

Compte rendu des représentant·es des personnels à la FSSSCT

Instance du 9 juillet 2026

Sommaire

1. Déclaration du président	2
2. Déclaration des représentant·es du personnel	2
3. Avis de la modification de la décision de création de la CVIHS	4
4. Point sur les travaux menés dans le cadre du Schéma directeur handicap (SDH) 2024-2028	5
6. Point actualités hygiène, santé, sécurité 2 ^e trimestre 2026 (médecine du travail Marseille et Paris)	5
7. Avis sur le plan canicule.....	5
9. 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)	6
10. Information sur les déclarations d'accident du travail et de maladie professionnelle pour la période avril-juin 2026.....	6
11. Suivi des DGI : DSI, IISMM, Agence comptable	6
12. Suivi des avis.....	6
13. Questions diverses	6
AVIS VOTÉS en FSSSCT le 9 juillet 2026	8
Avis n°1 – information sur la prévention des violences discriminations harcèlement agissements sexistes (VDHAS) des étudiant·es en Master et en doctorat	
Avis n°2 – Formation des membres de la Cellule à la réglementation prévention-santé au travail8	
Avis n°3 – Sur la santé mentale des étudiant·es pendant les congés d'été	
Avis n°4 – Sur la réalisation d'une enquête « Baromètre QVCTI »	
Avis n°5 – Communication de documents	
Avis n°6 – Sur la santé mentale des étudiant·es pendant les congés d'été	
Avis n°7 – Hygiène (moisissures) dans la chambre froide. <i>Vote réitéré de l'avis n°18 du 16/4/22026</i>	
Avis n°8 – Médecine du travail (Paris)	
Avis n°9 – Médecine du travail et accès aux droits des agent·es	
Avis n°10 – Au sujet du plan canicule	
Avis n°11 – Examen et clôture des signalements RSST	
Avis n°12 – Au sujet des mesures prises à la suite des signalements – <i>vote réitéré de l'avis n°23 du 16 avril 2026</i>	
Avis n°13 – À propos d'un accident cardiaque	
Avis n°14 – Demande de médiation à la Vieille Charité	
Avis n°15 – Imputabilité des accidents de service – <i>vote réitéré de l'avis n°25 du 16 avril 2026</i>	
Avis n°16 – Au sujet de la réponse à l'avis n°2 du 6 novembre 2025, réitéré par le vote de l'avis n°25 du 16 avril 2020	
Avis n°17 – Sur la situation à l'IISMM	
Avis n°18 – Faiblesse préoccupante des réponses du président aux avis votés	

L'instance s'est tenue en présence :

- de Romain Huret, *président de l'instance* (à distance)
- *des représentant·es du personnel* : Carole Bedrossian, Caroline Bègue, Zouhour Ben Salah (à distance), Pascal Cristofoli, Shawna Gazzolo, Sandrine Nadal, Christelle Rabier, Paul Sorrentino (à distance), Marina Zuccon. *Yazid Ben Hounet, Vanessa Caru, Francie Crebs, Samuel Fely, Franck Laffeach, Jérôme Lamarque, Marina Zuccon étant excusé·es.*

Assisté·es de : Nora Akli, *conseillère de prévention* ; Jean-Baptiste Cornette, *directeur des affaires juridiques et des achats* ; Mihaela Fiordean, *cheffe de service Qualité de vie et conditions de travail* ; Tiphany Pons, *directrice générale des services adjointe* ; Cédric Valora, *directeur général des services* ; Nathalie Baloteaud, *secrétaire administrative de l'instance* et Florence Boulogne, *directrice des ressources humaines, étant excusées.*

Avec la participation de : plusieurs assistant·es de prévention, dans la salle ou en ligne : Sébastien Cousin, *Lier-FYT* ; Céline Canton, *DEVE* ; Laurence Codron, *DDR* ; Abderrahim Selles, *DSI*

Les représentant·es étudiant·es étant excusé·es.

1. Déclaration du président

2. Déclaration des représentant·es du personnel

Monsieur le président,
Monsieur le directeur général des services,
Mesdames et Messieurs,

Dans la période de graves turbulences politiques et climatiques que nous traversons, l'EHESS se devrait être un havre où agent·es et étudiant·es peuvent trouver paix, soutien et énergie pour affronter les difficultés.

D'abord, parce que c'est la loi, la loi qui impose au président de l'EHESS de protéger la sécurité et la santé physique et morale des agent·es et des usagers ([art. 4121-1 et -2 du Code du travail](#)). Et ensuite, parce que nous sommes un établissement d'enseignement supérieur dont l'histoire s'inscrit dans la tradition des franchises universitaires, franchises qui offrent un refuge d'autant plus efficace que les recherches critiques qui y sont conduites éclairent les terribles évolutions en cours. La canicule qui se prolonge éprouve les corps en profondeur ; elle engendre maladies vasculaires (AVC), malaises cardiaques ; elle affecte la santé mentale. Le génocide que rien n'arrête, les guerres qui se multiplient, livrées par des régimes autoritaires, nous affectent, nous et nos proches. Pire : les mesures de *préférence nationale* prises dernièrement par le gouvernement — droits étudiants différenciés, retrait des APL et de l'accès au logement universitaire pour les non-boursiers — ont déjà des conséquences terribles sur les conditions de vie et la santé des étudiant·es.

Au cours des semaines qui viennent de s'écouler, la situation de maltraitance institutionnelle que nous dénonçons à chaque instance a franchi un nouveau cap, contre toute attente.

Bien que l'administration, avons-nous remarqué, semble avoir saisi les enjeux des risques liés aux très fortes chaleurs et envoyé plusieurs messages de prévention, ces mesures restent individuelles et palliatives, alors que depuis trois ans nos avis¹ alertent sur la nécessité de

¹ Avis n°5 du 29 juin 2023 ; n°9 du 25 octobre 2023 ; Avis n°6 du 25 janvier 2024, réitéré le 25 octobre 2024 .

prévention collective, y compris en demandant des travaux en profondeur sur un bâtiment qui présente plusieurs degrés de plus relativement aux autres bâtiments du campus Condorcet.

