

**REUNION DU COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET
DES CONDITIONS DE TRAVAIL MINISTERIEL
DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE
(CHSCTMESR)**

★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★

Mercredi 4 juillet 2018

★ ★ ★ ★ ★ ★ ★

Salle 050
72 rue Regnault
75013 PARIS

★ ★ ★ ★ ★

ORDRE DU JOUR

★ ★ ★

Début de séance : 14 heures

- I. Approbation des procès-verbaux des séances du CHSCTMESR du 27 mars et du 29 mai 2018 (sous réserve)**
- II. Bilan santé et sécurité au travail 2017**
- III. Bilan des accidents et des maladies professionnelles 2017**
- IV. Bilan handicap 2017**
- V. Points dont l'inscription a été demandée par les représentants du personnel :**
 - 1. Circulaire fonction publique du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique ;**
 - 2. Les heures d'ouverture dans les bibliothèques universitaires et dans certaines universités**
- VI. Informations diverses**
- VII. Questions diverses**



**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**

4 juillet 2018

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 4 juillet 2018, sous la présidence de M. Edouard GEFFRAY, directeur général des ressources humaines (DGRH) représentant de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, présidente de ce comité.

M. Annick WAGNER, chef de service, adjointe au directeur général des ressources humaines du ministère de l'éducation nationale siège comme représentante de la DGRH.

Participent à cette réunion :

- Les représentants du personnel siégeant en qualité de titulaire :

pour la FERC- CGT

M. Laurent DEFENDINI
M. Victor PIRES (excusé)

pour le SNPTES

M. Pierre-Benoît ANDREOLETTI
Mme Marie-Agnès DESPRES

pour le SGEN-CFDT

Mme Carole CHAPELLE

pour la FSU

M. Michel CARPENTIER

pour l'UNSA Education

M. Olivier AUBAILLY

- Les représentants du personnel suppléants présents à cette séance :

pour la FERC- CGT

Mme Lorena KLEIN
Mme Emmanuelle MAGNOUX remplace M. PIRES, empêché

pour le SNPTES

M. Jacky NAUDIN
Mme Corinne LEFRANCOIS

pour la FSU

Mme Christine EISENBEIS

- **Au titre de la médecine de prévention**

Mme Rachel JOSSE, assistante du médecin-conseiller technique de la DGRH.

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

M. Jean-Paul TENANT, conseiller de prévention des risques professionnels de la DGRH.

- **Au titre du service des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques**

M. Thierry DELANOË, sous-directeur des études de gestion prévisionnelle, statutaires et de l'action sanitaire et sociale, siège au titre de la direction générale des ressources humaines.

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

Mme Katia OUEDRAOGO-JABELY, adjointe à la chef du bureau de l'action sanitaire et sociale.

Mme Rachida TKOUB, chargée des questions de santé et sécurité au travail.

- **Au titre de la direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP)**

M. Benoît FORET, sous-directeur du pilotage stratégique et des territoires (DGESIP/DGRI A1).

Mme Isabelle GODARD, chef de projet RH à la mission expertise et conseil auprès des établissements.

M. Samuel GHILES-MEILHAC, chargé d'études au département des stratégies de ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations (DGESIP-DGRI A1-2).

- **Au titre de la mission à l'intégration des personnels handicapés (MIPH) :**

Mme Sylvie BOIVERT, chargée d'études au sein de la mission à l'intégration des personnels handicapés (MIPH) au service des personnels enseignants de l'enseignement scolaire (DGRH B).

M. Edouard Geffray ouvre la séance à 14h05. Il demande s'il y a des déclarations liminaires des organisations syndicales.

Point 1 : Approbation du procès-verbal (PV) de la séance plénière du 27 mars 2018 :

M. Delanoë précise que le procès-verbal a fait l'objet d'un accord entre le secrétaire et l'administration.

Le représentant de la FSU regrette la communication tardive du PV qui, ajoutée à ses contraintes professionnelles, ne lui ont pas permis de prendre connaissance du PV suffisamment en amont de cette réunion. Il a cependant pu constater, que contrairement aux précédents PV qui retranscrivaient assez fidèlement les interventions de la FSU et n'appelaient que des demandes de corrections mineures en séance, celui-ci conduit à dénaturer ou édulcorer les propos tenus. Il demande en conséquence le rétablissement des interventions de la FSU en s'appuyant sur la base de l'enregistrement audio réalisé lors de la séance du 27 mars dernier.

Le représentant de la FERC-CGT, qui était secrétaire de séance lors du CHSCTMESR du 27 mars, indique que l'ensemble des observations formulées qu'il a transmises ont été prises en compte et il en remercie l'administration.

M. Delanoë précise que la présente demande soulève une question de méthodologie. Il rappelle que la méthode de travail retenue depuis le début du mandat de cette instance consiste à soumettre les PV à approbation après un échange et éventuellement des corrections de rédaction du texte entre l'administration et le secrétaire du comité. Il indique qu'à ce jour, la FSU n'a formulé aucune proposition de modification de la rédaction de ce PV. Il ajoute par ailleurs que ce dernier a été validé par le secrétaire. Il précise que l'administration qui est également soumise à des contraintes met tout en œuvre pour améliorer les délais et souhaite maintenir l'approbation du PV afin de respecter le calendrier des travaux du CHSCTMESR. Il propose, par ailleurs, de faire le point sur la méthode de validation des PV car il lui semble important que l'administration puisse disposer des demandes de modifications éventuelles de l'ensemble des représentants du personnel en amont de la séance au cours de laquelle il est soumis pour approbation. Il conclut que l'approbation de ce PV ne peut être reportée à la prochaine séance et qu'il est donc soumis au vote en l'état compte tenu des raisons évoquées précédemment.

Le représentant de la FSU indique que l'administration dispose de l'enregistrement audio pour rétablir les interventions de la FSU. Il demande que celles-ci soient retirées du PV s'il est voté en l'état et il souhaite que cela soit mentionné au début du document.

Le représentant de l'UNSA Education indique ne pas partager la position de la FSU. Il précise que les représentants du personnel travaillent en confiance avec l'administration et le secrétaire du comité. Il souligne que les demandes de modifications des représentants du personnel ont été régulièrement prises en compte par l'administration. Il précise enfin que la contrainte de concilier les obligations professionnelles et le mandat de membre du CHSCTMESR se pose dans les mêmes termes pour tous les représentants du personnel quel que soit leur corps de métier.

Le représentant de la FSU demande également qu'il soit fait mention au PV que le DGRH préside la présente séance en raison de l'empêchement de la ministre conformément aux dispositions de l'article 64 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982. Il réitère sa demande de retrait des interventions de la FSU du PV.

M. Delanoë précise que l'administration n'accède pas à la demande récurrente de la FSU de faire mention de l'empêchement de la ministre au PV car il s'agit du fonctionnement régulier du CHSCTMESR ; la présidence de cette instance étant assurée au nom de la ministre par le DGRH ou son adjointe.

Le représentant de la FSU souligne que le caractère récurrent de cette demande n'ôte rien à sa légitimité, fondée sur la réglementation. Elle se justifie en outre par le fait que l'exercice, même occasionnel, de la présidence du CHSCTMESR par la ministre constituerait un message fort de l'intérêt porté sur les questions de santé et de sécurité au travail. Le refus qui nous est opposé révèle une certaine incohérence, dans la mesure où les orientations stratégiques ministérielles insistent sur la nécessité pour les présidents et directeurs d'établissement d'assurer eux-mêmes la présidence de leur CHSCT.

M. Delanoë rappelle que, pour des raisons d'agenda contraint, le DGRH représente régulièrement la ministre dans différentes instances et précise qu'il n'y a pas lieu d'accéder à cette demande.

Le représentant de la FSU indique que le manque de disponibilité de la ministre pour présider le CHSCTMESR, même ponctuellement, est révélateur du peu d'importance portée à la question des risques professionnels.

M. Geffray soumet le PV au vote.

Le PV est approuvé avec 3 voix pour (1 UNSA Education, 1 SGEN-CFDT, 1 SNPTES), 2 voix abstention (1 FERC-CGT, 1 SNPTES) et 1 voix contre (FSU).

Point 2 : Bilan SST 2017

Le représentant de la FSU déplore la communication tardive de ce bilan.

Le secrétaire précise que les documents ont été transmis aux représentants du personnel en format électronique deux jours avant la réunion du CHSCTMESR et qu'ils ont été distribués sur support papier ce matin. Il souligne que les documents avaient déjà fait l'objet d'un examen en groupe de travail le 21 juin dernier et que la majorité des observations formulées par le représentant du personnel ont été prises en compte. Il remercie d'ailleurs l'administration pour le travail réalisé dans un délai aussi court.

M. Geffray confirme ces différents points et indique que l'échange de ce jour permettra d'évoquer voire d'approfondir d'autres questions.

M. Tenant rappelle les éléments de méthodologie du bilan santé et sécurité au travail (SST) et présente une synthèse de celui-ci (bilan joint en annexe).

Le représentant du SNPTES fait remarquer que l'administration est globalement trop positive dans son interprétation des résultats de l'enquête. Ainsi, au lieu de dire que près de la moitié des chefs de service a été formée en SST, il est plus juste de dire que seulement 39% ont été formés en SST. De même, s'il est vrai que l'enquête concerne plus d'établissements, on ne peut déplorer qu'au final elle concerne moins d'agents. Il déplore que le taux de réalisation de 100 % des DUERP ne soit pas encore atteint alors même qu'il s'agit d'une obligation réglementaire depuis 2001. Il observe, par ailleurs, que l'enquête met en évidence l'existence de risques professionnels particuliers dans les établissements relevant de l'enseignement supérieur et la recherche. Il considère que le taux de 97% relatif aux visites médicales des agents est insatisfaisant car il conviendrait d'atteindre celui de 100% en la matière. Il déplore que seulement 24% des établissements réalisent des vaccinations et qu'aucune procédure de vaccination ne soit organisée pour les agents partant en mission à l'étranger.

Le représentant de la FSU souligne le nombre extrêmement faible d'attestations d'exposition aux risques cancérigène, mutagène et reprotoxique (CMR) et tout particulièrement celles concernant l'amiante. Il évoque le cas du site de Jussieu où pour toute catégorie confondue de CMR, l'établissement a délivré seulement 10 attestations d'exposition aux CMR, amiante incluse. Cette situation est inacceptable compte tenu du fait que les agents qui partent aujourd'hui à la retraite, qui ont subi de fortes expositions sur une longue période, ne bénéficient d'aucun suivi rigoureux et ne sont même pas informés de leurs droits. Il demande à connaître les mesures que le ministère a prises ou qu'il entend prendre pour remédier à cette situation.

Le secrétaire observe que les réponses des CROUS à cette enquête constituent un réel progrès. En revanche, il note un déficit dans le suivi de la médecine de prévention qui met en exergue, selon lui, la nécessité de porter l'effort sur les recrutements des médecins de prévention.

Le représentant de la FERC-CGT souhaite évoquer un certain nombre de dysfonctionnements dans les établissements et souhaite que le ministère effectue des rappels à la réglementation et aux bonnes pratiques en matière de SST. Il lui paraît indispensable d'appeler les établissements à la vigilance notamment sur la nécessité :

- de résoudre le problème de la pénurie de la médecine de prévention mise en évidence par le [verbatim communiqué](#) récemment aux représentants du personnel ;
- de rappeler aux chefs d'établissement le rôle et l'utilité de l'enquête SST ;
- de mettre en place une formation à la SST à destination des chefs de service afin notamment d'assurer un meilleur suivi de la surveillance des situations particulières ;
- de mettre en place un dispositif de formation initiale et continue en faveur des conseillers de prévention ;
- d'obtenir la présentation de la surveillance médicale particulière en CHCT d'établissement par l'introduction éventuelle de ce sujet dans les prochaines OSM ;
- de rappeler aux chefs d'établissement le respect impératif des dispositions réglementaires relatives au fonctionnement des instances de dialogue et CHSCT locaux et plus particulièrement l'obligation d'établir et de diffuser les procès-verbaux de séances dans des délais raisonnables ainsi que l'enregistrement audio des débats en séances plénières ;
- de rappeler la procédure applicable en cas de danger grave et imminent et de désaccord sérieux et persistant ;
- de favoriser la participation, au moins une fois par an, des inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) aux CHSCT locaux en incitant les établissements à prendre en charge les frais de déplacement des ISST ;

- de rappeler aux établissements l'obligation réglementaire de présenter en CHSCT d'établissement, les programmes de prévention ainsi que les OSM.
- d'informer les CHSCT locaux des visites d'inspection et le CHSCTMESR des inspections communes.

