



**PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU COMITE D' HYGIENE, DE SECURITE
ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL MINISTERIEL
DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE**

8 juillet 2015

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CHSCTMESR) s'est réuni le 8 juillet 2015, sous la présidence de M. Bernard LEJEUNE, directeur adjoint de cabinet, représentant la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

M. Philippe SANTANA, chef de service, adjoint à la directrice générale des ressources humaines, est le deuxième membre de l'administration, au titre de la direction générale des ressources humaines (DGRH) dans ce comité.

M. Thierry DELANOË, sous-directeur des études de gestion prévisionnelle, statutaires et de l'action sanitaire et sociale à la direction générale des ressources humaines, assiste également à cette séance.

Participent à cette réunion :

- Les représentants du personnel siégeant en qualité de titulaire

pour la CGT	M. Laurent DEFENDINI M. Victor PIRES
pour le SNPTES	M. Pierre-Benoît ANDREOLETTI Mme Marie-Agnès DESPRES
pour la CFDT	M. Cyril CHACON-CARRILLO
pour la FSU	M. Michel CARPENTIER
pour l'UNSA	M. Georges PORTELA

- Les représentants du personnel suppléants présents à cette séance

pour la CGT	M. Alain BOUYSSY
pour la CFDT	M. Gilbert HEITZ

- **Au titre de l'hygiène et de la sécurité**

M. David SAVY, conseiller prévention des risques professionnels de la DGRH.

- **Au titre de l'inspection santé et sécurité au travail**

M. Fabrice WIITKAR, inspecteur santé et sécurité au travail coordonnateur, rattaché à l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR).

- **Au titre du bureau de l'action sanitaire et sociale (DGRH C1-3)**

Mme Annick DEBORDEAUX, chef du bureau de l'action sanitaire et sociale,
Mme Marie-Laure MARTINEAU-GISOTTI, adjointe au chef du bureau de l'action sanitaire et sociale.

Sont également présentes :

Mme Patricia VALENCY-LAGARDE, chargée des questions hygiène et sécurité pour l'enseignement scolaire au sein du bureau de l'action sanitaire et sociale.

Mme Rachel JOSSE, secrétaire du médecin conseiller technique des services centraux.

En qualité de personnes qualifiées :

- *lors de l'examen du point 2 de l'ordre du jour* : M. Gérard MAILLET, sous-directeur du dialogue contractuel (DGESIP)

- *lors de l'examen du point 7 de l'ordre du jour* : M. Michel MARIAN, sous-directeur du pilotage stratégique et des territoires et Mme Vanessa DUMETIER, chargée d'études (DGESIP/DGRI)

Le quorum étant atteint, la séance est déclarée ouverte à 14 heures.

M. Santana accueille M. Lejeune, directeur adjoint du cabinet de la Ministre, et le remercie d'avoir accepté de présider la présente séance du CHSCTMESR. Sa présence permettra aux représentants du personnel de discuter avec lui sur le fond des sujets inscrits à l'ordre du jour.

M. Lejeune prie les membres du CHSCT de bien vouloir excuser le report au 8 juillet de la réunion initialement prévue le 25 juin dernier. Il a en effet été dans l'obligation de se décommander à la dernière minute, en raison de problèmes de transports et compte tenu de la programmation d'une réunion interministérielle à laquelle sa présence était indispensable. Il rappelle ensuite l'importance que revêtent à ses yeux les instances de dialogue social telles que les CHSCT. Enfin, il précise qu'il est venu pour écouter les représentants du personnel et répondre à certaines de leurs interrogations. Certains points seront relayés à la Ministre.

Le secrétaire indique que les représentants du personnel se félicitent de la présence de M. Lejeune. Ils souhaitent pouvoir lire deux déclarations et soumettre au vote un avis concernant la validation des outils RPS (risques psycho-sociaux) dès le début de la séance.

Les représentants de la CGT donnent lecture d'une déclaration relative aux dysfonctionnements du comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (cf. annexe 1).

M. Lejeune comprend l'agacement de la CGT mais précise que ces dysfonctionnements sont dus essentiellement à un malentendu ou à une maladresse. La Ministre ne refuse évidemment pas de discuter avec une organisation syndicale représentative telle que la CGT. Un protocole a été signé du temps de Mme Fioraso mais il n'a pas été signé par toutes les organisations syndicales. Il devait par conséquent être retravaillé avec l'ensemble des organisations syndicales mais des changements de ministres ainsi que le départ anticipé de Mme Fioraso sont intervenus et ont occasionné des retards. Le secrétaire d'Etat qui a été récemment nommé, M. Mandon, va néanmoins reprendre ce dossier.

Le représentant de la FSU donne lecture d'une déclaration commune à l'ensemble des organisations syndicales représentées au CHSCTMESR (cf. annexe 2), relative à la situation de l'IUT de Saint-Denis. Concernant la présidence du CHSCTMESR, il déplore qu'elle ne soit jamais assumée par la ministre. S'il peut comprendre que cette dernière ne puisse pas être présente systématiquement à chaque séance, il ne peut accepter qu'elle ne se rende à aucune. Il rappelle que, conformément aux orientations stratégiques du ministère, les représentants du personnel insistent pour que ce soient les chefs d'établissement qui président les CHSCT. Il souhaiterait que l'exemple vienne du ministère et

que la présidence du comité ministériel soit assumée au plus haut niveau, ce qui constituerait un signal fort. Il rappelle en outre que certains présidents d'université ont tendance à confondre autonomie et souveraineté et appliquent la réglementation avec une certaine désinvolture. Il souhaite que le ministère leur impose un meilleur respect de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail. A cet effet, il demande que la politique contractuelle soit employée comme levier et qu'elle intègre pleinement les questions de santé et sécurité au travail.

M. Lejeune répond que toutes les instances importantes se tiennent effectivement sous la présidence de la ministre mais qu'il ne faut pas sous-estimer ses représentants pour autant. Les points inscrits à l'ordre du jour de cette séance ainsi que les travaux du CHSCTMESR sont suivis de près par le cabinet de la ministre. Il arrive que la ministre ou son directeur de cabinet préside ce type d'instances. S'agissant des établissements, il rappelle qu'ils se trouvent dans un état de droit. Le droit s'impose à eux. L'autonomie leur confère certes des marges de fonctionnement dans les modalités du dialogue social mais cela ne doit pas conduire à des situations à la frontière du droit. Il convient alors de rappeler les règles de droit à ces établissements. C'est d'ailleurs ce que font la directrice générale des ressources humaines et ses adjoints. Enfin, s'agissant de l'IUT de Saint-Denis, il rappelle qu'une mission de l'Inspection générale a été décidée. Ce sujet n'est donc pas négligé et la ministre le suit tout particulièrement.

Le représentant de la FSU a le sentiment que, concernant l'IUT de St Denis, il ne se passe rien sur place, que rien n'a été fait pour résoudre concrètement les problèmes. Il craint à tout moment un accident.

M. Lejeune considère que ce sentiment est peut-être un peu excessif. Une procédure judiciaire est en cours, suite aux dépôts de plaintes. Le cabinet suit de près les suites de l'enquête.

Le représentant de la FSU rappelle que les préoccupations du CHSCTMESR concernent au premier chef la protection des agents.

M. Lejeune indique que l'administration partage cette préoccupation.

Le secrétaire évoque ensuite la modification de l'ordre du jour fixé initialement et fait part de sa déception. En effet, la validation des outils RPS avait été inscrite à l'ordre du jour, en concertation avec le secrétaire. Un travail a été entrepris depuis plusieurs années sur la déclinaison dans l'enseignement supérieur et la recherche de l'accord-cadre relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique de 2013. Les outils élaborés, à la fois de diagnostic et de prévention, étaient destinés aux établissements. Plusieurs groupes de travail ont été organisés. Or, deux jours avant la date de la séance initialement prévue, il a appris que ce point était retiré de l'ordre du jour, au motif qu'il manquait le point de vue de la CPU (conférence des présidents d'université). Ces outils avaient pourtant été transmis à un panel de secrétaires généraux d'établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche. Il donne alors lecture de l'avis suivant :

« Le CHSCTMESR du 08 juillet 2015, proteste vivement contre le retrait unilatéral du point 3 de l'ordre du jour, sur la validation des outils RPS, sans consultation au préalable du secrétaire.

Il rappelle qu'au cours de l'année 2014, il a consacré trois journées entières en groupe de travail pour mettre au point des outils d'accompagnement destinées aux établissements pour la réalisation du diagnostic et la mise en place de moyens de prévention des risques psychosociaux.

Malgré une nouvelle journée de travail consacrée à ce sujet pour sa finalisation en mars 2015, ce travail reste bloqué depuis 1 an, le ministère ayant refusé de le mettre à l'ordre du jour des séances plénières des 17 juillet 2014, 10 septembre 2014, 3 mars 2015 et 14 avril 2015.

En l'état actuel, on constate que les instructions figurant dans la circulaire du 1^{er} ministre du 20 mars 2014 et dans la circulaire de la ministre de la fonction publique du 20 mai 2014 prises en application du protocole d'accord du 20 octobre 2013 sont restées globalement lettre morte dans le périmètre de l'ESR :

- *Le diagnostic qui devait être initié en 2014, doit conduire à l'élaboration d'un plan d'action au plus tard en 2015. Le rapport annuel de 2014 indique qu'il n'a été réalisé que dans 1/3 des établissements.*
- *Le pilotage et le cadrage ministériel ne sont toujours pas mis en place.*
- *Aucune modalité d'accompagnement des établissements n'a été mise en place.*
- *Les outils interministériels cités dans la circulaire du 20 mai 2014 ne sont toujours pas diffusés.*

Le CHSCTMESR considère comme inadmissible que le calendrier et l'action d'une instance réglementaire soient soumis au bon vouloir d'une association qui s'apparente à un groupe de pression. Ces attermoiements sont d'autant plus incompréhensibles que les problèmes de souffrance au travail ne cessent de se développer dans nos établissements. Cela a aussi pour conséquence un retard de la prévention des RPS dans nos établissements. La responsabilité du ministère et des chefs d'établissement est engagée.

Le CHSCTMESR demande que l'examen des outils de prévention RPS soit remis à l'ordre du jour ou à défaut fasse l'objet d'une réunion extraordinaire ».

M. Lejeune reconnaît que le travail accompli est important et de qualité. Il ne pose aucun problème au cabinet mais le souci est le dialogue avec la CPU. Il va par conséquent évoquer cette question avec le président de la CPU et propose de remettre ce point à l'ordre du jour de la présente séance. Ces outils pourront par conséquent être diffusés aux établissements de l'enseignement supérieur.

A la demande des représentants du personnel, la séance est suspendue de 14h45 à 14h50.

Le secrétaire propose de soumettre l'avis au vote et indique que les représentants du personnel acceptent la proposition de M. Lejeune de remettre à l'ordre du jour de la présente séance la validation de ces outils.

L'avis ayant été voté à l'unanimité des membres présents ayant voix délibérative, il est réputé émis par le CHSCTMESR.

M. Santana indique que les termes de la réponse à cet avis seront mesurés très précisément car il ne peut s'engager pour la CPU.

Les points inscrits à l'ordre du jour sont ensuite examinés.

1) Le rapport annuel 2014 de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans les services et établissements relevant de l'enseignement supérieur et de la recherche

M. Savy présente un diaporama relatif au bilan 2014 (cf. annexe 3).

M. Santana s'étonne que 5 établissements n'aient pas de CHSCT et que 8,7 % d'entre eux ne le réunissent pas.

M. Savy répond qu'il s'agit le plus souvent d'établissements de petite taille ou d'établissements situés à l'étranger tels que les écoles françaises.

M. Santana insiste sur la rupture de la progression de la réalisation du DUERP en 2014.

M. Savy rappelle que la DGRH travaille avec des données déclaratives et qu'on ne peut exclure une non-réponse à cette enquête de la part de certains établissements.

Les représentants de la CFDT remercient M. Savy ainsi que son prédécesseur, M. Augris, pour la qualité de ce travail. Ils se félicitent que les représentants du personnel aient été associés à l'analyse qui met en avant les points faibles existant dans l'enseignement supérieur et la recherche. Cette analyse confère du poids à ce document. Ils remercient la DGRH d'avoir accepté de faire évoluer l'enquête annuelle et rappellent qu'un groupe de travail relatif à la restructuration de l'enquête sera organisé en septembre 2015. Ce groupe de travail sera l'occasion d'ajouter de nouvelles questions à cette enquête, permettant ainsi de prendre en compte notamment les risques nouveaux. Ils considèrent que ce rapport est globalement satisfaisant.

Les représentants de la CGT soulignent la misère qui se cache derrière ce rapport. Les moyens ne suivent en effet pas toujours. On assiste à une professionnalisation des acteurs de prévention mais il existe de nombreux retards en la matière, notamment dans les CROUS. La politique de prévention ne constitue pas une priorité dans les établissements. Des efforts de formation ont été faits mais lorsqu'il s'agit d'aborder les vrais problèmes avec les chefs d'établissements, tout devient plus difficile. Il existe un problème de suivi du DUERP. Ces difficultés sont souvent liées à des difficultés de budget et de moyens et la tentation de baisser les bras est grande. Il existe encore des établissements qui font ce qu'ils veulent en matière d'enquêtes ministérielles. Ils s'auto-abstiennent d'y répondre et les établissements qui y répondent travestissent parfois la vérité.

M. Lejeune rappelle que la santé et la sécurité au travail constituent un thème qui a énormément progressé dans la durée. Le rôle des CHSCT prend de plus en plus d'ampleur. Il convient que les représentants du personnel mettent la santé et la sécurité au travail au cœur de leurs préoccupations, de sorte que ces sujets soient pris à bras le corps. Il s'agit d'un combat régulier. C'est toutefois un sujet qui progresse et qu'il ne faut pas lâcher.

Les représentants de la CFDT souhaitent que ce document fasse l'objet de la plus large diffusion possible.

Les représentants de la CGT souhaitent que les CHSCT locaux, à travers leurs secrétaires, soient informés de la liste des établissements qui ne remplissent pas l'enquête annuelle.

M. Santana répond que la DGRH va se pencher sur cette question.

M. Savy précise que la DGRH réfléchit actuellement à l'élaboration d'un outil qui aidera les établissements, d'une part à effectuer leur propre bilan et, d'autre part, à remplir l'enquête SST annuelle.

Les représentants de la CFDT insistent sur la nécessité de faire vivre les CHSCT locaux.

Le représentant de la FSU souligne la qualité du travail qui a présidé à l'élaboration de ce rapport mais regrette que les politiques de prévention ne soient pas des priorités dans beaucoup d'établissements. 83 % d'entre eux n'ont pas présenté de programme annuel de prévention à leur conseil d'administration, alors qu'il s'agit d'une obligation réglementaire. Cette donnée permet de mesurer les progrès qui restent à accomplir en matière de santé et de sécurité au travail. Il souhaiterait que le ministère donne une impulsion en la matière.

Le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans les services et établissements relevant de l'enseignement supérieur et de la recherche de l'année 2014 est soumis au vote des représentants du personnel et est adopté à l'unanimité.

2) Les orientations stratégiques ministérielles pour l'année 2015-2016

M. Savy présente un diaporama relatif aux orientations stratégiques ministérielles pour l'année 2015-2016 (cf. annexe 4).

Les représentants de la CFDT font remarquer que les orientations stratégiques ministérielles pour l'année 2015-2016 constituent une évolution par rapport à ce qui se pratiquait antérieurement. Elles se structurent désormais en deux points : proposition d'action dans un premier temps et accompagnement du ministère dans un second temps. La façon de procéder leur semble intéressante. Ils se montrent également satisfaits que des thèmes novateurs, comme les risques émergents (liés aux nanomatériaux par exemple), soient abordés. Ils apprécient que les RPS générés par la restructuration de l'enseignement supérieur et de la recherche soient évoqués dans les orientations stratégiques. Cela aidera les établissements à déterminer leur manière d'agir en la matière. En effet, les restructurations peuvent avoir un effet ravageur sur la situation des personnels. Il convient d'associer les personnels à ces restructurations et de ne pas oublier leurs possibles conséquences sur les conditions de travail. Pour cela, il faudrait être certain qu'elles soient présentées dans les CHSCT d'établissements et surtout qu'elles soient suivies d'effet. Ils rappellent à cette occasion les travaux menés par le CHSCTMESR en collaboration avec la DGESIP afin de valoriser les thématiques de santé et de sécurité au travail, notamment en les intégrant dans la politique contractuelle des établissements.

Les représentants de la CGT insistent sur le fait que les travaux menés par le CHSCTMESR doivent faire l'objet d'une large publicité auprès des établissements. Les orientations stratégiques ne sont jamais présentées dans les CHSCT locaux et restent souvent lettre morte. Ils souhaiteraient que de véritables politiques de prévention soient menées et que les membres des CHSCT locaux puissent bénéficier de facilités en matière de temps et de moyens.

Le secrétaire indique que les représentants du personnel ont préparé à ce sujet un avis relatif aux « moyens syndicaux » qu'ils soumettront ultérieurement au vote.

M. Santana rappelle qu'une note va accompagner la transmission des orientations stratégiques aux établissements, comme cela a été le cas en 2014 où une lettre signée de la Ministre et de la secrétaire d'Etat a été envoyée aux établissements le 12 novembre 2014. Il propose que certains termes de la note soient renforcés. Par ailleurs, il propose, à l'instar de ce qui se pratique pour le CHSCTMEN, que les orientations stratégiques fassent l'objet d'un vote du CHSCTMESR, même si le décret de 1982 ne le prévoit pas expressément.

Le représentant de la FSU donne lecture d'un avis relatif aux orientations stratégiques 2015-2016 :

« Le CHSCTMESR constate avec satisfaction l'attitude constructive qui a présidé à l'élaboration des orientations stratégiques 2015/2016, dont le contenu marque une évolution positive. Le CHSCTMESR demande que les préconisations présentes dans le document, fassent l'objet d'un suivi effectif par le ministère.

Le CHSCTMESR demande que des instructions soient données aux chefs d'établissement pour que les orientations stratégiques soient présentées et débattues dès leurs parutions dans chaque CHSCT.

Le CHSCTMESR réaffirme sa volonté de voir l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, intégrées dans la politique contractuelle entre le ministère et ses établissements ».

A la demande des représentants du personnel, la séance est de nouveau suspendue de 15h40 à 15h45.

Le secrétaire indique que les représentants du personnel souhaitent soumettre l'avis au vote et souscrivent à la proposition de l'administration de soumettre au vote les orientations stratégiques.

L'avis ayant été voté à l'unanimité des membres présents ayant voix délibérative, il est réputé émis par le CHSCTMESR.

Les orientations stratégiques sont soumises au vote des représentants du personnel :
Pour : 6 (2 pour la CGT, 2 pour le SNPTES, 1 pour la CFDT et 1 pour l'UNSA)
Abstention : 1 (FSU)

M. Santana précise que les représentants du personnel du CHSCTMESR seront associés à l'élaboration de la note d'accompagnement, via le secrétaire. Ils en recevront copie une fois qu'elle aura été signée.

3) Validation des outils RPS

Mme Debordeaux rappelle que trois documents sont soumis à la validation du CHSCTMESR : un modèle de questionnaire à destination des agents, une fiche concernant la mise en place d'un comité de prévention des RPS et une fiche concernant le comité local d'intervention travaillant sur les différentes étapes de la prévention. Ces trois documents seront envoyés aux établissements accompagnés d'un courrier. Ces documents ont fait l'objet de plusieurs groupes de travail en 2014 et en 2015.

M. Santana précise que le projet de lettre d'accompagnement déjà élaboré sera repris et retravaillé dans les meilleurs délais avec les représentants du personnel, via le secrétaire.