Pour le reste, nous attendons le rapport périodique des inspecteurs santé-sécurité au travail (ISST) qui fera l'objet de notre prochaine instance. Le 11 mai dernier, Mme Laure Villaroya- Girard et Mr Sébastien Caillot ont dispensé une formation à la présidence, en présence des représentant·es du personnel, en l'absence remarquée des vice-président·es. Au vu de nombre de morts au travail, on peut parler « situation France Télécom » dans les établissements de l'ESR, pour lesquels les ISST assurent une charge de travail que cesse de croître. Dès lors, le temps que les ISST nous ont accordé est précieux. Nous, représentant·es du personnel, tenons à les remercier chaleureusement.

En dépit de cette formation tardive à la réglementation de la santé au travail, les femmes aux postes d'encadrement dans les services centraux font toutes désormais — sauf rares exceptions — l'objet d'agissements hostiles pouvant s'apparenter à du harcèlement discriminatoire : intimidations, comportements humiliants, remarques sexistes... À plusieurs reprises, nous avons dénoncé les atteintes aux droits fondamentaux - car, oui, les libertés syndicales sont un droit fondamental, en dépit de ce que pourraient penser certain·es. Nos organisations nationales étudient désormais toutes les voies, y compris pénales, pour remédier à ces atteintes intolérables aux libertés fondamentales portées par l'établissement.

Mais, plus grave, par son attitude, la présidence semble se moquer des lois, mais aussi des décisions de justice.

Répondre à un de nos avis que

« la décision du Tribunal administratif de Paris du 1er avril 2026 ne rétablit pas la tutelle de l'EHESS sur le Centre Norbert Elias, dans le sens où cette tutelle est issue d'une contractualisation entre différents acteurs et que l'EHESS n'est pas partie au contrat. Cette décision ne modifie donc aucunement la situation »

dépeint sans doute le désir de la présidence.

Néanmoins le juge administratif, dans sa décision, prend la peine de répondre à la motivation qui lui avait été présentée.

« 2. L'EHESS fait valoir que la délibération attaquée serait dépourvue de toute portée décisive dès lors que le centre Norbert Elias a été institué seulement pour cinq années par une convention avec les autres tutelles, notamment le CNRS dont l'engagement contractuel n'excède jamais un tel délai, que le 31 décembre 2023 était par conséquent le terme normalement prévisible de cette unité de recherche et que le conseil d'administration s'est borné à prendre acte de l'expiration de ce délai et de l'absence de renouvellement de la contractualisation

3. Toutefois, d'une part, il ne ressort d'aucune pièce du dossier que le centre Norbert Elias, sur lequel l'EHESS exerçait sa tutelle en dernière instance en application d'une délibération du conseil d'administration du 22 février 2019, avait une fin programmée au 31 décembre 2023, alors qu'une telle date ne figure pas sur la délibération du 22 février 2019, qu'aucune convention écrite n'a été passée entre les différentes tutelles qui se sont bornées à signer une « fiche descriptive » par laquelle elles fixaient pour cinq années l'organisation de ce laboratoire ainsi que les moyens que chacun y affectait et qu'on ne saurait déduire de cette seule fiche descriptive que l'EHESS avait entendu limiter l'horizon d'existence de ce laboratoire au 31 décembre 2023. En outre, si l'EHESS se prévaut de la délibération du 21 décembre 2018 par laquelle le CNRS a renouvelé, à compter du 1er janvier 2019, l'UMR en litige en faisant mention expresse d'une durée d'existence limitée à cinq années, la circonstance que l'unité de recherche puisse potentiellement perdre la co-tutelle du CNRS au bout de cinq années ne permet pas de conclure que cette unité de recherche a, pour l'EHESS, une durée de vie déterminée, fixée au même délai, en l'absence de toute décision en ce sens de l'EHESS elle-même ».

Par ces mots, le juge prend soin de préciser justement l'exact contraire de ce qu'avait prétendu l'EHESS, dans son mémoire et à l'audience publique, afin de s'assurer que l'établissement ne mésinterprète pas le sens de sa décision.

Nous savons que l'ensemble des UMR de l'EHESS sont très attentives à cette situation, qui ne doit pas créer un précédent justifiant l'arbitraire présidentiel dans la relation entre l'établissement et ses unités.

Actuellement, et depuis 2024, plus de quinze procédures contentieuses ouvertes par des agent·es ou ancien·es agent·e de l'École sont en cours, ce qui est à mettre en relation avec la taille de l'établissement. Ces procédures au tribunal administratif (élections conseils centraux, tutelle Centre Norbert Elias) ont donné raison aux agent·es ou syndicats qui les ont portées. Outre le choix discutable de mettre en tension les services juridiques de l'Ecole et de prélever une part inutile de notre budget, cette situation met en question la compétence et les intentions de la direction générale des services, qui met inutilement à risque la réputation de l'EHESS.

Le respect de la loi et des décisions de justice s'impose à tous et à toutes, y compris au président de l'EHESS.

Un nouveau palier a été franchi avec le « licenciement » d'une femme enceinte de six mois. La non-reconduction du contrat de cette collègue, abusive et insupportable, fait actuellement l'objet d'un recours gracieux auprès du président. Nous espérons que le président revienne sur une décision choquante.

