'avis n °3 du 9 février 2024 (FSSSCT_20250209_avis3), auquel la présidence n'a pas donné suite.*

Considérant le rapport présenté par la CVIHS pour l'année 2023 et le rappel qui y est effectué des mesures qu'elle proposait l'an passé pour prévenir les violences sexistes et sexuelles dans notre établissement (page 1, avant-dernier paragraphe), la FS-SSCT réitère son soutien à la mise en œuvre de ces mesures. Elle rappelle que, par l'article L 4121-1 du Code du Travail, l'employeur a l'obligation de prévention des risques professionnels, dont font partie les agissements de harcèlement sexuel et les violences sexuelles et sexistes (VSS).

Concernant la demande de mise en œuvre d'une enquête anonyme, dans le but de tirer un état des lieux et d'évaluer les risques liés aux VSS dans notre établissement, afin de garantir son bon déroulement, la FS-SSCT demande le financement du travail d'un·e agent·e, la mise à disposition des moyens techniques adéquats ainsi que l'allocation d'un budget correspondant aux besoins de l'enquête et de son traitement.

*Adopté à l'unanimité. 10 votants*

## Avis n°19 – Sur le rattachement hiérarchique de la Conseillère de prévention

**FSSSCT_20250130_avis19**

La FS-SSCT appelle la présidence au respect de la réglementation en matière de prévention. En particulier, elle alerte sur la non-conformité de l'offre de poste ayant conduit au recrutement de l'actuelle conseillère de prévention disponible en ligne. L'offre indique l'agent « conseille et assiste *le Directeur général des services* dans la définition et la mise en œuvre de la politique de prévention des risques dans les domaines de la sécurité, de la santé et de l'amélioration des conditions de travail des personnels et des usagers, ainsi que de la protection des biens et de l'environnement ». L'article 4 du décret 82-453 stipule que la Conseillère est placée sous l'autorité directe du président de l'EHESS.

La Formation spécialisée s'interroge sur le rattachement au Directeur général des services, non-réglementaire, et facteur de risques socio-organisationnels pour l'agente. La FS-SSCT rappelle la responsabilité pénale du président en matière de santé et de sécurité au travail définie par l'article 4121-1 du Code du travail et son obligation de

résultat rappelée par l'arrêt de la Cour de cassation chambre sociale 22 février 2002 (pourvoi 99-18389).

*Adopté à l'unanimité. 10 votants*

## Avis n°20 – Rôle de l'administration en matière de prévention

**FSSSCT_20250130_avis20**

À la suite de plusieurs incidents connus des représentant·es du personnel, la FS-SSCT s'inquiète du positionnement de l'administration vis-à-vis de la prévention à l'EHESS, et à l'égard des agent·es se disant victimes de violences internes. Considérant l'insécurité budgétaire et l'activité législative en *dé*faveur de la fonction publique qui pèsent sur tous et toutes, la FS-SSCT demande que la politique budgétaire ne soit pas l'alpha & l'oméga de la politique d'établissement dont les missions sont la recherche, l'enseignement et la valorisation de la recherche. La FS-SSCT demande qu'un travail en profondeur soit engagé pour remettre la santé et la sécurité des agent·es au cœur des préoccupations de la présidence et de son administration. Le président doit veiller à ce que la posture de la direction de l'École ne constitue pas une entrave aux relations avec les représentant·es du personnel, d'une part, aux actions en matière de prévention d'autre part et enfin, à la santé et à la sécurité des agent·es de l'EHESS.

*Adopté à l'unanimité. 10 votants*

## Avis n°21 – Sur la lettre de cadrage de la Conseillère de prévention

**FSSSCT_20250130_avis21**

La FS-SST demande que lui soit communiquée la lettre de cadrage précisant missions et budgets de la Conseillère de prévention, en conformité avec le décret 82-453.

*Adopté à l'unanimité. 10 votants*

## Avis n°22 – Sur le rôle de la Conseillère de prévention dans le cadre des activités de la FS-SSCT

**FSSSCT_20250130_avis22**

La fonction de conseillère de prévention est définie par le décret 82-453. Sa mission est prioritairement de conseiller le président en matière de prévention et d'animer le réseau des assistant·es de prévention.