Les représentants de la CFDT font observer qu'un travail de maquettage est nécessaire afin de rendre les documents plus « digestes ».

Le représentant de la FSU ajoute que ces documents ne constituent pas l'alpha et l'omega de la prévention en matière de RPS. Ce sont des outils de diagnostic et il convient de ne pas passer sous silence les problèmes organisationnels qui sont sources de RPS.

M. Santana suggère d'effectuer un rappel régulier aux établissements concernant les obligations qui leur incombent en matière de prévention des RPS.

Les représentants du SNPTES considèrent qu'il s'agit d'un travail long mais abouti. Ils souhaitent que la lettre d'accompagnement mentionne clairement la nécessité de mettre en place des actions de prévention primaire.

M. Santana précise que la lettre d'accompagnement sera diffusée aux établissements à la rentrée universitaire, en même temps que la lettre d'accompagnement des orientations stratégiques ministérielles 2015-2016.

Les outils RPS sont soumis au vote des représentants du personnel et sont adoptés à l'unanimité.

4) Rapport d'activité 2014 de l'inspection santé et sécurité au travail

M. Wiitkar présente un diaporama relatif au rapport d'activité de l'inspection santé et sécurité au travail pour l'année 2014 (cf. annexe 5).

Les représentants de la CFDT demandent si les mesures immédiates concernant l'exploitation des bâtiments traduisent la vétusté des bâtiments.

M. Wiitkar répond qu'elles traduisent la vétusté des bâtiments mais aussi les difficultés à donner suite aux rapports des inspecteurs. Ces mesures sont révélatrices de la problématique des moyens et des difficultés que les établissements rencontrent pour s'organiser.

Les représentants de la CFDT demandent également si une partie du retard est imputable aux contraintes budgétaires des établissements.

M. Wiitkar répond que ce type d'argument a effectivement été avancé.

Les représentants de la CFDT souhaitent savoir si des mesures immédiates ont été prises en matière de RPS.

M. Wiitkar répond que des mesures de prévention tertiaire ont été prises. Il convient toutefois de relancer la démarche de prévention.

Les représentants de la CFDT demandent si les difficultés signalées font courir des risques importants aux stagiaires accueillis.

M. Wiitkar répond que ces situations doivent être examinées au cas par cas et que la situation est difficile à appréhender, dans la mesure où il s'agit d'un problème réglementaire.

Le représentant de la FSU évoque la question de l'accueil des stagiaires dans les domaines à risques (nanomatériaux, risques ionisants, CMR, ...) et de leur prise en charge par les services de médecine de prévention. Cette question revêt un aspect réglementaire mais aussi un aspect pratique. Les stagiaires ont fréquemment terminé leur stage avant d'avoir pu rencontrer un médecin de prévention. Aussi, il est nécessaire de trouver des solutions avant la survenue d'accidents graves. Il demande des précisions sur les mesures envisagées.

M. Maillet répond que la DGESIP ne réglemente pas ces questions-là. Il existe effectivement des sujets lourds qui pourront faire partie du « paquet » global au moment des discussions dans le cadre de la politique contractuelle.

M. Lejeune quitte la séance à 16h05 après avoir souligné à nouveau la qualité des travaux du CHSCTMESR.

Les représentants de la CGT font observer qu'il existe seulement 9 ISST, pour 104 CHSCT d'établissements et 31 restitutions. Certains établissements n'ont lancé aucune politique de prévention. Il conviendrait de les identifier et d'examiner avec l'Inspection générale ce qui peut être fait, afin d'apporter un soutien aux établissements et aux CHSCT en difficulté.

Le secrétaire du CHSCT MESR donne lecture de l'avis suivant :

« Les représentants du personnel, réunis le Mercredi 8 Juillet 2015 lors du CHSCTMESR, réitèrent auprès du ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, leurs demandes du 18 juin 2012 et du 17 Juillet 2014 que les effectifs de l'inspection santé et sécurité au travail soient portés au minimum à 12 inspecteurs. En outre, il apparaît toujours qu'une part significative de l'activité des inspecteurs reste consacrée à des tâches administratives. Par conséquent, nous demandons l'affectation d'un ETP fléché pour la logistique et le secrétariat, afin que les inspecteurs puissent se consacrer entièrement au cœur de leur mission qui est de promouvoir, au sein même des établissements, la sécurité et la santé au travail ».

Le représentant de la FSU rappelle que tous les stagiaires intervenant dans des laboratoires dans lesquels sont effectuées des manipulations devraient pouvoir voir un médecin de prévention. Cela concerne un nombre de plus en plus grand de stagiaires. Il ne faut pas négliger l'importance et

l'ampleur de ce sujet. Il évoque enfin l'importance de l'inspection santé et sécurité au travail et déplore que les ISST ne disposent pas de pouvoir d'injonction. Par ailleurs, il serait appréciable que les inspecteurs puissent effectuer davantage de visites dans les établissements.

M. Wiitkar précise que lorsque le rapport sera passé devant le comité de pilotage, il pourra être diffusé.

L'avis ayant été voté à l'unanimité des membres présents ayant voix délibérative, il est réputé émis par le CHSCTMESR.

A la demande des représentants de la CGT, M. Santana précise que M. Savy s'occupe du domaine scolaire et du domaine de l'enseignement supérieur, en raison de sa qualité de conseiller de prévention des risques professionnels de la DGRH ; la DGRH est en effet à la disposition du MEN et du MENESR. Il confirme que les ISST n'interviennent, en revanche, que dans l'enseignement supérieur.

5) Approbation du règlement intérieur

M. Santana rappelle que les modifications concernent les articles 1, 17, 18 et 19 du règlement intérieur.

Le règlement intérieur est soumis au vote des représentants du personnel et est adopté à l'unanimité.

6) Approbation du procès-verbal de la séance du CHSCTMESR du 14 avril 2015

Le secrétaire indique que les coquilles signalées par le représentant de la FSU après signature du procès-verbal ne changent pas le sens de la rédaction.

Le procès-verbal est adopté à l'unanimité des représentants du personnel.

Les représentants du personnel soumettent l'avis suivant au vote (il concerne la liste des établissements avec un CHSCT bénéficiant d'un contingent majoré d'autorisations d'absence et les équivalences en temps horaire) :

« L'accord-cadre de 2013 prévoit un temps spécifique pour les représentants du personnel en CHSCT d'établissements et spéciaux, afin de leur permettre de remplir leurs missions et leurs mandats. Ce temps spécifique est modulable selon la taille de l'établissement et les enjeux en terme de risques professionnels pour les agents.

Prétextant que l'arrêté établissant la liste des établissements entrant dans ce cadre, n'a toujours pas été publié par le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, de nombreux établissements refusent d'accorder une décharge d'activité de service qui permette aux mandatés en CHSCT de remplir leur mandat correctement en usant de ce temps spécifique. Ici-même, au CHSCTMESR, nous sommes dans les plus grandes difficultés pour exercer notre mandat faute d'un document envoyé à nos établissements respectifs nous accordant ce temps spécifique.

C'est pourquoi nous vous rappelons l'avis du CHSCTMESR du 3 mars 2015 portant sur la demande d'un arrêté établissant la liste des CHSCT bénéficiant d'un contingent majoré de temps spécifique ainsi que la demande d'un arrêté instituant un barème de conversion en heure du contingent annuel d'autorisations d'absence ».

Les représentants de la CGT précisent qu'il s'agit de la reprise d'un avis émis lors de la séance du CHSCTMESR du 3 mars 2015.

L'avis ayant été voté à l'unanimité des membres présents ayant voix délibérative, il est réputé émis par le CHSCTMESR.

Les représentants du personnel soumettent l'avis suivant au vote (il concerne la formation des représentants du personnel des CHSCT) :

« Le décret n° 82-453 prévoit la formation des représentants du personnel en CHSCT à chaque renouvellement de l'instance ou nouveau mandat. La durée de cette formation ne saurait être inférieure à cinq jours. Cette formation est dispensée par des organismes agréés à la charge de l'employeur.

Dans l'accord-cadre du 22 octobre 2013 visant à prévenir les risques psychosociaux dans la Fonction publique, il est explicitement prévu que deux des cinq jours obligatoires pourront être assurés par l'organisme de formation choisi par chaque organisation. L'accord-cadre précise par ailleurs : « Cette mesure entrera en vigueur à compter du prochain renouvellement des instances en 2015. »

Or, dans de nombreux établissements d'Enseignement Supérieur et de Recherche, nous observons que des directions refusent d'accorder ces deux jours de formation syndicale en prétextant l'absence de cadre réglementaire.

C'est pourquoi nous demandons que les blocages réglementaires empêchant la mise en œuvre de cette mesure soient levés dans le respect des engagements mutuels pris par l'ensemble des signataires de l'accord ».

Mme Debordeaux répond que le vecteur législatif envisagé est le projet de loi « déontologie » mais que ce texte n'est pas encore paru.

Les représentants de la CFDT font observer que, en cas de non parution du texte, le contingent acquis au titre de l'année 2015 sera perdu.

M. Santana répond que certains établissements appliquent cette disposition malgré l'absence de texte.

Les représentants de la CGT font remarquer que les membres de leur organisation syndicale qui ont effectué ce type de demande ont essuyé des refus. Outre l'absence de textes, il existe aussi un problème de moyens.

Le représentant de la FSU revient sur le problème de la conversion des autorisations d'absence en crédit d'heures pour les agents dont le service est défini annuellement. Si une circulaire a pu sembler une solution satisfaisante pour l'enseignement scolaire, ce ne sera pas le cas pour l'enseignement supérieur car une circulaire n'a pas de valeur réglementaire et certains chefs d'établissements se montreront récalcitrants. Il renouvelle la demande de publication d'un arrêté.

L'avis ayant été voté à l'unanimité des membres présents ayant voix délibérative, il est réputé émis par le CHSCTMESR.

7) Projet de circulaire relative au harcèlement sexuel

Intervenants : M. Michel MARIAN (DGESIP/DGRI) et Mme Vanessa DUMETIER (DGESIP/DGRI)

M. Marian présente, pour information du CHSCTMESR, le projet de circulaire qui porte sur le traitement des situations de harcèlement sexuel dans les établissements relevant de l'enseignement

supérieur et de la recherche et qui est une mise à jour de la précédente circulaire en date du 25 novembre 2012 (cf. annexe 6).

Les représentants du SNPTES indiquent que cette circulaire leur semble satisfaisante mais font part de quelques remarques. Tout d'abord, ils s'étonnent que le CNOUS et les CROUS n'en soient pas destinataires.

M. Marian répond qu'il s'agit d'un oubli, qui sera évidemment réparé.

Les représentants du SNPTES évoquent ensuite l'enquête interne et rappellent l'importance du devoir de confidentialité des enquêteurs.

M. Marian précise qu'il est fait mention de la confidentialité des propos recueillis dans le troisième paragraphe de la page 3.

Les représentants du SNPTES souhaitent également savoir comment les CHSCT pourront s'intégrer dans cette enquête.

M. Marian répond que le point IV de la circulaire mentionne le CHSCT.

Mme Dumétier précise que le CHSCT peut être associé à l'enquête diligentée par le chef d'établissement mais reconnaît que cette précision n'est peut-être, en effet, pas suffisamment explicitée.

Les représentants du SNPTES soulignent que le changement dans les conditions de travail doit être pris en compte.

Le représentant de la FSU indique qu'il n'est pas souhaitable que le CHSCT soit associé à des enquêtes dans le cadre des procédures disciplinaires. Le CHSCT doit se cantonner à son rôle de prévention et d'identification des facteurs de risque.

M. Marian rappelle que le CHSCT n'intervient pas dans la procédure disciplinaire. Le chef d'établissement demeure libre d'associer ou non le CHSCT à l'enquête diligentée.

Les représentants de la CGT font observer que les problèmes individuels sont rarement abordés dans les CHSCT locaux. De même, s'ils ont déjà participé à des enquêtes du CHSCT, ils n'ont constaté aucun retour d'information en séance.

Le représentant de la CFDT se demande ce qui se cache derrière l'accompagnement et la prise en charge des victimes par la mission « égalité ». Cette mission n'est en effet pas la mieux armée pour ce faire. Il convient de recourir à des professionnels qualifiés. La circulaire doit préciser ce qu'on entend par mission « égalité », à qui on s'adresse et quels types de personnels peuvent intervenir.

M. Marian répond que ces missions ont un rôle important et spécifique d'écoute des victimes. Mais il s'agit uniquement d'un type d'écoute.

Le représentant de la CFDT insiste sur la formation des membres de cette mission. Il convient de vérifier que les personnels qui seront impliqués disposent bien des compétences professionnelles nécessaires.

M. Marian indique que l'administration inclura dans la circulaire des éléments d'information sur le traitement du harcèlement sexuel dans les formations afin de faire évoluer les choses dans le bon sens.

Le représentant de la FSU demande que soit ajouté « signalement opéré par le CHSCT » à la page 3.

M. Santana rappelle que cette instance est là pour faire remonter l'information.

Les représentants du SNPTES demandent ce qui est prévu pour les personnels qui ne dépendent pas d'une CAPA mais d'une CAPN (cf. 2° du II, page 5 de la circulaire).

M. Marian reconnaît qu'il s'agit d'un vide juridique, qui sera évidemment comblé.

Les représentants du SNPTES souhaitent que la double saisine ne soit pas obligatoire dans le cas des personnels enseignants hospitaliers (p.6) et qu'il ne soit pas fait de focus sur les responsables de thèses afin de ne pas les stigmatiser.

Les représentants de la CGT demandent qu'il soit également fait mention des agents publics non titulaires (p.3) comme les personnels des CROUS qui se trouveraient hors du texte présenté.

M. Marian rappelle que l'objectif premier de cette circulaire est d'attirer l'attention sur ce type particulier de harcèlement qu'est le harcèlement sexuel.

Le représentant de la FSU demande que soit ajouté « services de médecine préventive et médecine de prévention » au 2° de la page 3.

Les représentants du SNPTES insistent pour qu'un accusé réception soit utilisé lors de l'information de l'agent ou de l'utilisateur par écrit (3.c°, p.7). Ils demandent qu'il y ait information du CHSCT et du CT (p. 10).

Les représentants de la CGT demandent que l'information soit adressée à chaque agent individuellement (p.10) et qu'il soit écrit « représentants du personnel » et non « représentants des personnels » (p.10).

8) Questions diverses

1 Situation du CROUS de Rennes

Les représentants de la CGT souhaitent évoquer la situation des personnels du restaurant universitaire du CROUS de Rennes. Il donne lecture d'une déclaration (cf. annexe 7).

M. Santana souhaite savoir quels sont les attendus exacts des représentants du personnel concernant l'examen des « questions diverses » au niveau du CHSCTMESR. Il s'interroge sur la manière dont la DGRH peut se montrer efficace pour traiter de ces questions diverses. Les remarques des représentants du personnel concernant ces questions sont systématiquement portées aux procès-verbaux. La DGRH peut également utiliser son pouvoir d'information en demandant des éléments de réponse aux établissements, comme cela a déjà été fait par le passé mais il faut être prudent car ceux-ci peuvent le ressentir comme une intrusion.

Le secrétaire considère que devant un tel blocage, le CHSCTMESR doit se positionner comme un acteur du déblocage. Son rôle n'est pas interventionniste mais il consiste à informer le chef d'établissement que la situation perdure et qu'elle n'est pas satisfaisante. Les membres du CHSCTMESR devront être informés du retour (ou du non-retour) obtenu auprès de l'établissement, suite à l'intervention de l'administration. Le CHSCT doit contribuer à renouer le dialogue rompu au sein de l'établissement et doit montrer au chef d'établissement que cette situation n'est pas acceptable.

M. Santana indique qu'une discussion sera engagée en interne à la DGRH concernant les modalités pratiques de ce type d'intervention.

2 Les ordres de mission permanents des membres des CHSCT

Les représentants de la CGT et du SNPTES souhaitent de nouveau évoquer la question de la délivrance d'ordres de mission permanents ou des ordres de mission sans frais permettant aux membres des CHSCT d'être couverts en cas d'accidents de trajet, notamment pour les déplacements dans le cadre de leurs missions des représentants du personnel de CHSCT.

M. Santana répond qu'il est difficile de répondre à cette demande dès lors qu'il n'existe pas de base réglementaire solide. La DGAFP, qui a déjà été interrogée sur cette question, a indiqué qu'il est totalement inutile de délivrer un ordre de mission permanent aux agents chargés d'un mandat syndical au titre de leur protection en cas d'accidents survenus à l'occasion des activités syndicales. Elle considère que les représentants du personnel qui siègent dans les CHSCT sont automatiquement couverts dès lors que l'accident survient lors d'une activité rattachable au mandat syndical.

Le représentant de la FSU rappelle que les visites et les enquêtes des CHSCT ne constituent pas des activités syndicales. Les représentants du personnel peuvent être amenés à se déplacer de manière inopinée. La réponse de la DGAFP est par conséquent inappropriée.

M. Santana propose donc que la DGAFP soit officiellement saisie de cette question afin de lever toute ambiguïté.

Le représentant de la CFDT s'inquiète de l'ambiguïté du statut de délégué/ représentant syndical et du temps syndical rattaché.

3 Courrier de l'INALCO

M. Delanoë donne lecture du courrier de Madame la présidente de l'INALCO (Institut national des langues et civilisations orientales) en date du 1^{er} juin 2015, distribué en séance, qui expose les mesures prises dans l'établissement suite au suicide de l'un de ses agents intervenu hors du lieu de travail. (cf. annexe 8)

Le représentant de la FSU fait observer que ce courrier de la présidente de l'INALCO est tout à son honneur. En effet, les informations sur les suicides sont souvent étouffées. Il demande si le ministère dispose de remontées sur les suicides et les tentatives de suicides des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche.

M. Delanoë précise que les suicides et les tentatives de suicides ne sont pas recensés dans le volet « accidents du travail » de l'enquête SST. Les remontées relèvent par conséquent de la seule initiative des établissements. Il ajoute qu'il conviendrait de revoir en interne quel système de remontées d'informations pourrait être mis en place à ce sujet.

M. Santana souscrit à cette idée mais précise qu'il s'agit d'un sujet délicat à appréhender dans la mesure où il y a manifestement un phénomène de sous-déclaration concernant les suicides et les tentatives de suicides et que le lien avec le travail reste souvent difficile à établir.

Le représentant de la FSU confirme qu'il est difficile d'obtenir des statistiques fiables en la matière d'autant que tous les suicides n'interviennent pas sur le lieu de travail.

Le représentant de la CFDT évoque la question de formation des agents des services RH ou des services de prévention qui sont bien souvent les premiers informés de ces événements.

M. Delanoë précise qu'il convient effectivement de réfléchir aux conséquences du caractère traumatisant du suicide, quelle qu'en soit la cause, sur la communauté de travail et d'envisager un outillage de l'employeur destiné à accompagner les personnels exposés à ces événements traumatisants.

Les représentants de la CGT font remarquer qu'il est toujours difficile d'établir un lien avec le travail. Toutefois, les objectifs assignés aux agents sont souvent très difficiles à atteindre et les personnels travaillent souvent dans l'urgence, ramenant leurs soucis à leur domicile.

Les représentants CGT s'interrogent, après un cas de suicide, les ordinateurs sont-ils mis sous scellés ? Après l'étude des mails de correspondances, la responsabilité du chef de service est-elle impliquée, comme dans le cas de présence de mails d'alerte du suicidé adressés à son chef de service. Cette question relève par conséquent de la responsabilité de l'employeur et du chef de service. Il s'agit en effet le plus souvent de problèmes de gestion organisationnelle accentués par le manque d'accompagnement des agents qui ne retrouvent plus le sens de leur travail, comme dans le cas des fusions d'établissements rencontrés aujourd'hui dans le supérieur et la recherche.