Il souhaite également savoir si la décision de la Cour de cassation du 28 mars 2018 relative aux personnels de la fonction publique hospitalière réaffirmant la liberté des CHSCT de désigner les experts agréés est applicable à la fonction publique d'Etat. Enfin, il souhaite savoir si les fiches individuelles d'exposition concernent bien les agents en activité.

M. Tenant précise que dans le bilan, il s'agit des agents qui quittent l'établissement en raison d'une fin d'activité.

Le secrétaire indique que très peu d'établissements établissent des fiches individuelles d'exposition. Il souhaite cependant saluer le travail accompli par les médecins de prévention des établissements qui ont fourni un effort dans ce domaine. Il souligne que, concernant l'amiante, seuls dix établissements ont rédigé ces fiches d'exposition en 2017. Il lui semble que le faible nombre d'établissements qui réalisent ces fiches soulève la question de la nécessité de remédier à la pénurie de médecins de prévention dans les établissements.

Le représentant de la FSU fournit quelques éléments chiffrés extraits du rapport annuel de 2017 concernant l'université Paris VI : 43 PV de CHSCT sont en attente de validation, 15 sont en cours de rédaction. Il ajoute qu'aucune attestation d'exposition à l'amiante n'a été délivrée en 2017. Il s'interroge sur les raisons du faible taux de réponse des établissements au questionnaire-enquête relatif à la SST alors que celui lié aux visites du Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur est par ailleurs de 100%.

Le représentant du SNPTES souhaite relativiser la satisfaction par rapport au taux de visites médicales des agents car la pénurie de médecins de prévention impacte sensiblement les demandes des agents. Il ajoute que le délai des visites à la demande est trop long. Il souligne la nécessité de sensibiliser les établissements à l'enjeu et l'utilité du questionnaire-enquête ainsi qu'à l'importance de consulter en amont les CHSCT locaux sur les projets notamment scientifiques qui sont généralement anticipés de longue date.

Le représentant de l'UNSA Education partage les précédentes observations des représentants du personnel. Il ajoute qu'en revanche l'université Lyon 1 est un bon exemple en termes de fonctionnement des instances ; le président siégeant régulièrement au CHSCT d'établissement. Il lui semble qu'une bonne volonté de l'établissement facilite le travail de prévention des représentants du personnel. Il suggère, dans une démarche constructive, d'établir une liste des établissements qui ne répondent pas à l'enquête et d'opérer, parmi ceux qui répondent, un classement afin de leur permettre de se situer et ainsi de progresser.

Le représentant de la FERC-CGT observe que les réponses du CNRS sont incomplètes car seules sont prises en compte les actions du CHSCT central au détriment de celles des CHSCT régionaux. Il indique que le refus de qualifier les comités régionaux de CHSCT spéciaux est source de difficultés. Il souhaite qu'une attention particulière soit portée à cette question, déjà soulevée par les inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST). Il se demande pourquoi les établissements ne souhaitent-ils pas présenter le résultat de l'enquête aux CHSCT d'établissement.

Le représentant du SGEN-CFDT souligne une difficulté à analyser le bilan et à dégager des tendances ne sachant pas si ce sont les mêmes établissements qui répondent d'une année à l'autre. Il relève que, dans le bilan hygiène et sécurité 2016 de la fonction publique d'Etat, le département de l'enseignement supérieur est celui dont le taux de couverture de l'enquête 2016 est le plus bas soit

84% contre 100% pour les autres ministères. Il demande qu'un effort soit fourni pour améliorer ce taux.

M. Geffray apporte quelques précisions sur ce point. Il partage les interrogations des représentants du personnel sur le taux de couverture insuffisant de l'enquête SST du ministère. Il explique que la multiplicité des établissements relevant du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche constitue un élément d'explication. Il observe que le sujet de la SST nécessite un développement dans l'ensemble du réseau. Il souligne qu'indépendamment de l'investissement de l'équipe en charge de la SST au sein de la DGRH et des efforts fournis par les établissements, il est important de favoriser une diffusion de la culture de la SST au travers des actions de formation, de sensibilisation et d'accompagnement des établissements afin de leur permettre d'atteindre les objectifs attendus. Il indique que concrètement les OSM constituent un vecteur pertinent et précise qu'il joindra, à la lettre d'accompagnement des OSM de la ministre, un certain nombre d'alertes spécifiques qui auront été identifiées en amont et qui pourront ainsi faire l'objet d'un suivi. Il ajoute que ce sujet pourra également être inscrit à l'ordre du jour du prochain séminaire à destination des directeurs des ressources humaines de l'enseignement supérieur et de la recherche. Il lui semble nécessaire d'effectuer un travail pédagogique autour de l'enquête selon deux axes. Au plan collectif, il s'agit d'inscrire les établissements dans un mouvement général de sensibilisation à la culture de la SST. Dans le cadre d'une démarche individualisée et respectueuse de l'autonomie des établissements, il s'agit de sensibiliser ceux qui peuvent être concernés par les conséquences dommageables de l'absence de renseignement de l'enquête SST.

M. Delanoë rappelle que l'enquête 2017 résulte d'un premier travail de refonte du questionnaire SST et que les travaux menés ont permis de clarifier le champ du questionnaire et d'améliorer la présentation des données de l'enquête. Il propose d'organiser un groupe de travail à l'automne prochain afin d'apporter les dernières précisions et reformulations nécessaires ainsi que d'ajuster les délais accordés aux établissements pour répondre afin d'améliorer le taux de réponse. Il remercie M. Tenant pour le travail effectué sur un sujet complexe qui a nécessité patience et ténacité.

Il apporte, par ailleurs, des éléments de réponse aux différents sujets évoqués par les représentants du personnel et qui nécessitent un suivi continu et renouvelé de la part de la DGRH, des établissements et du CHSCTMESR.

Il précise que des actions ont été menées en matière de risques liés à l'amiante et de suivi médical des agents ayant été exposés. Il ajoute que les établissements ont eu communication de toutes les informations interministérielles nécessaires à leurs actions fin 2015 (circulaires interministérielles relatives au suivi post-professionnel). Il lui semble important de réactiver ce dispositif de veille à destination des établissements dans la mesure où la question de l'amiante demeure un sujet prioritaire. Il indique que la mise à jour des documents de sensibilisation des établissements scolaires au risque lié à l'amiante pourra être étendue au périmètre des établissements relevant du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche dans le cadre d'un groupe de travail postérieurement à la rentrée universitaire.

Il ajoute que la majorité des administrations est confrontée à la pénurie de médecins de prévention. Il précise que le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation n'est pas le département ministériel le plus impacté en la matière.

Il indique que l'enquête SST est par ailleurs, mise en ligne et annexée au procès-verbal du CHSCTMESR. Elle est donc accessible à l'ensemble des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche auxquels des précisions et indications seront fournies dans le cadre des OSM.

Il souhaite ajouter que la formation des conseillers de prévention (CP) des établissements constitue une préoccupation de premier ordre et fait actuellement l'objet d'échanges avec la DGESIP et

l'agence de mutualisation des universités (AMUE) en vue de définir un plan de formation initiale d'aide à la prise de fonctions, pour les conseillers de prévention nouvellement nommés, et de formation continue.

M. Delanoë précise que la fonction publique hospitalière relève du régime du droit du travail et que les dispositions du décret du n°82-453 du 28 mai 1982 s'appliquent à la fonction publique d'Etat et non à la fonction publique hospitalière.

Mme Godard indique que la formation des CP des établissements pourra être prise en compte au travers d'un module SST dans le cadre de la mise en place de la formation à destination des directeurs de composantes, à l'instar du socle de professionnalisation destiné aux chefs de service.

M. Foret souligne que les problématiques de santé publique constituaient l'une des priorités du plan Campus et que les nouvelles constructions universitaires visent à résoudre les problèmes rencontrés sur plusieurs sites parisiens notamment, dont ceux de Jussieu, Censier, Necker. Il ajoute que ce plan a mobilisé des crédits importants.

Le représentant de la FSU rappelle que, si la quasi-disparition des bâtiments amiantés constitue un réel progrès, elle ne doit pas faire oublier qu'il y a un héritage à gérer, celui des agents qui, au cours de leur carrière professionnelle, ont été exposés, certains très fortement, à l'amiante. Et sur ce point, on constate, comme déjà souligné auparavant, que l'action menée par les établissements n'est pas à la hauteur des enjeux de santé publique et des enjeux liés à la santé des agents de ce ministère.

Il ajoute que concernant la médecine de prévention, on sait qu'il existe une pénurie de médecins du travail mais qu'il est un peu facile de s'abriter derrière cette pénurie pour lever les bras au ciel en proclamant qu'on n'y peut rien. Il précise que le manque de médecins du travail est un état de fait qui peut changer si on décide d'engager une politique destinée à y remédier. Il rappelle qu'à plusieurs reprises, la FSU a indiqué qu'une telle politique relevait d'une action conjointe du ministère du travail, du ministère de la santé publique et du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, ce dernier puisqu'il a sous sa tutelle les universités médicales, c'est-à-dire la formation des médecins. Ce ministère a donc une responsabilité particulière dans l'évolution de la démographie des médecins du travail et il dispose d'ores et déjà de moyens d'action. Au-delà de l'aspect matériel relatif à la rémunération des médecins du travail, l'une des origines du problème réside dans le fait que la spécialité de médecine du travail attire peu d'étudiants car c'est une spécialité qui est aujourd'hui dévalorisée, voire méprisée. Au sein de ce ministère il y a des actions à entreprendre pour réhabiliter cette spécialité. Il demande que le ministère réfléchisse à cette question et mette en œuvre des actions qui aillent dans cette direction, ce qui n'a pas encore été fait jusqu'ici.

Le représentant de la FERC-CGT souhaite relativiser l'affirmation selon laquelle les établissements relevant de l'enseignement supérieur et de la recherche seraient mieux dotés en médecins de prévention. Il souligne que compte tenu de leur nombre, de la diversité des risques particuliers ainsi que de l'obligation réglementaire de surveillance médicale particulière, le besoin en médecins de prévention se révèle en réalité plus important dans ces établissements.

Le représentant du SNPTES souhaite qu'une vigilance particulière soit portée au respect du calendrier afin que les réponses aux enquêtes puissent être présentées en CHSCT locaux avant que la restitution de l'enquête soit présentée en CHSCTMESR. Il indique que, cette année, très peu d'établissements ont pu présenter l'enquête en CHSCT d'établissement. Il souhaite que, pour l'année prochaine, l'enquête soit transmise aux établissements bien en amont de l'échéance du mois de juin. Il demande des précisions concernant l'objectif de la DGEIP de mettre fin à la présence d'amiante dans les bâtiments de l'ESR d'ici 3 ans. Il évoque plus particulièrement la situation de l'établissement au sein duquel il exerce actuellement (université de technologie de Compiègne). Cette échéance lui paraît difficile à tenir compte tenu du montant de l'opération et des contraintes d'ordre organisationnel.

M. Foret précise qu'il va se documenter et faire un retour sur ce sujet.

Le représentant de l'UNSA Education regrette que la pénurie de médecins de prévention soit reprochée au seul ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation alors que la politique de recrutement des médecins incombe d'abord au ministère de la santé qui, par son refus d'augmenter leur quota de recrutement, met en danger la santé de la population.

Le secrétaire lit l'avis relatif au bilan annuel SST :

Avis n°1 :

« Les résultats de l'enquête qui devraient permettre d'établir un bilan détaillé de la prévention dans l'ESR doivent être relativisés. Le taux de réponses des établissements a très légèrement augmenté, mais demeure insuffisant.

En outre, seul un tiers des établissements avait prévu d'informer leur CHSCT des réponses à l'enquête. Or le passage devant les CHSCT des établissements est une étape essentielle pour améliorer la fiabilité des réponses fournies.

