



# Compte-rendu de la FS-SSCT du CSA MESR

9 novembre 2023

## Ordre du jour :

- I - Approbation du procès-verbal de la séance de la formation spécialisée du 27 janvier 2023
- II - Présentation du bilan sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (année 2022).....2
- III - Présentation du bilan santé et sécurité au travail 2023 (portant sur l'année 2022).....4
- IV - Présentation du bilan handicap (portant sur les années 2021-2022).....6

Après l'approbation du PV de la séance du 27 janvier et avant l'examen des bilans à l'ordre du jour, un premier avis global est adopté à l'unanimité :

----

## Avis 1 global sur les bilans SST et AT/MP

L'autonomie ne donne pas droit à déroger au code du travail : que fait Madame la ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche pour la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents ?

La FS-SSCT du CSA ministériel de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, à l'examen des bilans SST et AT/MP présentés en instance, constate une dernière fois que les obligations réglementaires décrites notamment dans les décrets 82-453 et 2020-1427 (depuis cette année) ne sont pas respectées.

Elle rappelle à Madame la ministre les responsabilités des chefs d'établissement telles que prévues par le code du travail (art. L 4121-1 et 2), la directive européenne 89-391 (articles 5-6-7), et l'article 2.1 du décret 82-453 : déroger à ces obligations les expose à des poursuites civiles et/ou pénales. Madame la ministre, pas plus que les années précédentes, ne peut se dédouaner de ses propres responsabilités à cet égard.

Nous réclamons de la part de Madame la Ministre la preuve que les moyens matériels et humains nécessaires sont mis en œuvre pour piloter la politique de prévention et atteindre les objectifs de santé, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail. Nous rappelons l'obligation de l'employeur en ces matières. Nous demandons instamment une réponse à nos avis de novembre 2022 sur ces questions.

Les représentant·e-s de la FS-SSCT du CSA ministériel de l'ESR se réservent le droit de porter cette question des responsabilités de l'employeur au-delà de l'instance.

----

## II - Présentation du bilan sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (année 2022)

Les données de ce bilan proviennent des 125 établissements d'enseignement supérieur et de recherche qui ont répondu (sur 178 établissements interrogés). L'enquête couvre donc 70 % des établissements en 2022 (64% en 2021, 77% en 2020) et 79 % des agents des 178 établissements interrogés (50,7% de femmes et 49,3% d'hommes). Pour cette population, les accidents avec arrêt concernent 55,8% de femmes et 44,2% d'hommes.

A l'issue de la présentation du bilan AT/MP, l'avis suivant est adopté à l'unanimité :

----

### Avis 2 sur le Bilan AT/MP de 2022

Dans ses précédents avis sur les « enquêtes AT/MP » des années 2018, 2019, 2020, le CHSCT ministériel de l'ESR alertait Mme la Ministre sur les défauts de sa méthode qui s'appuie sur un simple sondage des établissements, sondage pompeusement requalifié d'« enquête ». Ce sondage reste aujourd'hui encore l'unique source des données des accidents de service et de travail et des maladies professionnelles dans le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche. Cette année, 125 établissements (sur 178) ont répondu. **Ainsi, tous les points évoqués en 2019, 2020 et 2021 restent aujourd'hui d'actualité, et la Formation Spécialisée SSCT du CSA MESR constate dans ce bilan 2022 :**