La conseillère de prévention travaille aux côtés de la FS-SSCT dans un périmètre qui est strictement défini par le décret 1427-2020. Dans ce cadre, la conseillère de prévention est tenue à une obligation de discrétion (art. 92), notamment vis-à-vis des directions administratives de l'établissement. Dans le cadre des visites votées par l'instance (art. 63), la délégation de visite paritaire peut requérir sa présence, au même titre que celle de l'équipe pluridisciplinaire ; toutefois, le secrétariat des visites doit être assuré par la présidence elle-même. Pour toute question relevant des compétences de l'instance, la conseillère de prévention s'adresse aux secrétaire et secrétaire-adjointe qui en informent les représentant·es du personnel. Quant aux groupes de travail prévus au règlement intérieur de l'instance (art. 5), la conseillère de prévention peut être sollicitée à

la demande des représentant·es du personnel qui y sont délégué·es, mais n'en assure pas davantage le secrétariat. L'ajustement nécessaire de l'organisation actuelle du travail de la conseillère auprès de la FS-SSCT après cet avis ne doit, en aucun cas, alourdir la charge de travail du secrétariat administratif de l'instance qui, le cas échéant, et après concertation avec la secrétaire administrative et les membres du service de la présidence, sera allégé en conséquence.

*Adopté à l'unanimité. 10 votants*

## Avis n°23 – Sur les obligations de la présidence en matière de prévention

**FSSSCT_20250130_avis23**

Suite aux réponses adressées par la présidence de l'EHESS aux avis votés par la FS-SSCT, dont certaines sont incomplètes ou hors-sujet, et soulignant, en particulier, l'invitation qu'il leur est faite « *si ces réponses sont considérées comme ne répondant pas aux attentes (...), la FSSSCT est libre de s'adresser à l'inspection du travail* », les représentant·es du personnel affirment leur étonnement et leur indignation.

Il est de la responsabilité de la présidence de l'EHESS de se conformer à ses obligations réglementaires : fiche d'établissement, DUERP, Papripact, qui sont du ressort de la médecine du travail et de la Conseillère de prévention.

La FS-SSCT précise que le DUERP existait avant le développement du logiciel que la présidence dit vouloir mettre en place depuis trois ans au moins ; et qu'en matière de technique, rien ne remplace les agent·es qui consacrent leur temps et leur intelligence au sujet. Elle demande à évaluer le DUERP de l'établissement à la prochaine instance du 10 avril, et votera le Papripact à cette aune.

Les représentant·es demandent l'ajournement du point 9 (Schéma pluriannuel de prévention), et exigent qu'avant un schéma pluriannuel de prévention, leur soit présenté un Papripact réaliste, sur un an. Si la présidence veut faire adopter un schéma pluriannuel, cela ne peut se faire sans l'établissement des documents obligatoires, et sans concertation avec l'ensemble des acteur·ices de la prévention.

*Adopté à l'unanimité. 10 votants*

## Avis n°24 – Sur la nomination des Assistant·es de prévention dans les services centraux

**FSSSCT_20250130_avis24**

La FS-SSCT précise que les assistant·es de prévention (AP) dans les services centraux ne peuvent être nommé·es ni participer aux événements du réseau des AP, sans avoir suivi et validé une formation au terme de laquelle le président établit un arrêté de nomination, à la manière de ce qui se fait dans les organismes partenaires.

La FS-SSCT juge indispensable que la désignation de l'AP se fasse après réunion de concertation de l'ensemble du service ou de la direction afin d'identifier les besoins et les aspirations des agent·es, et non sur décision arbitraire de la direction du service.

*Adopté à l'unanimité. 10 votants*

**Avis n°25 – Sur les enquêtes DGI DSI, enquête Techniques&Culture, DGI IISMM**
**FSSSCT_20250130_avis25**

La FS-SSCT s'interroge sur la technique consistant à contraindre les personnes sous consignation Danger grave et imminent ou faisant l'objet d'une enquête de prévention à quitter l'établissement, voire à les contraindre à engager une judiciarisation — recours administratif ou procédure au pénal contre l'établissement — pour pouvoir y faire leur travail dans des conditions normales.

La FS-SSCT regrette que l'inspection du travail, dont la présence à cette réunion était prévue, n'ait finalement pas été présente et n'ait pu éclairer le travail de l'instance.

Le départ du service ou de l'établissement des agent·es concernés peut résoudre leurs situations individuelles mais ne résout absolument pas les problèmes structurels ou comportementaux mis en lumière.