Le CHSCT ministériel apprécie que soit soulignée l'existence des risques particuliers liés aux activités scientifiques dans de nombreux établissements.

Plusieurs chiffres de cette enquête alertent :

- encore trop d'établissements ne disposent pas de service de médecine de prévention en adéquation avec les effectifs, ni en capacité d'effectuer toutes leurs missions ;
- seuls 39% des chefs de service ont suivi une formation en santé et sécurité au travail ;
- trop d'assistants de prévention n'ont pas de lettre de cadrage ;
- les orientations stratégiques ministérielles ne sont pas présentées ni débattues en CHSCT d'établissement.

Le CHSCT ministériel demande que le ministère s'engage dans une politique plus volontariste en matière de santé et sécurité au travail, accompagnée de mesures incitatives envers les établissements».

M. Geffray soumet l'avis au vote.

Cet avis est approuvé à l'unanimité des membres présents ayant voix délibérative et est donc réputé émis par le CHSCTMESR.

Le représentant de la FSU lit la déclaration des représentants FSU et CGT suivante :

Comme chaque année, l'examen du bilan de la santé et sécurité au travail et des réponses au questionnaire adressé par le ministère suscite les mêmes questions, qu'il n'est pas possible d'éluder. Sur 186 établissements, seuls 135 ont répondu au questionnaire, une proportion à peine supérieure à celle de l'an passé. Comme les établissements qui répondent au questionnaire varient d'une année sur l'autre, il est impossible de dégager des tendances de façon fiable. A titre d'exemple, le fait que les CROUS ont choisi de répondre cette année dans leur ensemble au questionnaire a eu un effet non négligeable sur certains des résultats obtenus. On peut par ailleurs s'interroger sur la sincérité des réponses puisque la plupart des chefs d'établissement ne les communiquent pas à leur CHSCT.

Il est intéressant d'observer que les questionnaires adressés aux établissements et aux laboratoires par l'HCERES obtiennent un taux de réponses qui avoisine les 100 %. Comment expliquer une telle différence, sinon par la nature des enjeux et des priorités, à la fois pour les établissements et pour le ministère : l'enjeu financier l'emporte nettement sur celui de la prévention des risques professionnels. A cet égard, le refus réitéré d'intégrer la santé et la sécurité au travail à la politique contractuelle a bien révélé qu'il ne s'agissait pas là -- de l'aveu même du ministère -- d'un « objectif stratégique ». Dès lors, la politique de prévention des risques du ministère se réduit à un simple affichage, sans réelle volonté de la faire appliquer.

Point 3 : Bilan accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) 2017

M. Tenant présente le bilan AT/MP examiné lors de la réunion du groupe de travail du 21 juin dernier enrichi des observations formulées dans ce cadre.

M. Geffray remercie **M. Tenant** ainsi que l'ensemble du service pour le travail accompli.

Le secrétaire observe que l'augmentation de taux de réponse des CROUS a sensiblement modifié les résultats relatifs au taux de gravité, qui est lui-même en augmentation. Il indique que la différence entre l'effectif physique et l'effectif en ETPT (équivalent temps plein travaillé) s'explique par le nombre élevé d'agents contractuels recrutés par les CROUS.

Le représentant de la FERC-CGT soulève la question des chiffres relatifs aux accidents des agents partant en mission à l'étranger ou dans les départements et territoires d'outre-mer. Il suggère de prévoir dans les OSM des consignes claires à destination de ces agents afin d'assurer une meilleure prise en compte de ces risques particuliers.

Le représentant du SNPTES souhaite que les établissements soient sensibilisés à l'importance de renseigner avec soin les fiches de missions nécessaires à la bonne prise en charge des agents qui partent vers des destinations étrangères sensibles. Il souhaite pour ce faire, que le ministère s'inspire des fiches de missions utilisées par le ministère de l'Europe et des affaires étrangères. Il souhaite par ailleurs avoir des précisions sur les chutes de personnes qui sont essentiellement des chutes de plein pied.

Le représentant de l'UNSA Education souhaite nuancer les propos tenus par M. Tenant concernant la « surreprésentation » des CROUS dans le bilan 2017. Il convient plutôt de retenir que les CROUS sont enfin représentés dans le bilan de l'enquête.

Les représentants du personnel sollicitent une suspension de séance de cinq minutes.

Point 4 : Bilan handicap 2017

Mme Boivert présente le bilan handicap au titre de l'année 2017 en l'absence de Mme De GROOF. Elle précise que le support de présentation est projeté en complément du bilan transmis précédemment aux représentants du personnel.

Le représentant de la FSU indique que, malheureusement, les remarques qu'il avait formulées sur le rapport de l'an dernier s'appliquent à nouveau cette année. Il observe qu'en effet, dans toute cette présentation, on voit que l'essentiel des actions sont des actions de communication, alors qu'on ne voit nulle part apparaître des actions destinées à faciliter la vie professionnelle des travailleurs handicapés. Il ajoute qu'une grande partie de ce document est consacrée à ce qui semble constituer l'objectif principal : augmenter le pourcentage de travailleurs handicapés déclarés de façon à échapper aux pénalités qui frappent lorsque le pourcentage de 6 % n'est pas atteint. Il précise que ce que la FSU attend, ce sont plutôt des actions concrètes en faveur des travailleurs handicapés. Il explique que quasiment à chaque fois que les représentants du personnel sont contactés par des personnes qui ont obtenu le statut de travailleur handicapé, ou qui envisagent de l'obtenir, celles-ci leur font part de leurs réticences à le déclarer à leur établissement. C'est notamment le cas des enseignants-chercheurs qui ont l'impression, pas entièrement à tort, que le fait de déclarer leur handicap aura pour effet de nuire à leur carrière. Il ajoute que l'annonce du doublement du nombre de recrutements d'enseignants-chercheurs handicapés : passer de 2 recrutements à 4 recrutements pour toute la France revêt un caractère anecdotique.

Il constate d'autre part une baisse du nombre d'agents contractuels qui déclarent leur statut de travailleur handicapé et note qu'il serait intéressant de se pencher sur les raisons de ce phénomène. Enfin, Il s'interroge de ne voir figurer dans ce document aucune indication d'ordre budgétaire et relève que les montants qui ont été dépensés ne sont pas indiqués. Il observe également l'absence

d'indication sur la mise en accessibilité des bâtiments, alors que c'est un des gros enjeux d'une politique en faveur du handicap

M. Geffray apporte quelques éléments de réponse. Il précise que l'objectif des 6% consiste à faciliter l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap et qu'il est porteur d'une politique visant à accorder à ces personnes leur pleine place au sein de la société. Il affirme, en sa qualité de directeur général des ressources humaines, son attachement à cette politique et son engagement dans cette voie. Il précise, par ailleurs, que le moyen le plus efficace d'inciter les personnels concernés à déclarer leur handicap consiste en un changement du regard sur le handicap. Il précise que seules des actions de communication et de sensibilisation adaptées et renouvelées à destination à la fois des personnels en situation de handicap et de leur environnement professionnel permettront une amélioration des conditions de vie professionnelle des agents en situation de handicap. Il souhaite faire partager l'action « Handploi » qu'il a menée, dans le cadre de responsabilités professionnelles antérieures et qui ont eu des résultats probants. Il explique alors qu'il a pu, par des actions de communication, augmenter le nombre de déclarants porteurs de handicap et améliorer ainsi la vie professionnelle d'un plus grand nombre d'agents. Enfin, il ajoute que la déclaration de handicap permet à l'agent concerné de bénéficier d'aménagement de poste, élément absent du bilan.

Mme Boivert précise en effet que cet élément n'a pas lieu de figurer dans le bilan en raison de l'autonomie des établissements qui gèrent localement les aménagements de postes et travaillent en partenariat avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

M. Geffray précise toutefois qu'il serait pertinent de demander la communication de ces éléments à titre informatif.

Le représentant de la FERC-CGT regrette que les EPST ne soient pas pris en compte dans ces statistiques. Il ajoute que cette remarque avait déjà été formulée l'année dernière. Il indique qu'il est important d'inciter les enseignants-chercheurs à déclarer leur handicap car très souvent ils craignent le regard de leurs pairs et refusent les postes « réservés ».

Le représentant du SNPTEs demande des précisions sur les campagnes de recensement.

Mme Boivert précise que la campagne est depuis plusieurs années annuelle et que plusieurs outils ont été développés dans ce cadre grâce au partenariat avec le FIPHFP (guides, flyers, affiches, tutoriels, vidéos de témoignage).

Le représentant du SNPTEs demande si des relances sont effectuées à destination des établissements.

Mme Boivert précise que les établissements sont relancés et qu'ils ont reçu un rappel comme chaque année. Elle ajoute que des outils sont mis à leur disposition sur le site ministériel.

Le représentant du SNPTEs évoque le schéma directeur pluriannuel du handicap et demande quel est le taux de retour au ministère à ce jour. Il souhaite également savoir si les établissements, qui ne l'avaient pas encore mis en œuvre, ont bien été relancés comme cela avait été demandé lors du comité de suivi du partenariat de 2017.

Mme Boivert précise que, devant le comité interministériel du handicap, le ministère s'est engagé à faire aboutir le schéma pluriannuel à l'issue du quinquennat et que le 16 avril 2018, la ministre chargée de l'enseignement supérieur et de la recherche a adressé un courrier à l'ensemble des établissements pour faire remonter les schémas directeurs au plus tard fin 2018.

Le représentant du SNPTES suggère d'inciter, au travers des OSM, les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche à passer des conventions avec le FIPHFP et de les aider à mettre en place une politique forte sur cette thématique. Il ajoute qu'il faudrait anticiper les difficultés notamment liées à l'augmentation des maladies mentales et psychiques, dont les troubles DYS, dans les prochaines années. Il évoque également la nécessité de sensibiliser les établissements aux bonnes pratiques qui doivent accompagner les déclarations du handicap et les discriminations en lien avec les problèmes d'accessibilité des établissements.

M. Geffray précise que ce point sera inscrit à l'ordre du jour de la prochaine réunion des directeurs des ressources humaines des EPST car ce sujet prioritaire nécessite une action adaptée et une vigilance continue.

Le représentant de l'UNSA Education indique que dans un souci d'efficacité, il serait pertinent de fixer un taux de recrutement des personnes en situation de handicap supérieur à 6% afin de tenir compte des mouvements des agents (départs à la retraite, mobilité...). Il suggère, par ailleurs, de mener une politique incitative notamment de « discrimination positive » afin d'augmenter le nombre de déclarations des situations de handicap concernant les enseignants-chercheurs.

M. Foret précise que la DGESIP a eu recours aux contrats doctoraux qui donnent satisfaction.

Mme Boivert évoque l'intervention, à l'initiative de la MIPH, du coordinateur des doctorants de la DGESIP devant les correspondants handicap de l'enseignement supérieur et de la recherche qui a permis d'une part, d'établir un lien entre les contrats doctoraux et le recrutement des maîtres de conférence et d'autre part, de mettre en évidence la nécessité de mener une action en faveur des attachés temporaires d'enseignement et de recherche.

Le représentant du SNPTES souhaite que la politique en faveur du handicap dépasse les éléments chiffrés pour concrètement mener à une prise de conscience et à un développement de bons réflexes. Il ajoute que, dans le cas des enseignants -chercheurs, il est nécessaire d'apporter une solution aux étudiants qui échouent en cours de parcours et n'accèdent pas au doctorat faute d'accompagnement et de moyens adaptés.

M. Geffray souligne que l'enjeu culturel global évoqué précédemment concerne également le handicap qui survient en cours de carrière.

Le représentant de la FERC-CGT déplore l'absence de prise en compte des EPST dans le bilan handicap 2017. Elle indique que dans les établissements tels que l'INRA, le handicap peut intervenir au cours de la vie professionnelle ce qui rend nécessaire l'implication des services de formation dans l'accompagnement des agents dans leurs évolutions de carrière.

Mme Boivert indique que le décret n°2018-502 du 20 juin 2018 relatif à la période de reclassement a été publié et apporte une amélioration sur ce point en permettant aux personnes concernées pendant une période d'un an de se former à un nouveau métier.