Pour terminer, les représentant·es du personnel souhaitent conclure cette déclaration liminaire en souhaitant la bienvenue à Shawna Gazzolo pour les derniers mois de notre mandat, et faisant part à de ses vifs remerciements à Francis Chateauraynaud, qui a quitté son mandat de représentant du personnel depuis plusieurs semaines déjà. Ses recherches sur les « entrepreneurs », sa présence attentive en instance, et son sens de l'humour, ont éclairé notre travail. [*Applaudissements*]

Nous remercions très chaleureusement Nathalie Baloteaud, qui jusqu'au bout — c'est-à-dire hier — a accompagné le travail de l'instance, avec clarté et précision, assurant avec élégance et quelquefois abnégation la médiation entre son secrétariat et la présidence. Que les jours de retraite qui commencent soient joyeux et lumineux, pour toi Nathalie. [*Applaudissements*]

Enfin, Caroline Bègue assure aujourd'hui la dernière séance de son mandat. Merci Caroline, d'avoir accepté de mettre tes compétences juridiques au service de l'intersyndicale et d'avoir assuré avec une grande rigueur les tâches confiées, soit au sein de l'instance, et plus récemment à la Fondation France Japon. Que tes nouvelles fonctions nationales te remplissent de satisfaction et d'enthousiasme. Merci [*Applaudissements*]

3. Avis de la modification de la décision de création de la CVIHS

Les représentant·es de la Cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel ont souhaité cesser d'euphémiser, par son nom, le type de situations que ses membres prennent en charge, en délaissant en partie le volet veille. D'où la proposition de changement de nom pour porter « viol » dans le titre, comme d'établir des mandats déterminés.

Une discussion s'ensuit sur la nécessité de bien clarifier les circuits de saisine et de prise en charge, notamment à la rentrée, en revoyant éventuellement l'alias stopharcelement@ehess.fr, qui peut induire une confusion. Deux avis sont votés, un sur la prévention auprès des étudiant·es et l'autre sur la formation santé-sécurité au travail à

rendre accessible aux membres et futurs membres de la cellule qui le souhaitent (**Avis n°1 et 2**).

L'avis à l'ordre du jour sur la décision de modification de la décision de création de la Cellule a été adopté à l'unanimité.

4. Point sur les travaux menés dans le cadre du Schéma directeur handicap (SDH) 2024-2028

Elka Parvanova, pour les étudiant·es, et Amancia Dzimira, arrivée le 1^{er} avril 2026, pour les agent·es en situation de handicap, ont fait un compte rendu détaillé de la mise en œuvre du SDH, en vue aussi de la préparation du plan égalité 2026-2030. Afin de donner suite aux inquiétudes exprimées, les RP procèdent au vote de l'**avis n°3**.

Amancia Dzimira invite toute personne ayant des questions sur une situation relevant du handicap à la contacter.

5. Actualités Qualité de Vie Conditions de Travail (QVCT)

Le bilan provisoire de la mise en œuvre du Plan égalité n'est pas glorieux : beaucoup d'ambition, mais peu de mise en œuvre. La mise en œuvre d'un « baromètre QVCT », demandé par le DGS, est une bonne idée, car cela permettra aux agents d'exprimer leur avis concernant les QVCT au sein de l'établissement. Toutefois, l'expérimentation QVCTi proposée (qui fait appel à un cabinet de conseil au titre d'un partenariat public-privé soutenu par l'ANR) pose de sérieuses difficultés aux RP qui souhaitent rester vigilant sur le déroulement de cette enquête (**avis n°4 et 5**). En vue du plan égalité, les RP votent un **avis n°6** sur le congé hormonal, déjà mis en œuvre avec succès à l'Inserm, et qui a fait l'objet d'un groupe de travail.

6. Point actualités hygiène, santé, sécurité 2^{ème} trimestre 2026 (dont médecine du travail Marseille et Paris)

En raison de la présence de moisissures à nouveau constatée lors de la dernière inspection dans une des chambres froides de la cantine du 54 Raspail, et faute d'une information complète, les RP réitèrent leur vote d'avril (**avis n°7**). La médecine du travail à Paris et à Marseille n'étant pas pleinement accessible aux agents pour des raisons différentes, les RP votent les **avis n°8 et 9**. La cheffe de service QVCT signale que la psychologue du travail est en arrêt jusqu'à la fin du mois de juillet, au moins.

7. Avis sur le plan canicule

Les RP reconnaissent que, contrairement aux années précédentes, un effort est fait, même s'il s'agit moins de prévention collective se donnant comme objectif un maximum de 28°C dans les bureaux, que de mesures individuelles. L'obligation de résultat est rappelée : les malfaçons du bâtiment EHESS-Condorcet étant invoquées, les RP invitent la présidence à explorer la voie contentieuse et à inclure un·e représentant·e du personnel si une cellule de crise est bien mise en œuvre.

AVIS plan canicule. 1 vote pour, 7 abstentions

En ce sens, les RP votent l'**avis n°10**.

8. Groupe de travail « Médiation pédagogique »

Afin de lever toute ambiguïté, l'objet du GT est d'abord d'utiliser les outils de la prévention (arbre des causes, par ex.) et proposer un angle complémentaire aux propositions actuelles. En raison des tensions qui se sont élevées ces derniers mois, les RP souhaitent contribuer à restaurer un climat de confiance entre tous les acteur·ices (secrétariats de mention, responsables de mentions, mission vie étudiante, EC intéressé·es, DEVE) en commençant par un angle mort de la prévention : le niveau Master. Le but est que les entretiens avec l'ensemble des acteurs et les échanges avec les équipes de la DEVE, le recueil de données etc, aident à créer un cadre plus clair, lisible, que les étudiant·es jugent à la pratique fiable et sécurisant.

