

Table des matières

Compte rendu des représentant-es du personnes à la FSSSCT Instance extraordinaire du 9 février 2024	1
1. Déclaration du président.	1
2. Déclaration des représentant-es du personnel	2
3. Rapports du pôle médico-social	3
4. Rapport de la Cellule de Veille et d'Information sur le Harcèlement Sexuel (CVIHS)	4
5. La médiation à l'EHESS. <i>Rapport d'I. Thireau, médiatrice sortante. Présentation des médiateurs</i>	4
6. Enquête « Accident de service EHESS Marseille »	6
AVIS VOTÉS lors de la FSSSCT extraordinaire du 9 février 2024.....	8
Avis n°1 – Fiche de risques FSSSCT_20240209_avis1.....	8
Avis n°2 – Temps de travail de la psychologue du travail FSSSCT_20240209_avis2	8
Avis n°3 – Moyens de la CVIHS FSSSCT_20240209_avis3.....	8
Avis n°4 – Rapport « Enquête accident de service EHESS-Marseille »FSSSCT_20240209_avis4	8

Compte rendu des représentant-es des personnels à la FSSSCT Instance extraordinaire du 9 février 2024

L'instance s'est tenue en présence :

- de Romain Huret, *président de l'instance*
- *des représentant-es du personnel* : Mourad Besbes, Vanessa Caru, Francis Chateauraynaud (à distance), Samuel Fely (à distance), Franck Laffeach, Jérôme Lamarque, Michel Naepels, Sandrine Nadal, Christelle Rabier, Marie-Luce Rauzy (à distance), Paul Sorrentino, Marina Zuccon. *Carole Bedrossian, Yazid Ben Hounet, Lucille Besombes, Gwenaël Glâtre étant excusé-es.*

Étaient assisté-es de : Isabelle Gomez, *conseillère en prévention* ; Nathalie Baloteaud, *secrétaire administrative de l'instance*, Jean-Baptiste Cornette, *directeur des affaires juridiques et des achats.*

En présence de Christophe Tiran, Assistant de prévention (AP) EHESS Marseille et de Guy Chollet, AP Condorcet. de Natalia Muchnick et de Florence Boulogne

Invité-es à l'instance : Dr. Annick Lalo, *médecin du travail* ; Laurence Colin, *psychologue du travail* ; Marion Dupuis & Michel Naepels, *représentant-es de la CVIHS* ; Christophe Duhamelle & Élisabeth Dutartre-Michaut

1. Déclaration du président.

Le président ne fait pas de déclaration.

2. Déclaration des représentant-es du personnel

Plus d'un an après notre élection, une partie des représentant-es du personnel a enfin pu bénéficier de la formation santé-sécurité au travail dont la mise en place est une obligation de l'employeur.

Les obligations de l'employeur : c'est ce dont il a été question tout au long de cette formation.

Définies par des conquits sociaux tels que les codes du travail, de la fonction publique, et de la sécurité sociale, ces obligations sont nombreuses : évaluer les risques et les combattre à la source, planifier le travail en tenant compte des risques psychosociaux tels que le harcèlement moral ou sexuel, mobiliser la médecine de prévention pour étudier notre travail et ses effets sur nous, adapter le travail à l'humain et non l'humain au travail. Ces mots ne sont pas que les nôtres, ils sont aussi ceux du droit.

Or, tout au long de la formation, nous faisons le même constat. L'EHESS ne respecte pas nombre de ses obligations relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail de ses salarié-es, quels que soient leurs statuts :

- Pas d'analyse systématique par la médecine de prévention : fiche de risques — *document obligatoire*.
- Pas d'évaluation régulière des risques auxquels les salarié-es sont exposé-es : document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) — *obligatoire*.
- Pas de plan d'action budgété pour améliorer les conditions de travail : programme annuel de prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT) — *document obligatoire*.
- Pas de procédure normée en cas d'accident de service : formulaire d'accident du travail — *document obligatoire*.

Aujourd'hui, notre instance examinera les conclusions d'une enquête déclenchée par un accident du travail grave, survenu il y a un an en raison d'un déficit d'évaluation et de prise en charge des risques psychosociaux.