Le représentant de la FSU observe qu'une réflexion devrait être menée pour anticiper les conséquences des mauvaises postures sur la santé des agents. Il évoque les difficultés des agents bénéficiant d'aménagement d'horaires souvent sources de tension entre collègues, celles des personnels cumulant les situations de handicap et de précarité et suggère de faire figurer dans le bilan les stagiaires non titularisés à l'issue de leur période de stage.

Le représentant du SGEN-CFDT souhaite revenir sur les difficultés d'adaptation aux postes de travail des enseignants-chercheurs en situation de handicap et bénéficiant d'une RQTH (reconnaissance de

la qualité de travailleur handicapé) auxquels les établissements n'apportent pas toujours des réponses ou de solutions adaptées à leurs demandes.

Mme Boivert rappelle que l'inaptitude à l'emploi de l'agent doit faire l'objet d'une prescription par le médecin de prévention et que des solutions qui existent pour les enseignants-chercheurs reconnus inaptes à l'enseignement peuvent ensuite être proposées (étude approfondie des aménagements possibles, compensation de ses heures par plus de recherche, une participation plus active à la valorisation de l'établissement, la mise en ligne de cours, etc...).

Le représentant de la FSU, répondant à M. Geffray, concède qu'on ne doit pas sous-estimer l'enjeu culturel dans les actions en faveur du handicap. Il insiste cependant sur le fait qu'on ne peut pas pour autant faire abstraction de la question des moyens. Il précise que très souvent la question que posent les personnes handicapées est : qu'est-ce que j'ai à gagner à déclarer mon statut ? Il ajoute qu'il est embarrassant de leur répondre. Il souhaite soulever à ce propos un effet pervers des conventions passées avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) : lorsqu'on fait une demande d'aménagement de poste de travail, on se voit répondre que l'aménagement se fera « sous réserve du financement par le FIPHFP ». C'est-à-dire que les établissements se déchargent sur le FIPHFP de leurs obligations dans ce domaine, ce qui alourdit les démarches et entraîne des délais.

Le représentant du SNPTES considère que l'information et la formation constituant un préalable indispensable, la question du handicap doit être intégrée dans une réflexion plus globale de gestion des ressources humaines. Sa prise en compte serait bénéfique pour l'ensemble de la communauté.

M. Geffray indique qu'il partage toutes les observations formulées sur ce sujet qui fera l'objet d'échanges dans le cadre de la prochaine réunion des directeurs des ressources humaines des établissements relevant de l'enseignement supérieur et de la recherche. Il souligne que la question des étudiants en situation de handicap doit être abordée dans une approche globale de prise en charge de handicap aux différents niveaux (étudiants-enseignants chercheurs). Il précise que le rôle du ministère consiste à impulser et inciter à des actions adaptées en ce sens. Il remercie les représentants du personnel pour leurs interventions sur ce sujet et leur rôle important dans la prise en compte des situations de terrain ainsi que Mme Boivert pour son intervention en remplacement de Mme De Groof absente.

Le représentant de la FERC-CGT demande communication du support de présentation présenté.

Point 5-1 : Circulaire fonction publique du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Le représentant de la FERC-CGT précise que les questions qu'il souhaite évoquer ne nécessitent pas des réponses immédiates de l'administration et pourront être traitées ultérieurement. Il souhaite connaître les modalités de diffusion de cette circulaire aux établissements. Il évoque plusieurs questions relatives à cette circulaire :

- la situation des « femmes de l'ombre » c'est-à-dire des agents de services d'origine étrangère qui assurent l'entretien des locaux des établissements dans le cadre de la sous-traitance et qui pourraient être intégrées aux personnels des établissements ;
- les modalités concrètes de mise en œuvre des sessions de formation en faveur des personnels ;
- La question de l'organisation d'un recensement des cas de harcèlements sexistes et sexuels dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche à l'instar des expériences canadienne et américaine sur ce sujet et qui ont inspiré, lors du colloque en 2017 à Paris VII, une réflexion autour du thème du harcèlement sexuel ;
- les moyens mis en œuvre pour permettre aux CHSCT locaux de continuer à assurer leur rôle dans ce domaine dans le cadre de la création des cellules d'écoute ;

- l'idée d'enrichir les dispositifs existants de lutte contre le harcèlement sexuel (vademecum, circulaire du 28 mars 2018...) par une directive interministérielle en veillant à la neutralité et indépendance des personnels composant les cellules d'écoute et à la garantie des droits des personnes victimes de harcèlement ;
- la nécessité d'établir des bilans sur l'activité de ces cellules d'écoute afin de permettre des remontées au niveau des CHSCT locaux et du CHSCTMESR.

M. Geffray précise que sur ce sujet, le ministère de l'éducation nationale et celui de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation sont très engagés.

M. Foret apporte quelques éléments de réponse aux questions posées par le représentant de la FERC-CGT. Il présente l'objectif des cellules d'écoute qui consiste dans l'écoute et l'accompagnement des agents victimes de violences et de harcèlement. La circulaire en question est en lien avec le plan d'action du président de la République qui s'applique à tous les ministères. Il précise qu'un recensement des cellules d'écoutes est en cours. Ce recensement fera l'objet d'un bilan. Il indique que la question sur la « dépossession » des CHSCT est pertinente et doit être étudiée. Il ajoute que la formation, qui est l'un des axes majeurs de la circulaire, concerne les personnels affectés à la cellule d'écoute. Les CROUS se sont également engagés à former leur personnel dans ce domaine.

M. Ghiles-Meilhac, collaborateur de M. FORET, chargé des questions de lutte contre le racisme et l'antisémitisme, indique qu'un travail de fond est actuellement effectué au sein de quatre groupes de travail portant notamment sur la composition des cellules d'écoute et sur la formation des personnels qui les composent. Ces groupes qui restitueront leurs travaux prochainement. Ils rassemblent des personnels des établissements ce qui permettra de donner une perception de la réalité du terrain. Il ajoute que plusieurs outils (vademecum, circulaire, plan d'action) ont été développés et mis à la disposition des établissements. Une campagne de communication a également été menée en faveur des étudiants et étudiantes.

Le représentant du SNPTES précise qu'il serait nécessaire de rappeler aux établissements l'échéance de la mise en place des cellules d'écoute à la rentrée universitaire et l'existence de la cartographie en ligne pour le partage des bonnes pratiques (https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pages/lutte_contre_les_violences_sexistes_et_sexuelles).

M. Foret précise qu'actuellement la DGESIP mène une campagne de sensibilisation auprès de tous les établissements sur ce point.

Le représentant de la FERC-CGT indique qu'il serait intéressant de diffuser ou rediffuser aux établissements les outils disponibles tels que le site qui répertorie les initiatives locales et permettre ainsi un partage des expériences et de développer les bonnes pratiques.

M. Foret précise que la DGESIP a déjà mené des actions en ce sens.

Le représentant de la FERC-CGT se réjouit que la DGESIP comporte un service dédié à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme en raison des agressions cumulées contre certaines catégories de personnels plus fragiles et qui parfois cumulent les agressions (stagiaires, étudiantes d'origine étrangère).

M. Foret précise que ce sujet constitue une priorité ministérielle et évoque les diverses actions menées : le séminaire consacré aux violences sexistes et sexuelles et notamment au harcèlement en ligne, la journée des doctorants du mois de mars dernier axée sur ce thème et visant à alerter les directeurs des études doctorales.

M. Geffray évoque par ailleurs le dispositif du Label « Egalité-diversité » dispositif suivi par une chargée de mission placée auprès de lui. Il précise que ce dispositif est actuellement en cours pour l'administration centrale du ministère, pour trois rectorats et pour des établissements relevant de l'ESR. Ce label permet d'utiliser un levier incluant les questions de violences sexistes et sexuelles.

Le représentant de la FSU rappelle le rôle des CHSCT, y compris le CHSCTMESR, et leur nécessaire participation à la formation des membres des cellules d'écoute et des référents. Il rappelle que l'article 51 du décret du 28 mai 1982 prévoit que les CHSCT coopèrent à la préparation des actions de formation. Les CHSCT pourraient contribuer utilement à la mise au point de ces formations et ne doivent pas être tenus à l'écart d'actions de cette importance.

Mme Wagner précise que la question sera examinée attentivement afin de déterminer si ces formations relèvent des attributions du CHSCT.

Le représentant de la FSU considère que ces formations font partie de la prévention et que les questions de violences sexistes et sexuelles ne peuvent être exclues du champ de compétences des CHSCT.

M. Delanoë rappelle que le rôle des CHSCT dans la formation des membres des cellules d'écoute sera examiné dans le cadre de l'application de la circulaire qui prévoit l'élaboration de référentiels communs de formation sur le périmètre des trois fonctions publiques pour permettre de disposer d'un dispositif de cadrage partagé au sein de la fonction publique d'Etat et de décliner des dispositifs de formation au niveau des services ou des établissements.

Le représentant de la FSU ajoute que, dans la mesure où des formations sont organisées par le ministère, elles entrent dans le périmètre de compétence de ce comité et il attend que ce dernier soit impliqué dans leur préparation.

Il rappelle que ces observations avaient déjà été formulées en mars 2017 lorsqu' avait été présentée la lettre signée conjointement par la ministre, la conférence des présidents d'université et la conférence des directeurs des écoles d'ingénieurs concernant la prévention des violences sexistes et sexuelles. Il observe qu'un an après, il serait utile d'en dresser le bilan, peut-être par la carte interactive dont il a été parlé, et aussi en prenant comme indicateur le nombre d'enquêtes administratives suite à un signalement, le nombre de sanctions et de poursuites pénales. Il ajoute par ailleurs que la vraie question est qu'on met en place des cellules d'écoute et que souvent on s'arrête là parce qu'on ne sait pas faire. Il rappelle que les chefs d'établissement doivent s'engager et dire qu'ils ont la responsabilité d'éviter ces problèmes dans leur établissement, de protéger les personnes qui font des signalements et d'agir.

Le représentant de la FERC-CGT souhaite savoir si la campagne de communication a concerné également les EPST (établissements publics à caractère scientifique et technique).

M. Foret précise que la diffusion réalisée concernait l'ensemble des EPSCP (établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel) et a été relayée auprès des organisations représentatives des étudiants.

Le représentant du SNTES souhaite savoir si la DGESIP a diffusé un guide concernant la composition de ces cellules d'écoute.

M. Ghiles-Meilhac indique que le vademecum fournit des éléments en ce sens et précise que le choix de la composition de la cellule relève des établissements dans le respect de leur autonomie. Il ajoute que la question de savoir si la cellule devait être interne à l'établissement ou externalisée s'est posée. L'objet de l'un des groupes de travail évoqués précédemment visait précisément à définir la mise en place d'un dispositif d'écoute au sein de chaque université.

Le représentant du SNPTES considère qu'il serait pertinent de constituer des cellules avec du personnel médical pour plus de neutralité et recourir à une cellule externalisée afin de remédier à la pénurie de médecins du travail.

M. Geffray apporte une précision quant à la définition de la cellule d'écoute qui, comme le dispositif égalité-diversité, constitue le premier niveau de contact et d'orientation des victimes de harcèlement.

Le représentant du SNPTES demande des précisions.

M. Foret précise que l'objectif n'est pas de prendre en charge entièrement un dossier, mais dans un premier temps, d'écouter et de prendre les mesures d'urgence nécessaires et dans un second temps, d'accompagner les personnes victimes vers les services médicaux et sociaux adaptés.

Le représentant de la FSU souligne qu'il est important que les CHSCT interviennent dans la définition de la formation des membres des cellules d'écoute.

Le représentant de la FERC-CGT indique qu'il est important de sensibiliser les personnels au-delà de la cellule d'écoute car l'ensemble des acteurs est concerné.

M. Geffray souligne que c'est un travail collectif qui reste à réaliser, par la DGRH, les DRH des établissements et les représentants du personnel aux CHSCT. Il remercie les représentants du personnel de ces échanges, leur implication étant indispensable puisqu'ils représentent le premier niveau de contact avec le terrain. Il indique par ailleurs, trois points auxquels il convient d'apporter une attention particulière : le courage des actions, les outils utilisés et le discernement non complaisant à l'égard d'attitudes ambiguës souvent relativisées mais qui relèvent juridiquement du harcèlement.