Nos préconisations pourraient viser à proposer des arbres de décision pour savoir ce qu'on fait quand une situation semble imposer une médiation, qui décide de quoi, qui est informé, périmètre de confidentialité, etc

Membres FSSSCT du GT: Samira Boumlassa, Shawna Gazzolo, Christelle Rabier, Paul Sorrentino

9. 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)

En l'état, les RP précisent qu'aucun des signalements soumis ne peut être jugé clôturé ; iels invitent la Conseillère de prévention de transmettre l'évolution du traitement des avis non-clôturés. Vote des **avis n°11 à 14, l'avis n°12 étant réitéré.**

10. Information sur les déclarations d'accident du travail et de maladie professionnelle pour la période avril-juin 2026

Au vu des réponses de la présidence à nos avis, la réglementation des accidents de travail/ maladies professionnelles ne semble pas connue. **Avis n°15 et 16**

11. Suivi des DGI : DSI, IISMM, Agence comptable

Les RP se déclarent extrêmement préoccupé·es. La politique de l'établissement semble être d'écarter les agent·es en souffrance, plutôt que de traiter les causes organisationnelles à l'origine de la souffrance. Dans le cas de l'Agence comptable, il y a eu une médiation des ISST avec qui il avait été convenu de lever le DGI au 15 avril 2026, si les préconisations étaient bien appliquées. Non seulement elles ne le sont pas ; mais les agent·es continuent de subir des agissements répréhensibles ; ou se trouvent sanctionnés. Le président a une obligation de résultats en matière de santé au travail ; il y a eu deux DGI ; l'administration ne rend pas de compte, mais prend des initiatives indépendantes des préconisations. Vote de l'**avis n°17**

12. Suivi des avis.

Les RP se déclarent préoccupés par le caractère évasif et la faiblesse réglementaire des réponses aux avis des élu·es. Vote de l'**avis n°18**

13. Questions diverses

Au sujet du Lier-FYT : le Conseil scientifique a commencé ses échanges avec les membres du Lier-FYT, au vu des perspectives de réorganisation. Les RP regrettent que l'instance n'ait pas été saisie avant une telle dégradation de la situation.

AVIS VOTÉS en FSSSCT le 9 juillet 2026

*Plusieurs avis sont réitérés des instances précédentes, en raison d'une réponse insuffisante de l'administration : avis n°7, 12, 15. L'avis n°16 présente, lui, une situation **de désaccord sérieux et persistant**.*

Avis n°1 – information sur la prévention des violences discriminations harcèlement agissements sexistes (VDHAS) des étudiant-es en Master et en doctorat

FSSSCT_20260709_avis1

La FS-SSCT demande qu'une campagne d'information systématique pour les masterant-es et doctorant-es soit organisée au début de chaque année universitaire impliquant conjointement la FSSSCT et la cellule d'écoute sur le viol et le harcèlement sexuel.

Adopté à l'unanimité. 8 votant es

Avis n°2 – Formation des membres de la Cellule à la réglementation prévention-santé au travail

FSSSCT_20260709_avis2

Considérant que dans sa réponse à l'avis n°16 du 16 avril 2026, le président manifeste sa volonté de donner de bonnes conditions d'accompagnement aux membres de la Cellule, à la fois par un accompagnement individuel par la psychologue du travail par la psychologue du travail et par des séances d'analyse des pratiques ;

Considérant qu'un travail conjoint FS-SSCT/ CVIHS sera conduit dans le cadre de la révision du plan égalité 2027-2030 ;

Considérant que la CVIHS est une émanation de la FS-SSCT ;

les représentant-es du personnel jugent indispensable que les membres de la Cellule puissent suivre, s'ils le souhaitent et en fonction de leur disponibilité, la même formation que ses membres de la FS-SSCT prévue à l'Article R254-80 du Code général de la fonction publique, de façon à rendre cohérent le dispositif de prévention à l'échelle de l'établissement. Cette formation sera assurée par un organisme formateur au choix de la cellule, ainsi qu'une formation santé sécurité au travail de base.

Adopté à l'unanimité. 8 votant es

Avis n°3 – Sur la santé mentale des étudiant-es pendant les congés d'été

FSSSCT_20260709_avis3

Les représentant-es du personnel manifestent leur inquiétude quant aux fragilités et risques psychiques pour les étudiants, voire pour les jeunes agent-es, en particulier durant les congés d'été : isolement et éloignement du cercle familial, sédentarité, addictions, effets de la canicule sur les corps et le psychisme, La psychologue au Bureau d'aide psychologique universitaire, dans sa formation dispensée dans le cadre PSL, dresse un tableau sombre de la santé psychique des jeunes. Des solutions existent malgré tout, il convient comme le prévoit l'alinéa 9 de l'article 4121-2 du Code général de la fonction publique par des affiches, dépliants de sensibilisation de lister les lieux qui peuvent cet été recevoir les jeunes ainsi que les numéros de téléphones pour les urgences et les urgences psychiatriques.

Adopté à l'unanimité. 8 votant es

Avis n°4 – Sur la réalisation d'une enquête « Baromètre QVCTI »

FSSSCT_20260709_avis4

Le projet d'expérimentation QVCTI prévoit la réalisation d'une enquête (Baromètre QVCTI) et son exploitation par une « solution IA clef en main ». Le document fourni reste flou sur la nature des questions posées et sur les possibilités d'adaptation de cet outil au contexte local. Les représentant-es de la FS-SSCT souhaitent être associés à la phase d'élaboration de l'expérimentation au sein de l'établissement, à commencer par le questionnaire et l'organisation éventuelle d'entretiens à visée d'évaluation qualitative. Ils disposeront des données brutes récoltées anonymisées et non regroupées (Baromètre et focus groupe) et auront la faculté de mener leurs propres analyses, en respectant les contraintes réglementaires liées à la protection et la diffusion des données et résultats. Les résultats de l'expérimentation QVCTI devront être présentés et discutés en instance (au CSA et à la FS-SSCT) en présence des acteurs de l'expérimentation. Toute poursuite éventuelle de l'expérimentation (formations du réseau de compétences internes) ne sera pas automatique et devra être discuté préalablement en instance.

Adopté à l'unanimité. 8 votant es

Avis n°5 – Communication de documents

FSSSCT_20260709_avis5

Les représentant-es du personnel demandent à ce que la convention ANR « Baromètre QCVCTI » leur soit communiquée.