Combien de tels accidents faudra-t-il pour que l'EHESS se conforme à ses obligations et se dote d'une réelle politique de prévention ?

La secrétaire fait ensuite lecture d'un incident registre dont les représentant-es du personnel (RP) avaient eu présentation lors de l'instance du 25 janvier 2024, précisant à l'oral sa seule dimension sexiste.

« Un enseignant a eu des mots racistes notamment en disant "*nous sommes infiltrés par les mu mu (musulmans)*" quand il a appris que je faisais ramadan. Il a eu des propos sexistes quand il a su [dit] que "*je faisais la cagole*" quand il a su que j'étais partie en vacances dans le sud de la France. À l'occasion d'un échange téléphonique il m'a menacé d'appeler le président de l'EHESS parce que son

dossier n'avancait pas comme il le souhaitait de la part de son prestataire.
 À la suite de ces événements, j'ai eu plusieurs jours où j'étais mal à l'aise ».

Compte tenu de l'écart entre la présentation du signalement par l'administration et le signalement porté au registre, les représentant-es du personnel liront désormais, dans leur entièreté, les signalements et les réponses de l'administration.

3. Rapports du pôle médico-social

3.1 Présentation des rapports des médecins du travail Paris et Marseille

Paris. Dr. Lalo présente son rapport en précisant qu'il y a eu une augmentation du nombre de consultations. Sur demande des représentant-es du personnel, elle précise qu'elle fera les visites de service prévues par la réglementation et établira la fiche de risques pour l'établissement.

Marseille. En l'absence du Dr. Champarnaud, absente jusqu'en mars, Florence Boulogne fait une présentation du rapport, qui établit une augmentation similaire des consultations.

3.2 Psychologue du travail

Laurence Colin, psychologue du travail arrivée dans l'établissement il y a moins de deux ans, présente son activité qui consiste en des consultations une demi-journée par mois (le jeudi) auquel elle adjoint des consultations ponctuelles en présentiel ou visio-conférence¹. Le nombre de consultations a augmenté (elle a suivi 51 agent-es, de façon ponctuelle ou sur la longue durée), soit 60% de BIATSS, avec une croissance d'enseignant-es-chercheur-ses et de doctorant-es et un accroissement du niveau de responsabilité des agent-es en consultation. Les motifs de consultations touchent à l'encadrement IATSS ou doctoral (demandes abusives), mais aussi à la charge mentale élevée (manque de moyens face aux lourdeurs administratives, multiplicité des missions responsabilités) conduisant à des situations de souffrance (anxiété, syndrome dépressif, épuisement professionnel, parfois élevé). Travaillant en étroite relation avec le Dr Lalo et la DRH, Laurence Colin a également participé au groupe de travail Handicap, à une enquête interne de la FS-SSCT ainsi qu'à des formations managériales sur la gestion du conflit et du stress. Dans sa conclusion, Laurence Colin a rappelé qu'elle n'était pas psychologue clinicienne, mais que son travail visait à aider les agent-s en les équipant de clefs pour les rendre capables de comprendre et de gérer de façon satisfaisante le stress et le conflit – ce qu'elle pensait pouvoir faire aussi par des formations. Compte tenu des problématiques d'encadrement, il est peut-être nécessaire de systématiser la formation des encadrants.

¹ Le rapport précise les missions de la psychologue du travail (p.2) :

« La mission de la psychologue du travail « consiste à intervenir dans le cadre d'un soutien à l'établissement et à ses personnels sur des actions concrètes et ponctuelles d'amélioration des conditions de travail et dans l'intérêt du bien-être au travail. Son rôle consiste à analyser les situations en toute objectivité et à dégager des pistes de travail pour conseiller l'établissement dans sa démarche de prévention en santé. Iel est le·ou la psychologue des individus dans leur milieu de travail. Ses interventions n'ont pas une visée « thérapeutique » ; en cela, iel se distingue d'un·e psychologue clinicien·enne. Son intervention peut être individuelle et/ou collective (dossier de consultation des entreprises FHM 2021/91). Ses prestations sont ouvertes aux agents administratifs et aux enseignants chercheurs ainsi qu'aux doctorants et post-doctorants sous contrat ».