Point 5-2 : Les heures d'ouverture dans les bibliothèques universitaires et dans certaines universités

Le représentant du SNPTES souligne la multiplication du nombre de bibliothèques universitaires qui élargissent leurs horaires d'ouverture pour accueillir les étudiants. Il précise qu'il en résulte une dégradation des conditions de travail des personnels BIATSS au travers des problèmes de sécurité, de transport, de restauration collective.

Le représentant de la FERC-CGT complète ces propos en soulignant la nécessité d'anticiper les problèmes de surcharge de travail et de traitement inégalitaire entre les personnels titulaires et contractuels.

Il demande des précisions sur l'impact de l'élargissement des horaires d'ouverture des bibliothèques sur les conditions de travail des personnels sur la consultation des CHSCT, sur les recommandations émises et leur prise en compte ainsi que les résultats des actions.

M. Foret précise que 34 bibliothèques sont concernées et font partie du Plan bibliothèques ouvert plus dit PBO+ - 2016-2019 - qui a permis à la suite des plans précédents d'atteindre la moyenne horaire d'ouverture des bibliothèques françaises de 60 heures hebdomadaires contre 69 pour la moyenne européenne. Il ajoute que la DGESIP a privilégié la voie contractuelle pour une meilleure adhésion des bibliothèques et l'adoption du plan n'intervient qu'à l'issue des procédures de consultation des différentes instances concernées (conseils d'administration, comités techniques, CHSCT, comité des études et de la vie universitaire). Il souligne le travail d'anticipation réalisé au travers de l'analyse des besoins (transports, accès au site...) et de mutualisation des moyens par le recours au partenariat avec d'autres structures (bibliothèques municipales, centres de lecture...). Enfin, il précise qu'il ne dispose pas d'éléments lui permettant de fournir dans l'immédiat une évaluation de l'impact sur les conditions de travail des personnels, ni d'éléments spécifiques à la

consultation des CHSCT. Il ajoute qu'il est prévu d'approfondir l'analyse de la situation notamment par une inspection sur le sujet. Il lui semble qu'une approche objective des freins éventuels à l'adhésion au projet contribuerait à la réussite de celui-ci. Il rappelle que la priorité du ministère réside dans la réussite des étudiants du premier cycle et précise que des études ont démontré la corrélation entre le degré d'ouverture des bibliothèques et des espaces de travail d'une part et la réussite des étudiants d'autre part.

Le représentant du SNPTES évoque le choix de nombreuses composantes notamment celle de l'université de Strasbourg qui a choisi d'ouvrir des espaces de travail aux étudiants, pratiques, plus attractifs et qui permet néanmoins de ne pas élargir les horaires d'ouverture des bibliothèques.

M. Foret indique que la DGESIP étudie la question et précise par ailleurs que des moyens seront consacrés à la pérennisation de ces dispositifs.

Le représentant de la FSU regrette que l'opération soit centrée sur les bibliothèques alors qu'il ressort d'enquêtes que la demande porte surtout sur la mise en place d'espaces de travail. Il lui semble que le développement de ces espaces pourrait constituer une alternative pour remédier aux difficultés auxquelles sont confrontées les bibliothèques. Il ajoute que l'extension des heures d'ouverture des bibliothèques ne s'accompagne pas de moyens supplémentaires. Il ajoute que la solution consistant à recourir aux contrats étudiants, sans formation adaptée, ni expérience notamment en terme de gestion de situations de crise ou de conflits, n'est pas adaptée. Il évoque des cas d'incidents ayant eu lieu dans son établissement.

Point 6 : Questions diverses

Le secrétaire demande si l'administration dispose de retour d'informations sur les situations suivantes : l'école nationale supérieure Louis Lumière, la fusion des CROUS de Besançon et de Dijon et l'université Paris XIII.

M. Delanoë précise qu'il ne dispose pas d'éléments nouveaux pertinents concernant ces situations.

Le représentant de la FERC-CGT souhaite avoir des précisions sur le suivi du rapport de l'IGAENR relatif aux événements qui ont eu lieu en mars dernier à l'université de Montpellier. Il souhaite également avoir des précisions sur la suite des événements évoqués par l'experte Mme RIVOIRE lors de la précédente séance plénière.

M. Geffray souhaite faire une distinction entre l'identification des auteurs des agressions faite par l'IGAENR dans son rapport de mai 2018 lequel a donné lieu à des mesures de précaution immédiates et les identifications à venir qui relèvent du domaine judiciaire.

Le représentant de la FERC-CGT estime qu'il faut éviter que de tels événements ne se reproduisent.

Mme Godard précise que les 9 préconisations du rapport de l'IGAENR seront mises en œuvres par les établissements et que par ailleurs, la DGESIP assure un suivi des situations locales, au sein de la mission expertise et conseils auprès des établissements, par des personnels spécialisés (conseillers d'établissements et de sites). C'est dans ce cadre que le suivi de la situation de Montpellier sera réalisé.

Le représentant de la FERC-CGT insiste sur la nécessité d'avoir un retour sur la situation des personnels qui ont témoigné sur les événements survenus à l'université de Montpellier et ont été mis en quarantaine par le collectif de travail.

M. Geffray précise qu'il ne dispose pas d'éléments sur ce point qui fera l'objet d'une étude plus approfondie en collaboration avec la DGESIP. Il souligne que des actions ont été menées suite à ces événements et que la réaction de la ministre a été à la fois immédiate et d'une grande fermeté.

Le représentant de la FSU souhaite que les données brutes transmises relatives au résultat soient à nouveau rediffusées sous format qui en permette l'exploitation.

M. Delanoë précise que l'administration a procédé à une transmission de l'enquête dans les mêmes termes que l'année précédente, les données brutes étant regroupées dans un tableau sous format excel.

M. Geffray précise qu'il ne peut accéder à la demande de la FSU sur ce sujet.

Le représentant de la FERC-CGT souhaite avoir des précisions sur l'état d'avancement de sa demande visant à solliciter le conseiller de prévention du CNOUS pour une intervention en CHSCTMESR pour qu'il présente les travaux conduits par le CNOUS en matière de SST.

M. Geffray précise qu'il interrogera la présidente du CNOUS afin de s'assurer que cette demande est bien conforme aux usages.

Le représentant du SGEN-CFDT souhaite remercier les représentants de la DGRI et de la DGESIP pour le travail accompli durant cette année universitaire.

M. Geffray remercie pour sa part les représentants du personnel pour la qualité des échanges intervenus lors de cette séance et clôt cette dernière à 18h05.

Le président
Edouard GEFFRAY

Le secrétaire
Pierre- Benoît ANDREOLETTI

ANNEXE I

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

CHSCTMESR

Séance du 4 juillet 2018

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

Bilan santé et sécurité au travail 2017

Bilan de la santé et de la sécurité au travail portant sur l'année 2017

Données portant
sur 135 établissements sur les 186 établissements de
l'enseignement supérieur et de la recherche

CHSCT MESR
4 juillet 2018

PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE: MÉTHODOLOGIE ET CHIFFRES CLÉ

- Le questionnaire de l'enquête, qui s'appuie sur le livre des références de l'inspection générale, a été rédigé dans le cadre d'un groupe de travail du CHSCT MESR, a été approuvé lors de la séance plénière du 22 novembre 2017.
- **Les pourcentages présentés dans les bilans sont calculés par rapport aux 135 établissements ayant répondu à l'enquête, sauf mention contraire.**
- Les graphiques indiquent les chiffres de 2017 (en bleu foncé) et, lorsque les données existent, ceux de 2016 et de 2015. Comme les années précédentes, les absences de réponse à certains items sont considérées comme des réponses nulles et intégrées comme telles dans les ratios; cette modalité a un effet minorant sur les résultats exprimés.
- Le taux de réponse à l'enquête est de **73 % des établissements** de l'ESR, ce qui représente 187 703 agents soit **68,8 % des personnels** de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Réponses à l'enquête	2017			2016
	Nombre d'établissements	Nombre de réponses	Taux de réponse	Taux de réponse
Universités	78	58	74% =	74%
Gds étbts, écoles, autres	71	44	62% ↗	59%
CROUS / CNOUS	29	26	90% ↗	76%
EPST	8	7	88% =	88%
TOTAL général	186	135	73% ↗	69%

ELÉMENTS DE BILAN: ORGANISATION DE LA PRÉVENTION

- Les réponses des chefs de services aux signalements inscrits aux registres de santé et de sécurité au travail, ainsi qu'aux registres de signalement de danger grave et imminent, progressent.
- Près de la moitié des chefs de services ont été formés à la santé et de sécurité au travail (SST) dans leur établissement.
- La formation initiale des assistants et des conseillers de prévention, qui sont les conseillers des chefs de services en matière de SST, progresse significativement; la formation continue de ces acteurs de la prévention mérite d'être renforcée.

ELÉMENTS DE BILAN: ÉVALUATION DES RISQUES

- Le taux de réalisation des DUERP est important avec près de 80% des unités de travail couvertes.
- Les mises à jour annuelles des DUERP, tout comme la prise en compte des risques psychosociaux, progressent et sont à conforter.
- Les risques liés aux activités scientifiques (agents chimiques dangereux, agents biologiques, sources radioactives, rayonnements optiques artificiels, nanoparticules et OGM) sont présents dans nombre d'établissements.

ELÉMENTS DE BILAN: MÉDECINE DE PRÉVENTION

- Les informations nécessaires aux missions des médecins de prévention ne leur sont pas systématiquement transmises, notamment les fiches d'exposition aux risques ou les déclarations d'accidents de travail ou de maladies professionnelles.
- Le taux de visites médicales réalisées à la demande des agents est très satisfaisant (97 %)
- La surveillance médicale particulière est réalisée pour près de la moitié des personnels concernés.
- Les vaccinations sont organisées dans 24 % des établissements.
- Le suivi médical post-professionnel des agents exposés aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) est à développer.

1. DESCRIPTION DE L'ORGANISATION DE LA PRÉVENTION MISE EN PLACE DANS L'ÉTABLISSEMENT.

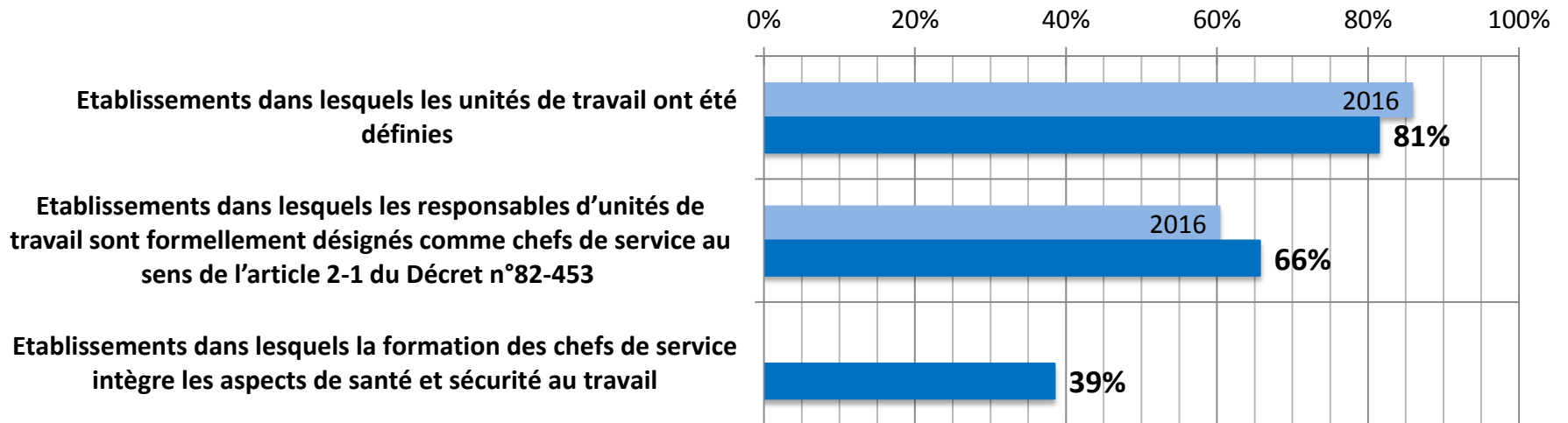
CRITÈRE 1.1 LA LISTE DES CHEFS DE SERVICE EST ÉTABLIE, LES UNITÉS DE TRAVAIL SONT IDENTIFIÉES. LE RÔLE DES CHEFS DE SERVICE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL DES AGENTS EST FORMALISÉ.