Adopté à l'unanimité. 8 votant es

Avis n°6 – Sur la santé mentale des étudiant-es pendant les congés d'été

FSSSCT_20260709_avis6

Considérant que l'iNserm, établissement national à l'image de l'EHESS, applique le congé hormonal pour ses agent-es avec un bilan concluant salué dans les médias. les RP FS-SSCT proposent de reprendre les termes exacts de la décision de Didier Samuel, son président-directeur général, en date du 26 mars 2025.

« Vu l'article 5 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen ;

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le code de la recherche [code de l'éducation] ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État ;

Vu la proposition de loi n° 1219 relative à la prise en compte de la santé menstruelle;

Vu la proposition de loi portant diverses mesures relatives à la reconnaissance de la santé menstruelle et gynécologique dans le monde du travail, n° 1386 ;

Vu la proposition de loi visant à reconnaître et protéger la santé menstruelle et gynécologique dans le monde du travail, n° 2227 ;

Vu le rapport sur la proposition de loi de M. Sébastien Peytavie et plusieurs de ses collègues visant à reconnaître et protéger la santé menstruelle et gynécologique dans le monde du travail (2227), n° 2406 ;

Décide :

Article 1^{er}. De prévoir que les agentes de l'Inserm [EHESS] bénéficient d'autorisations spéciales d'absence (ASA) liées au congé menstruel sans que ces absences soient considérées comme des congés annuels, sous réserve de remplir les conditions de la présente décision.

Article 2. Les bénéficiaires mentionnées à l'article 1er sont les agentes fonctionnaires, contractuelles (CDD/CDI), en alternance ou encore stagiaires, sans condition d'ancienneté, souffrant de menstruations incapacitantes, ou encore de symptômes liés à la périménopause ou à la ménopause, rendant difficile, voire impossible, l'exercice d'une activité professionnelle.

Article 3. Les agentes concernées devront présenter un justificatif médical émanant du médecin spécialiste ou du médecin traitant, valable un an et le transmettre au service des ressources humaines prendre toutes les mesures nécessaires pour préserver la confidentialité des informations transmises. Les renouvellements pourront être effectués chaque année, sur présentation d'un nouveau justificatif médical. Afin de garantir la confidentialité lors de la prise de jours d'ASA liée au congé menstruel, les agents devront en informer dans un premier temps leur responsable hiérarchique. Cette information devra ensuite être confirmée le jour même par courriel au service des ressources humaines.

Article 4. L'autorisation spéciale d'absence liée au congé menstruel est limitée à une journée par mois. La prise de jours d'ASA liée au congé menstruel est une possibilité offerte aux agentes concernées, et non une obligation. Cette ASA peut être prise par demi-journées, selon les besoins. Le report sur le mois suivant ou d'une année sur l'autre est exclu. Le jour d'ASA liée au congé menstruel peut être posé le jour même, sans qu'il soit nécessaire de respecter un délai de prévenance.

Article 5 - La rémunération de l'agente est maintenue intégralement durant l'ASA liée au congé menstruel. »

Adopté à l'unanimité. 8 votant·es

Avis n°7 – Hygiène (moisissures) dans la chambre froide. Vote réitéré de l'avis n°18 du 16/4/2026 **FSSSCT_20260709_avis7**

Les représentant·es du personnel de la FSSSCT prend acte du développement de moisissures dans la chambre froide fruits et légumes exploitée par Basilic au 54 boulevard Raspail (évaporateur décrit comme poussiéreux en décembre, moisissures constatées en février, note dégradée de 20% par le prestataire de contrôle). Les représentant·es du personnel demandent à être informée dans les plus brefs délais des mesures prises pour remédier à ce problème et sur l'évolution de la situation.

Adopté à l'unanimité. 8 votant·es

Avis n°8 – Médecine du travail (Paris)

FSSSCT_20260709_avis8

Considérant qu'iels n'avaient pas été informé·es des arrêts du médecin du travail de Paris, les représentant·es du personnel de la FS-SSCT prend bonne note de l'information diffusée le 3 juillet, ici reproduite après l'avis. Les représentant·es du personnel demandent à être tenu·es informé·es des évolutions de ce dossier *en temps réel*.

Adopté à l'unanimité. 8 votant·es

De: "Boulogne Florence" <florence.boulogne@ehess.fr>

À: "informations" <informations@ehess.fr>

Envoyé: Vendredi 3 Juillet 2026 10:32:44

Objet: [Informations] Information concernant l'absence du médecin du travail au 54 bvd Raspail

Chères et chers collègues,

Nous vous informons que le médecin du travail Annick Lalo, actuellement en arrêt de travail, ne sera finalement pas en mesure de reprendre son activité au sein de notre établissement.

Dans ce cadre, nous sommes amenés à mettre en œuvre plusieurs démarches afin d'assurer la continuité du suivi en santé au travail. Nous sommes en lien avec plusieurs prestataires pour identifier une solution de remplacement dans les meilleurs délais. Le recrutement de médecins du travail étant particulièrement difficile, ces recherches n'ont pas encore permis d'aboutir.

Parallèlement, une réflexion est engagée à l'échelle du Campus Condorcet afin d'étudier la possibilité de mutualiser un service de médecine du travail, ce qui permettrait de renforcer la continuité et la qualité du suivi en santé au travail.

Dans l'attente d'une solution pérenne, les demandes de visite adressées au secrétariat médical sont centralisées par le secrétariat du pôle médico-social (medecine-prevention@ehess.fr). Selon leur nature, certaines d'entre elles pourront être orientées vers des médecins agréés (par exemple pour les prolongations de temps partiel thérapeutique ou les demandes de télétravail pour raison de santé), tandis que d'autres pourront être prises en charge, de manière ponctuelle, par des médecins du travail intervenant à titre de remplacement (visites médicales préalables à une mission à l'étranger, suivi maladie, maternité, accidents, retour après un arrêt long, etc.). Les demandes concernant un aménagement de poste ergonomique seront quant à elles étudiées avec la conseillère de prévention, Nora Akli.

Nous poursuivons activement nos recherches afin d'identifier des médecins susceptibles d'assurer ces interventions ponctuelles. Toutefois, dans un contexte de pénurie de médecins du travail, il demeure particulièrement difficile de trouver des praticiens disponibles.