Le président indique que les laboratoires d'excellence ont le plus grand nombre d'EC en souffrance. Les RP ajoutent que les personnels de support à la recherche sont en première ligne d'un accident de travail. Selon un-e RP, plusieurs collègues avaient déjà alerté sur ces situations dans le séminaire « Politiques de science », coorganisé à l'EHESS depuis plusieurs années, sans que l'École en prenne réellement la mesure des effets des changements structuraux. La charge mentale est un frein désormais réel à la recherche de financement type ERC, selon un-e RP : comment faire pour y remédier ? Un-e autre RP remercie Laurence Colin pour la clarté de son rapport et de la présentation de ses missions, en soulignant qu'il met en évidence que la relation pédagogique est un site où la prévention était nécessaire.

Pourquoi adresser prioritairement les agent-es qui en ont besoin aux médiateur-ices, et pas aux représentant-es du personnel ou à la CVIHS ? Étant elle-même formée à la médiation (Institution IFOMED), c'est sans doute un biais de la part de Laurence Colin, auquel elle sera désormais attentive, ajoute-t-elle.

En conclusion, Laurence Colin invite les agent-es de l'EHESS à la saisir assez tôt, avant que les situations délicates se transforment en tensions trop sensibles.

À l'issue des échanges, la FS-SSCT vote l'**Avis n°2**.

4. Rapport de la CVIHS

Michel Naepels et Marion Dupuis représentent la Cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel, composée actuellement de 8 personnes, dont une en congé maladie. Le fonctionnement ordinaire de la cellule consiste en une réunion mensuelle (11 réunions en 2023), ainsi que l'écoute et l'accompagnement de victimes de violences sexuelles, soit 12 personnes en 2023 victimes ou témoins. La CVIHS a également participé à plusieurs réflexions, rencontré très régulièrement des interlocuteurs institutionnels et préparé avec l'École doctorale une enquête déclarative et anonyme en ligne.

La FS-SSCT remercie vivement la CVIHS pour leur rapport et indique qu'elle continuera à travailler étroitement avec elle, hors instance. C'est en ce sens qu'elle vote l'**Avis n°3**.

5. La médiation à l'EHESS

5.1 Rapport d'Isabelle Thireau, médiatrice sortante

Isabelle Thireau commence en précisant qu'elle a été nommée médiatrice par la présidence et qu'elle a exercé cette mission pendant 5 années et quelques mois, depuis janvier 2018-, avec un tuilage de Nancy Green quand cela était nécessaire. Cette association était précieuse, selon elle.

Le nombre d'agent-es suivi-es est resté stable pendant les 5 ans, mais l'identité des agent-es a un peu varié, notamment pendant les confinements. Le travail d'Isabelle Thireau a d'abord été d'accueillir, d'aider ses interlocuteur-ices à mettre des mots, voire par écrit, la situation. Avec le temps, elle a repéré des régularités : pics de demande avant les vacances, de la part de collègues qui, ayant supporté ce qu'ils pouvaient, se refusaient à l'idée de retrouver la même situation à la

rentrée. *In fine*, les effets de la médiation sont difficiles à mesurer. Certaines situations ont trouvé des solutions ; d'autre, non, conduisant au départ de la personne, à l'étranger, par exemple, avant un retour dans d'autres conditions d'accueil. Certain-es agent-es ont saisi la médiatrice au moment de leur départ, la faisant réceptacle de griefs vis-à-vis de l'institution. Parmi les problèmes structurels, la relation pédagogique est manifestement un site de tensions, que tous les conseils pédagogiques n'ont pas toujours la capacité de prévenir ; peut-être faudrait-il envisager un dispositif spécifique pour les étudiant-es.

Isabelle Thireau a manifesté son étonnement devant la difficulté des collègues à échanger sur des problèmes. La parole est difficile dans les petites équipes ; très vite les choses tournent vers la mise en cause de la personne. Il y a comme une sorte de difficulté à se parler à émettre des critiques, sans que cela ne soit rapidement interprété comme une attaque.

Isabelle Thireau termine en précisant qu'elle s'est posé tardivement la question de suivre une formation qui lui aurait peut-être été utile.