M. Santana conclut ce point en précisant que les mesures de prévention, l'accompagnement des personnels et la généralisation des formations pour l'ensemble des acteurs sont les axes à retenir de cette discussion.

4 Fusion Ecole Centrale/Supélec

Le secrétaire du CHSCTMESR souhaite évoquer la fusion de l'Ecole centrale, établissement public et de Supélec, établissement privé qui ont donné naissance à Centrale Supélec. De nombreux dysfonctionnements dans le processus de fusion sont à déplorer. Il y a coexistence au sein de la nouvelle entité de personnels de statuts différents. Les anciens personnels de Supélec peinent à trouver leur place dans la nouvelle entité. Des mouvements de grèves ont été observés et des droits de retrait ont été exercés. S'ajoute à ces difficultés, la perspective d'un déménagement sur le plateau de Saclay. Compte tenu de la situation, il s'interroge sur le fonctionnement des instances de dialogue social au sein du nouvel établissement. Il conviendrait que le ministère se rapproche de la direction de l'établissement pour obtenir des précisions sur cette situation.

M. Santana demande au secrétaire de lui faire parvenir tous documents concernant cette situation, qu'il s'agisse de courriers ou de déclarations. L'administration centrale adressera un courrier à l'établissement, comme elle le fera pour le CROUS de Rennes.

5 Situation de l'ex-université Montpellier II

Le représentant de la FSU évoque le cas d'un refus d'expertise demandée par le CHSCT de l'ex-université de Montpellier 2 qui n'aurait pas été signalé au CHSCTMESR comme le prévoit l'article 55 du décret de 1982.

Mme Debordeaux précise qu'il se peut que cette information ait bien été transmise à la DGRH mais propose aux représentants du personnel de vérifier ce point.

6 Université Paris VI et brochure amiante

Le représentant de la FSU rappelle que la DGRH a envoyé aux établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche le 13 mars dernier une lettre concernant la diffusion individuelle à chaque agent du lien permettant d'accéder à la brochure « amiante ». 7000 agents ont été exposés à l'amiante à l'université Paris VI. Malgré cela, l'information n'a pas été faite individuellement aux agents. Il a interpellé en vain le président de son université sur cette situation.

M. Santana indique que cette remarque sera portée au procès-verbal.

7 Le télétravail

Les représentants de la CGT font observer que le télétravail fait son apparition dans tous les établissements mais que sa pratique n'est pas cadrée. Ils souhaiteraient que ce sujet soit évoqué lors d'un prochain CHSCTMESR.

M. Delanoë rappelle qu'un décret est en projet à la DGAFP. Une information sur l'état d'avancement de ce projet de décret sera réalisée lors de la prochaine séance du CHSCTMESR. Une circulaire devrait intervenir ensuite pour l'ensemble du département ministériel.

M. Santana rappelle que le télétravail ne peut intervenir que si deux conditions sont remplies : une adaptation du poste de travail et une volonté de l'agent. Le cadrage de la Fonction publique doit être par conséquent très précis.

Le représentant de la CFDT rappelle la limitation du télétravail à quelques jours par semaine.

L'ordre du jour étant épuisé, **M. Santana** clôt la séance à 18h40, après avoir rappelé qu'une réunion avec le secrétaire aura lieu le 10 septembre prochain et qu'une journée de formation des membres du CHSCTMESR se déroulera le 14 septembre.

Le président
Bernard LEJEUNE

Le secrétaire
Cyril CHACON-CARRILLO

A N N E X E I

- : - : - : - : - : - :

CHSCTMESR

Séance du 8 juillet 2015

- : - : - : - : - : - :

DECLARATION DE LA FERC CGT

Déclaration de la FERC CGT au CHSCT-MESR Réunion du 8 juillet 2015

À l'issue des élections professionnelles de décembre 2014, la FERC CGT est la première organisation syndicale siégeant au comité technique de l'enseignement supérieur et de la recherche. Pourtant, malgré de nombreuses demandes le ministère refuse de discuter avec les représentants de notre fédération des questions spécifiques et des revendications exprimées par les salariés.

La FERC CGT condamne ce mépris affiché et discriminatoire.

En effet, alors que le ministère établit un calendrier dit de « dialogue social », en CTMESR les fiches relatives à ce dernier ne sont pas adressées à la CGT et des groupes de travail informels et illégitimes sont mis en place, sans tenir aucun compte des instances représentatives des personnels.

En outre, nous n'acceptons pas que la Conférence des présidents d'université (CPU) prenne le pas sur le ministère pour traiter les questions relatives à la gestion des personnels, à leurs carrières et à leurs rémunérations. Ce qui est totalement contraire aux règles de fonctionnement et aux statuts de la Fonction Publique.

La FERC CGT et ses organisations exigent que le ministère engage avec elles de réelles négociations, et non des consultations alibis légitimant ses décisions unilatérales, sur les questions de fond qui touchent les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche .

Le ministère ne peut plus ignorer les personnels qui ont donné mandat à la CGT de les représenter et il doit entendre les revendications que porte, à ce titre, la FERC CGT.

C'est pour porter ce message au nouveau secrétaire d'État à l'Enseignement supérieur et à la Recherche que la Fédération a organisé un rassemblement devant le ministère le mardi 23 juin 2015, À cette occasion elle a également informé la presse, les salariés et les citoyens des réformes néfastes qui transforment en profondeur le service public national d'enseignement supérieur et de recherche.

La FERC CGT déplore que le ministère n'ait pas jugé utile de recevoir une délégation le 23 juin 2015. C'est une nouvelle preuve de la distance que le ministère entend maintenir avec les représentants de la CGT.

A N N E X E II

- : - : - : - : - : - :

CHSCTMESR

Séance du 8 juillet 2015

- : - : - : - : - : - :

DECLARATION SUR LA SITUATION A L'IUT DE SAINT-DENIS

la déclaration sur la situation à Paris 13

Mme la Ministre, M. le secrétaire d'Etat,

Les représentants du personnel au CHSCTMESR du 8 juillet 2015 expriment leur vive inquiétude devant la situation qui prévaut à l'IUT de Saint Denis, et des conséquences qu'elle entraîne pour la santé et la sécurité des agents de cet institut.

Alors que plusieurs agents font l'objet de menaces de mort répétées, que l'IUT est le siège de graves dérives claniques, la récente enquête menée par la CHSCT de l'établissement a mis en évidence une situation de souffrance au travail qui affecte l'ensemble du personnel, toutes catégories confondues.

Le travail d'enquête du CHSCT a été traité avec le plus grand mépris par le président de l'université Paris 13 qui n'avait pas même jugé utile d'en prendre connaissance avant la séance du CHSCT du 9 juin 2015.

Les représentants du personnel du CHSCT MESR dénoncent l'attitude irresponsable du président de l'université Paris 13, qui n'a pas cessé de minimiser la gravité des problèmes et qui continue de refuser aux agents l'exercice du droit de retrait et le bénéfice de la protection fonctionnelle. Le fait que ce président d'université soit également président de la CPU confère à son institution un caractère fâcheusement exemplaire.

Mme la ministre, M. le secrétaire d'Etat, les représentants du personnel du CHSCT MESR vous demandent d'exprimer publiquement votre soutien aux agents de l'IUT de Saint Denis qui, depuis de nombreux mois, exercent leurs missions dans des conditions qui menacent leur santé, voire leur vie et se sentent aujourd'hui abandonnés de l'institution qui devrait les protéger.

Ils vous demandent de rappeler fermement au président de l'université Paris 13 tant les responsabilités légales qui lui incombent que ses obligations morales vis-à-vis du personnel de l'IUT.

A N N E X E III

- : - : - : - : - : -

CHSCTMESR

Séance du 8 juillet 2015

- : - : - : - : - : -

**RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION GENERALE DE LA SANTE,
DE LA SECURITE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES
SERVICES ET ETABLISSEMENTS RELEVANT DE
L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE**

ANNEE 2014



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

**Comité d'hygiène, de sécurité
et des conditions de travail ministériel
de l'enseignement supérieur et de la recherche**

Secrétariat général

**Direction générale des
ressources humaines**

**Service des personnels
ingénieurs, administratifs,
techniques, sociaux et de
santé et des bibliothèques**

**Sous-direction
des études de gestion
prévisionnelle, statutaires et de
l'action sanitaire et sociale**

D.G.R.H. C1

Affaire suivie par
David Savy
**Conseiller prévention des
risques professionnels**

Téléphone
01 55 55 01 72
Fax
01 55 55 19 10
courriel
david.savy@
education.gouv.fr

Christine Garcin
**Médecin conseiller technique
des services centraux**

Téléphone
01 55 55 38 11
Fax
01 55 55 19 10
courriel
christine.garcin@
education.gouv.fr

72 rue Regnault
75243 Paris Cedex13

RAPPORT ANNUEL

**Bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité
et des conditions de travail dans les services et établissements
relevant de l'enseignement supérieur et de la recherche**

ANNÉE 2014

Ce rapport a été débattu et adopté en CHSCT MESR lors de la séance du 8 juillet 2015.

LE RAPPORT ANNUEL 2014 a été établi à partir :

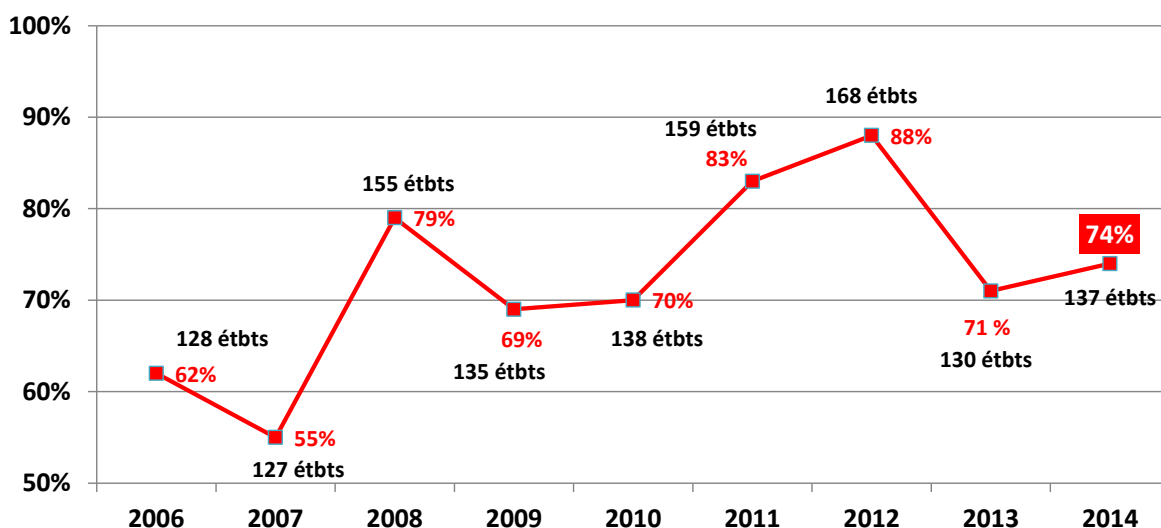
- de l'enquête portant sur le bilan de la santé et de la sécurité au travail pour l'année 2014 ;
- du bilan des accidents du travail et maladies professionnelles pour l'année 2014 ;
- du rapport d'activité 2014 de l'inspection santé et sécurité au travail ;
- des orientations stratégiques 2014-2015, établi par le président du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel.
- des rapports d'activité des médecins de prévention pour l'année 2013-2014.

RÉPONSES AUX ENQUÊTES

• Bilan des risques professionnels

L'enquête portant sur l'année 2014 a reçu 137 réponses sur 185 établissements interrogés soit un taux de réponses de **74 %** (64 universités, 45 grands établissements et écoles d'ingénieurs, 23 CROUS, 5 organismes de recherche), représentant **86 % des personnels** de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Le nombre de réponses est en faible évolution, le nombre de questions imposées par la fonction publique et la lourdeur de l'enquête constituent des freins à l'obtention des réponses. Il est également notable que cette démarche est déconnectée de la réalisation des bilans par les établissements.



• **Accidents du travail et maladies professionnelles (ATMP)**

L'enquête ATMP portant sur les accidents et maladies professionnelles de l'année 2014, a reçu 136 réponses sur 185 établissements interrogés, soit un taux de réponses de **74 %**, portant sur 147 770 agents soit **56 % des personnels** de l'enseignement supérieur et de la recherche (87 % en 2013).

2014 Catégories d'établissement	Nombre d'établissements			Nombre agents			2013 taux agents	2012 2011 2010 réponses établissements			
	interrogés	réponses	taux	interrogés	réponses	taux					
Universités	75	57	76%	155 829	110 537	71%	85%	69	72	67	63
Gds étabts, Ecoles	73	49	67%	36 140	14 650	41%	86%	54	62	54	51
CROUS	29	24	83%	12 787	9 229	72%	82%	24	29	22	22
EPST	8	6	75%	58 150	13 354	23%	96%	6	5	4	4
Total supérieur et recherche	185	136	74%	262 906	147 770	56%	87%	15	168	147	140

• **Rapport d'activité des médecins de prévention**

A° Le constat est donc le suivant :

En matière de médecine de prévention, il existe des problèmes d'adéquation entre le nombre de médecins présents dans l'établissement et le nombre de personnes à suivre.

Des difficultés de transmission sont également rencontrées entre l'établissement et les médecins sur les nouveaux arrivants, les personnes soumises à des risques professionnel (données relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles pour le suivi médical ciblé insuffisante).

L'organisation du travail est à clarifier, grâce à l'établissement de lettres de mission qui doivent guider les médecins dans le suivi des personnels à risque.

Les risques CMR (Amiante) : Le suivi du dépistage amiante doit être renforcé (il existe une réelle difficulté à la mise en place exhaustive de l'attestation d'exposition antérieure pour tous les agents sortants. Les fiches d'exposition et les attestations doivent être remplies.

Dispositif de surveillance post-professionnelle amiante

- L'obligation de la mise en place de ce dispositif date de 2010
- C'est un enjeu de santé publique qui engage l'administration dans sa responsabilité d'employeur, au niveau pénal.
- La Haute Autorité de Santé (HAS) a émis, en avril 2010, 15 recommandations de bonnes pratiques concernant le suivi post professionnel après exposition à l'amiante

B PERSPECTIVES A DEVELOPPER

**La nouvelle organisation devrait tendre vers une homogénéisation des pratiques et des procédures, la mise à jour des listes des agents ainsi que l'informatisation, et une plus grande pluridisciplinarité.
La collaboration entre les services de ressources humaines et les services de médecine de prévention est donc essentielle et doit être renforcée.**

Pour nous aider dans une démarche d'évolution positive, trois partenaires sont importants, pour nous accompagner dans cette évolution incontournable de la médecine de prévention aujourd'hui.

- La DGAFP
- le Ministère du travail et l'enquête SUMER
- L'AMUE

C – CONCLUSION

Ces perspectives évoquées par les trois partenaires devraient constituer des axes forts pour mettre en place des **instruments de partenariat** dans l'analyse et l'élaboration d'une politique volontariste de prévention, avec une **médecine de prévention dynamisée** pour une offre équitable sur tout le territoire national, en collaboration avec le service hygiène et sécurité.

I. ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES (ATMP)

Le nombre d'agents concernés est de

147 770 en 2014

2014	Sans Arrêt		Avec Arrêt		Total	Journées arrêt		Décès	
Acc. travail	1 019	71,3%	1 208	69,9%	2 227	70,6%	30 138	66,2%	0
Mission	32	2,2%	33	1,9%	65	2,1%	1 314	2,9%	0
Trajet	378	26,5%	486	28,1%	864	27,4%	14 077	30,9%	2
Total	1 429	45,3%	1 727	54,7%	3 156		45 529		2

Pourcentage des accidents sans arrêt sur le total des accidents

Pourcentage des accidents avec arrêt sur le total des accidents

229 262 en 2013

2013	Sans Arrêt		Avec Arrêt		Total	Journées arrêt		Décès	
Acc. travail	1 684	72,3%	1 973	68,4%	3 657	70,1%	44 500	62,9%	1
Mission	81	3,5%	103	3,6%	184	3,5%	2 922	4,1%	1
Trajet	565	24,2%	810	28,1%	1 375	26,4%	23 270	32,9%	0
Total	2 330	44,7%	2 886	55,3%	5 216		70 692		2

228 315 en 2012

2012	Sans Arrêt		Avec Arrêt		Total	Journées arrêt		Décès	
Acc. travail	1 741	75,0%	1 911	68,5%	3 652	71,5%	52 219	68,5%	0
Mission	58	2,5%	77	2,8%	135	2,6%	2 031	2,7%	1
Trajet	521	22,5%	803	28,8%	1 324	25,9%	21 980	28,8%	1
Total	2 320	45,4%	2 791	54,6%	5 111		76 230		2

I.1. Accidents sans et avec arrêts

- L'indice de fréquence des accidents avec et sans arrêt, hors trajet, est de **15,5 en 2014**, pour 16,8 en 2013, pour 16,6 en 2012, 13,2 en 2011 et 12,7 en 2010.
- Les accidents de trajet représentent 27,4 % des accidents en 2014 (26,4 % en 2013, 26% en 2012).
- Les accidents se répartissent en 45 % sans arrêt et 55 % avec arrêt, sensiblement comme les années précédentes.
- Répartition des accidents sans et avec arrêts par catégorie de personnel

Catégorie accident	Personnel technique		Personnel administratif		Pers. ens., chercheurs et ens.-chercheurs		TOTAL		
Service/travail	1 444	81,8%	420	54,1%	363	59,0%	2 227	70,6%	AST
Mission	11	0,6%	12	1,5%	42	6,8%	65	2,1%	M
Trajet	310	17,6%	344	44,3%	210	34,1%	864	27,4%	T
Total accidents	1 765	55,9%	776	24,6%	615	19,5%	3 156		
Total agents	41 432	28,0%	35 664	24,1%	70 677	47,8%	147 773		
2013	Total accidents	3 087	59,2%	1 309	25,1%	820	15,7%	5 111	
	Total agents	72 038	31,4%	48 376	21,1%	108 848	47,5%	229 262	

I.2. Accidents avec arrêts

- Les accidents avec arrêt se répartissent en 69,9 % d'accidents de service ou du travail, 28,1 % d'accidents de trajet et 1,9 % d'accidents de mission.
- 16 % des accidents nécessitent un arrêt de 1 à 3 jours, 39 % de 4 à 14 jours, 38 % de 15 à 89 jours et 7 % de plus de 90 jours.

2014					IF			TF			TG		
Catégories d'établissement	Nombre d'ébts	Nombre agents	Nombre accidents	Nombre journées arrêt	IF	TF	TG	IF	TF	TG	IF	TF	TG
Universités	57	110 537	614	17 962	5,55	3,46	0,10	5,55	3,46	0,10	5,55	3,46	0,10
Gds étabts, Ecoles	49	14 650	213	4 973	14,54	9,05	0,21	14,54	9,05	0,21	14,54	9,05	0,21
CROUS	24	9 229	367	7 486	39,77	24,75	0,50	39,77	24,75	0,50	39,77	24,75	0,50
EPST	6	13 354	47	1 031	3,52	2,19	0,05	3,52	2,19	0,05	3,52	2,19	0,05
Total Supérieur et recherche	136	147 770	1 241	31 452	8,40	5,23	0,13	8,40	5,23	0,13	8,40	5,23	0,13

- L'indice de fréquence baisse sensiblement dans les CROUS et dans les EPST.
- Il augmente significativement dans les Grands établissements et les écoles.