En parallèle, des solutions sont recherchées afin de permettre la reprise des visites d'information et de prévention. À ce jour, nous ne sommes toutefois pas en mesure de les assurer.

Le service de médecine du travail mis en place à Marseille n'est pas impacté.

Le service Qualité de vie et conditions de travail (QVCT), inclusion et action sociale reste à la disposition de toutes et tous pour répondre à vos demandes, dans la limite des moyens actuellement disponibles (medecine-prevention@ehess.fr). Il demeure pleinement mobilisé afin de mettre en œuvre les solutions les plus adaptées pour assurer la continuité de l'accompagnement médical, social et psychologique des agents.

Nous vous remercions de votre compréhension et vous tiendrons informés de l'évolution de la situation.

Bien cordialement,
Florence Boulogne

Avis n°9 – Médecine du travail et accès aux droits des agent-es FSSSCT_20260709_avis9

Les représentant-du personnel souhaitent qu'en cas d'absence dans les services de médecine du travail, soit des médecins du travail, soit de leur secrétariat, la continuité de service soit assurée, car, pour instruire l'octroi de certains droits, certains organismes extérieurs, comme la MDPH, peuvent demander des informations confidentielles portées dans le dossier médical de l'agent-e. Il est indispensable que la demande trouve une réponse pour que l'agent-e puisse bénéficier de ses droits.

Adopté à l'unanimité. 8 votant es

Avis n°10 – Au sujet du plan canicule**FSSSCT_20260709_avis10**

Dans l'attente d'une amélioration du système de rafraîchissement du bâtiment EHESS du Campus Condorcet, toutes les mesures pour permettre notamment le rafraîchissement nocturne du bâtiment dans son état actuel doivent être prises.

Les représentant·es du personnel de la FS-SSCT demandent à ce que la température dans l'ensemble des locaux soit maintenue à 28°C maximum (recommandation INRS). Afin qu'un suivi puisse être assuré, nous demandons la réalisation d'une cartographie complète des points de chaleur et de fraîcheur sur l'ensemble des sites, pôles régionaux compris, avec mise à disposition de la FS-SSCT des données de relevés systématiques.

Une prise en compte des problématiques de qualité de l'air est également nécessaire, notamment à la Vieille Charité, proche du port de Marseille.

Des moyens financiers *ad hoc* doivent être prévus afin d'éviter que le budget du SPEL soit spécifiquement impacté.

Adopté à l'unanimité. 8 votant es

Avis n°11 – Examen et clôture des signalements RSST**FSSSCT_20260709_avis11**

Les représentant·es du personnel de la FS-SSCT rappellent la nécessité de suivre le traitement des signalements au registre santé-sécurité au travail (RSST) non-clôturés. Il est demandé de présenter, *à chaque instance*, les nouveaux signalements consignés au registre, d'une part, et l'évolution de la prise en charge des signalements non-clôturés, d'autre part.

À chaque instance, les signalements effectivement clôturés seront mis au vote.

Adopté à l'unanimité. 8 votant es

Avis n°12 – Au sujet des mesures prises à la suite des signalements – vote réitéré de l'avis n°23 du 16 avril 2026**FSSSCT_20260709_avis12**

La FS-SSCT s'étonne de la faiblesse, voire de l'inexistence des mesures prises par l'établissement à la suite des signalements. Les représentant·es peuvent même croire que les auteurices des signalements n'ont jamais de retour sur les signalements effectués, ce qui fragilise la confiance dans cet outil critique de la politique de prévention à l'EHESS.

En conséquence, la FS-SSCT demande la stricte application de la procédure de signalement figurant au Règlement intérieur de l'instance, voté en février 2026.

Adopté à l'unanimité. 8 votant es

Avis n°13 – À propos d'un accident cardiaque**FSSSCT_20260709_avis13**

Espérant tout d'abord que la victime est désormais hors de danger et lui souhaitant un prompt rétablissement ;

Saluant la qualité du rapport d'accident du travail, dont la rédaction est à la fois claire, précise et factuelle,

Conformément aux conclusions du rapport,

il apparaît nécessaire aux représentant·es du personnel que l'établissement s'assure de la réactivité des agents des PC sécurité ainsi que de leur maîtrise des gestes de premiers secours, notamment au travers de mises en situation régulières.

Par ailleurs, les RP demandent que les consignes de sécurité soient affichées de manière visible et soient facilement repérables dans les espaces concernés pour éviter toute perte de temps. Les RP jugent également nécessaire d'en tester l'efficacité auprès des usagers, afin de vérifier qu'elles sont suffisamment claires, compréhensibles et adaptées pour être correctement mises en pratique en situation réelle. Si ces évaluations mettent en évidence des difficultés de compréhension ou d'application, les RP demandent que les consignes soient revues et améliorées.

Les représentant·es du personnel demandent l'ouverture dans les plus brefs délais du pôle médico-social de Condorcet.

Les RP encouragent leurs collègues de suivre les formations aux premiers secours, qu'ils savent régulièrement proposées.

Adopté à l'unanimité. 8 votant es

Avis n°14 – Demande de médiation à la Vieille Charité

FSSSCT_20260709_avis14

Considérant que la décision du tribunal administratif de Paris en date du 1^{er} avril 2026 acte le retour du Centre Norbert Elias sous la tutelle de l'EHESS, les représentant·es du personnel demandent la mise en œuvre d'une médiation externalisée avec un organisme compétente de façon à lever les difficultés qui pèsent sur les conditions de travail à la Vieille Charité.

Adopté à l'unanimité. 8 votant es

Avis n°15 – Imputabilité des accidents de service – vote réitéré de l'avis n°25 du 16 avril 2026

FSSSCT_20260709_avis15

La FS-SSCT demande à ce que l'administration revoie l'imputabilité des accidents de service 2025, en notifiant par arrêté l'imputabilité ou la non-imputabilité à l'agent, et en précisant les voies de recours.