Les RP, par la voix de la secrétaire de l'instance, remercient vivement Isabelle Thireau pour la qualité de son rapport et de sa présentation, mais aussi — et surtout — pour sa présence attentive auprès des agent-es pendant les 5 années de son mandat. Isabelle Thireau a eu un rôle de soutien majeur pour plusieurs agent-es et pour l'École dans son ensemble, avec empathie, intelligence, acuité sur le sens de sa mission, sensible dans l'ensemble du rapport. À l'instar des rapports précédents de Rose-Marie Lagrave et de Nancy Green, il convient de rendre accessible celui d'Isabelle Thireau à l'ensemble de l'École. Compte tenu de la richesse du rapport, et les questions qu'il pose dans le cadre de la prévention, la secrétaire d'instance invite Isabelle Thireau à une réunion de travail avec les RP hors instance, ce que l'ancienne médiatrice accepte.

Sur la formation, que les fonctionnaires sont invité-es à faire tout au long de leur carrière, la psychologue du travail Laurence Colin précise en réponse à la question posée par I. Thireau que, pour l'activité de la médiation, la formation est indispensable, à la fois pour la sécurité du ou de la médiatrice, et pour que la médiation soit effective.

5.2 Présentation des médiateurs

Pour Christophe Duhamelle, médiateur, et Elisabeth Dutartre-Michaut, médiatrice, cette année a été l'occasion de la mise en place de procédures, en co-médiation. Parmi les 11 personnes reçues sont, une seule était agent-e administratif-ve, les autres étant des doctorant-es ou des EC, en majorité reçues pour un seul entretien, long et émotionnel.

À une question d'un-e-RP sur la formation reçue, les médiateurs précisent n'avoir pas reçu de formation du tout pour l'un-e et, pour l'autre, la formation « remonte un peu ». Le DGS précise qu'il ne s'agit pas d'un vrai dispositif de médiation, qui requiert des médiateur-ices certifié-es extérieur-es. Les médiateur-ices jugent néanmoins le dispositif utile, offrant une écoute intense à des collègues dans le besoin, et non satisfait-es par les dispositifs existants.

Après avoir remercié l'ensemble des invité-es, les RP font une pause avant de reprendre avec l'examen du rapport issu de l'enquête paritaire.

6. Enquête « Accident de service EHESS Marseille »

Un RP de la délégation paritaire² présente le rapport et les conditions dans lesquelles l'enquête paritaire a été conduite. Tout d'abord, il souligne que l'enquête a été conduite à l'initiative par Francine Filoche, qui a quitté l'établissement depuis, et sa rédaction par Aurore Flamion, qui a quitté l'instance en janvier. Le rapport, que les membres de l'instance ont lu et qu'il ne va pas présenter en détail faute de temps, présente un ensemble de causes à l'accident du travail du 30 janvier 2023 : une charge de travail évaluée à deux équivalents temps plein assurée par la coordinatrice éditoriale pour répondre aux exigences d'un modèle éditorial exigeant et innovant, et assurer sans faillir le circuit éditorial sans retard. Il met aussi en évidence l'absence de considération pour le travail et les compétences de notre collègue, la non-prise en charge des injures sexistes à son endroit, et enfin, alors que la santé de la collègue se dégradait en raison de ces tensions, l'absence de réponse adéquate de l'institution, et notamment de la direction des Éditions. Cette dernière n'a examiné qu'une des stratégies de sortir de crise parmi les quatre envisagées — à savoir la mutation de la collègue — ce qui s'est traduit par l'annonce de l'« arrêt de la revue » pour l'inciter à prendre un autre poste, alors que l'activité de la revue continuait visiblement.

Le RP a ensuite relu plusieurs éléments qui auraient dû figurer dans le rapport établi conjointement en délégation, sur le rôle de la directrice des ressources humaines. Parmi les éléments qui avaient figuré et qui ont disparu par le jeu des échanges et des réécritures, figurait une phrase, validée par la délégation, qu'il souhaite faire inscrire au procès-verbal de l'instance : « L'hypothèse selon laquelle la revue serait reconduite au sein des éditions de l'EHESS sans la coordinatrice éditoriale de la revue représente un risque psycho-social manifeste, car cela établirait les conditions pour la survenue d'un nouvel accident du travail ».