1. Quel est le nombre de sites de l'établissement (nombre d'implantations géographiques différentes) ?	1402	
2. Quel est le nombre d'agents de l'établissement ?	187 703	
3. Les unités de travail ont-elles été définies ?	oui	non
	110*	10
4. Quel est le nombre d'unités de travail ?	7117	
5. Quel est le nombre de responsables d'unités de travail formellement désignés comme chef de service au sens de l'article 2-1 du Décret n°82-453 ?	4677	
6. La formation des chefs de service intègre-t-elle les aspects de santé et sécurité au travail ?	oui	non
	52*	61

*Dans ce bilan, les réponses aux questions oui / non correspondent au nombre d'établissements ayant répondu

1. DESCRIPTION DE L'ORGANISATION DE LA PRÉVENTION MISE EN PLACE DANS L'ÉTABLISSEMENT.

CRITÈRE 1.1 LA LISTE DES CHEFS DE SERVICE EST ÉTABLIE, LES UNITÉS DE TRAVAIL SONT IDENTIFIÉES. LE RÔLE DES CHEFS DE SERVICE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL DES AGENTS EST FORMALISÉ.



CRITÈRE 1.2 : DES AGENTS DE PRÉVENTION (CONSEILLERS ET ASSISTANTS DE PRÉVENTION) CHARGÉS D'ASSISTER ET DE CONSEILLER LE CHEF D'ÉTABLISSEMENT ET LES CHEFS DE SERVICE SONT EN PLACE AUX DIFFÉRENTS NIVEAUX LE NÉCESSITANT (ÉTABLISSEMENT, SITE, COMPOSANTE, UNITÉ, SERVICE SELON LES CAS) ET FORMENT UN RÉSEAU STRUCTURÉ

7. Un ou plusieurs conseillers de prévention (CP) sont-ils désignés pour l'ensemble de l'établissement ?

Nombre de CP désignés		202
Dont nombre de CP ayant pris leur fonction en 2017		38
Dont nombre de CP ayant pris leur fonction en 2017, ayant reçu une lettre de cadrage		25
Dont nombre de CP ayant pris leur fonction en 2017 qui ont suivi une formation initiale	Dont nombre de CP ayant pris leur fonction en 2017 dont la formation initiale est prévue	Dont nombre de CP ayant pris leur fonction en 2017 dont la formation initiale n'est pas prévue
24	7	4

8. Quelle est la quotité de temps de travail total dédiée au rôle de CP ?

100%	58	51%
Plus de 50% et moins de 100%	20	18%
50%	8	7%
Moins de 20%	9	8%
Inconnu	7	6%

9. A qui est rattaché le CP de l'établissement ?

Chef d'établissement	87	76,3%
DGS	20	17,5%
DRH	2	1,8%
Autre	5	4,4%

10. Chaque CP dispose-t-il d'une lettre de cadrage ?

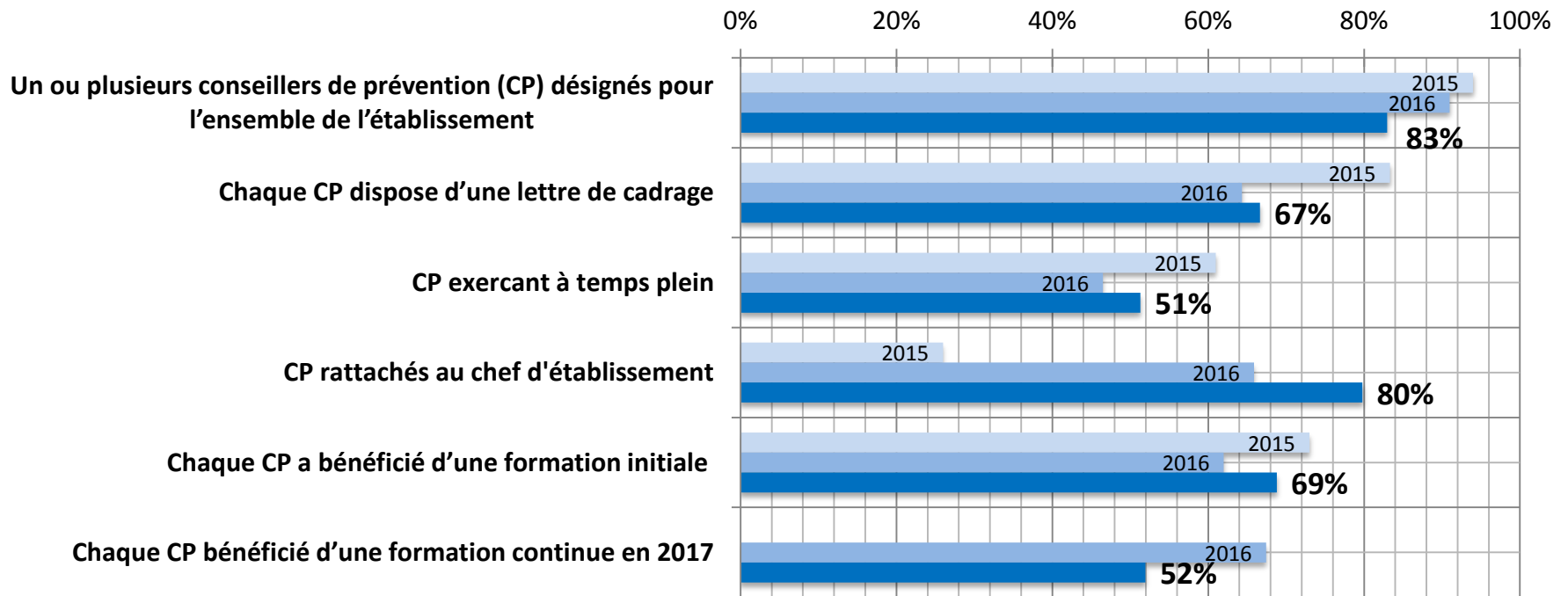
oui	non
90	22

11. Les CP ont-ils bénéficié de la formation prévue à l'article 4.2 du décret 82-453 ?

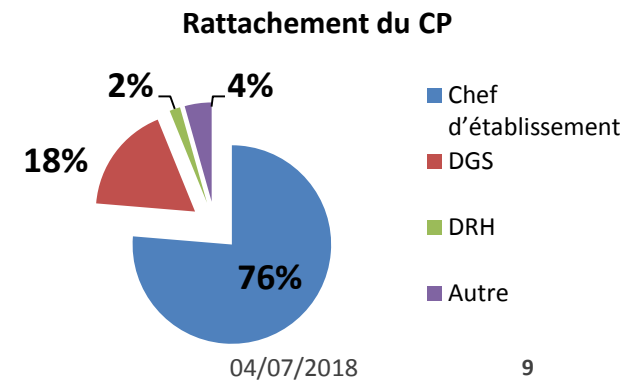
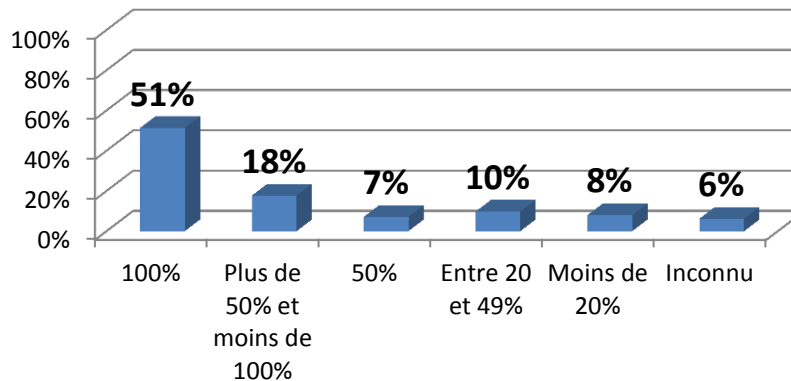
Nombre de CP ayant bénéficié d'une formation **initiale**: 139

Nombre de CP ayant suivi une formation continue en 2017	Nombre de CP n'ayant pas suivi de formation continue en 2017
105	55

CRITÈRE 1.2 : DES AGENTS DE PRÉVENTION (CONSEILLERS ET ASSISTANTS DE PRÉVENTION) CHARGÉS D'ASSISTER ET DE CONSEILLER LE CHEF D'ÉTABLISSEMENT ET LES CHEFS DE SERVICE SONT EN PLACE AUX DIFFÉRENTS NIVEAUX LE NÉCESSITANT (ÉTABLISSEMENT, SITE, COMPOSANTE, UNITÉ, SERVICE SELON LES CAS) ET FORMENT UN RÉSEAU STRUCTURÉ



Quotité de temps de travail total dédiée au rôle de CP



CRITÈRE 1.2 : DES AGENTS DE PRÉVENTION (CONSEILLERS ET ASSISTANTS DE PRÉVENTION) CHARGÉS D'ASSISTER ET DE CONSEILLER LE CHEF D'ÉTABLISSEMENT ET LES CHEFS DE SERVICE SONT EN PLACE AUX DIFFÉRENTS NIVEAUX LE NÉCESSITANT (ÉTABLISSEMENT, SITE, COMPOSANTE, UNITÉ, SERVICE SELON LES CAS) ET FORMENT UN RÉSEAU STRUCTURÉ

12. Un ou plusieurs assistants de prévention (AP) sont-ils désignés pour les unités de travail ?

Nombre total d'AP de l'établissement	6710
Dont nombre d'AP ayant pris leur fonction en 2017	607
Dont nombre d'AP ayant pris leur fonction en 2017, ayant reçu une lettre de cadrage	466

Nombre d'AP ayant suivi une formation initiale en 2017	Nombre d'AP dont la formation initiale est prévue	Nombre d'AP pour lesquels l'information n'a pas été obtenue
581	297	21

14. Chaque AP dispose-t-il d'une lettre de cadrage ? (Nombre de lettres de cadrage d'AP rédigées)

5312

15. Chaque AP a-t-il bénéficié de la formation prévue à l'article 4.2 du décret 82-453 ?

Nombre d'AP ayant bénéficié d'une formation initiale

5032

Nombre d'AP ayant suivi une formation continue en 2017	Nombre d'AP n'ayant pas suivi de formation continue en 2017	Nombre d'AP pour lesquels l'information n'a pas été obtenue
3039	1176	640

16. Le parcours de formation des AP (contenu et durée) a-t-il été présenté au CHSCT ?

oui non

43 68

17. Les modalités d'animation du réseau des AP ont-elles été présentées au CHSCT ?

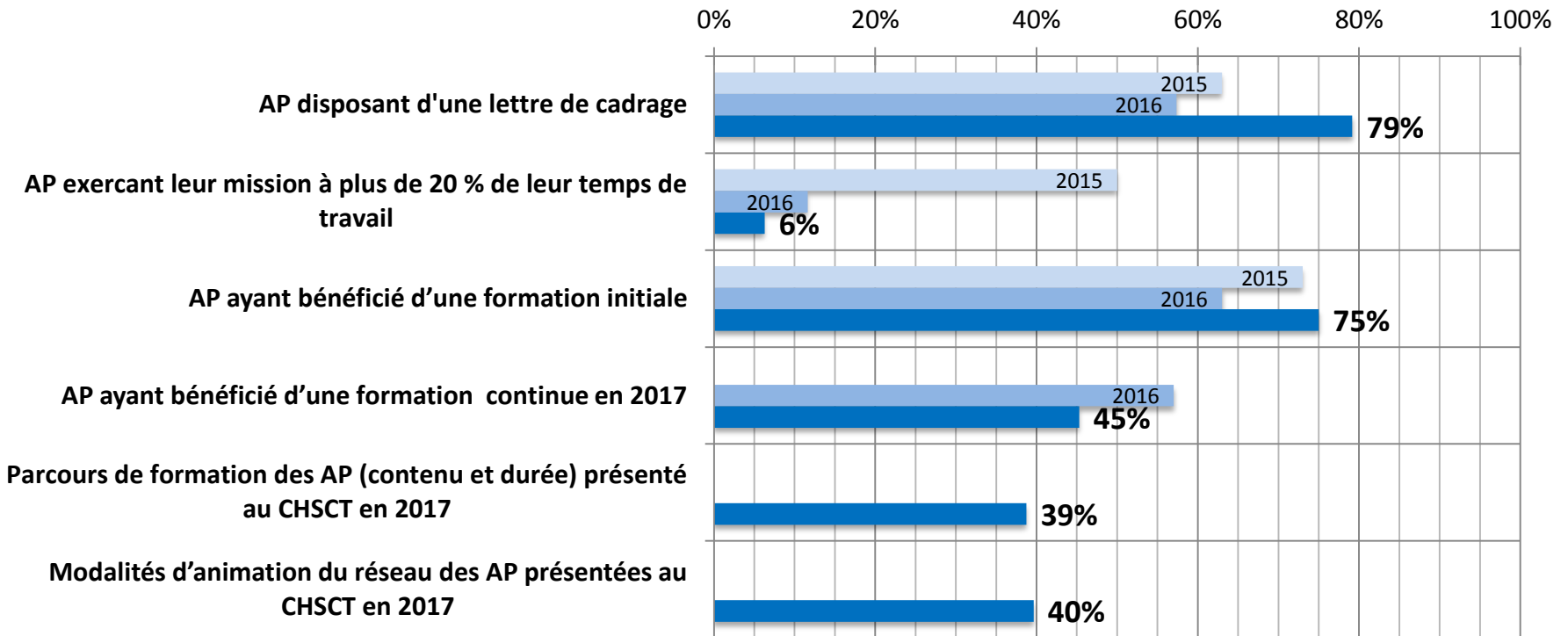
oui non

44 67

13. Quelle est la quotité de temps de travail total dédiée au rôle d'AP ?

100%	0
Plus de 50% et moins de 100%	1
50%	0
Entre 20 et 49%	6
Moins de 20%	92
Non connue	12
Total (renseignés)	111