Catégories d'établissement	Personnel technique						Personnel administratif						Personnel enseignant chercheur					
	Nombre agents	Nombre accidents	Nombre journées arrêt	IF	TF	TG	Nombre agents	Nombre accidents	Nombre journées arrêt	IF	TF	TG	Nombre agents	Nombre accidents	Nombre journées arrêt	IF	TF	TG
Universités	26 283	378	11 732	14,38	8,95	0,28	27 999	145	3 198	5,18	3,22	0,07	56 255	91	3 032	1,62	1,01	0,03
Gds étabts, Ecoles	4 637	159	3 756	34,29	21,34	0,50	2 881	36	740	12,50	7,78	0,16	7 132	18	477	2,52	1,57	0,04
CROUS	6 797	345	7 090	50,76	31,59	0,65	2 432	22	396	9,05	5,63	0,10						
EPST	3 715	21	610	5,65	3,52	0,10	2 352	15	218	6,38	3,97	0,06	7 287	11	203	1,51	0,94	0,02
Total Supérieur et recherche	41 432	903	23 188	21,79	13,56	0,35	35 664	218	4 552	6,11	3,80	0,08	70 674	120	3 712	1,70	1,06	0,03
2013	72 038	1 486	33 567	20,63	12,84	0,29	48 376	416	9 788	8,60	5,35	0,13	108 848	174	4 067	1,60	0,99	0,02

- Les corps techniques sont plus sujets aux accidents que les administratifs, enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs, et de manière plus importante dans les CROUS.

Nota : Les personnels techniques appartiennent aux branches d'activités professionnelles (BAP) A à G.

Indice de fréquence IF = nombre d'accidents avec arrêt hors trajet pour 1000 agents.

Taux de fréquence TF = nombre d'accidents avec arrêt hors trajet pour 1 000 000 heures travaillées.

Taux de gravité TG = nombre de journées d'arrêt de travail pour 1000 heures travaillées.

I.3. Nature des accidents

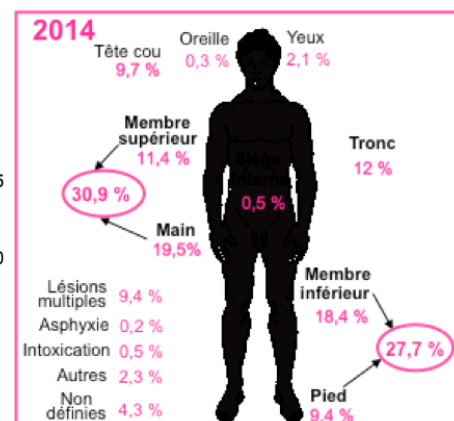
2014	Chute de Personne	Manutention	Heurt	Chute d'Objet	Accident de la Route	Contact-Exposition	Projection	Agression	Explosion	Autres	Total
Accidents sans et avec arrêt	932	594	280	113	431	213	82	28	3	362	3 038
	30,7%	19,6%	9,2%	3,7%	14,2%	7,0%	2,7%	0,9%	0,1%	11,9%	
2013	36,7%	17,3%	7,0%	3,4%	13,6%	6,2%	3,5%	1,2%	0,2%	10,8%	
Accidents avec arrêt	547	403	127	60	242	64	22	14	3	185	1 667
	32,8%	24,2%	7,6%	3,6%	14,5%	3,8%	1,3%	0,8%	0,2%	11,1%	
Journées d'arrêt	15 567	11 453	2 528	974	8 014	793	123	269	160	4 278	44 159
	35,3%	25,9%	5,7%	2,2%	18,1%	1,8%	0,3%	0,6%	0,4%	9,7%	
Journées par accident avec arrêt	28,46	28,42	19,91	16,23	33,12	12,39	5,59	19,21	53,33	23,12	26,49
2013	30,09	25,13	19,02	19,40	22,83	9,86	14,10	40,71	10,00	26,26	

- Les accidents les plus nombreux sont toujours les chutes de personnes, la manutention et les accidents de la route. Cette tendance est stable depuis 2007. Une augmentation des accidents de manutention est toutefois notable cette année.

I.4. Nature et siège des lésions

- 67 % des lésions regroupent les contusions, les lésions musculaires ou ligamentaires et les plaies ou piqûres, sensiblement en hausse par rapport aux années précédentes (54 % en 2013).

	Contusion	Lésion musculaire ligamentaire	Plaie Piqûre	Fracture	Lumbago	Commotion	Brûlure	Corps étranger	Ecrasement	Amputations	Intoxication	Electrisation electrocution	Hernie	Autre	Lésions Non-Définies	Total
2014	971	696	528	233	141	127	90	94	87	7	16	5	17	25	138	3 175
	30,6%	20,6%	15,6%	6,9%	4,2%	3,8%	2,7%	2,8%	2,6%	0,2%	0,5%	0,1%	0,5%	0,7%	4,1%	
2013	793	653	474	445	177	147	132	129	80	58	24	16	12	11	229	3 380
	23,5%	19,3%	14,0%	13,2%	5,2%	4,3%	3,9%	3,8%	2,4%	1,7%	0,7%	0,5%	0,4%	0,3%	6,8%	



I.5. Maladies professionnelles

- 133 établissements sur 185 (72 %) ont répondu aux items sur les maladies professionnelles
- 69 établissements (52 %) ont déclaré au moins une maladie professionnelle.
- 117 maladies professionnelles ont été déclarées (149 en 2013, 165 en 2012, 126 en 2011, 164 en 2010).
- 78 maladies professionnelles ont été reconnues (93 en 2013, 121 en 2012, 104 en 2011, 131 en 2010).
- 86 % sont inscrites au tableau 57, affections péri articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail (87 % en 2013, 82 % en 2012, 83 % en 2011, 78 % en 2010).

Maladies professionnelles		MP 2014					
Type de maladies et numéro des maladies professionnelles du régime général		Nbre maladies prof. déclarées		Nbre maladies prof. Reconnues		Nbre de jours d'arrêt	
Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	30	3	2,6%	1	1,3%	258	3,1%
Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante	30 bis	1	0,9%	1	1,3%		
Atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels	42	2	1,7%	2	2,6%		
Affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	57	101	86,3%	69	88,5%	7 826	92,9%
Rhinites et asthmes professionnels	66	2	1,7%	2	2,6%	304	3,6%
Lésions chroniques du ménisque	79	1	0,9%				
Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes	98	7	6,0%	3	3,8%	36	0,4%
TOTAL		117		78		8 424	

L'indice de fréquence (nombre d'accidents pour 1000 salariés) a diminué significativement dans les CROUS. Cette évolution doit toutefois les inciter à maintenir leur vigilance sur ce thème et à poursuivre l'effort d'organisation dans les CROUS en matière de prévention (développement du réseau des conseillers de prévention, animation du réseau, formations des différents acteurs).

Les maladies professionnelles liées à la problématique des TMS sont toujours majoritaires. Les actions de prévention, de formation et d'information doivent être renforcées particulièrement à l'attention des personnels techniques et des agents travaillant dans la restauration universitaire afin de prévenir les maladies professionnelles.

II. ACTEURS DE LA PRÉVENTION

II.1. Médecine de prévention

86 % des MP reconnues sont inscrites au tableau 57, affections péri articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail.

Un point de vigilance est à maintenir en fonction du problème de la sous-évaluation des maladies professionnelles liées à l'amiante, par absence de dépistage ; ce chiffre est à mettre en corrélation avec l'absence de dépistage. On peut noter la difficulté de mettre en place des conventions à établir avec les services de pathologies professionnelles des CHU eux-mêmes surchargés par le suivi de leurs propres personnels. Cette difficulté est accrue par le fait que seulement 31 % des établissements disposent de la liste des agents susceptibles d'être exposés à l'amiante. De ce fait : il est difficile de mettre en place un suivi médical adapté : 21 % ont établi les fiches d'exposition pour chaque agent exposé et 7 % ont établi des attestations d'exposition.

Il est de la responsabilité de l'employeur d'établir les fiches individuelles d'exposition et les attestations d'exposition. Cela engage sa responsabilité pénale.

Parallèlement, une lecture centralisée des auto-questionnaires, relatifs à l'exposition à l'amiante, serait une aide importante à apporter aux médecins, pour les aider dans le repérage des personnels exposés.

II.2. Agents de prévention : assistants et conseillers

- Un conseiller de prévention est nommé dans **93 %** (66 % en 2005) des établissements et dirige un service hygiène et sécurité dans 46 % de ces établissements. **7 % des établissements qui ont répondu n'ont pas de conseiller.**
- Dans 29 % des cas, le conseiller n'est pas rattaché directement au chef d'établissement, contrairement à la réglementation.
- Les visites de locaux s'inscrivent comme une activité importante du conseiller de prévention (médiane de 10 visites par conseiller).
- Les établissements possèdent un réseau conséquent d'assistants de prévention formés répartis dans toutes les composantes. On compte un assistant pour 42 agents (23 pour la recherche, 40 pour les écoles d'ingénieurs, 39 pour les universités scientifiques, 79 pour les universités de lettres, arts, droit, sciences humaines et sociales, 48 pour les CROUS).
- Les assistants de prévention consacrent en général moins de 50 % de leur temps à cette mission.
- Le réseau des assistants est réuni 2 fois par an, par les conseillers dans 73 % des établissements d'enseignement (68 % en 2013).

Majoritairement les chefs d'établissement ont nommé un conseiller de prévention, professionnel de la sécurité, voire un service pour la moitié d'entre eux, cependant le rattachement direct du conseiller de prévention auprès du chef d'établissement doit être fait dans tous les établissements.

Les chefs d'établissement ont constitué un important réseau d'assistants de prévention, pour lesquels une lettre de cadrage reste à établir selon le modèle type présenté dans le guide juridique édité par la DGAFP en avril 2015.

Ce réseau demande à être réuni plus régulièrement pour mettre en synergie les compétences des différents acteurs et mettre en cohérence l'évaluation des risques dans chaque unité de travail de l'établissement.

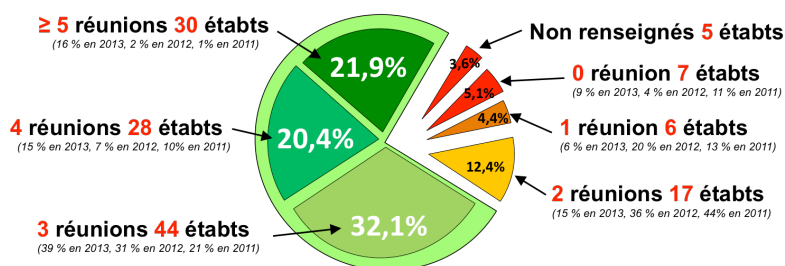
II.3. Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

II.3.1. Fonctionnement des CHSCT

- 93,4 % des établissements ont mis en place un CHSCT.
- 5 établissements déclarent ne pas avoir mis en place de CHSCT, le comité technique (CT) exerçant les compétences du CHSCT dans 3 de ces établissements.
- 123 CHSCT spéciaux ont été créés dans 16 établissements.
- Les CHSCT sont composés de 3 à 9 représentants des personnels (médiane de 7).
- 23 % des établissements ont accordé un crédit de temps spécifique aux membres de CHSCT.
- 33 % des établissements ont accordé un temps au secrétaire
- 50 % des établissements organisent des réunions président/secrétaire.

II.3.2. Réunions des CHSCT

- 74,5 % des établissements réunissent leur CHSCT réglementairement au moins 3 fois dans l'année.
- 8,7 % des établissements ne réunissent pas leur CHSCT.
- 10 % des CHSCT se sont réunis en séances extraordinaires.
- 82 % des CHSCT sont présidés par le chef d'établissement (84 % en 2012 et 2011).



II.3.3. Activité des CHSCT

Le rapport du médecin de prévention, le bilan des accidents et maladies professionnelles, les actions de formation, le document unique, les risques psychosociaux, le suivi médical, le risque incendie, le bilan du programme annuel de prévention, les travaux d'aménagement et de sécurité sont les thèmes les plus souvent abordés en CHSCT.

- 67 % des CHSCT fonctionnent avec des groupes de travail, 57 % avec au moins deux groupes qui se réunissent 3 fois par an.
- **88 % des CHSCT sont informés des accidents et des maladies professionnelles.**
- **88 % des CHSCT ont formulé un avis suite à la présentation du rapport du médecin de prévention.**
- **58 % des CHSCT ont formulé un avis sur le rapport annuel de prévention des risques**
- **65 % des CHSCT ont formulé un avis sur le programme annuel de prévention des risques.**

Visites de services et enquêtes

- 63 % des CHSCT programment environ deux visites de services.
- 42 CHSCT ont mené 164 enquêtes après déclaration d'accident.
- 8 demandes d'expert agréés ont été formulées et 5 acceptées.

- 47 signalements ont été enregistrés dans le registre spécial au timbre du CHSCT dans 17 établissements.
- 48 enquêtes pour danger grave et imminent ont été effectuées dans 21 établissements.
- 164 enquêtes suite à un accident de service ou de travail ont été menées par 42 CHSCT.

Le fonctionnement des CHSCT est globalement régulier, avec cependant encore des difficultés pour environ un quart des établissements pour effectuer les 3 réunions réglementaires.

Dans la plupart des établissements les représentants du personnel ne bénéficient pas des moyens nécessaires à l'exercice de leurs missions réglementaires.

II.4. Inspection santé et sécurité au travail (ISST)

II.4.1. Activité des ISST

- L'inspection disposant de 9 postes a contrôlé, en 2014, 44 établissements sur un total de 191 établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche, hors administration centrale.
- Les visites de contrôle des établissements ont concerné 12 universités, 11 grands établissements, écoles d'ingénieur et PRES, 8 EPST ou sites d'EPST, 4 CROUS, 4 autres établissements et 5 visites intermédiaires.
- Les inspecteurs ont assisté à 104 réunions de CHSCT d'établissement, 31 ayant donné lieu à une restitution de l'inspection.

II.4.2. Mesures immédiates

27 visites d'établissements ont donné lieu à des lettres proposant **137 mesures immédiates** (153 en 2013, 106 en 2012, 191 en 2011), permettant de traiter rapidement des situations pouvant présenter un certain danger.

- **49 de ces mesures** (56 en 2013, 33 en 2012, 52 en 2011), soit **36 %** (37 % en 2013, 31 % en 2012, 27 % en 2011, 19 % en 2010) ont porté sur les vérifications techniques réglementaires des **installations et équipements électriques**.
- 25 mesures (35 en 2013, 12 en 2012) soit 18 % sur l'utilisation des **équipements de travail** dont la moitié pour des machines-outils non conformes.
- 15 mesures soit 11 % sur les activités scientifiques principalement l'utilisation et le stockage des produits chimiques et l'utilisation de matériels et sorbonnes non vérifiées.
- 13 sur le risque incendie particulièrement la mise en sécurité des bâtiments et les dépôts de matériaux combustibles.
- 35 mesures ont porté entres autres sur les risques de chute de personnes (7), le document unique et la programmation des actions de prévention (7), les risques psychosociaux (4), le dossier technique amiante (4), l'intervention des entreprises extérieures (2), la prévention médicale (2), le travail isolé (2), les registres (2), la conception des lieux de travail (2), les agents de prévention (1), l'étude des atmosphères explosives (1) et les formations hygiène et sécurité (1).

II.4.3. Propositions d'amélioration

Les principales recommandations prioritaires formulées par les inspecteurs ont concerné les axes suivants :

- **L'évaluation des risques et la programmation des actions de prévention** (Proposé comme axe prioritaire à l'issue de 75% des visites menées en 2014) avec leur généralisation et l'actualisation à toutes les unités de travail de l'évaluation et de la programmation des actions de prévention. La formation des chefs de service et l'implication de la hiérarchie sont à renforcer ;
- **La prévention médicale** (Proposé comme axe prioritaire à l'issue de 70% des visites menées en 2014) par une meilleure périodicité des visites, l'exercice du tiers temps et la transmission des informations entre les DRH et les médecins ;
- **L'exploitation des bâtiments et des installations techniques** (Proposé comme axe prioritaire à l'issue de 60% des visites menées en 2014) avec la mise en place de procédures de maîtrise des vérifications techniques réglementaires des équipements ;
- **La prévention des risques psychosociaux** (Proposé comme axe prioritaire à l'issue de 55% des visites menées en 2014) avec la mise en place d'une démarche de prévention collective (primaire et secondaire), l'intégration dans les DUERP et la constitution d'un dispositif destiné à répondre aux situations individuelles ;
- **La formation et les consignes écrites** (Proposé comme axe prioritaire à l'issue de 50% des visites menées en 2014) avec la formation des nouveaux entrants et la formation pratique et appropriée au poste de travail qui doit être dispensée à chaque agent ;
- **Les agents de prévention** (Proposé comme axe prioritaire à l'issue de 40% des visites menées en 2014) avec le positionnement du conseiller de prévention ainsi que la formation et l'animation du réseau d'assistants de prévention ;
- **L'intervention des entreprises extérieures** (Proposé comme axe prioritaire à l'issue de 40% des visites menées en 2014) avec la généralisation est la principale recommandation des inspecteurs sur ce champ.
- Les risques d'incendie, le fonctionnement du CHSCT, le travail isolé et les relations avec les partenaires ont été présentés comme axes prioritaires à l'issue de 25 à 30% des visites menées.

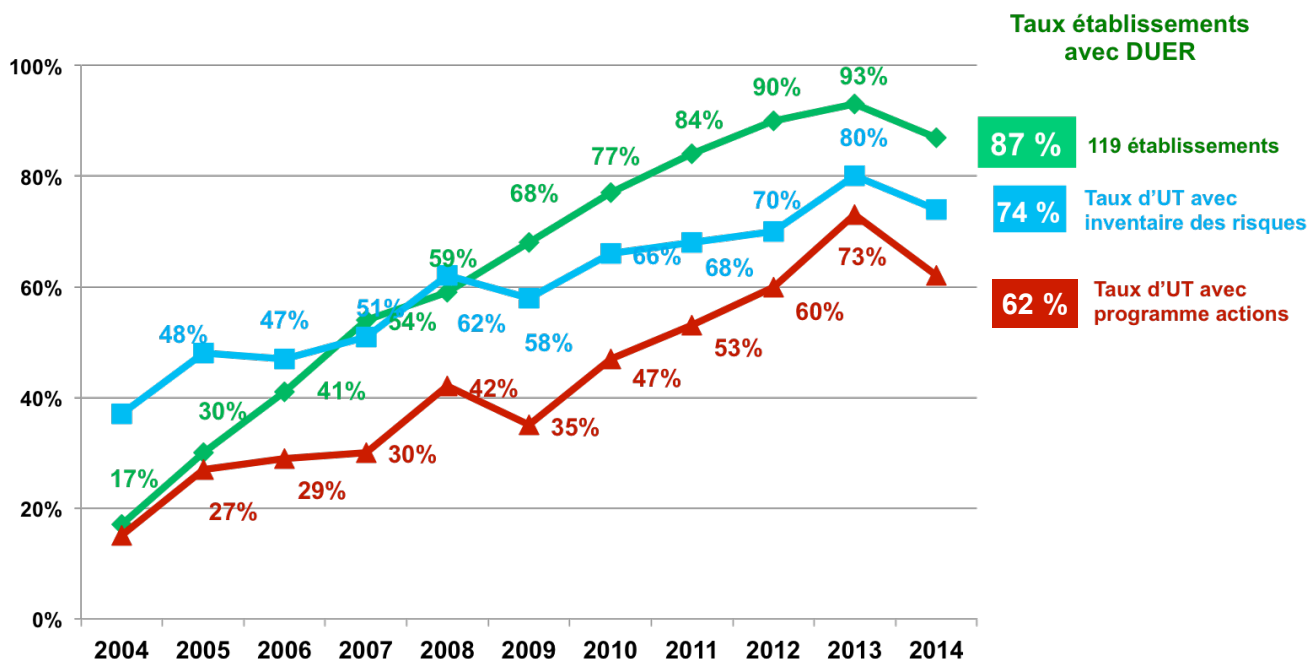
Le rapport de l'inspection santé et sécurité au travail met l'accent sur la problématique de l'accueil des stagiaires au sein des laboratoires. Les inspecteurs santé et sécurité au travail ont alerté le ministère sur les difficultés rencontrées par les établissements vis à vis de la surveillance médicale des stagiaires, notamment quant à l'obligation de visite préalable à l'exposition à certains risques

III. DOCUMENT UNIQUE DES RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUER)

La réalisation du DUER est en régression : **87 % des établissements déclarent avoir un DUER.**

Toutefois 52 % de ceux qui l'ont réalisé avant 2014 déclarent l'avoir mis à jour en 2014.