Le représentant de l'administration prend alors la parole. Ce fut une expérience nouvelle pour lui, très intéressante, reposant sur un travail considérable, et il remercie Francine Filoche pour le travail accompli. Il regrette que l'administration n'ait pas eu le temps de réfléchir à cette architecture du monde de l'édition à l'Ehess, ce millefeuille, qui pose un questionnement plus large sur les pratiques éditoriales au-delà du cas d'espèce. Il regrette cependant que les exigences des RP de la délégation manifestent un trop grand « amour du travail », à l'instar de la collègue victime de l'accident.

Le RP de la délégation précise en réponse à cette dernière remarque les raisons de la démission d'Aurore Flamion touchant à son mandat de RP : en tant que doctorante, elle ne bénéficie pas de décharge ni prise en charge de son transport pour pouvoir se rendre en instance, faute d'une volonté politique de l'administration ; par ailleurs, la doctorante a subi l'inégalité d'investissement entre les membres de la délégation, y compris de la part du représentant du président dans la délégation. Il s'agit moins d'un problème d'« amour » immodéré du travail que du désappointement vis-à-vis des conditions dans lequel le travail s'est fait.

La secrétaire de l'instance prend ensuite la parole au nom des RP. Elle remercie vivement la délégation de la prouesse de ce travail, approfondi, qui manifeste l'ampleur des dysfonctionnements des dispositifs d'alerte. Il révèle la responsabilité de l'employeur dans les atteintes à la santé et à la sécurité de l'agente, atteintes qui ont fini par déteindre sur toute la rédaction-en-chef de la revue — qui, elle le rappelle, n'est pas employeur —, employeur qui s'avère incapable d'évaluer les risques de la charge de travail et les atteintes à la santé de la collègue.

² NB. La délégation paritaire prévue à [l'article 64 du décret 1427-2020](#) prévoit d'une part, le président de l'instance (soit le président de l'EHESS) ou son représentant ou sa représentante, et d'autre part, des représentant-es du personnel. Cette délégation conduit une enquête, établit un rapport en commun, et fait des propositions de préconisations.

Les RP sont d'autant plus reconnaissant-es que le travail a été long, difficile. Il a été même relancé en début d'été par la rédaction-en-chef qui, après l'avoir dans un premier temps refusé de répondre aux sollicitations de la délégation, a finalement souhaité être reçue en entretien, après la diffusion en juin dernier, par la FS-SSCT du « [Guide de l'encadrante et de l'encadrant dans la Fonction publique](#) », se rendant compte peut-être de leur propre responsabilité dans la situation. Ensuite le travail de la délégation a été également perturbé par la promotion de la secrétaire-adjointe, Francine Filoche — pleinement co-auteurice du rapport — comme ingénieure d'études dans une autre université. Le travail a finalement été porté par Aurore Flamion, qui a garanti la régularité du travail de la délégation au nom des RP. Pour tout cela, un immense « merci ».

La secrétaire ajoute que les RP de la délégation ont rapidement jugé que la situation de la collègue victime de l'accident du travail ne s'améliorait pas, mais qu'ils ne pouvaient en traiter dans le cadre de l'enquête paritaire qui examinait les causes de l'accident du travail. La secrétaire-adjointe de l'instance qui a organisé et conduit l'enquête était en effet très inquiète de la situation persistante d'atteinte à la santé et à la sécurité de l'agente. Francine Filoche a demandé à la secrétaire d'instance d'assurer le soutien quotidien à l'agente afin d'éviter, autant que faire ce pouvait, l'aggravation de la mauvaise santé physique et morale de l'agente. C'est pourquoi, à la demande de la délégation, la secrétaire de l'instance a rédigé un rapport pour l'année 2023. Ce rapport a été fourni à l'administration il y a près de trois semaines. Elle demande qu'il soit annexé au rapport. Si les membres de l'instance le souhaitent, elle en fera un rapide résumé.

La secrétaire de l'instance conclut que ce long travail, qui a conduit au rapport et aux préconisations, fait déjà date. Il fait date pour l'instance, mais aussi pour l'établissement. Les RP en sont d'autant gré à la délégation que les préconisations que les RP s'approprient à voter doivent conduire de façon urgente à la mise à niveau de l'établissement sur ces obligations en matière de santé au travail.