CRITÈRE 1.2 : DES AGENTS DE PRÉVENTION (CONSEILLERS ET ASSISTANTS DE PRÉVENTION) CHARGÉS D'ASSISTER ET DE CONSEILLER LE CHEF D'ÉTABLISSEMENT ET LES CHEFS DE SERVICE SONT EN PLACE AUX DIFFÉRENTS NIVEAUX LE NÉCESSITANT (ÉTABLISSEMENT, SITE, COMPOSANTE, UNITÉ, SERVICE SELON LES CAS) ET FORMENT UN RÉSEAU STRUCTURÉ



CRITÈRE 1.3 UN SERVICE DE MÉDECINE DE PRÉVENTION EST ASSURÉ POUR L'ENSEMBLE DES AGENTS

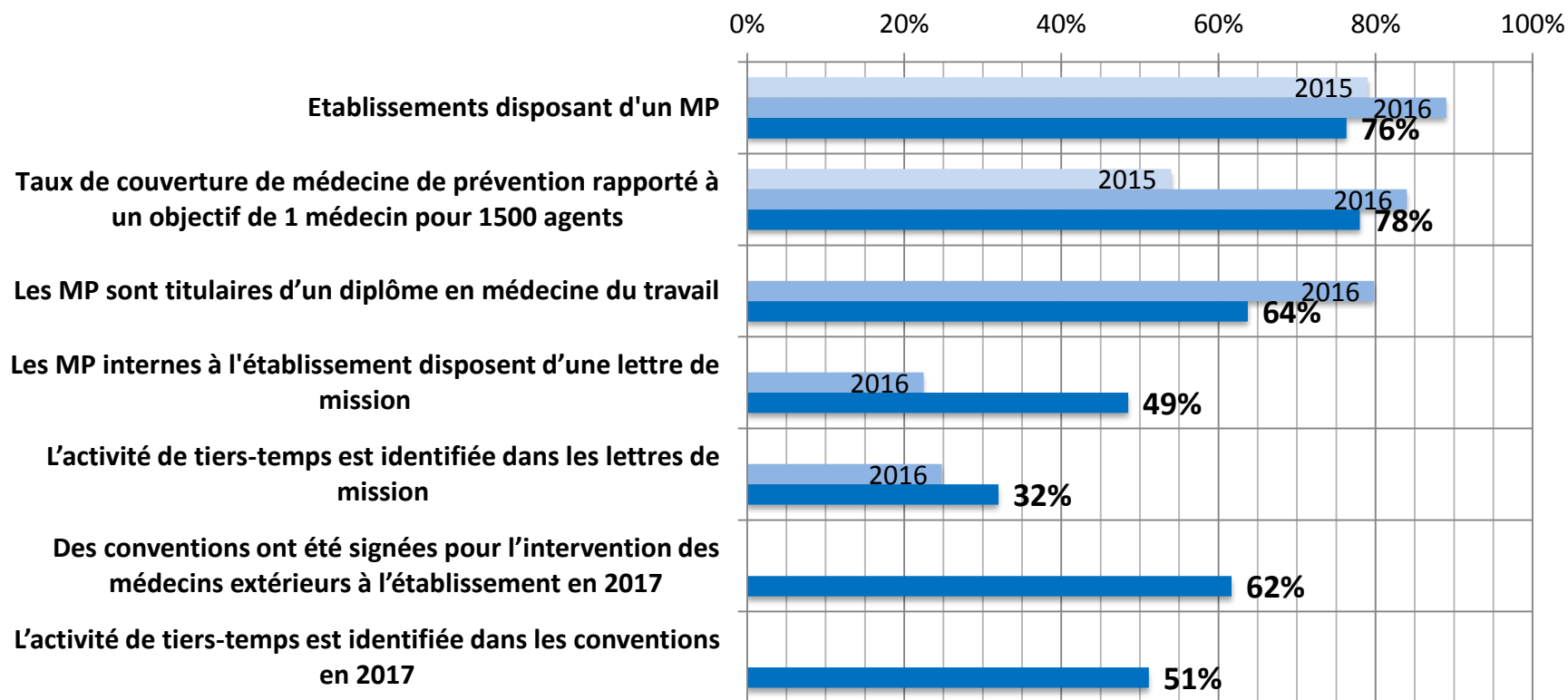
	médecine de prévention interne à l'établissement	médecine de prévention commune à plusieurs administrations	médecine de prévention interentreprises	Total
Nombre de médecins de prévention (effectif physique)	75,0	134,0	154,0	363,0
Nombre de médecins de prévention (ETP)	46,2	23,6	28,5	98,3
Nombre de médecins de prévention titulaires d'un diplôme en médecine du travail	69,4	49,0	113,0	231,4
Nombre de médecins disposant d'une lettre de mission	36,4	60,0	23,0	119,4
Dont nombre de médecins disposant d'une lettre de mission dans laquelle l'activité de tiers temps est identifiée	24,0	56,0	20,0	100,0
Nombre de médecins exerçant le tiers temps	72,0	107,0	83,0	262,0

CRITÈRE 1.3 UN SERVICE DE MÉDECINE DE PRÉVENTION EST ASSURÉ POUR L'ENSEMBLE DES AGENTS

Combien de visites de sites ont-elles été réalisées par un médecin de prévention en 2017 ?		2681
18. Des conventions ont-elles été signées pour l'intervention des médecins extérieurs à l'établissement ?	oui	non
	66	41
19. L'activité de tiers-temps est-elle identifiée dans les conventions ?	oui	non
	45	43
20. Le service de médecine de prévention accueille-t-il des collaborateurs médecins ?		
Nombre de collaborateurs médecins (effectif physique)		18
Nombre de collaborateurs médecins (ETP)		6
Nombre de collaborateurs médecins recrutés en 2017 (effectif physique)		1
Nombre de collaborateurs médecins recrutés en 2017 (ETP)		1
21. Le tutorat des collaborateurs médecins est-il exercé par un médecin de l'établissement ?	oui	non
	1	1
Nombre de collaborateurs médecin par médecin référent		1
22. Quel est le nombre d'agents de l'établissement soumis à une surveillance médicale particulière ?		57033
23. Le nombre d'agents de l'établissement soumis à une surveillance médicale particulière a-t-il fait l'objet d'une information au CHSCT ?	oui	non
	33	71

CRITÈRE 1.3 UN SERVICE DE MÉDECINE DE PRÉVENTION EST ASSURÉ POUR L'ENSEMBLE DES AGENTS

- 103 établissements (76 %) déclarent disposer d'un MP, 46 ETP de MP internes à l'établissement, 52 ETP de MP extérieurs à l'établissement (service interentreprises ou autre administration) ; 1 collaborateur médecin a été recruté en 2017
- 57033 agents sont soumis à une surveillance médicale particulière



CRITÈRE 1.3 UN SERVICE DE MÉDECINE DE PRÉVENTION EST ASSURÉ POUR L'ENSEMBLE DES AGENTS

24. Existe-t-il une équipe pluridisciplinaire en santé au travail, au sens de l'article 10 du décret n°82-453 ?	oui	non
(oui dans 51 établissements sur les 109 qui ont répondu à cette question)	51	58

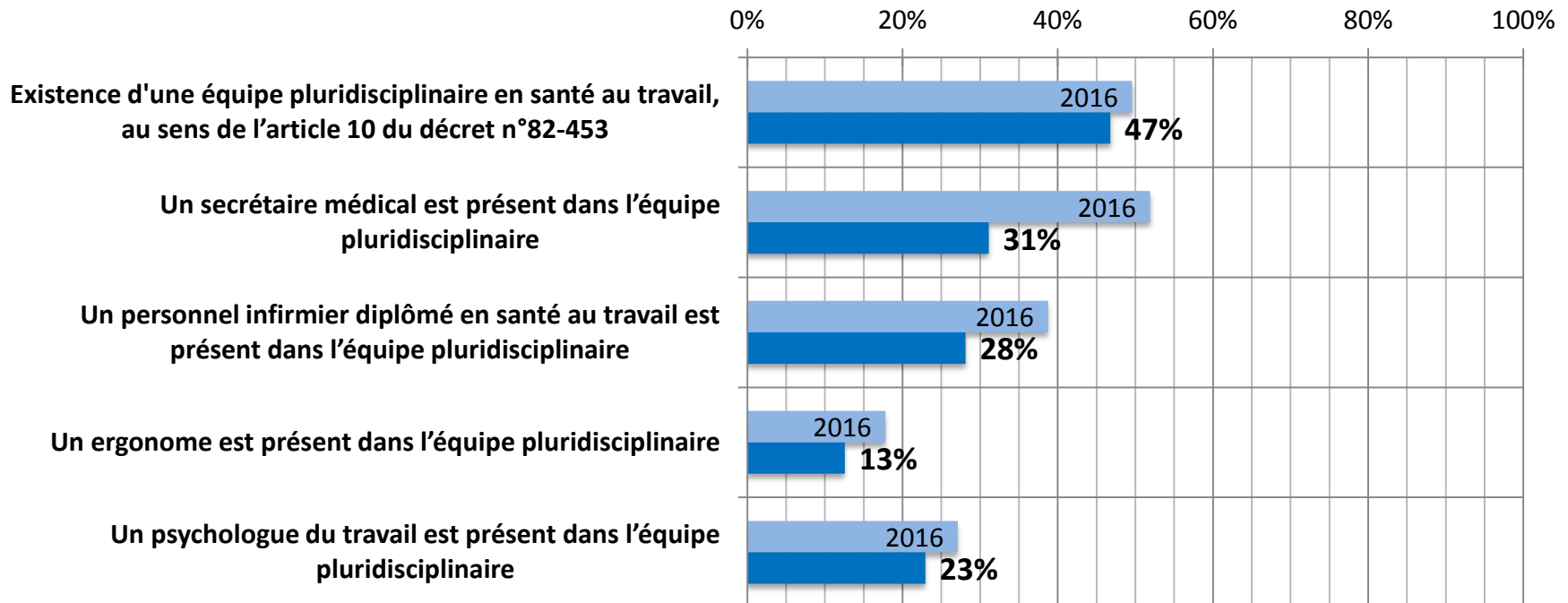
Composition des équipes pluridisciplinaires :

	Effectif physique	ETP*
Nombre de secrétaire médical	98	26,7
Nombre de personnel infirmier	101	28,3
Dont nombre de personnel infirmier diplômé en santé au travail	25	11,2
Nombre d'ergonome	24	7,1
Nombre de psychologue	39	11
Dont nombre de psychologue du travail	26	7,8