Pour mémoire, aux termes de dispositions désormais codifiées à l'article L. 822-20 du Code général de la fonction publique 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 ».

Pour rappel,

Article 47-5 - Décret n°2024-641 du 27 juin 2024 - art. 5

Pour se prononcer sur l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie, l'administration dispose d'un délai :

1° En cas d'accident, d'un mois à compter de la date à laquelle elle reçoit la déclaration d'accident et le certificat médical ;

2° En cas de maladie, de deux mois à compter de la date à laquelle elle reçoit le dossier complet comprenant la déclaration de la maladie professionnelle intégrant le certificat médical et le résultat des examens médicaux complémentaires le cas échéant prescrits par les tableaux de maladies professionnelles.

Un délai supplémentaire de trois mois s'ajoute aux délais mentionnés au 1° et au 2° en cas d'enquête administrative diligentée à la suite d'une déclaration d'accident de trajet ou de la déclaration d'une maladie mentionnée au troisième alinéa de l'article

L. 822-20 du code général de la fonction publique, d'examen par le médecin agréé ou de saisine du conseil médical compétent. Lorsqu'il y a nécessité d'examen ou d'enquête complémentaire, l'employeur doit en informer l'agent ou ses ayants droit. Au terme de ces délais, lorsque l'instruction par l'administration n'est pas terminée, l'agent est placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service à titre provisoire pour la durée indiquée sur le certificat médical prévu au 2° de l'article 47-2 et au dernier alinéa de l'article 47-9. Cette décision, notifiée au fonctionnaire, précise qu'elle peut être retirée dans les conditions prévues à l'article 47-9.

Adopté à l'unanimité. 8 votant es

Avis n°16 – Au sujet de la réponse à l'avis n°2 du 6 novembre 2025, réitéré par le vote de l'avis n°25 du 16 avril 2020 **FSSSCT_20260709_avis16**

— Désaccord sérieux et persistant —

Considérant que l'agente dont il est question ayant sa résidence administrative à Marseille — ce que le président et la direction des ressources humaines ne peuvent ignorer ;

Considérant que la présidence ne peut ignorer que la collègue demande depuis désormais 12 mois de disposer de salle pour ses enseignements à Marseille — ce qui lui est systématiquement refusé pour différents motifs, y compris pour une mesure dérogatoire de visioconférence qu'elle n'a jamais demandée. Pour autant, ses séminaires accueillis sans difficulté par des établissements où elle n'exerce pas, une bibliothèque, un bar ou un café, sans qu'aucune réponse n'a été fournie à l'agente par le président, dont c'est pourtant la prérogative.

Considérant certains éléments du rapport préliminaire de l'enquête administrative sur les « agissements » de l'agente, qui soulignent que « ce point de la résidence administrative [à Marseille] est central »,

la FS-SSCT revote l'avis à l'identique, ce qui constitue un désaccord sérieux et persistant.

Suite à l'avis n°13 du 30 janvier 2025, l'administration n'a fourni aucune réponse à l'instance. Au contraire, il y a eu aggravation de la situation du ou de la collègue pour qui il est fait état de plusieurs déclarations d'accident de service ainsi qu'une alerte de la médecine du travail à la Direction des ressources humaines mi-octobre 2025. Afin de prévenir tout nouvel accident de service portant sur des causes évitables, et afin de permettre la mise en œuvre de conditions de travail normales pour notre collègue, la FS-SSCT diligente une enquête de prévention en application de l'article 253-49 du Code général de la fonction publique, qui précise que « la formation spécialisée relevant du comité social d'administration, territorial ou d'établissement procède à une enquête (...) 2° En cas d'accident de service ou de travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou des fonctions similaires ».

Adopté à l'unanimité. 8 votant es

Avis n°17 – Sur la situation à l'IISMM

FSSSCT_20260709_avis17

La F3SCT constate qu'un certain nombre de préconisations formulées à la suite de la situation de danger grave et imminent à l'IISMM en 2024 n'ont pas été mises en œuvre,

alors même qu'elles visaient à prévenir la réitération des risques psychosociaux identifiés et à restaurer des conditions de travail conformes aux obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité. La situation n'a, en apparence, été « résolue » qu'à la faveur du départ des deux agent-es ayant effectué les signalements, sans que les causes organisationnelles ayant conduit à cette situation aient été traitées. Une telle issue ne saurait être regardée comme une résolution des risques identifiés.

La F3SCT souligne en particulier que l'une de ces agentes a constaté avoir subi un préjudice professionnel, la situation ayant visiblement contribué à discréditer sa candidature auprès de recruteurs potentiels. **L'administration a démontré qu'elle pouvait se soustraire aux conséquences d'une procédure de danger grave et imminent en laissant partir les lanceur-euses d'alerte plutôt qu'en supprimant les causes du danger.**

Dans ce contexte, la F3SCT s'inquiète de voir l'IISMM poursuivre le développement d'activités notamment commerciales, sans que les dysfonctionnements organisationnels aient fait l'objet des mesures correctrices préconisées.

À cet égard, la F3SCT relève que les propositions soumises au Conseil d'administration relatives à la tarification des activités de formation de l'IISMM soulèvent plusieurs interrogations sérieuses, tant sur leur conformité au cadre réglementaire que sur la gouvernance.

Premièrement, la formulation "Les montants votés sont des montants planchers et le Conseil d'administration autorise le président de l'EHESS à réévaluer le cas échéant ces montants à la hausse en fonction de la nature ou de la complexité du projet objet du devis.", offre un **blanc-seing au Président**.

Ensuite et plus simplement, la rémunération des intervenants participant, à titre d'activité accessoire, à des activités de formation relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur est encadrée par des textes réglementaires et **ne peut être définie unilatéralement par un établissement public d'enseignement supérieur**.