Cependant 6 établissements (9 établissements en 2013) déclarent ne pas avoir établi un document unique.



- 74 % des unités de travail (UT) ont réalisé un inventaire des risques.
- 83 % de ces UT (62 % du total des UT) ont mis en place un programme d'actions.
- 32 % des établissements ont un DUER couvrant la totalité des UT (19 % en 2013).

Depuis 2004, l'élaboration du document unique de l'évaluation des risques professionnels, outil primordial de la politique de prévention des risques professionnels, progresse, mais marque une régression cette année.

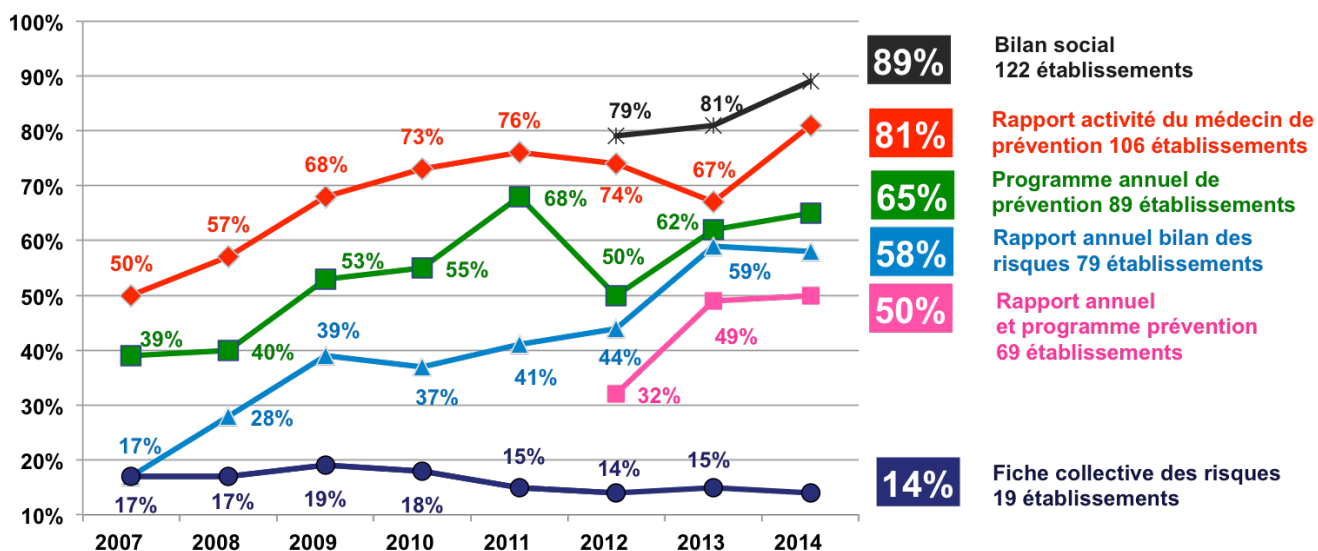
L'identification des risques n'est toujours pas réalisée dans la totalité des unités de travail.

De même, pour plus de 40 % des établissements, il n'est pas mis à jour annuellement.

Un objectif de 100 % de réalisation doit être visé, il doit s'accompagner d'une exigence de qualité et de pertinence quant à son contenu.

IV. PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION, RAPPORT ANNUEL, FICHE COLLECTIVE DE RISQUES, RAPPORT D'ACTIVITE DU MEDECIN DE PREVENTION

- Le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'établissement est réalisé par 58 % des établissements.
- Un programme annuel de prévention est rédigé dans 65 % des établissements.
- 26 % des établissements présentent les avis du CHSCT sur le rapport et le programme au CT.
- **La fiche collective de risques n'est toujours pas prise en compte par les établissements (14 %).**
- Le rapport du médecin de prévention est présenté dans 81 % des établissements.
- 89 % des établissements rédigent un bilan social.



Le taux de réalisation du rapport annuel est stable.

Ainsi la moitié des établissements n'a toujours pas défini une politique de prévention des risques professionnels :

- **un certain nombre d'établissements établissent un programme annuel de prévention qui ne s'appuie sur aucun rapport annuel,**
- **de même certains établissements bien qu'ayant réalisé un rapport annuel n'élaborent pas de programme.**

V. AUTRES DOCUMENTS, CONVENTIONS ET CONSIGNES GENERALES

- Toujours peu de conventions sont rédigées entre les établissements d'enseignement supérieur et les organismes de recherche pour répartir les responsabilités et les actions en matière de santé et sécurité au travail dans les unités mixtes de recherche (UMR).

Comme le rapportent également les ISST, les établissements doivent désigner les chefs de service compétents et rédiger les consignes générales relatives à la santé et la sécurité des agents, ainsi que les conventions de répartition des responsabilités entre les différents employeurs des unités mixtes de recherche.

VI. FORMATIONS RÉGLEMENTAIRES À L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ

Sur les 125 établissements (91 %) qui mettent en place des formations en santé et sécurité au travail,

109 ont répondu aux ITEM.

- 4 057 formations ont été délivrées à 33 954 stagiaires.
- Les formations sont essentiellement suivies par les personnels BIATSS (90 % des stagiaires).
- Sur les 16 types de formations recensés, 65 (60 %) établissements ayant répondu aux ITEM offrent plus de 6 formations différentes (56 % en 2013, 37 % en 2012 ; 32 % en 2011, 50 % en 2010, 37,5 % en 2009).
- Les formations des acteurs de la prévention sont organisées dans la grande majorité des établissements, 84 %, et représentent 19 % des formations et correspondent à 5 jours de formation (médiane) pour les membres de CHSCT et les agents de prévention.
- Idem pour les formations aux premiers secours 87 % des établissements, et 24 % des formations.
- Idem pour la formation au risque incendie, 80 % des établissements et 17 % des formations.
- La formation liée à la prévention des risques dans les laboratoires est organisée dans 46 établissements.
- La formation à la prévention du risque électrique est effective dans 77 % des établissements.

La formation des membres de CHSCT et des acteurs de la prévention ainsi que la formation aux premiers secours semblent correctement assurées.

Toutefois l'offre de formation en santé et sécurité au travail est insuffisante dans la majorité des établissements et n'est pas en adéquation avec les risques auxquels sont soumis les agents à leur poste de travail. Cette offre doit s'appuyer sur la réalisation du DUER et les propositions des CHSCT. L'offre de formation à la prévention des risques doit également s'adresser aux enseignants, aux chercheurs et aux chefs de service.

Ces éléments sont stables par rapport à l'année précédente.

VII. RISQUES PARTICULIERS

VII.1 RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

Les risques psychosociaux sont abordés en CHSCT dans 83 % des établissements ; la souffrance au travail (92 %), le stress au travail (91 %) et le harcèlement (66 %) sont les thèmes les plus abordés, **l'organisation du travail (81 %) et les modalités de management (71 %) font également l'objet de débats.**

Les RPS sont inscrits à 54 % dans le document unique.

Ils font l'objet de dispositions particulières (notes, circulaires, actions de communication) pour 60 % des établissements (65 % en 2013, 51 % en 2012, 2011).

65 % des établissements ont un groupe de travail

34 % des établissements (35 % en 2013) ont fait un diagnostic, à partir d'un questionnaire pour 26 %, d'entretiens pour 26 %.

41 % des établissements (33 % en 2013) ont associé un consultant extérieur et 8 % (9 % en 2013) un laboratoire spécialisé de l'établissement.

64 % des établissements (59 % en 2013) ont développé des actions dans le programme annuel de prévention.

30 % des établissements (29 % en 2013) ont arrêté un plan d'action spécifique pour la prévention des RPS.

26 % des établissements (26 % en 2013) développent des actions touchant l'organisation des services.

29 % des établissements ont mis en place des indicateurs de suivi.

Des formations relatives aux risques psychosociaux sont proposées dans 61 % des établissements.

55 % des établissements (54 % en 2013) ont constitué une cellule d'écoute.

Si une majorité de CHSCT débattent de la prévention primaire en abordant l'organisation du travail et les modalités de management, encore peu d'établissements développent des actions dans leur programme annuel de prévention et encore moins un plan d'action spécifique pour la prévention des risques psychosociaux. Cette situation est d'autant plus regrettable si on la compare aux objectifs définis dans l'accord cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique.

Un travail important a été initié dans de nombreux établissements pour la mise en place d'un dispositif de prévention tertiaire autour de la prise en charge des agents en souffrance au travail.

VII.2 TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES (TMS)

86 % des maladies professionnelles déclarées sont inscrites au tableau 57 des maladies professionnelles, « affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail ».

Les fiches individuelles de prévention des expositions pour les risques liés aux "contraintes physiques marquées" auxquelles peuvent être soumis certains des agents ne sont établies que dans 18 % des établissements.

- **Les TMS sont inscrits à 69 % dans le document unique.**
- 6 % des établissements ont constitué un groupe de travail.
- 6 % des établissements ont fait un diagnostic.
- **43 % des établissements ont développé des actions dans le programme annuel de prévention.**
- **11 % des établissements ont arrêté un plan d'action spécifique pour la prévention des TMS.**
 - 35 % des établissements ont mis en place des dispositions particulières de prévention de ces risques :
 - 56 % des établissements proposent des formations (65 % en 2013, 39 % en 2012, 48 % en 2011), soit aux gestes et posture soit à l'ergonomie des postes de travail, 15 % proposent des formations à l'encadrement, 26 % aux représentants des personnels et aux acteurs de la prévention.

Les établissements constatent et identifient les troubles musculo-squelettiques, sans toutefois établir les fiches individuelles de prévention des expositions, mais n'apportent que des solutions sporadiques sans un traitement global des causes de ces troubles au travers d'un plan d'action spécifique.

VII.3. EXPOSITION AUX PRODUITS CHIMIQUES ET TRAVAIL AVEC DES ANIMAUX

Agents cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR)

62 % des établissements (60 % en 2013) déclarent la présence de CMR.

- **Les CMR sont inscrits à 93 % dans le document unique.**
- **69 % des établissements (73 % en 2013) ont développé des actions dans le programme annuel de prévention.**
- **49 % des établissements utilisant des CMR disposent de la liste des agents exposés.**

Amiante

83 % des établissements (85 % en 2013) sont en possession des dossiers techniques amiante et 55 % (62 % en 2013) ont mis à jour ces dossiers techniques amiante.

- **31 % des établissements disposent de la liste des agents susceptibles d'être exposés à l'amiante.**
- **21 % ont établi les fiches d'exposition pour chaque agent exposé.**
- **45 % ont mis en place un suivi médical adapté.**
- **7 % ont établi des attestations d'exposition.**

Autres produits, déchets et animaux

- 83 % des établissements travaillant avec des micro-organismes génétiquement modifiés, 96 % des établissements travaillant avec des plantes génétiquement modifiés et 100 % des établissements travaillant avec des animaux génétiquement modifiés ont reçu l'agrément de la commission génie génétique
- 95 % des établissements ayant une animalerie la déclarent en conformité.

Les établissements n'ont pas progressé dans la prise en compte des risques liés à l'utilisation des produits et des animaux, malgré le rappel fait dans les plans de prévention des années antérieures.

Comme pour les TMS les établissements doivent dresser par unité de travail la liste des personnels exposés aux produits présentant un danger pour la santé et établir les fiches individuelles de prévention des expositions, afin de mettre en œuvre les mesures de prévention spécifiques à ces risques et permettre au médecin de prévention de mettre en place la surveillance médicale particulière des personnels concernés.

VIII. ACTIVITE DU CHSCT MESR EN 2014

VIII.1 LES REUNIONS DU CHSCT MESR

- 8 avril 2014.
- 13 juin 2014. Ce CHSCT a été boycotté par les représentants du personnel
- 17 juillet 2014. Un avis publié au BOESR n°33 du 11 septembre 2014
- 10 septembre 2014.

Les procès-verbaux des réunions du CHSCT ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche sont téléchargeables sur le site www.enseignementsup-recherche.gouv.fr .

VIII.2 LES REUNIONS DES GROUPES DE TRAVAIL

Dans le cadre des travaux du CHSCT MESR, trois groupes de travail se sont réunis en 2014 :

- 28 janvier 2014, 19 mai 2014, 7 juillet 2014.

VIII.3 LES POINTS EXAMINES EN CHSCT ET GROUPES DE TRAVAIL

- la relance du plan amiante
- la mise en œuvre du projet d'accord-cadre relatif à la prévention des RPS
- le bilan de la santé et sécurité au travail pour l'année universitaire 2013
- le bilan des accidents et des maladies professionnelles 2013
- la synthèse de l'activité des médecins de prévention 2012-2013
- le rapport de l'activité des inspecteurs santé et sécurité au travail 2013
- le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail 2013
- les orientations stratégiques ministérielles du MESR 2014-2015

Autres points

- les dotations au titre de la mise en sécurité et accessibilité au cours des exercices 2012 et 2013 des établissements d'enseignement supérieur et de recherche
- les contrats quinquennaux et la prise en compte de la dimension santé et sécurité au travail
- les communautés d'universités et établissements (COMUE)

VIII.4 LES DOCUMENTS ELABORES

- le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail 2013
- les orientations stratégiques ministérielles du MESR 2014-2015 publiée au BOESR n°1 du 1^{er} janvier 2015
- Trois documents concernant la prévention du risque amiante :
 - actualisation de la brochure d'information « l'amiante ce qu'il faut savoir »
 - un questionnaire d'autoévaluation destiné aux chefs d'établissement permettant de positionner l'établissement au regard du traitement de la problématique amiante
 - un mémento réglementaire

CONCLUSION

La réglementation en matière de santé et sécurité dans la fonction publique a permis cette année, aux instances représentatives du personnel, pour la majorité des établissements qui ont répondu, de poursuivre dans la dynamique d'un fonctionnement plus régulier de ces instances et d'une meilleure prise en compte des visites et enquêtes dans l'évaluation des conditions de travail.

Cependant, dans la plupart des établissements les représentants du personnel ne bénéficient toujours pas des moyens nécessaires à l'exercice de leurs missions réglementaires, et l'ensemble des champs nouveaux ouverts par la transformation des CHS en CHSCT n'est pas encore pris en charge par ces instances.

Malgré une augmentation, depuis 2004, du taux de réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels, la fiche collective de risques n'est toujours pas établie pour 86 % des établissements et seuls 32 % ont un DUER couvrant la totalité des unités de travail. De fait, la majorité des établissements n'ont pas identifié, programmé et mis en œuvre les actions qui en découlent et notamment celles qui concernent les produits dangereux, les troubles musculo squelettiques et les risques psychosociaux.

Le repérage et la prise en charge médicale (prévention tertiaire) des personnels en situation de souffrance doivent alerter les chefs d'établissement sur la nécessité de renforcer les dispositifs de prévention primaire. Cette démarche est encore plus nécessaire dans les établissements engagés dans des changements organisationnels, des fusions ou des restructurations.

A N N E X E IV

- : - : - : - : - : -

CHSCTMESR

Séance du 8 juillet 2015

- : - : - : - : - : -

**ORIENTATIONS STRATEGIQUES EN MATIERE DE POLITIQUE DE
PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS**

ANNEE UNIVERSITAIRE 2015-2016

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL MINISTERIEL

Secrétariat général
Direction générale des
ressources humaines

ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET RECHERCHE

ORIENTATIONS STRATEGIQUES

en matière de politique de prévention des risques professionnels

ANNÉE UNIVERSITAIRE 2015-2016

Les orientations stratégiques pour l'année 2015-2016 s'inscrivent dans le prolongement des axes définis pour l'année 2014-2015. Ces axes sont développés à partir des observations portées dans le rapport annuel faisant le bilan pour l'année 2014 de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans les établissements relevant de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Ces orientations stratégiques constituent des priorités nationales que chaque établissement doit adapter dans son programme annuel de prévention. Le MENESR sera très attentif à leur mise en œuvre dans chaque établissement.

Ces orientations stratégiques sont articulées autour de 3 axes principaux :

Axe 1 - Evaluer les dispositifs santé et sécurité au travail afin de mieux identifier les marges de progrès et les rendre plus performants.

Axe 2 - Renforcer les services de médecine de prévention.

Axe 3 - Prévenir les risques professionnels.

Chacun des axes est complété par des mesures d'accompagnement élaborées par le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche pour faciliter les mesures de prévention dans les établissements.

***Ces orientations stratégiques ont été débattues et adoptées en
CHSCT MESR lors de la séance du 8 juillet 2015***

Service des personnels
ingénieurs, administratifs,
techniques, sociaux et de santé, et
des bibliothèques
Sous-direction
des études de gestion
prévisionnelle, statutaires et de
l'action sanitaire et sociale
DGRH C1

Thierry Delanoë
Sous-directeur

Téléphone
01 55 55 14 50

Fax
01 55 55 19 10

Courriel
thierry.delanoë
@education.gouv.fr

Affaire suivie par :

David Savy

Conseiller prévention des
risques professionnels

Téléphone
01 55 55 01 72

Fax
01 55 55 19 10

Courriel
david.savy
@education.gouv.fr

Christine Garcin Nalpas

Médecin conseiller technique
des services centraux

Téléphone
01 55 55 38 11

Fax
01 55 55 19 10

Courriel
christine.garcin
@education.gouv.fr

72 rue Regnault
75243 Paris Cedex13

Axe 1 - Evaluer les dispositifs santé et sécurité au travail afin de mieux identifier les marges de progrès et les rendre plus performant.

Au niveau des établissements, il convient d'améliorer l'évaluation de l'ensemble du dispositif santé et sécurité au travail (SST).

Cette évaluation doit permettre d'identifier dans chaque établissement des axes de progrès prioritaires.

Le chef d'établissement s'assurera que cette évaluation sera accompagnée d'une information à destination des directeurs de laboratoires et des responsables de services afin de les doter d'un tableau de bord les informant des éléments qui relèvent de leur responsabilité.

Dans le cadre de cette évaluation, une attention particulière sera portée sur :

- ***L'organisation de la prévention,***
- ***la qualité du dialogue social et le fonctionnement du CHSCT et du CT dans l'établissement,***
- ***la démarche de prévention basée sur l'évaluation des risques,***
- ***la qualité et mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels,***
- ***la programmation des actions de prévention,***
- ***l'information et la formation des agents,***
- ***le suivi médical des agents,***
- ***les outils de suivi de la politique de prévention.***

Le chef d'établissement doit donner toutes facilités en temps et moyens matériels aux représentants du personnel au CHSCT pour l'accomplissement de leurs missions. De plus, communication doit être donnée aux représentants du personnel de toutes informations, pièces et documents utiles. A ce titre, le chef d'établissement, président du CHSCT, présente annuellement à ces derniers le rapport faisant le bilan de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail qui reprendra a minima les données de l'évaluation du dispositif SST. Il veillera à ce que le programme annuel d'actions de prévention vienne compléter ce document de façon détaillée. L'ensemble de ces documents, accompagnés de l'avis du CHSCT, sera communiqué au comité technique ainsi qu'au conseil d'administration.