- l'explosion du nombre d'arrêts de plus de 90 jours qui représentent 25,5% des arrêts en 2022 contre 9,2% en 2021 ;
- une forte augmentation en % des accidents Service/Travail et Mission dans la catégorie enseignants, EC, chercheurs et doctorants, taux 2022 (26,9%) qui est au-dessus du taux de 2019 (avant confinements et alors que plus d'établissements avaient répondu) ;
- la longueur des arrêts pour les AT RPS (enfin ajoutés dans le tableau « nature des accidents ») : de loin les AT les plus longs (5 AT RPS et 159 jours/AT), viennent ensuite les AT Traumatiques avec 86,8 jours/AT, les agressions avec 79,9 jours/AT, TMS et autres (qui peuvent cacher des RPS) avec 211 AT et 51 jours/AT ;
- l'absence d'informations sur le nombre d'AT déclarés et qui n'ont pas été imputés au service ;
- l'absence d'informations sur la politique menée par l'employeur public pour limiter la sous-déclaration des AT/MP dans l'ESR. Quelle information des personnels, quelle formation des cadres, quelle procédure mise en place pour garantir l'accès aux formulaires et le dépôt de la déclaration ?
- l'absence d'information sur la démarche menée par l'employeur public pour contrôler et suivre l'exposition des agents, en particulier la constitution et le suivi des fiches d'expositions (cf. fiche INRS 2018 Traçabilité en Santé et Sécurité au Travail) ;
- la non-fiabilité des données récoltées et l'incohérence des données du bilan SST avec ce bilan AT/MP : le premier (115 répondants) indique un total de 51 MP dans l'ESR pour 2022, le deuxième (125 répondants) 111 ;
- le peu de MP liées à l'amiante déclarées/reconnues ;
- l'apparition d'une ligne MP « Affections respiratoires aiguës liées à une infection au SARS SARS-Cov2 », avec seulement 4 MP reconnues en 2022 pour un nombre de jours d'arrêt inconnus ;

- l'absence d'informations satisfaisantes sur les suicides et tentatives de suicides au travail ou en lien avec le travail (2 actes suicidaires seulement en 2022 ?) ;
- le très faible nombre d'enquêtes menées à bien suite à un AT/MP (25 enquêtes pour 189 accidents de service graves ou à caractère répété et 51 maladies professionnelles reconnues en 2022 soit 10,4% - bilan SST).

**Sur la méthode, elle constate :**

- que la totalité du bilan repose exclusivement sur des réponses aléatoires des chefs d'établissement à un formulaire d'enquête/sondage ;
- que le taux de non-réponses pose une nouvelle fois la question de la bonne transmission des demandes du ministère vers les interlocuteurs pertinents des établissements ;
- que l'employeur public ne possède donc aucune information quant aux AT/MP d'une fraction importante des travailleurs du secteur (13%, soit 35 796 agents en 2018, **22% soit 59 400 agents en 2022**) ;
- que le nombre et l'identité des établissements n'ayant pas répondu à l'enquête, changent fortement d'une année sur l'autre (de 13% à 31% des agents ne sont pas connus de l'employeur public s'agissant de leurs AT/MP entre 2014 et 2022) ;
- **que les conclusions interannuelles en sont donc fortement entachées.**

La FS-SSCT du CSA MESR rappelle que l'enquête AT/MP doit être présentée en F3SCT d'établissement.

**En conséquence, la FS-SSCT du CSA MESR constate les carences de Mme la ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et constate son inaction.**

Pourtant, dans de nombreux ministères, le suivi des AT/MP s'opère en temps quasi réel. Incapable de produire des données fiables, le ministère se prive ainsi d'un outil de pilotage indispensable pour localiser les établissements souffrant de sous-déclaration des AT/MP et ajuster ainsi sa politique de prévention des risques professionnels. Il se condamne à l'impuissance.

Dans ce contexte, le non-respect de la présomption d'imputabilité au sein des établissements de l'ESR continue d'être une pratique qui n'est pas sanctionnée puisqu'elle n'est pas constatée ; alors même que le dossier du prion nous rappelle que les établissements de l'ESR rassemblent la totalité des risques professionnels cartographiés, dont certains sont encore à la limite des connaissances actuelles. Ceci devrait conduire nos employeurs à des pratiques de transparence et de suivi précis de la santé et de la sécurité pour respecter le principe de précaution.

Faut-il voir dans le silence de Mme la ministre un encouragement aux chefs d'établissements de ne pas respecter leur obligation de garantir la santé et la sécurité des agents dans tous les aspects liés au travail ? Elle n'a pas cherché à obtenir la totalité des informations concernant les AT/MP du secteur, informations qui existent par ailleurs du fait du caractère réglementairement fortement encadré des AT/MP.