Ces textes sont :

- Décret n° 2010-235 du 5 mars 2010 relatif à la rémunération des agents publics participant, à titre d'activité accessoire, à des activités de formation et de recrutement [<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000021923943>]
- Arrêté du 9 août 2012 fixant la rémunération des intervenants participant à titre d'activité accessoire à des activités de formation et de fonctionnement de jurys relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur [<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000026355359/>]
« Les m]ontants de rémunération des activités de formation prévues par le présent arrêté sont fixés par délibération du conseil d'administration de l'établissement en fonction du niveau du public destinataire, du niveau d'expertise de l'intervenant et de la difficulté et de la rareté de la matière dans le cycle et la session de formation concernés, à l'intérieur des limites suivantes :
 - *Formation pratique : 15 euros à 30 euros par heure.*
 - *Formation théorique comportant des exercices d'application : 30 euros à 50 euros par heure.*
 - *Formation théorique : 50 euros à 80 euros par heure*
 - **Conférences occasionnelles inédites : 80 euros à 150 euros par heure.**
 - *Conférences exceptionnelles : 150 euros à 250 euros par heure.*

Sauf dérogations prévues à l'article 3 du présent arrêté, les montants de rémunération prévus au présent article couvrent les services d'enseignement ainsi que la préparation et le contrôle des connaissances y afférents. »

Les tarifs proposés pour l'IISMM ne peuvent donc excéder ces montants et a fortiori constituer des planchers. De plus, on constate l'absence d'annexe financière donc d'information sur le calcul des coûts, la méthode, etc.

Plus important encore, pour ce qui est des frais d'ingénierie de formation et de constitution de dossier documentaire, ils sont tout simplement **proscrits** par l'article 4 de l'Arrêté du 9 août 2012 :

« Par délibération du conseil d'administration de l'établissement, la préparation de documents au contenu original dont l'administration conserve le droit d'usage exclusif ainsi que la coordination des activités de formation sont rémunérées selon les mêmes modalités et les mêmes montants forfaitaires mentionnés à l'article 2 du présent arrêté affectés d'un coefficient de 0,25. Dans des cas exceptionnels, l'évaluation des travaux peut être rémunérée. Le montant de cette rémunération est fixé à 200 euros par jour. Le nombre maximal de jours indemnifiables est déterminé, dans la limite de cinq jours par examen, par délibération du conseil d'administration de l'établissement.

Les montants définis aux deux premiers alinéas du présent article ne peuvent s'appliquer aux conférences mentionnées à l'article 2 du présent arrêté. »

Concernant la facturation de frais d'animation de formation, en complément de la rémunération d'un·e ou plusieurs intervenant·es, on peut tout simplement s'interroger sur leur pertinence.

Et, en admettant leur utilité, pourquoi ne correspondent-ils pas au coût horaire pour l'établissement de la rémunération de la personne chargée de l'animation ?

Plus fondamentalement, on peut s'interroger sur le fait que l'IISMM, unité d'appui et de recherche relevant de l'EHESS et du CNRS, assure une activité de vente de service de formation de façon **autonome par rapport aux services de l'École**. Cette concurrence interne, qui a pu être justifiée en d'autres temps par une histoire singulière ne peut perdurer sans interroger les **ambitions de l'École en termes de développement de ses capacités de formation** continue et de promotion du dialogue entre Science et société. Enfin, soulignons que l'expérience qu'a eu l'IISMM de la **vente de module d'e-learning** s'est traduite par la fin d'un partenariat avec l'ENPJJ qui durait depuis plusieurs années, l'établissement ne programmant plus d'interventions et se contentant d'exploiter des vidéos payées une seule fois. Plus récemment, la vente de capsules vidéos de formation réalisée par l'IISMM et la Direction de l'image et du son ou des prestataires externes a conduit à des situations comparables, les partenaires ne programmant pas d'interventions des universitaires sollicités mais se contentant d'exploiter à grande échelle des vidéos sans que cela ne génère de revenus réguliers aux intervenants ou à l'institution.

Le Conseil d'administration de l'EHESS souhaite-t-il encourager la précarisation de l'Enseignement supérieur et l'appauvrissement de la formation continue, réduite à une activité solitaire devant un écran ?

La F3SCT considère que ces éléments traduisent des difficultés persistantes de gouvernance et de pilotage de l'IISMM, déjà mises en évidence lors de la procédure de danger grave et imminent.

En conséquence, la F3SCT demande :

- Un bilan présenté devant la F3SCT sur les mesures effectivement prises par l'administration depuis 2024 pour la protection des agent·es, leurs résultats et les mesures restant à mettre en œuvre,

- Qu'aucun nouveau développement d'activités ou de dispositifs commerciaux concernant l'ISMM ne soit engagé sans que les conditions de travail, la gouvernance et la conformité juridique de ces activités aient été préalablement sécurisées,
- Que les représentants du personnel soient pleinement associés à cette démarche de mise en conformité et de prévention.

Adopté à l'unanimité. 8 votant es

**Avis n°18 – Faiblesse préoccupante des réponses du président aux avis votés
FSSSCT_20260709_avis18**

Les représentant·es du personnel de la FS-SSCT s'inquiètent de la qualité très inégale des réponses aux avis. Si on peut saluer la qualité de rares réponses aux avis, la plupart des réponses apportées sous la responsabilité du président

1° ne répondent pas au problème soulevé par l'avis ;

2° ne semblent pas manifester une compréhension réelle de l'avis ;

3° n'apportent aucune solution concrète aux préoccupations réelles des représentant·es et donc des personnels qu'ils représentent ;

4° n'apportent de réponse qui soit correcte d'un point de vue réglementaire,

La prévention à l'EHESS doit commencer par le respect de la réglementation, dans le respect de la hiérarchie des normes. En cas de difficultés dans la compréhension du texte des avis, l'administration est invitée à se rapprocher de la secrétaire de l'instance pour obtenir clarification sur le sens de l'avis en question.

Adopté à l'unanimité. 8 votant es