Majoritairement les chefs d'établissement ont nommé un conseiller de prévention, professionnel de la sécurité, voire créé un service hygiène et sécurité pour la moitié d'entre eux. Lorsque cela n'est pas encore le cas, le conseiller de prévention doit être directement rattaché au chef d'établissement.

Les chefs d'établissement ont constitué un important réseau d'assistants de prévention, pour lesquels une lettre de cadrage doit être établie selon le modèle type présenté dans l'annexe du guide juridique édité par la DGAFP en avril 2015 sur le site suivant :

http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/sante_seculte_travail_f/p/guide-juridique-circulaire-D82-453.pdf

Ce réseau doit être réuni plus régulièrement pour mettre en synergie les compétences des différents acteurs et mettre en cohérence l'évaluation des risques dans chaque unité de travail de l'établissement.

Accompagnement du ministère

Dans le cadre d'une politique nationale harmonisée, le ministère élaborera un document d'évaluation des dispositifs de santé et de sécurité au travail. Ce document sera conçu comme une aide aux établissements pour améliorer leur dispositif de prévention des risques professionnels sur la base d'un diagnostic. Une fois complété par les établissements, il sera transmis au ministère après avis de leur propre CHSCT.

Une extraction de ces recommandations présentées dans ce document servira de tableau de bord à destination des directeurs de laboratoires et des responsables de services.

A l'occasion des échanges précontractuels, le ministère prendra connaissance des documents réglementaires (rapports annuels faisant bilan de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail, programme annuel de prévention accompagnés des avis du CHSCT de l'établissement). Les actions identifiées dans le cadre de ces échanges feront l'objet d'un suivi régulier (jalons).

Axe 2 - Renforcer les services de médecine de prévention

La dynamique créée par le fonctionnement des CHSCT doit être complétée par **un développement de l'offre de médecine de prévention en direction des agents de l'enseignement supérieur et de la recherche.**

Les chefs des établissements, où il n'existe pas encore une offre suffisante de médecine de prévention, **mettront tout en œuvre pour garantir un suivi médical à leurs agents** à partir des **différentes possibilités réglementaires.**

Ils enrichiront l'offre de médecine pour proposer ce suivi à tous les agents quels que soient leur lieu d'exercice et la nature de leur activité.

Le recours à une médecine de prévention externalisée doit être exceptionnel et réservé aux établissements ou services de faible effectif. Dans ce cas, la convention d'externalisation devra inclure le tiers-temps réglementaire et la nécessité d'une lettre de mission.

Ils renforceront le service, **grâce à la mise en place effective** des postes de médecins collaborateurs et de la **pluridisciplinarité, sous la coordination du médecin de prévention :**

Ils favoriseront le recrutement de nouveaux personnels médicaux et para- médicaux :

- personnels médicaux : Les établissements communiqueront, pour faire connaître les possibilités d'embauche offertes, en développant l'accueil en stage de médecins en formation ou de médecins collaborateurs quand cette possibilité sera effective en droit.

- infirmiers formés en santé au travail,
- psychologues du travail
- ergonomes,

Les chefs d'établissement donneront aux services les moyens nécessaires en secrétariat.

Le chef d'établissement et le médecin de prévention, en liaison avec le CHSCT, définiront un pilotage de la médecine de prévention à partir des priorités suivantes :

- Porter une attention et un effort particuliers à **la surveillance médicale particulière (SMP)**, qui demande encore à être mieux cernée (risques d'exposition professionnelle, état de santé, pathologie particulière). C'est la raison pour laquelle il convient de renforcer le travail de **concertation entre les services de ressources humaines** et les services de médecine de prévention et obtenir entre autres la liste des agents relevant de la SMP.

- Développer les **actions en milieu de travail** en lien avec le conseiller de prévention, les assistants de prévention et/ou les autres acteurs de la prévention (membres du CHSCT, représentants du personnel), le tout en s'appuyant sur les rapports de visite des inspecteurs santé et sécurité au travail rattachés à l'IGAENR.

- **Prévenir les RPS : Les médecins de prévention, grâce au recrutement de psychologues formés en santé au travail, et placés sous leur responsabilité, pourront développer la prévention.**

Axe 3 - Prévenir les risques professionnels

Axe 3.1 – Prévention des risques psychosociaux

Cet axe de la prévention s'inscrit dans la mise en œuvre au sein du ministère de l'accord cadre relatif aux risques psycho-sociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 et des circulaires du 20 mars et 20 mai 2014.

Si une majorité de CHSCT débattent de la prévention primaire en abordant l'organisation du travail et les modalités de management, encore peu d'établissements développent des actions dans leur programme annuel de prévention et encore moins un plan d'action spécifique pour la prévention des risques psychosociaux. Cette situation est d'autant plus regrettable si on la compare aux objectifs définis dans l'accord cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique.

Un travail important a été initié dans de nombreux établissements pour la mise en place d'un dispositif de prévention tertiaire autour de la prise en charge des agents en souffrance au travail.

A ce titre, les CHSCT doivent être saisis en amont des questions pouvant avoir des conséquences sur la santé des agents, notamment dans le cas de projets d'aménagements importants susceptibles de modifier les modes d'organisation du travail (travaux, réorganisation ou restructuration de service ou de laboratoire, fusion d'établissement,...).

Des groupes de travail issus du CHSCT pourront être mis en place. Ils auront pour tâche de proposer, sur la base du diagnostic obligatoire, des actions de prévention primaire et secondaire.

L'intégration de la prévention des RPS dans les documents uniques d'évaluation des risques sera un objectif prioritaire.

Des outils d'accompagnement établis dans le cadre du CHSCT ministériel seront diffusés après validation.

Axe 3.2 – Prévention des risques liés aux troubles musculo-squelettiques

Dans le cadre de la prévention de la pénibilité au travail, les établissements s'attacheront à mieux identifier les facteurs de risques à l'origine des troubles musculo-squelettiques (TMS). Ils devront dresser la liste des personnels exposés à ces risques.

Un plan d'action spécifique, réalisé à partir d'un diagnostic sera intégré dans les programmes annuels d'actions de prévention.

Axe 3.3 – Prévention des risques liés aux agents cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction

Les établissements n'ont pas progressé dans la prise en compte des risques liés à l'utilisation des produits et des animaux, malgré le rappel fait dans les plans de prévention des années antérieures.

Les établissements doivent dresser par unité de travail la liste des personnels exposés aux produits présentant un danger pour la santé et établir les fiches individuelles de prévention des expositions, afin de mettre en œuvre les mesures de prévention spécifiques à ces risques et permettre au médecin de prévention de mettre en place la surveillance médicale particulière des personnels concernés. Il convient d'avoir une attention particulière à la traçabilité des expositions tout au long de la carrière des agents, notamment dans le cadre de l'application du décret n° 2015-567 du 20 mai 2015 relatif aux modalités du suivi médical post professionnel des agents de l'Etat exposés à une substance cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction.

Axe 3.4 – Prévention des risques liés aux risques émergents

Le développement des activités de recherche sur des champs novateurs entraîne l'apparition de nouveaux risques parmi lesquels figurent l'utilisation de nanomatériaux, l'usage généralisé de lasers puissants.

Afin d'anticiper la gestion de ces risques et d'intégrer la prévention dans le développement des activités de recherche, chaque établissement fera un recensement de l'utilisation des nanomatériaux dans chaque unité de recherche ou d'enseignement.

Il conviendra également de former des référents techniques sur les deux thématiques citées ci-dessus. Les formations suivies par ces agents devront leur permettre de proposer des actions concrètes de prévention adaptées aux activités de recherche. Dans un souci de qualité des compétences acquises, ces formations devront permettre aux référents d'accéder à une certification.

Accompagnement du ministère

Sur l'ensemble des thématiques déclinées dans l'axe 3, le ministère se rapprochera d'organismes nationaux reconnus afin de définir un cadre d'intervention harmonisé ainsi que les conditions de mise à disposition des établissements de ressources, notamment dans le cadre de la réalisation de diagnostics, d'actions de formations ainsi que d'une veille informative et juridique.

A N N E X E V

- : - : - : - : - : -

CHSCTMESR

Séance du 8 juillet 2015

- : - : - : - : - : -

**RAPPORT D'ACTIVITE 2014 DE L'INSPECTION SANTE ET SECURITE AU
TRAVAIL DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE**



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

**Inspection générale de
l'administration de
l'éducation nationale et
de la recherche**

**Inspection santé et
sécurité au travail de
l'enseignement supérieur
et de la recherche**

110, rue de Grenelle
75357 Paris SP 07

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2014

INSPECTION SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

**Maxime Brosseaud, Delphine Demoncheaux-Raggiari,
Florence Kotzyba, Pierre Poquillon, Patrick Rieux,
Laurent Roy, David Savy, Laure Villarroya-Girard et Fa-
brice Wiitkar.**

Inspecteurs santé et sécurité au travail

Mai 2015

1. CADRE DE LA MISSION.....	2
2. ORGANISATION	2
3. RATTACHEMENT DES ETABLISSEMENTS.....	2
4. MODALITES DE FONCTIONNEMENT	3
4.1 PILOTAGE	3
4.2 PROGRAMMATION DES INSPECTIONS	3
4.3 DEROULEMENT DES INSPECTIONS PROGRAMMEES.....	3
4.4 FONCTIONNEMENT AU SEIN DE L'IGAENR.....	3
4.5 FONCTIONNEMENT INTERNE	4
5. ÉLÉMENTS DE BILAN.....	4
5.1 VISITES QUINQUENNALES	4
5.2 VISITES INTERMEDIAIRES	5
5.3 CHSCT ET SAISINES.....	5
6. SYNTHÈSE DES MESURES IMMÉDIATES PROPOSÉES EN 2014	6
7. RECOMMANDATIONS PRIORITAIRES.....	7
8. AUTRES ACTIVITÉS DE L'INSPECTION.....	8
9. CONCLUSION.....	9

Le présent rapport rend compte de l'activité de l'inspection santé et sécurité au travail de l'enseignement supérieur et de la recherche au cours de l'année 2014.

1. Cadre de la mission

Les fonctionnaires et agents chargés d'assurer les fonctions d'inspection contrôlent les conditions d'application des règles définies par le décret 82-453 modifié et proposent au chef d'établissement intéressé toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels. En cas d'urgence, ils proposent au chef d'établissement concerné, qui leur rend compte des suites données à leurs propositions, les mesures immédiates jugées par eux nécessaires.

2. Organisation

Neuf inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST), dont l'un en charge de leur coordination, sont rattachés à l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR).

3. Rattachement des établissements

Au 31 décembre 2014, les établissements rattachés se répartissent selon la typologie suivante :

- administration centrale du ministère de l'éducation nationale et du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche,
- 74 universités sur 74,
- 61 grands établissements et écoles d'ingénieurs sur 67,
- 29 centres des œuvres universitaires et scolaires (national et régionaux) sur 29,
- 7 établissements publics scientifiques et technologiques sur 9,
- 5 écoles françaises à l'étranger sur 5,
- 14 établissements n'entrant pas dans les catégories précédentes.

Le nombre d'établissements à inspecter (hors administration centrale) s'établit à 191 en raison des fusions et de la disparition des PRES. Chaque délégation territoriale d'EPST fait l'objet d'une inspection distincte.

4. Modalités de fonctionnement

4.1 Pilotage

Les parties concernées par l'inspection se sont réunies le 10 avril 2014, sous la présidence de l'adjointe du chef du service de l'IGAENR. Les représentants de l'IGAENR, de la DGRH, de la DGESIP, de la DGRI, et des ISST participaient à la réunion.

4.2 Programmation des inspections

Les inspections sont programmées deux ans avant le terme du contrat d'établissement.

En 2014, les inspections ont concerné principalement les établissements d'enseignement supérieur de la vague A.

L'objectif de 55 inspections a été retenu par le comité de pilotage.

4.3 Déroulement des inspections programmées

- Les inspections ont été effectuées en binôme, sauf cas de force majeure.
- Les visites d'inspection ont eu une durée comprise entre 1 et 5 jours, selon la dimension et l'activité de l'établissement, temps de trajet compris.

4.4 Fonctionnement au sein de l'IGAENR

L'année 2014 a vu la pérennisation des échanges entre inspecteurs généraux et ISST :

- des réunions de travail ont été organisées entre le chef du service de l'IGAENR, son adjointe et le coordonnateur des ISST,
- le chef du service ou son adjointe ont participé à des réunions de l'inspection et au séminaire,
- les rapports et les propositions de mesures immédiates des ISST sont mis en ligne sur le site collaboratif de l'IGAENR,
- les ISST ont accès aux rapports des inspecteurs généraux,
- un ISST a participé à une mission d'inspection générale.

En outre, des échanges réguliers entre le chef du secrétariat administratif des inspections générales et le coordonnateur des inspecteurs permettent une meilleure gestion administrative des ISST.

4.5 Fonctionnement interne

Les inspecteurs ont, comme les années passées, consacré une partie significative de leur temps de travail à l'organisation matérielle de leurs activités (gestion de planning, logistique des missions, traçabilité, archivage, communication des rapports...). Néanmoins, l'aide apportée par le pôle assistance de l'IGAENR a permis d'alléger certaines tâches, notamment au bénéfice du coordonnateur des inspecteurs.

Les objectifs fixés en terme de maîtrise des coûts de mission ont été atteints.

5. Éléments de bilan

5.1 Visites quinquennales

38 établissements, délégations et sites ont été inspectés :

12 universités :

- Bordeaux,
- Bordeaux 3,
- Grenoble 1,
- Grenoble 2,
- Grenoble 3,
- Lyon 1,
- Lyon 2,
- Lyon 3,
- Pau,
- Toulouse 1,
- Toulouse 2,
- Toulouse 3.

11 grands établissements, écoles ou instituts :

- ENS Cachan (report 2013),
- École centrale Lyon,
- École normale supérieure Lyon,
- ENSATT,
- IEP Bordeaux,
- IEP Lyon,
- IEP Toulouse,
- INP Grenoble,
- INSA Lyon,
- INSA Toulouse,
- IP Bordeaux.

3 CROUS :

- CROUS Bordeaux,
- CROUS Grenoble,
- CROUS Lyon.

8 EPST, sites d'EPST ou autres :

- 3 délégations de l'INSERM :
 - Rhône-Alpes, Auvergne,
 - Toulouse,
 - Aquitaine, Poitou-Charentes,
- IFSTTAR Marne-la-Vallée,
- INRIA Bordeaux,
- CINES,
- 2 délégations régionales du CNRS :
 - Alpes,
 - Rhône, Auvergne.

2 Écoles françaises :

- École française de Rome.
- École française d'Extrême Orient

Autres :

- EPAURIF,
- Site de Guérande de l'administration centrale.

5.2 Visites intermédiaires

6 établissements et sites ont été inspectés :

3 universités :

- Aix-Marseille,
- Nice,
- Paris 3.

1 grand établissement, école ou institut :

- IEP Aix.

2 CROUS :

- CROUS Créteil,
- CROUS Limoges (report 2013).

5.3 CHSCT et saisines

Le nombre de participations aux CHSCT des établissements reste stable : il est de 104 dont 31 ont donné lieu à une restitution du rapport d'inspection.

Nous constatons une augmentation des saisines des établissements. Quatre ont concerné un désaccord sérieux et persistant entre administration et représentants du personnel (article 5.5 du décret 82-453). Elles portaient sur le fonctionnement du CHSCT et du service de médecine de prévention, la méthode d'élaboration d'un cahier des charges pour un diagnostic concernant les risques psychosociaux, le rôle du médecin agréé, les normes applicables en matière d'aménagement de bureaux). Deux autres saisines ont porté sur la réglementation en matière de sécurité incendie

et sur la notion de délégation en matière de sécurité. Cinq d'entre-elles ont été directement adressées au chef du service de l'IGAENR et une n'a pas suivi le processus normal et a été directement adressée à l'inspecteur.

D'autres sollicitations des établissements ont été identifiées au travers de demandes particulières lors d'échanges téléphoniques et courriels. Elles ont demandé un investissement particulier de l'inspecteur référent, notamment par un accompagnement spécifique, voire une participation à des CHSCT exceptionnels sur divers sujets : absence de prévention tertiaire en matière de RPS, recommandations particulières concernant un diagnostic RPS, conseils sur les modalités d'enquête suite à suicide, risques de co-activité lors d'opérations de construction, fusion d'établissements, risque pyrotechnique, surveillance médicale des stagiaires, périmètres à prendre en compte pour les CHSCT, agglomérat de tumeurs ou cancers dans une unité de recherche.

Enfin, nous constatons une information croissante des inspecteurs concernant des signalements de danger grave et imminent notifiés dans les registres ad-hoc. Des situations de danger grave et imminent ont ainsi été déclarées pour des conditions de travail d'agents (nombreuses problématiques sur les RPS, exposition à des fibres d'amiante) et pour une tentative de suicide où l'inspecteur référent a été sollicité pour des conseils sur les modalités de mise en œuvre de l'enquête.

6. Synthèse des mesures immédiates proposées en 2014

Sur 44 visites d'inspection réalisées pendant l'année 2014, 27 ont donné lieu à un total de 137 propositions de mesures immédiates. Des situations d'urgence ont été corrigées par l'établissement en cours de visite et, dans ce cas, elles n'ont pas donné lieu à des propositions écrites.

Les mesures immédiates proposées se répartissent comme suit :

L'exploitation des bâtiments et installations techniques a fait l'objet de 49 propositions (soit 36%). Les principales mesures préconisées portent sur les vérifications techniques réglementaires des installations et équipements électriques.

Les machines et équipements de travail ont donné lieu à 25 propositions (soit 18%), dont la moitié concernait des machines-outils non-conformes.

Les activités scientifiques, dont les 15 propositions formulées (soit 11%) concernaient principalement l'utilisation d'appareils électriques émettant des rayonnements X et la manipulation de sources non scellées en l'absence d'autorisation de l'Autorité de sûreté nucléaire, ainsi que l'utilisation de sorbonnes non vérifiées ou en fonctionnement dégradé.

Les risques d'incendie ont fait l'objet de 13 propositions (soit 9,5%) qui ont particulièrement porté sur l'organisation de l'évacuation des bâtiments et des dépôts non sécurisés de matériaux combustibles.

Les 35 autres mesures immédiates concernaient les risques de chute de personnes (7), le document unique et la programmation des actions de prévention (7), les risques psychosociaux (4), le dossier technique amiante (4), l'intervention des entreprises extérieures (2), la prévention médicale (2), le travail isolé (2), les registres (2), la conception des lieux de travail (2), les agents de prévention (1), l'étude des atmosphères explosives (1) et les formations hygiène et sécurité (1).

7. Recommandations prioritaires

Les principales recommandations prioritaires formulées par les inspecteurs ont concerné les axes suivants :

Évaluation des risques et programmation des actions de prévention

(Proposé comme axe prioritaire à l'issue de 75% des visites menées en 2014)

Des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ont été réalisés dans la plupart des établissements ; l'accent doit être porté sur leur généralisation à toutes les unités de travail, leur actualisation et leur transformation en programmes d'actions au niveau des services. Les programmes réalisés font rarement l'objet d'un bilan de mise en œuvre.

Pour favoriser la mise en œuvre des DUERP et des programmations d'actions afférentes, les inspecteurs ont, en particulier, insisté sur la nécessité d'un appui marqué de la direction, de la responsabilisation et de la formation des chefs de service et de l'implication de la hiérarchie dans la réalisation et le suivi des plans d'action.