Au regard des éléments de bilan présentés ce jour, la FS-SSCT du CSA MESR demande que Madame la ministre présente les conclusions tirées de cette enquête : quelle est son analyse, quelle politique et quels plans d'actions compte-t-elle mettre en œuvre pour prévenir et diminuer le nombre des AT/MP ? La partie du Bilan intitulé « éléments d'analyse » ne présente aucune analyse, mais une succession de constatations inexpliquées :

**Quelle analyse Mme la ministre fait-elle** sur le recul de la fréquence des accidents de service et de trajet avec arrêt de 6,49 pour 1000 agents en 2021 à 5,49 accidents en 2022 ? Serait-il un effet du CITIS qui impose l'avance des frais médicaux par les agents ?

Quelle analyse fait-elle de l'explosion du nombre d'arrêts de plus de 90 jours ?

Quelle analyse fait-elle des données qui montrent que la fréquence et la gravité des accidents qui touchent les femmes sont plus élevées que pour les hommes ?

Se réjouit-elle de voir que les accidents chez les personnels du CROUS sont en baisse ? Alors que l'indice de fréquence est encore à 35,73 dans le réseau des œuvres pour une moyenne ESR de 5,49 ! Et que seulement 21 établissements sur 28 ont répondu en 2022 (28/28 en 2021) ? Où en est le plan de mesures immédiates demandé en 2021 ?

Nous repons ici l'avis N°2 du CHSCT du 26 octobre 2021 [1]

**La FS-SSCT du CSA MESR rappelle que Madame la ministre a une obligation de résultats, conformément à la directive 89-391- CEE : "L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail".**

---

<sup>1</sup> Suite au bilan AT/MP (accidents du travail et maladies professionnelles) 2020 présenté ce jour, le CHSCT ministériel de l'ESR relève que la fréquence et la gravité des accidents et des maladies professionnelles dans le réseau des CROUS sont beaucoup plus élevées que dans les autres établissements du ministère. La catégorie des agents techniques est largement plus impactée par les AT/MP que toutes les autres catégories de personnel. Les représentants du personnel au CHSCT ministériel s'inquiètent de cette situation qui se répète année après année et ne voient pas d'amélioration significative malgré toutes les alertes qui sont régulièrement lancées par le CHSCT ministériel au moment de l'analyse annuelle du bilan SST et du bilan AT/MP. Les représentants du personnel siégeant au CHSCT ministériel demandent à madame la Ministre d'inviter la présidente du CNOUS à une prochaine réunion plénière du CHSCT ministériel, pour qu'elle vienne nous présenter un plan de mesures immédiates, visant à prévenir et à réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles, malheureusement en hausse constante chaque année, dans le réseau des Œuvres Universitaires et Scolaires.

Voté à l'unanimité des représentants du personnel au CHSCT ministériel de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

----

### **III - Présentation du bilan santé et sécurité au travail 2023 (portant sur l'année 2022)**

Les données de ce bilan proviennent des 115 établissements d'enseignement supérieur et de recherche qui ont répondu (sur 178 établissements interrogés). L'enquête couvre donc 65 % des établissements en 2022 (62% en 2021, 61% en 2020) et 61 % des agents des 178 établissements interrogés (76% en 2021, 78% en 2020).

#### **1. Description de l'organisation de la prévention mise en place dans l'établissement**

Il n'y a toujours que la moitié des établissements (48% contre 49% en 2021) dans lesquels la formation des chefs de service intègre les aspects de santé sécurité au travail.

Concernant la médecine du travail, la part des médecins du travail internes à l'établissement titulaires d'un diplôme en médecine du travail a largement augmenté (96% contre 74% en 2021). Encore trop peu d'établissements disposent d'au moins un infirmier diplômé en santé au travail (30%), d'un ergonome (23%) et d'un psychologue du travail (36%).

## **2. Fonctionnement des CHSCT**

Net recul de la concertation avec le secrétaire du CHSCT pour l'établissement de l'ordre du jour : 62% de réunions contre 79% en 2021. De même pour les réunions en présence du médecin du travail : 50% contre 61% en 2021 (effet de l'externalisation ?).

Concernant les visites organisées par le CHSCT, trop peu sont effectuées en présence d'un médecin du travail : 29% contre 42% en 2021 et 63% en 2020. On retrouve le faible niveau d'avant covid (30% en 2019).

Il est inquiétant de voir que, sur 5 demandes de recours à un expert agréé acceptées par l'administration, aucun rapport d'expertise n'a été présenté en CHSCT (contre 83% en 2021) !!