Afin qu'il puisse servir comme modèle, après échange avec la secrétaire administrative et consultations des archives de l'instance, la secrétaire propose de compléter ce rapport sur le plan formel par une page de garde donnant titre, composition de la délégation, lieu, dates de l'enquête, fondement juridique et signatures des membres de la délégation ; puis, à la suite du rapport, 2° l'ensemble des incidents registre santé-sécurité au travail cités ; 3° la liste des entretiens conduits par la délégation, avec leur date ; 4° tout document que la délégation juge nécessaire de faire figurer.

Ce rapport sera annexé au procès-verbal de l'instance, avec le masquage et anonymisation nécessaires, conduits en lien avec le DPO et le service des archives

Enfin, la secrétaire d'instance ne peut laisser le représentant du président dans la délégation tenir les propos qu'il a eus à l'endroit d'une représentante des personnels. En effet, les RP ont un mandat électif, c'est-à-dire un engagement auprès des personnels et des usager-es qu'ils représentent et défendent. Ce qui signifie aussi une responsabilité à l'endroit des agent-es et des usager-es. Cet engagement et cette responsabilité conduisent les RP à tenter de compenser les défaillances de l'administration depuis des mois.

Un-e autre RP précise que l'ensemble des RP et des personnels de l'EHESS sont attaché-es au service public de l'enseignement supérieur et de la recherche conduisant à corriger, au péril de sa santé quelquefois, le manque cruel de moyens pour conduire ses missions.

Après avoir examiné le rapport de la délégation, les RP procèdent au vote de l'**Avis n°4**.

AVIS VOTÉS lors de la FSSSCT extraordinaire du 9 février 2024

Avis n°1 – Fiche de risques

FSSSCT_20240209_avis1

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.

Avis n°2 – Temps de travail de la psychologue du travail

FSSSCT_20240209_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.

Avis n°3 – Moyens de la CVIHS

FSSSCT_20240209_avis3

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.

Avis n°4 – Rapport « Enquête accident de service EHESS-Marseille »

FSSSCT_20240209_avis4

À la suite du rapport très complet de la délégation paritaire au sujet de l'accident du travail EHESS-Marseille qui a été reconnu imputable au service ;
 Au vu des éléments résumés dans la synthèse portant aussi bien sur l'organisation du travail défectueuse — conduisant l'agent-e à assurer un double temps plein dans une situation de relatif isolement, sans progression dans la carrière, voire des appréciations négatives en contradiction avec le succès objectif de la revue — que sur les dysfonctionnements du circuit de prévention ou l'absence de prise en charge ou de mesures des injures sexistes subies par l'agent-e, les préconisations de la délégation paritaire s'inscrivent dans plusieurs périmètres : une

reconnaissance du préjudice (*prévention tertiaire*) ; des mesures à prendre dès la reprise de travail de l'agente (*prévention secondaire*) ; des mesures de prévention à long terme élaborées à partir de la situation de travail de la revue concernée mais pouvant s'appliquer, à des fins de prévention, à l'ensemble des revues des Éditions de l'EHESS ; des préconisations destinées à l'ensemble des agent-es de l'EHESS (*prévention primaire*) ;

Au vu du rapport de la secrétaire de l'instance pour l'année 2023, qui expose l'approfondissement des atteintes portées à l'agente ;

Considérant le désaccord au sein de la délégation au sujet des préconisations touchant à la réparation des atteintes subies par l'agente,

la FS-SSCT décide de voter l'ensemble des préconisations, y compris les préconisations non retenues par la délégation paritaire portant sur la réparation.

Préconisations concernant la réparation du préjudice subi par l'agente

- La santé de l'agente s'est considérablement dégradée depuis 2015, de façon progressive. En dépit des alertes très nombreuses, y compris de la médecine du travail, l'agente n'a jamais eu aucune reconnaissance de ses atteintes à la santé. L'établissement est tenu, par la réglementation (L. 451-1 CSS), en réparer intégralement les conséquences dommageables. L'arrêt du Conseil d'État du 4 juill. 2003, « Mme Moya-Caville », est particulièrement clair : en sus du forfait de pension,

« le fonctionnaire qui a enduré, du fait de l'accident ou de la maladie, des souffrances physiques ou morales et des préjudices esthétiques ou d'agrément [doit obtenir] de la collectivité qui l'emploie, même en l'absence de faute de celle-ci, une indemnité complémentaire réparant ces chefs de préjudice, distincts de l'atteinte à l'intégrité physique ».