Prévention médicale

(Proposé comme axe prioritaire à l'issue de 70% des visites menées en 2014)

Les établissements rencontrent des difficultés pour assurer le suivi médical de leur personnel. Le déficit en médecin du travail permet difficilement de répondre aux obligations fixées par la réglementation. La périodicité des visites médicales, l'identification de la population requérant une surveillance médicale particulière et la transmission des informations des services de ressources humaines aux médecins constituent les principaux axes d'amélioration proposés par les inspecteurs.

Exploitation des bâtiments et des installations techniques

(Proposé comme axe prioritaire à l'issue de 60% des visites menées en 2014)

La mise en place des procédures de maîtrise des vérifications des installations techniques et des équipements (exhaustivité des contrôles, mise en œuvre et traçabilité des mesures correctives) forment les principaux axes d'amélioration proposés aux chefs d'établissement.

Prévention des risques psychosociaux

(Proposé comme axe prioritaire à l'issue de 55% des visites menées en 2014)

La mise en place d'une démarche de prévention collective (primaire et secondaire), l'intégration des facteurs de risques psychosociaux dans les DUERP et la constitution d'un dispositif destiné à répondre aux situations individuelles ont constitué l'essentiel des recommandations des inspecteurs sur ce champ.

Formation et consignes écrites

(Proposé comme axe prioritaire à l'issue de 50% des visites menées en 2014)

Les points critiques relevés par les inspecteurs concernent en particulier la formation des nouveaux entrants ainsi que la formation pratique et appropriée au poste de travail qui doit être dispensée à chaque agent.

Agents de prévention

(Proposé comme axe prioritaire à l'issue de 40% des visites menées en 2014)

La désignation ou le repositionnement du conseiller de prévention ainsi que la formation et l'animation – voire la création – d'un réseau d'assistants de prévention ont formé les principales recommandations des inspecteurs.

Intervention des entreprises extérieures

(Proposé comme axe prioritaire à l'issue de 40% des visites menées en 2014)

La plupart des établissements ont adopté une procédure pour la rédaction des plans de prévention lors de l'intervention d'entreprises extérieures. Cependant ces plans ne sont pas systématiquement rédigés ; leur généralisation est la principale recommandation des inspecteurs sur ce champ.

Les risques d'incendie, le fonctionnement du CHSCT, le travail isolé et les relations avec les partenaires ont été présentés comme axes prioritaires à l'issue de 25 à 30% des visites menées.

8. Point de vigilance signalé : accueil des stagiaires

Les inspecteurs santé et sécurité au travail sont régulièrement interrogés sur le cadre réglementaire de l'accueil des stagiaires, notamment au sein des laboratoires de recherche. En pratique, ils observent que les stagiaires sont peu suivis médicalement, au titre de leur stage et des risques professionnels afférents.

La question de la surveillance médicale des stagiaires est apparue juridiquement complexe quant à la définition de l'établissement en responsabilité (établissement d'accueil ou établissement d'origine).

L'identification du médecin compétent pose des difficultés : le médecin de médecine préventive n'a pas toujours la qualification nécessaire dans certains domaines comme la toxicologie ou la radioactivité. La compétence réglementaire du médecin de prévention vis-à-vis des étudiants fait débat.

Par ailleurs, la surveillance médicale en elle-même nécessite d'être précisée : si l'obligation d'examen médical du stagiaire préalablement à l'exposition à certains risques requérant une attestation de non contre-indication médicale est explicite, l'obligation de l'organisation systématique d'un examen médical pour les travaux exposant à d'autres risques professionnels ne l'est pas.

La question des moyens en cas de généralisation de cette surveillance médicale doit également être posée, en particulier concernant le temps médical disponible.

Les inspecteurs santé et sécurité au travail ont alerté la DGESIP sur les difficultés rencontrées par les établissements dans ce domaine.

9. Autres activités de l'inspection

Les inspecteurs ont participé (liste non exhaustive) :

- au comité de pilotage de l'inspection santé et sécurité au travail,
- à des réunions de travail avec l'IGAENR,
- à des réunions de travail avec l'IGB,
- à des réunions de travail avec la DGESIP, la DGRH, le SAAM,
- à des réunions de travail avec la médiatrice de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur,
- aux réunions des groupes de travail du CHSCT ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche,
- à des réunions organisées par l'observatoire national de la sécurité et de l'accessibilité des établissements d'enseignement,
- à des réunions de travail avec l'AMUE sur l'organisation de formations à l'intention des établissements,
- à une réunion de travail avec l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN),
- à des réunions de travail rassemblant des EPST (CNRS, INSERM, IRD, INRIA, INRAP, INRA, ANSES) et l'association GP'Sup rassemblant des préventeurs des établissements relevant du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche,
- à des réunions d'associations professionnelles (ADHYS, ANISST, GP'Sup),
- à de nombreuses réunions de travail avec des représentants des établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

Les inspecteurs ont à nouveau participé à un nombre significatif de formations au profit des établissements (membres des CHSCT, conseillers et assistants de prévention...) et lors de séminaires AMUE, GP'Sup sur des thématiques spécifiques. Un inspecteur est intervenu lors de la formation interministérielle des inspecteurs santé et sécurité au travail (fonctionnement de l'inspection) et des inspecteurs ont participé à des jurys de concours (président, expert ou membre).

10. Conclusion

Compte tenu des contraintes budgétaires cumulées à l'effectif actuel des inspecteurs, le nombre des inspections intermédiaires a été limité à 6.

Cette année, l'accent a été porté sur la réflexion en matière de méthodologie d'inspection. Un recueil, à usage interne des inspecteurs, des positions communes en matière d'interprétation réglementaire a été alimenté. Une grille d'inspection transversale, sur la thématique des agents chimiques dangereux (dont les cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques), a été formalisée. Un circuit de relecture des rapports, par un inspecteur qui n'a pas participé à la visite, a été défini. Les travaux des deux séminaires de l'année ont porté également sur l'optimisation de la préparation des inspections et sur la formalisation des recommandations. Ils devront être poursuivis en 2015. Les inspecteurs ont identifié la nécessité d'accroître la compétence du groupe en matière administrative (finances, ressources humaines...). Pour la première fois, ils ont pu bénéficier, de façon collective, d'une formation en matière de ressources humaines.

Les partenariats internes (IGAENR, DGESIP...) et externes (AMUE, corps de contrôle...) ont été poursuivis. La participation des inspecteurs aux formations organisées par les établissements a été maintenue. Les inspecteurs ont été significativement sollicités dans le cadre du fonctionnement des CHSCT (saisines pour désaccord sérieux et persistant, avis sur le règlement intérieur, méthodologie en matière d'enquête en cas d'accident grave ou mortel, de recours à expertise agréée, de danger grave et imminent...). Les inspecteurs se sont également fortement mobilisés pour accompagner les établissements dans la démarche de prévention des risques psychosociaux en cohérence avec les travaux de la DGAFP. La problématique de la prise en charge des participations aux réunions de CHSCT d'établissement demeure.

A N N E X E VI

- : - : - : - : - : -

CHSCTMESR

Séance du 8 juillet 2015

- : - : - : - : - : -

**PROJET DE CIRCULAIRE SUR LE TRAITEMENT DU HARCELEMENT SEXUEL
DANS LES ETABLISSEMENTS PUBLICS RELEVANT DU MENESR**



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

Madame la Ministre de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

à

Mesdames et Messieurs les Présidentes et Présidents, les Directeurs et Directrices
des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche,

Mesdames et Messieurs les Présidentes et Présidents, les Directrices et Directeurs généraux
des établissements publics à caractère scientifique et technologique,

Mesdames et Messieurs les Recteurs et Rectrices d'académie,
Mesdames et Messieurs les Chancelières et Chanceliers des universités

Objet : Circulaire sur le traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics relevant du Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

Le **harcèlement sexuel** est un **délict** défini à l'article **222-33 du Code pénal** (en annexe de la présente). La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel a rétabli ce délict sur la base d'une nouvelle définition, plus précise mais aussi plus large.

Je vous invite à vous reporter à la **circulaire du 7 août 2012** de la Garde des sceaux, Ministre de la Justice (CRIM 2012-15/E8 – 07.08.2012), pour obtenir toute information utile sur la **définition et la répression** dudit délict (*idem*, I.), ainsi que sur la **répression des discriminations faisant suite à du harcèlement sexuel** (*idem*, II.). Il convient d'observer que dans la circulaire du ministère de la Justice, il est précisé que, « *le non consentement de la victime est un des éléments constitutifs du délict* », et que « *la Loi n'exige nullement que la victime ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'auteur des faits qu'elle n'était pas consentante* ». Il est ainsi précisé que le **non consentement** peut résulter « *du contexte dans lesquels les faits ont été commis* » (CRIM 2012-15/E8 – 07.08.2012 I.1.1.1). La circulaire du ministère de la Justice précise également la notion de « **chantage sexuel** » (*idem* I.1.1.2, en annexe de la présente).

Je rappelle que la définition du délict de harcèlement sexuel a été reprise dans l'article **6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires** : le **harcèlement sexuel** est constitué « *par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à [la] dignité [de la victime] en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* » ; lui est assimilée « *toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers* ».

Le harcèlement sexuel peut concerner, comme auteur ou comme victime, les agents et/ou les usagers des établissements publics d'enseignement supérieur et/ou de recherche.

La présente circulaire appelle l'attention des responsables d'établissement ainsi que celle des recteurs et des rectrices sur les dispositions qu'il leur appartient de mettre en œuvre lorsque elles/ils ont connaissance de faits relevant du **harcèlement sexuel**. Elle rappelle ainsi **la procédure disciplinaire**, certains principes en matière **d'accompagnement des victimes** (ou des personnes s'estimant victimes), et certaines **mesures de prévention**.

PROJET

I. L'existence de faits relevant du harcèlement sexuel et la protection des personnes s'estimant victimes.

1°. L'enquête interne.

Une fois informée de faits susceptibles de relever du harcèlement sexuel, l'administration peut diligenter une **enquête interne** permettant d'établir l'exactitude des faits (auditions, confrontations). Il est recommandé que cette enquête soit **diligentée par la présidente/le président de l'établissement ou sa/son représentant-e**, dans un esprit d'impartialité et de neutralité, nécessaire à la reconstitution des faits.

Lors de cette enquête, la personne désignée pour la diligenter peut auditionner les victimes des faits litigieux, ses auteurs présumés, les collègues et d'autres éventuels témoins. L'examen de la situation, au travers des déclarations subjectives des agents et/ou des usagers et des éventuels témoignages recueillis au cours d'entretiens doit permettre d'aboutir à une vision objective des faits et, dans la mesure du possible à des constats les avérant. Cette évaluation vise, d'une part, à distinguer le type de problématique et, d'autre part, à orienter la mise en œuvre du processus de régulation le plus adapté en identifiant les mesures correctives nécessaires.

J'insiste sur le caractère hautement important que revêt l'enquête interne. Elle doit permettre de prendre en considération les déclarations de toutes les personnes concernées, agents et/ou usagers, tout en garantissant la confidentialité des propos recueillis. Sur la base des éléments circonstanciés recueillis, l'administration engage une procédure disciplinaire à l'encontre des auteurs présumés de harcèlement sexuel.

2°. La protection des personnes s'estimant victimes de harcèlement sexuel.

L'administration doit veiller à la protection de la santé des agents placés sous son autorité et/ou des usagers, et mettre en œuvre des mesures de protection le cas échéant.

Si elles ne peuvent pas saisir la section disciplinaire, les personnes s'estimant victimes disposent, comme tout personnel et usager d'un établissement public, de la faculté de s'adresser aux autorités qui en assurent la direction. Dans ces conditions, **une victime de harcèlement sexuel (personnel ou usager) de la part d'un personnel ou usager peut solliciter la personne responsable de l'établissement ou sa/son représentant-e et lui demander d'engager des poursuites disciplinaires. Le signalement auprès de la/du responsable de l'établissement peut également être opéré via une instance de médiation (médiateur/médiatrice académique par exemple), les services de l'établissement (direction des ressources humaines, services sociaux, mission égalité, ou tout autre service) ou une organisation syndicale.** Il importe en tout état de cause que la présidente/le président, la directrice/le directeur de l'établissement dispose d'éléments circonstanciés lui permettant d'engager la procédure disciplinaire.

+ Choisir

En leur qualité d'**agent public**, les personnes s'estimant victimes peuvent demander la **protection fonctionnelle** telle que mentionnée à l'article 11 alinéa 3 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui dispose que « *la collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté* ».

La **protection fonctionnelle** doit être le moyen de mettre un terme aux atteintes et agissements constitutifs de harcèlement sexuel. Il s'agit d'une **obligation d'assistance pour l'employeur** (prise en charge des frais de procédure judiciaire) qui ne se manifeste pas uniquement par un soutien financier ou juridique. Elle peut également consister en une **modification des conditions de travail et de l'organisation du service**.

II. La procédure disciplinaire

1°. Procédure disciplinaire et procédure pénale.

Sur la base des faits retracés dans le cadre de l'enquête interne diligentée, **la personne responsable de l'établissement** ou sa/son représentant-e par délégation **engage la procédure disciplinaire**, et ce même en l'absence de poursuites pénales.

J'appelle l'attention des responsables des établissements ainsi que celle des recteurs/rectrices sur le fait qu'elles/ils ne sauraient se dispenser de mettre en œuvre les pouvoirs qu'elles/ils tiennent de la loi ou du règlement en matière disciplinaire, dès lors que les personnels et les usagers desdits établissements se trouvent mis en cause pour des faits paraissant suffisamment avérés, relevant du délit de harcèlement sexuel et susceptibles de donner lieu à des poursuites.

Je recommande à la personne responsable de l'établissement ou à sa/son représentant-e de saisir, sans délai, le Procureur de la République, avec à l'appui de sa saisine, les éléments matériels recueillis lors de l'enquête interne. En effet, il convient de rappeler l'**obligation de signalement** fondée sur les dispositions du deuxième alinéa de l'**article 40 du code de procédure pénale** qui dispose que « *toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs* ».

Par ailleurs, je rappelle qu'en application du **principe de l'indépendance des poursuites disciplinaires et des poursuites pénales**, les instances disciplinaires ne sont en aucune façon liées par l'existence ou l'absence de poursuites pénales. Il **n'est donc pas nécessaire que les victimes de faits de harcèlement sexuel aient déposé une plainte auprès de la juridiction pénale pour que des poursuites disciplinaires soient engagées et que les sanctions soient prononcées**. De fait, dès lors qu'une instance disciplinaire estime qu'elle dispose d'éléments d'information suffisants pour établir la réalité des faits de harcèlement sexuels dénoncés, elle peut se prononcer sans attendre l'issue de l'action pénale, si celle-ci a été engagée. Il convient de noter qu'*« en cas de poursuite devant une juridiction répressive, la juridiction disciplinaire peut surseoir à statuer jusqu'à ce qu'une décision ait été rendue par la juridiction répressive »*. Une telle possibilité est, en tout état de cause, offerte à toute instance disciplinaire, même en l'absence de dispositions expresses le prévoyant.

Enfin, je précise que **les personnels des établissements d'enseignement supérieur privés ainsi que ceux des établissements publics à caractère industriel et commercial relèvent du code du travail**. A ce titre les dispositions de l'article L.1155-2 du code du travail leur sont applicables. Celles-ci prévoient que « *sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3750 euros les faits de discrimination commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L.1152-2, L.1153-2 et L.1153-3 du présent code* ».

Les **usagers des établissements d'enseignement supérieur privés** auteurs présumés des faits de harcèlement sexuel peuvent, le cas échéant, relever du **conseil de discipline** mis en place au sein de l'établissement.

2°. La section disciplinaire compétente.

2.a° Les personnels et usagers des établissements d'enseignement supérieur.

L'article R. 712-29 du code de l'éducation donne compétence aux responsables des établissements publics d'enseignement supérieur placés sous la tutelle du ministère chargé de l'enseignement supérieur pour engager des poursuites devant la section disciplinaire de l'établissement lorsque les auteurs présumés des faits sont des enseignant-e-s ou des usagers. Conformément à l'article R. 712-11 dudit code, les enseignant-e-s ou usagers, auteurs présumés des faits, relèvent de la section disciplinaire de l'établissement où les faits donnant lieu à poursuites ont été commis. L'article R. 712-17 du code de l'éducation spécifie toutefois que **la personne responsable de l'établissement ne peut pas être membre d'une section disciplinaire.**

J'appelle tout particulièrement votre attention sur le fait que l'article R. 712-29 du code de l'éducation envisage l'hypothèse où la personne responsable d'un établissement public d'enseignement supérieur déciderait de ne pas saisir la section disciplinaire. Dans une telle éventualité, **la rectrice/le recteur saisit la/le responsable de l'établissement et, si ce dernier n'a pas engagé les poursuites disciplinaires dans un délai d'un mois, la rectrice/le recteur peut se substituer à lui et engager les poursuites devant cette instance.**

Le régime et la procédure disciplinaires applicables aux **personnels BIATSS** des établissements d'enseignement supérieur relèvent des dispositions générales applicables à la fonction publique de l'Etat¹. En conséquence, la présidente/le président de l'université doit saisir la rectrice/le recteur qui convoquera la Commission Administrative Paritaire académique du corps concerné en formation disciplinaire.

La récusation d'un membre d'une section disciplinaire (ou d'un membre du CNESER statuant en matière disciplinaire en 1^{er} ressort ou en appel) peut être prononcée s'il existe une raison objective de mettre en doute son impartialité.

En outre, je souhaite rappeler ici la **procédure de « dépaysement »** introduite, dans le code de l'éducation, par l'article 53 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. En effet, **l'examen des poursuites peut être attribué à la section disciplinaire d'un autre établissement s'il existe une raison objective de mettre en doute l'impartialité de la section initialement saisie dans son ensemble.**

La demande de récusation ou de renvoi à une autre section disciplinaire peut être formée par la personne poursuivie, par la personne responsable de l'établissement, par la rectrice/le recteur d'académie ou par la médiatrice/le médiateur académique, dans les conditions prévues aux articles R. 232-30, R. 232-31-1, R. 712-26, R. 712-26-1 et R. 712-27-1 du code de l'éducation.

¹ Cf. Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

2.b° Les personnels enseignants hospitaliers.

En application de l'article L.952-22 du code de l'éducation, les **personnels enseignants hospitaliers** relèvent d'« *une juridiction disciplinaire unique instituée sur le plan national* ». La procédure suivie devant celle-ci est prévue par les dispositions du décret n° 86-1053 du 18 septembre 1986 fixant les règles de procédure devant la juridiction disciplinaire instituée par l'article L.952-22 du code de l'éducation pour les membres du personnel enseignant hospitalier.

La saisine de cette instance est effectuée conjointement par la/le ministre chargé de l'enseignement supérieur et par la/le ministre chargé de la santé (article 1^{er}). C'est donc à ces derniers que les victimes de comportements constitutifs de harcèlement sexuel pourront demander de saisir la juridiction disciplinaire, en attirant, le cas échéant, leur attention sur les incompatibilités dans la composition de celle-ci prévues par l'article 3.

2.c° Les personnels des établissements à caractère scientifique et technologique.

A l'instar des personnels BIATSS des établissements publics d'enseignement supérieur, les personnels des établissements publics à caractère scientifique et technologique (chercheur-e-s, ingénieur-e-s et technicien-ne-s) relèvent également des dispositions générales relatives à la Fonction publique d'Etat. Le régime et la procédure disciplinaires sont précisés par la loi n°84-16 du 11 janvier 1984.

En tout état de cause, c'est la personne responsable de l'établissement ou sa/son représentant-e qui engage les poursuites disciplinaires. Etant placée sous la tutelle de la/du ministre chargé de la recherche, ce dernier pourra l'inviter, le cas échéant, à exercer les compétences qui lui sont dévolues en ce domaine, s'il est constaté une carence de la part de la/du responsable de l'établissement.