## **3. Evaluation des risques et démarche de prévention**

Nette progression de la part des unités de travail disposant d'un programme d'actions validé par les chefs de service : 59% contre 39% en 2021.

Alors qu'il y a une forte augmentation de la part des établissements disposant de procédures de rédaction et d'archivage des plans de prévention (68% contre 21% en 2021), la part des CHSCT informés de ces plans de prévention s'effondre (16% contre 66% en 2021), bien que l'un de ses rôles soit de contribuer à la promotion de la prévention des risques !

## **4. L'information et la formation des agents sont assurées à tous les niveaux**

Seulement 25 établissements déclarent avoir formé des membres de CHSCT en 2022, soit 161 membres pour une durée moyenne de formation de 5,3 jours.

## **5. L'établissement met en place une prévention médicale**

Une baisse inquiétante de l'information du médecin de travail est constatée tant pour les déclarations d'accident de service et de travail (47% des établissements les transmettent contre 64% en 2021) que pour les déclarations de maladie professionnelle (47% contre 65% en 2021).

A l'issue de la présentation du bilan SST, l'avis suivant est adopté à l'unanimité :

----

## **Avis 3 sur le Bilan SST 2022**

La FS-SSCT ministérielle de l'ESR constate, cette année encore, la difficulté où elle se trouve de poser une vraie analyse sur les bilans proposés lors de cette réunion du 9 novembre 2023. Ceci est principalement lié au fait que les réponses aux questionnaires de la part des établissements sont loin d'être complètes avec seulement 65 % d'établissements ayant répondu.

- 1) Établissement du DUERP non réalisé par une part importante des établissements (au moins un DUERP est rédigé dans une unité de travail dans seulement 99 établissements sur 115 réponses des 178 établissements interrogés). Par ailleurs, la prise en compte des RPS, pourtant règlementaire, n'est pas faite dans l'élaboration des documents uniques, pour une grande partie des établissements (seulement 48,3 % des unités de travail disposant d'un DUERP, intègrent un volet RPS).
- 2) Programme annuel de Prévention des Risques non présenté et non adopté, rapport annuel pas forcément élaboré.
- 3) Assistants de prévention ou conseillers de prévention sans ou avec très peu de décharges pour assurer leurs missions, certains d'entre eux et d'entre elles sont sous l'autorité du responsable des ressources humaines ou des moyens généraux.

4) Sous-déclaration des AT/MP, comme dans le privé (voir le rapport Diricq), par : a) manque d'informations sur les procédures de ; b) complexité de la procédure ; c) peur de faire état des problématiques rencontrées au travail, notamment en termes de RPS.

5) 7,5 % des signalements de Violences Sexistes et Sexuelles sont transmis aux CHSCT.

6) Seulement un tiers des agents exposés aux toxiques cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques bénéficient d'une fiche individuelle d'exposition.

7) Fiches RSST non visées, non traitées en réunion de l'instance. 4 établissements sans RSST, 9 sans Registre Signalement pour danger grave et imminent (DGI).

8) Protection fonctionnelle : les données montrent une acceptation supérieure pour les hommes que pour les femmes (à noter qu'elles sont minoritaires en termes de demande de PF), ce qui est un problème à analyser.

**En ce qui concerne le fonctionnement des instances de dialogue social**, il apparaît que les attributions des CHSCT des établissements ont été sous-utilisées :

- Peu d'avis ont été adoptés par ces instances,
- De trop peu nombreuses visites CHSCT ont été conduites.
- Les recours à la procédure d'alerte pour DGI sont extrêmement rares (14 établissements).
- Les RP ont peu fait usage du contingent annuel d'autorisation d'absence, souvent par manque de clarté des modalités d'utilisation de la part des chefs d'établissements.

Plus généralement, sur la médecine de prévention et les psychologues du travail : le bilan SST souligne la tendance à l'externalisation qui pose souci dans le cas de problèmes internes souvent systémiques et qui nécessitent une compréhension et un suivi de terrain permanent.

----

## **IV - Présentation du bilan handicap (portant sur les années 2021-2022)**

Un nouveau plan ministériel 2023-2027 va succéder au plan 2020-2022 dont nous avons eu le bilan des deux dernières années.