Cet arrêt rappelle la possibilité toujours ouverte « *qu'une action de droit commun pouvant aboutir à la réparation intégrale de l'ensemble du dommage soit engagée contre la collectivité dans le cas notamment où l'accident ou la maladie serait imputable* ».

- Outre la charge de travail, l'absence d'organisation du travail claire et stable et le volume horaire doublant le temps de travail de l'agent, plusieurs agissements réitérés sont susceptibles de faire l'objet d'une qualification pénale. Il convient d'accorder la protection fonctionnelle à l'agente au titre de l'article 11 de la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, afin de protéger l'agente, de lui assurer un conseil juridique, et, le cas échéant, à conduire les procédures administratives ou pénales lui permettant d'obtenir justice et réparation.
- Une dernière préconisation touche à la revalorisation rapide de la carrière de l'agent-e, qui a été autant empêchée que son travail, soit par une direction hiérarchique qui n'a pas accompagné sa carrière et soutenu ses demandes de promotion, en dépit de la qualité de travail reconnue et de l'activité d'animation du réseau professionnel.

Préconisations spécifiques au poste concerné par l'accident de travail

- La fiche de poste de coordinatrice éditoriale de la revue concernée doit être mise à plat, en évaluant correctement la volumétrie du travail à effectuer mais aussi les compétences requises. Cette fiche de poste, ainsi que l'organisation du travail, doit par la suite rester stable.
- Pour réduire les effets de l'éloignement géographique : organiser réunions d'équipes régulières en présentiel (avec la rédaction en chef ou ensemble du comité), par exemple une fois par mois avec la rédaction en chef. Cette périodicité peut être réévaluée après une période d'expérimentation.
- Mise en adéquation des ambitions éditoriales de la revue et des moyens humains

- soit par une réduction de la voilure de la revue ;
- soit par la mise à disposition de ressources humaines supplémentaires.
- Envisager, en concertation avec l'agente, des modalités viables pour le suivi de sa carrière et la tenue de ses entretiens professionnels individuels.

Préconisations à envisager pour l'ensemble des revues des Éditions de l'EHESS

- Élaboration et application d'une charte multipartite (entre les Éditions de l'EHESS, la direction de la revue, et la coordinatrice éditoriale) portant sur la chaîne éditoriale.
- Expertise systématique avec les Éditions de l'EHESS et avis de la DRH préalable à tout changement structurel du format ou du fonctionnement d'une revue.
- Mise en place d'un dispositif de formation aux métiers de l'édition obligatoire pour pouvoir assurer la direction scientifique d'une revue aux Éditions de l'EHESS.
- La production d'une revue au sein des Éditions de l'EHESS ne peut se faire en dehors du cadre du droit du travail. Afin de garantir la séparation entre vie personnelle et vie professionnelle, les Éditions et les directions scientifiques des revues doivent faire preuve d'une vigilance accrue sur le temps de travail hebdomadaire et la pose de congés, quelle que soit l'affectation administrative de la coordinatrice éditoriale.

Préconisations à l'échelle de l'EHESS, tous métiers confondus

- Information générale, à l'attention des agent·es et des usager·es de l'EHESS, des outils permettant d'objectiver et de signaler un mal-être au travail ; communication, notamment, autour des registres santé et sécurité au travail (finalité, modalités de renseignement des registres, exemples concrets, localisation) ; Information générale relative aux congés des agent·es, rappelant notamment que ces derniers ne doivent pas être conditionnés par la charge de travail des agent·es, afin de préserver la séparation des temps de travail et de repos ;
 - Information générale concernant l'identification des situations s'apparentant à du harcèlement : définition, jurisprudence, outils pour y remédier ;
 - Information générale concernant les accidents du travail (circuit de signalement, prise en charge par l'administration) ;
 - Information générale concernant les modalités de télétravail, afin de préserver la distinction temps de travail / vie privée : modalités (quotité hebdomadaire, outils, etc).
-