3°. Durant la procédure disciplinaire.

3.a° Protection des victimes et mesures conservatoires.

Dans tous les cas, dès que la procédure disciplinaire est enclenchée, il importe de prendre les mesures qui s'imposent pour préserver la victime d'éventuels nouveaux agissements.

J'insiste sur le **caractère immédiat des mesures conservatoires** à prendre pour respecter ce principe. Il convient également de s'assurer que la victime ne soit pas pénalisée dans l'exercice de ses fonctions ou, pour les étudiant-e-s et doctorant-e-s, dans la poursuite de leurs études ou de leurs travaux de recherche. **A ce titre, j'attire l'attention des directeurs et directrices des écoles doctorales sur les mesures conservatoires à mettre en œuvre auprès des doctorantes et doctorants victimes, ou s'estimant victimes, de harcèlement sexuel, et notamment sur la facilitation d'un changement éventuel de direction de thèse.**

Je rappelle que l'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 précise qu'« *aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire : 1° Parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas, y compris, dans le cas mentionné au a, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ; 2° Parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ; 3° Ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés* ».

Je rappelle également que l'article 225-1-1 du code pénal dispose que « *constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au 1 du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés* ».

3.b° Le recours à des expertes ou experts.

Il convient de noter que les poursuites disciplinaires sont engagées par l'administration à l'encontre de ses personnels et usagers et que les victimes des agissements de ces derniers ne se voient pas reconnaître la possibilité d'intervenir dans la procédure. Toutefois, l'article R. 712-33 du code de l'éducation prévoit que « *la commission d'instruction [de la section disciplinaire de l'établissement] instruit l'affaire par tous les moyens qu'elle juge propres à l'éclairer* ».

De manière générale, le régime des procédures disciplinaires applicable aux établissements publics d'enseignement supérieur et/ou de recherche permet d'entendre les victimes, de même qu'il autorise à faire appel à des expertes/experts des dossiers traités. **A cet égard, je vous encourage dans les cas de procédures disciplinaires pour des faits de harcèlement sexuel à solliciter l'expertise de vos services juridiques et de ressources humaines ainsi que de la mission égalité de votre établissement.**

3.c° Le respect des droits de la défense.

Dans un souci du **respect des droits de la défense de l'agent ou de l'utilisateur mis en cause**, dès l'engagement d'une procédure disciplinaire, il est demandé à l'administration d'**informer l'agent ou l'utilisateur par écrit**.

Cette lettre précise, notamment, la nature des faits reprochés, ainsi que la date de la réunion de la commission disciplinaire compétente lorsque le niveau de la sanction justifie sa consultation (exclusion temporaire des fonctions et licenciement).

Seront également mentionnés dans cette lettre les droits de l'intéressé-e, à savoir :

- la possibilité de consulter l'intégralité de son dossier individuel ;
- la possibilité de formuler des observations écrites ou orales ;
- et de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix, la défense pouvant être assurée par un-e avocat-e.

Que le prononcé de la sanction nécessite ou non la réunion d'un conseil de discipline, la personne mise en cause doit avoir été en mesure de produire ses observations en réponse aux faits qui lui sont reprochés.

4°. Les décisions des sections disciplinaires.

4.a° Le rôle du CNESER s'agissant des usagers.

Les sanctions disciplinaires prononcées, à l'encontre des usagers en application des articles 40 et 41 du décret n° 92-657 du 13 juillet 1992 relatif à la procédure disciplinaire dans les établissements publics d'enseignement supérieur ou à l'encontre des enseignants en application des articles L. 952-8 et L. 952-9 du code de l'éducation, peuvent être contestées en appel devant le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (**CNESER**) statuant en matière disciplinaire.

Cette instance peut, toutefois, statuer en premier et dernier ressort « *lorsque aucun jugement n'est intervenu six mois après la date à laquelle les poursuites ont été engagées devant la juridiction disciplinaire compétente* » (article L.232-2 du code de l'éducation).

Une telle disposition est de nature à éviter que des poursuites disciplinaires ne connaissent aucun aboutissement. Sa saisine est, cependant, opérée par « l'autorité compétente pour engager les poursuites » (article R. 232-31 du code de l'éducation) c'est-à-dire par la présidente/le président, la directrice/le directeur de l'établissement, ou par la rectrice/le recteur selon les cas. Le CNESER peut également statuer en premier et dernier ressort lorsqu'aucune section disciplinaire n'a été constituée (article L. 232-2 du code de l'éducation).

Il est à noter que l'article R. 232-37 du code de l'éducation prévoit, notamment, que la commission d'instruction du CNESER « instruit l'affaire par tous les moyens qu'elle juge propres à l'éclairer ». L'audition des victimes est donc tout à fait possible, de même que l'audition de personnes compétentes dans le traitement de dossiers de harcèlement sexuel.

Je rappelle que le CNESER ne peut aggraver une sanction lorsque la décision de première instance a été portée en appel par la seule personne sanctionnée. Il s'agit là d'un principe général du droit rappelé par le Conseil constitutionnel dans sa décision n°88-248 DC du 17 janvier 1989. En revanche, si l'administration, seule, fait appel de la décision rendue en première instance ou si l'administration ainsi que l'intéressé font tous les deux appels, la sanction peut être aggravée.

4.b° La publicité des décisions émanant des sections disciplinaires.

Les modalités de publicité des décisions prononçant une sanction disciplinaire sont propres à chacune des instances appelées à statuer. S'agissant des décisions rendues par les sections disciplinaires des établissements publics d'enseignement supérieur, le deuxième alinéa de l'article R. 712-41 du code de l'éducation dispose que « la décision (...) est affichée à l'intérieur de l'établissement » et que « la section disciplinaire peut décider que cet affichage ne comprendra pas l'identité et, le cas échéant, la date de naissance de la personne sanctionnée ». S'agissant des décisions rendues par le CNESER, l'article R. 232-42 du code de l'éducation dispose que « les décisions sont publiées au Bulletin officiel du ministère de l'éducation nationale sous forme anonyme ».

Les décisions prononçant une sanction à l'encontre des personnels des établissements publics à caractère scientifique et technologique suivent le régime prévu par l'article 67 de la loi du 11 janvier 1984 aux termes duquel l'autorité investie du pouvoir disciplinaire « peut décider, après avis du conseil de discipline, de rendre publics la décision portant sanction et ses motifs ».

Les décisions rendues par la juridiction disciplinaire instituée par l'article L.952-22 du code de l'éducation pour les membres du personnel enseignant hospitalier ne font l'objet, aux termes du second alinéa de l'article 9 du décret du 18 septembre 1986, que d'une notification « adressée, d'une part, au ministre chargé de l'enseignement supérieur et au ministre chargé de la santé, d'autre part, à la personne intéressée et, à cette dernière, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ».

III. L'accompagnement et la prise en charge des victimes

Pour favoriser un meilleur accompagnement et suivi de ces situations sensibles, je vous invite à mettre en œuvre une approche globale et pluridisciplinaire, par le recours aux différentes expertises présentes au sein de vos établissements.

Le service de ressources humaines de vos établissements joue un rôle central dans l'accompagnement et le suivi des victimes de harcèlement sexuel. Il peut bénéficier de l'appui d'autres acteurs énumérés ci-après.

1°. La médecine de prévention.

Le médecin de prévention « *conseille l'administration, les agents et leurs représentants en ce qui concerne, notamment, la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel* ». Il appartient donc au médecin de prévention de proposer, en consultation, des mesures médicales adaptées. Par ailleurs, avec l'accord de l'agent, il doit saisir l'autorité administrative compétente pour faire cesser le trouble subi par l'agent.

2°. Le service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS).

Dans le cadre de ses missions, le SUMPPS de l'établissement peut proposer un accompagnement psychologique à un usager victime de harcèlement sexuel. Plus largement, il assure une fonction d'écoute et de conseil et peut, avec l'accord de l'usager, solliciter la personne responsable de l'établissement pour lui demander d'engager des poursuites disciplinaires.

3°. Les professionnels de proximité.

Certains professionnels de l'institution intervenant en matière d'hygiène et de sécurité (prévention) ou de service social peuvent également être sollicités par les agents ou les usagers victimes de harcèlement sexuel mais également par un autre acteur ayant connaissance des faits.

Dans cette hypothèse, ils assurent une fonction d'écoute et de conseil. Il leur appartient, le cas échéant, d'orienter l'agent vers le médecin de prévention ou l'usager vers le SUMPPS.

4°. La mission « égalité »

Dans le cadre de sa mission en faveur de l'égalité des sexes et de la lutte contre les discriminations, la personne en charge de l'« égalité » propose, en lien avec les différentes composantes de l'établissement, des mesures d'accompagnement des victimes de harcèlement sexuel. Par ailleurs, elle peut, avec l'accord de l'agent ou de l'usager, solliciter la personne responsable de l'établissement pour lui demander d'engager des poursuites disciplinaires.

J'invite également les responsables des établissements d'enseignement supérieur et/ou de recherche à mettre en place des dispositifs spécifiques de veille sur le harcèlement sexuel et d'orientation des victimes (ou des personnes s'estimant victimes).

IV. La prévention.

L'Etat et ses établissements publics doivent mettre en œuvre une **politique de prévention** sur le fondement des principes généraux de prévention fixés à l'article L.4121-2 du **code du travail**. Le 7^{ème} de cet article fait référence au harcèlement sexuel, tel qu'il est défini à l'article L.1153-1 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article 51 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale de la fonction publique, il est prévu que le **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative dans cette perspective**. Il peut ainsi proposer des **actions de prévention du harcèlement sexuel**, notamment

par le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail élaboré dans les établissements et présenté au CHSCT d'établissement.

Pour les **étudiant-e-s**, l'article 4 du décret n°2012-571 du 24 avril 2012 relatif aux CHSCT dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministère de l'enseignement supérieur précise que **le CHSCT d'établissement peut se réunir en formation élargie aux représentants des usagers** lorsque les questions entrant dans le champ de compétence du comité sont susceptibles d'avoir des conséquences directes sur les usagers au regard des risques auxquels elles/ils peuvent être exposés.

Je vous rappelle que la présidente/le président d'une université « *est responsable de la sécurité dans l'enceinte de son établissement et assure le suivi des recommandations du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail permettant d'assurer la sécurité des personnels et des usagers accueillis dans les locaux* » (art. L.712-2 du Code de l'éducation).

Au sein de tout établissement public d'enseignement supérieur et de recherche, et de tout organisme de recherche, **la personne chargée de l'égalité a la compétence pour inscrire la prévention du harcèlement sexuel dans les priorités du plan d'actions de l'établissement en faveur de l'égalité des sexes et de la lutte contre les discriminations.**

La dimension préventive recouvre l'information et la formation.

- *L'information.*

La première mesure de prévention consiste à **informer et sensibiliser l'ensemble des agents et des usagers** et notamment les acteurs de la gestion des ressources humaines, ainsi que les représentants des personnels dans le cadre des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Cette information porte sur les règles de déontologie et d'éthique, sur les procédures et le droit et sur les conséquences du harcèlement sexuel pour les victimes et les agresseurs.

Je vous invite notamment à **diffuser largement** au sein de vos services ou établissements, par les moyens les plus efficaces (affichage, sites internet et intranet...) **la présente circulaire, la circulaire du ministère de la Justice du 7 aout 2012**, ainsi que les coordonnées des interlocuteurs susceptibles de recueillir, avec toutes les garanties de confidentialité nécessaires, le témoignage d'agents et d'usagers se considérant victimes de harcèlement sexuel.

Les dispositifs spécifiques de veille et d'orientation que je vous encourage à mettre en place peuvent assurer l'information des agents et des usagers.

- *La formation*

La formation sur le harcèlement sexuel doit être renforcée en direction de l'ensemble des personnels appelés à connaître et à prendre en charge des situations de harcèlement.

Des modules spécifiques de formation initiale et continue des personnels d'encadrement et des gestionnaires de ressources humaines seront mis en place à l'initiative de l'École supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, et des responsables de formation. De telles formations pourront également être proposées au sein des académies, des établissements ou de l'administration centrale.

Par ailleurs, je vous invite à introduire ce thème dans vos plans de formation et à veiller que les actions de formation développées soient élaborées en lien avec les associations spécialisées dans la

prévention du harcèlement sexuel et l'accompagnement des victimes, mais également en lien avec les enseignant-e-s chercheur-e-s et les chercheur-e-s spécialistes des violences de genre.

PROJET

ANNEXE

Article 222-33 du Code pénal

- Créé par LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 1

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

N° Circulaire : CRIM 2012 -15 / E8 - 07.08.2012 du ministère de la Justice

1.1.2. *Harcèlement sexuel résultant de la commission d'un acte unique*

Le II de l'article 222-33 dispose qu'*est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. [...]*

Le délit prévu par le II de l'article 222-33 permet [...] de réprimer des faits de harcèlement sexuel, soit parce qu'il s'agissait de faits répétés, soit parce qu'il s'agissait d'un acte unique mais présentant une particulière gravité. Cette particulière gravité, telle que retenue par le II de l'article 222-33, résulte du fait qu'est exigée une pression grave commise contre la victime et présentant une finalité de nature sexuelle. Ces faits ont été qualifiés à plusieurs reprises lors des travaux parlementaires de « chantage sexuel » en raison du caractère expressif et imagé de cette expression.

A N N E X E VII

- : - : - : - : - : -

CHSCTMESR

Séance du 8 juillet 2015

- : - : - : - : - : -

**DECLARATION DE LA FERC-CGT DE SOLIDARITE ET DE SOUTIEN AUX
PERSONNELS DU CROUS DE RENNES**



UNION NATIONALE DES SYNDICATS CGT CROUS



Solidarité et soutien aux personnels du CROUS DE RENNES

L'UN CGT CROUS composée des 28 syndicats CGT des CROUS est solidaire dans l'action menée par les personnels du RU Métronome du CROUS de Rennes, soutient les agents du CROUS de Rennes et du syndicat CGT CROUS dans leur combat contre la polyvalence au forceps imposée par leur direction.

Plus particulièrement, nous portons notre soutien à l'agent victime de violences verbales par son gestionnaire pour avoir refusé de se plier à la poly-activité. Cet agent est aujourd'hui en arrêt de travail.

Suite à cette agression verbale, les personnels du RU métronome ont fait valoir leur droit de retrait face à une situation où leur intégrité physique et psychologique était menacée.

Parce que demain dans tous les CROUS de France les directions feront la même chose avec tous les personnels pour réduire encore plus les emplois.

Parce que les agents les plus touchés seront en priorité les agents de service.

Parce que nous ne sommes pas des pions que l'on déplace au mépris de notre santé, de nos conditions de travail.

Parce que nous avons des métiers (soit hébergement soit restauration).

Parce que nous refusons d'être méprisés comme à Rennes.

Parce que nous ne sommes pas responsables du manque de subventions de l'état pour le fonctionnement de nos missions de service public.

**L'UN CGT CROUS AVEC VOUS COMBATTRA DE
TOUTES CES FORCES CONTRE LA MISE EN PLACE
PROGRAMMEE DE LA POLYVALENCE ET AGIRA EN
CONSEQUENCE A TOUS NIVEAUX.**



**NON A LA POLITIQUE DE
PLUS DE RENTABILITE AVEC MOINS DE PERSONNELS**



MONTREUIL , LE 10 JUIN 2015

A N N E X E VIII

- : - : - : - : - : -

CHSCTMESR

Séance du 8 juillet 2015

- : - : - : - : - : -

COURRIER D'INFORMATION DE LA PRESIDENTE DE L'INALCO

La Présidente

Référence
PR/Dircab/27

Envoyé par
santé sécurité au travail et action sociale

Service émetteur
Direction générale des services

Téléphone
01 81 70 11 56

Mali
estelle.desir@inalco.fr

À l'attention de
Madame la Directrice Générale des Ressources
Humaines

Paris, le 1^{er} juin 2015

Objet : Information relative à une situation grave

Je vous informe par la présente de la survenue d'un évènement brutal qui a touché le personnel de l'Inalco le 19 mars 2015; un agent de l'établissement s'est donné la mort à son domicile.

Dès que j'ai eu connaissance de cet évènement, j'ai réuni une cellule de crise afin de décider des actions à conduire.

L'ensemble du personnel a été informé de cet acte traumatisant ainsi que des mesures mises en place.

Mes services ont installé une cellule d'écoute psychologique afin de permettre aux collègues les plus choqués de disposer d'une aide immédiate. Un médecin urgentiste de la cellule d'urgence médico-psychologique du SAMU de Paris est intervenu dès le lendemain dans nos locaux et ce dispositif a été renouvelé le lundi 23 mars 2015. Les coordonnées du médecin urgentiste ont également été données aux personnels qui exprimaient le besoin d'un accompagnement personnalisé.

J'ai également réuni les représentants du personnel afin de les associer pleinement à la démarche. S'en est donc suivie la tenue d'un Comité Hygiène et Sécurité, et Conditions de Travail extraordinaire le 31 mars 2015. Celui-ci a décidé de la création d'une délégation d'enquête paritaire chargée de répertorier les cas de souffrance dans le service et de déterminer les difficultés éventuelles rencontrées par l'agent décédé.

J'ai également reçu un préventeur professionnel de la Caisse régionale de retraite et de santé au travail (CARSAT), le 9 avril 2015, afin de recueillir ses conseils et son expertise sur la prévention des risques professionnels et la gestion des travaux de la délégation d'enquête.

L'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail du ministère, M. Poquillon, a été informé par mes services et son avis a été recueilli pour mener à bien le travail sur ces problématiques.

La première réunion de la délégation d'enquête s'est tenue le 12 mai 2015, en présence de deux représentants de l'administration, de deux représentants du personnel, du médecin de prévention, du conseiller de prévention et de l'assistante sociale. A cette occasion, deux préventeurs professionnels de la CARSAT ont proposé de fixer le cadre de travail et d'intervention de la délégation.

Une deuxième réunion a été organisée le 21 mai 2015 pour le démarrage de ses travaux, notamment sur le parcours administratif de l'agent.

Depuis cet évènement grave, j'ai eu plusieurs entrevues avec les personnels en situation de souffrance, la famille du défunt, mais aussi avec les représentants du personnel et mes services de façon à installer un dialogue constructif pour accompagner au mieux les individualités et favoriser une reprise des activités dans un climat apaisé.

Enfin, j'ai demandé aux différents responsables hiérarchiques du service impacté d'informer régulièrement leurs personnels sur les dispositions prises par la direction sur l'évolution des actions.

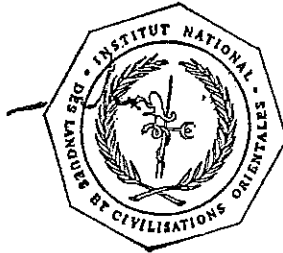
Il s'agissait notamment de leur expliquer la démarche de la délégation d'enquête mais aussi de les informer du recours à une expertise externe. Les actions en cours sont donc :

- 1- Poursuite des travaux de la délégation d'enquête jusqu'à fin juillet 2015, avec l'organisation d'entretiens individuels basés sur le volontariat ;
- 2- Recours à une expertise externe sur un audit de la structure organisationnelle du service ; l'expert sera probablement un directeur des systèmes d'information ;
- 3- Restitution en réunion plénière du service, afin de présenter les conclusions et préconisations de la délégation et de l'expertise.

L'élaboration d'un schéma directeur des systèmes d'information, comportant des recommandations sur l'organisation du service, complètera ces dispositions d'ici la fin de l'année civile.

La Présidente

Manuelle FRANCK



Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
Secrétariat général
Direction générale des ressources humaines
Madame Catherine Gaudy
Directrice Générale des Ressources Humaines
72 rue Régnauld
75243 Paris Cedex 13