A l'issue de la présentation du bilan handicap, l'avis suivant est adopté à l'unanimité :

----

### **Avis 4 sur le Bilan Annuel Handicap 2021-2022**

Les représentants du personnel de la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FS-SSCT) du CSA ministériel de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESR) apprécient l'effort fait par la Mission à l'Intégration des Personnels Handicapés (MIPH) afin d'organiser et de structurer le réseau des Correspondants Handicap (CH) des établissements de l'ESR et cela avec le peu de moyens à sa disposition (pour les années 2021-2022 seuls 2 agents ont couvert les 178 établissements du MESR et tous ceux du MEN).

Ce manque de moyens amène à des recensements souvent peu détaillés pour notre ministère en comparaison de ceux de l'Éducation nationale et à l'exclusion du bilan d'une grande partie du ministère de l'ESR, car ni les bilans des EPST, ni ceux des CROUS et du CNOUS ne sont inclus. Ainsi, **76 437 agents, soit 28,30% du nombre d'agents de l'ESR, ne sont pas pris en compte** dans le bilan

handicap cette année. En **2020**, ils étaient **88 216 agents oubliés** dans ces statistiques.

Les CNOUS et les CROUS sont un périmètre du MESR avec des métiers difficiles, à risques et à usure professionnelle très élevée, avec un taux d'AT/MP largement supérieur aux autres établissements du MESR. **Nous demandons à ce qu'une attention particulière leur soit accordée et qu'ils soient accompagnés pour la mise en place d'actions pour la lutte contre la désinsertion professionnelle.**

**La FS-SSCT MESR demande à Mme la ministre de renforcer la MIPH pour qu'elle puisse avoir les moyens humains suffisants pour effectuer ses missions dans tous les établissements de l'ESR.**

La FS-SSCT du MESR déplore que les Correspondants Handicap et les Référénts Handicap ne soient pas considérés comme des métiers à part entière et référencés dans le répertoire des métiers. Cette évolution du référentiel de métiers permettra l'embauche de personnel qualifié et stable et évitera le turn-over important de ces agents.

La FS-SSCT du MESR considère qu'il serait pertinent de recommander le rattachement des CH au directeur général des services (DGS) afin de lui permettre de déployer l'aspect transverse de ses missions sur les axes accessibilité numérique ou aux bâtiments, la politique d'achat responsable etc. Une collaboration directe avec la DGS chapeautant ces directions amènerait de la fluidité à ce développement transverse.

Le constat d'une politique et d'une culture du handicap peu développée dans le secteur de l'Enseignement Supérieur et la Recherche interroge la FS-SSCT ministérielle de l'ESR, surtout à la lecture de la circulaire du 17 novembre 2020 relative à la mobilisation interministérielle pour un « État plus inclusif » où cette politique est décrite comme une des grandes priorités nationales.

Il est important de rappeler aux établissements de l'ESR, la nécessité d'établir un Schéma Directeur Handicap pluriannuel en collaboration avec les instances et les acteurs de la prévention et du handicap. Il faut souligner également que ces mêmes établissements ont l'obligation de présenter devant les instances concernées un bilan annuel de l'exécution de ce schéma directeur. Il est également essentiel que ces établissements mettent en place des conventions durables avec le Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) pour qu'ils soient financés, accompagnés et guidés dans une politique incitative de l'insertion professionnelle, du maintien dans l'emploi et de la formation. Le MESR doit présenter une méthode précise (formation, accompagnement, échancier, ...) afin d'augmenter sensiblement le nombre d'établissements conventionnés (en janvier 2022, sur 178 établissements, **seulement 17 conventions** étaient conclues avec le FIPHFP, ainsi qu'une dizaine de projets en cours).

Le ministère de l'ESR doit doter ses établissements de véritables moyens afin que ceux-ci puissent promouvoir et appliquer une politique centrée sur la professionnalisation et l'adaptation des conditions de travail adéquates des Correspondants Handicap, sur l'aménagement des postes de travail et la mise en œuvre de véritables perspectives et évolutions de carrière pour les personnels en situation de handicap au même titre que tous les agents de la fonction publique dans le respect des règles de l'égalité professionnelle sans discrimination. De même, l'usure au travail, les fins de carrière difficiles - car en mauvais état de santé - les reclassements, l'accompagnement des agents déclarés en inaptitude au travail et l'amélioration du fonctionnement des conseils médicaux, qui ont du mal à se mettre en place, devraient faire partie des priorités ministérielles de l'ESR.