*Adopté à l'unanimité. 10 votants*

## Annexe. Préconisations votées sur la Visite de la Direction des ressources humaines

Les préconisations proposées visent à répondre aux motifs de visite votés :

- Difficultés de communication avec les agent·es susceptibles d'être occasionnées par une charge de travail trop important, impactant l'institution dans son ensemble ;
- Postes vacants ; turn-over ;
- Tensions rapportées par différent·es agent·es au sein de la direction et observées par les représentant·es du personnel.

### 1. Limiter le *turn-over* et la vacance de poste

- Prévoir une stratégie efficace afin que les postes vacants soient pourvus

### 2. Revoir, le cas échéant, les fiches de poste des emplois vacants et les publier (il a été constaté que les annonces concernant les emplois vacants à la DRH ne figurent pas sur le portail recrutement.ehess.fr ; une question se pose sur la réelle volonté de pourvoir ces emplois).

- Reconnaissance des métiers de gestion : appliquer une très nette amélioration indemnitaire au moins

### 3. Résoudre les tensions rapportées par différent·es agent·es, au sein de la direction et observées par les représentant·es du personnel.

- Mieux reconnaître le travail individuel au sein du collectif (signature de notes par celleux qui y ont contribué, etc.)
- En cas de modification des conditions de travail ou en cas de difficultés, prendre le temps d'échanger avec l'agent·e concerné·e et plus généralement le service. Mieux prendre en compte les modifications demandées par les agent·es elleux-mêmes en vue d'améliorer le service rendu et leurs conditions de travail.
- Organisation de réunions mensuelles regroupant l'ensemble des agents, de préférence le jour de la semaine où l'ensemble des agents est présent, pour faire circuler l'information, favoriser l'interconnaissance des agent·es et de leur métier et permettre une meilleurs intégration des nouveaux arrivants.
- Les conditions doivent être créées pour que la directrice adjointe soit libérée des tâches opérationnelles

### 4. Lever les difficultés de communication pouvant affecter l'institution dans son ensemble

*Avec la présidence et la direction générale des services*

- Lorsque l'ordre du jour concerne son périmètre, la participation au comité de pilotage doit être proposée à la DRH adjointe. À défaut, la directrice doit lui transmettre de manière détaillée et systématique l'ensemble des informations.
- S'assurer de la bonne transmission des informations relatives à la politique RH de l'établissement (cadrage budgétaire, dossiers sensibles) à la directrice adjointe de façon détaillée, écrite, sans instruction contradictoire, notamment pour favoriser le pilotage de la gestion.

- En concertation avec les directrices, accueillir les 2 directrice et directrice-adjointe dans les réunions bilatérales DGS-DRH.
- Le DGS doit s'assurer que les EPI sont faits.

*Avec les agent·es sous gestion DRH*

- Clarifier le circuit de validation des parapheurs (qui fait quoi ? Qui valide quoi ? La directrice doit-elle tout valider ? Retour régulier vers les agent·es du service pour le suivi des dossiers qui nécessitent une prise de décision, arbitrage pour éviter ou expliquer les situations de blocage), meilleur suivi de la circulation des parapheurs (localisation + télétravail).
- Si un parapheur électronique est mis en place, la DRH devant être prioritaire, cette mise en place ne pourra en tout état de cause s'effectuer que si elle est accompagnée d'une clarification des circuits.
- Pour limiter la charge de travail : en concertation avec agents si c'est jugé utile, mise en place de temps pendant lesquelles le public ne peut accéder au bureau des gestionnaires.
- Bureaux "accueil du public" - accueil confidentiel pour les usagers.
- Échanges par mail à éviter pour informer les agents.
- Lorsqu'une décision sensible est prise pour un agent en gestion, sans tenir compte de l'avis de l'agent opérationnel sur le dossier ou sans informer l'agent des motivations de la décision qui vient à l'encontre de son avis, mieux accompagner l'agent par 1° une motivation explicite de la décision 2° accompagnement par N+1 à la demande de l'agent qui doit transmettre la décision si l'agent fait une demande en ce sens car il ou elle se sent en difficulté sur le dossier, afin d'éviter tout risque psycho-social.

## 5. Mise en sécurité des locaux

- Sécurité électrique : bouilloire + machine à café= relocalisation dans la cuisine commune.
- Ergonomie des postes : s'assurer que les agent·es qui font la demande d'un bureau Assis-Debout en disposent.

## 6. Pour l'ensemble de l'établissement

- Etablir des critères objectivables pour fixer l'indemnitaire pour l'ensemble des agent·es et ainsi limiter le sentiment d'injustice ou d'inégalités ressentie par les gestionnaires.
- Installer des assistant·es de prévention dans les services.