Plus encore, le Plan santé au travail dans la fonction publique 2021-2026 dans son **Axe 4 : prévenir la désinsertion professionnelle** a comme Objectif opérationnel : **prévenir l'usure et accompagner le maintien dans l'emploi des agents**. Dans la mesure 25 de l'Axe 4 il est précisé qu'il faut "favoriser l'évolution professionnelle de certains agents publics par un renforcement des dispositifs de formation et d'accompagnement à destination, notamment, des agents en situation de handicap mais

aussi des agents les plus exposés au risque d'usure professionnelle". Comme, dans le bilan présenté, nous n'avons pas identifié la mise en place des actions allant dans ce sens, nous demandons à Mme la ministre de s'emparer sérieusement de ce sujet et de se donner les moyens pour y parvenir.

Un point souvent éludé est la question des progressions de carrières (promotions, primes, reconnaissance). Le maintien dans l'emploi est très important, mais il ne faut pas oublier la valorisation du travail effectué, évalué dans son contexte. Ce peut être un point discriminant, qui crée beaucoup de frustration chez les personnels handicapés qui ont un poste de travail adapté et qui travaillent bien, mais ne sont pas assez "compétitifs" dans le jeu quantitatif des promotions comparés aux collègues valides.

La FS-SSCT ministérielle de l'ESR demande que soient rappelées les dispositions expérimentales, en vigueur jusqu'au 31 décembre 2026, des articles 91 et 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui permettent, par voie de détachement, de titulariser des apprentis en situation de handicap (article 91) et de promouvoir dans un corps supérieur certains agents en situation de handicap (article 93), avec des prises en charge partielles de la FIPHFP.

La FS-SSCT MESR alerte néanmoins sur les effets d'aubaine qui peuvent avoir des conséquences contraires aux objectifs recherchés (par exemple, la prise en charge à hauteur de 80% des apprentis BOE peut conduire à ne pas les titulariser mais à en recruter un nouveau chaque année).

La FS-SSCT MESR demande à ce que le ministère incite les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche à utiliser ces dispositifs pour toutes les catégories et toutes les filières. Les décrets d'application pour tous les corps doivent être publiés au plus vite.

La FS-SSCT MESR demande que soient aussi analysées les causes des départs, le cas échéant, des agents en situation de handicap (problèmes de transport, d'accessibilité, de conditions de travail dégradées, aménagements de poste insatisfaisants, etc.) pour élaborer des mesures de prévention, afin que ces personnes soient en situation de garder leur emploi.

Le décret télétravail 2016-151, article 6, indique : "Les agents exerçant leur fonction en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation. [...] Dans le cas où la demande est formulée par un agent en situation de handicap, le chef de service, [...] met en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent les aménagements de poste nécessaires, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, [...]".

La FS-SSCT ministérielle de l'ESR demande que les agents en situation de handicap puissent bénéficier des mêmes adaptations de leur poste de travail (siège, écrans, claviers adaptés, etc.) sur tous leurs lieux d'affectation et leur lieu de télétravail, et qu'un bilan soit présenté à la FS-SSCT MESR.

La question des aménagements de postes est éludée pour notre ministère. L'absence fréquente de médecins du travail pour les prescrire, le refus ou l'application seulement partielle pour la plupart des prescriptions émises, notamment pour les allègements de service, font que le droit à l'aménagement de poste n'est pas respecté. **La FS-SSCT ministérielle de l'ESR demande le respect de ce droit dans notre ministère.**

Le 23 octobre 2019, le Premier ministre, la ministre des Solidarités et de la Santé et la secrétaire d'État chargée des Personnes Handicapées ont annoncé le lancement de la stratégie nationale de mobilisation et de soutien en faveur des aidants : « Agir pour les aidants 2020-2022 ». Il s'agit de la première politique publique nationale interministérielle dont les mesures s'adressent directement aux proches aidants. **La FS-SSCT du MESR demande qu'un bilan du dispositif des proches aidants lui soit présenté.**

----