* Renseigné pour 36 secrétaires sur les 98 recensées dans l'enquête

CRITÈRE 1.3 UN SERVICE DE MÉDECINE DE PRÉVENTION EST ASSURÉ POUR L'ENSEMBLE DES AGENTS

Composition des équipes pluridisciplinaires



CRITÈRE 1.4: DES INSTANCES DE CONCERTATION (CHSCT D'ÉTABLISSEMENT, SPÉCIAL OU COMMUN, CONSEILS D'UNITÉ...) SONT EN PLACE AUX DIFFÉRENTS NIVEAUX

25.	Quel est le nombre de membres titulaires dans les CHSCT d'établissement (représentants des personnels) ?		838
26.	Quel est le nombre de CHSCT spéciaux ?		103
27.	Quel est le nombre de membres titulaires dans les CHSCT spéciaux (représentants des personnels) ?		195
28.	Le CHSCT siège-t-il en formation élargie au sens du décret n° 2012-571 du 24 avril 2012?	oui	non
		52	43
	Nombre de réunions en formation élargie		140
30.	Les décisions de composition ont-elles été rédigées ?	oui	non
		112	2
32.	Les règlements intérieurs des CHSCT ont-t-ils été adoptés par les CHSCT ?		
	Nombre de règlements intérieurs adoptés		217
33.	Quels sont les moyens en jours alloués aux représentants du personnel au CHSCT, au titre de l'article 75.1 ?		
	Nombre total de jours alloués		5138
34.	Quel est le nombre de jours utilisés par les représentants du personnel au CHSCT, au titre de l'article 75.1 ?		
	Nombre total de jours utilisés		788
35.	Existe-t-il une procédure formalisée d'utilisation de ces jours ?	oui	non
		32	67

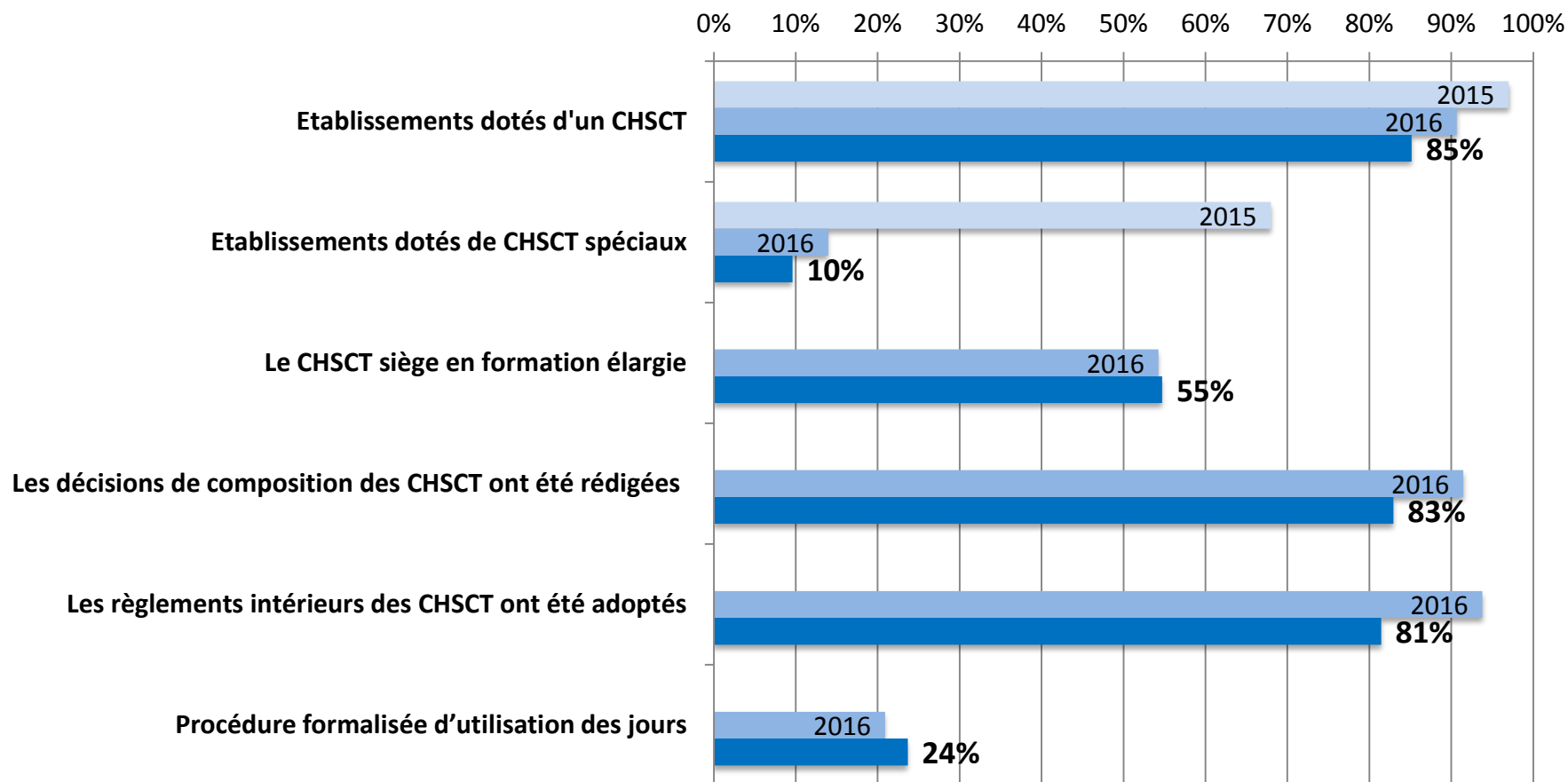
31. Par quels moyens les coordonnées des membres CHSCT sont-ils communiqués ?

Affichage + intranet	94	59%
Intranet	41	26%
affichage + courriel + courrier	12	8%
Affichage	8	5%
courriel	2	1%
Affichage + courriel	2	1%

29. Quelle personne assure la présidence du CHSCT dans la décision de création ?

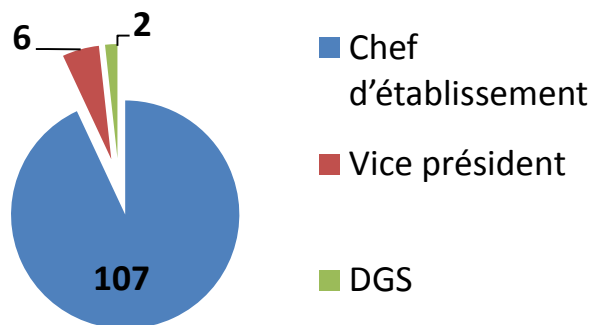
Chef d'établissement	107	93%
Vice président	6	5%
DGS	2	2%
Autre	0	0%
Total renseigné	115	100%

CRITÈRE 1.4: DES INSTANCES DE CONCERTATION (CHSCT D'ÉTABLISSEMENT, SPÉCIAL OU COMMUN, CONSEILS D'UNITÉ...) SONT EN PLACE AUX DIFFÉRENTS NIVEAUX

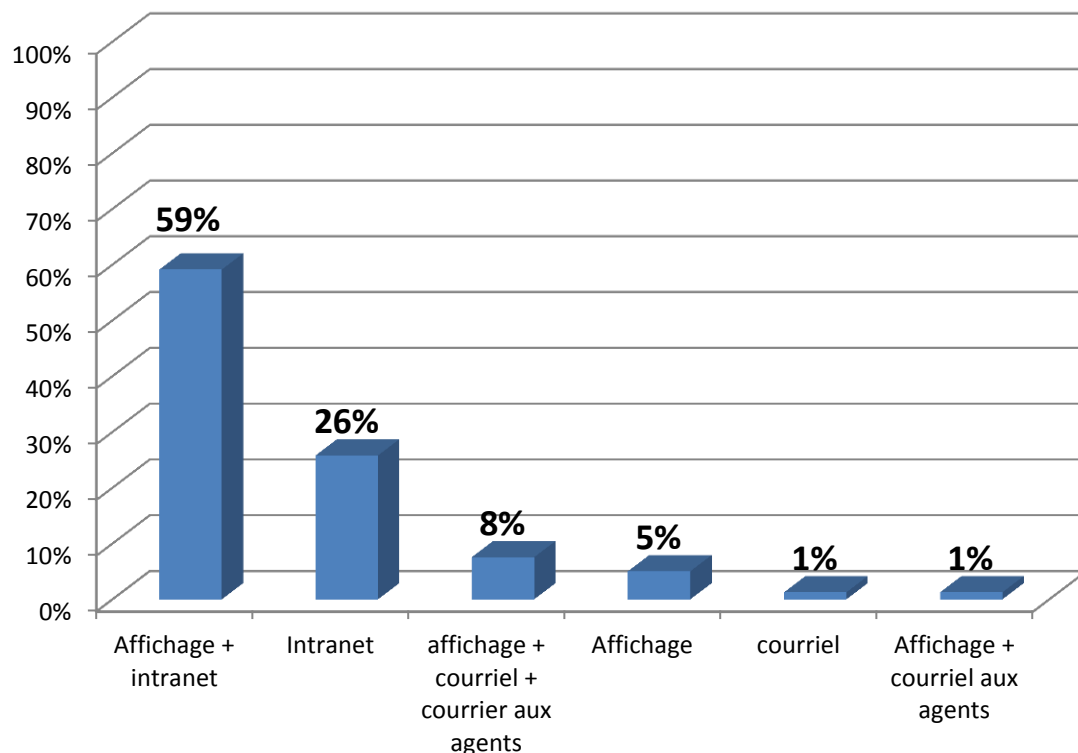


CRITÈRE 1.4: DES INSTANCES DE CONCERTATION (CHSCT D'ÉTABLISSEMENT, SPÉCIAL OU COMMUN) SONT EN PLACE AUX DIFFÉRENTS NIVEAUX

Personne qui assure la présidence du CHSCT dans la décision de création

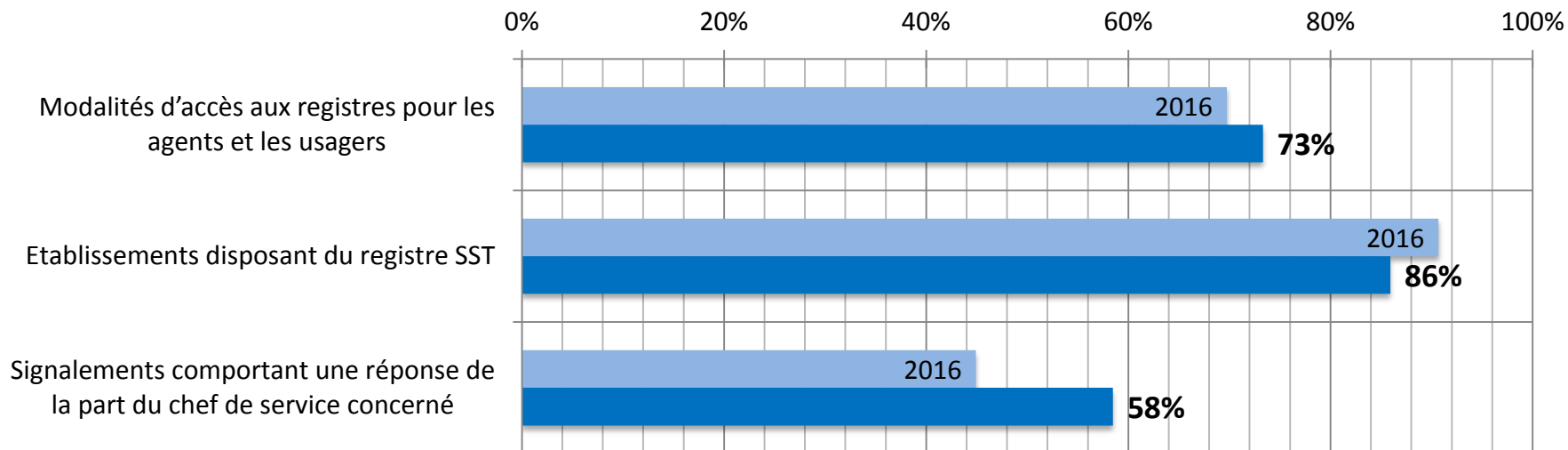


Moyens d'information des noms et coordonnées des représentants du personnel au CHSCT



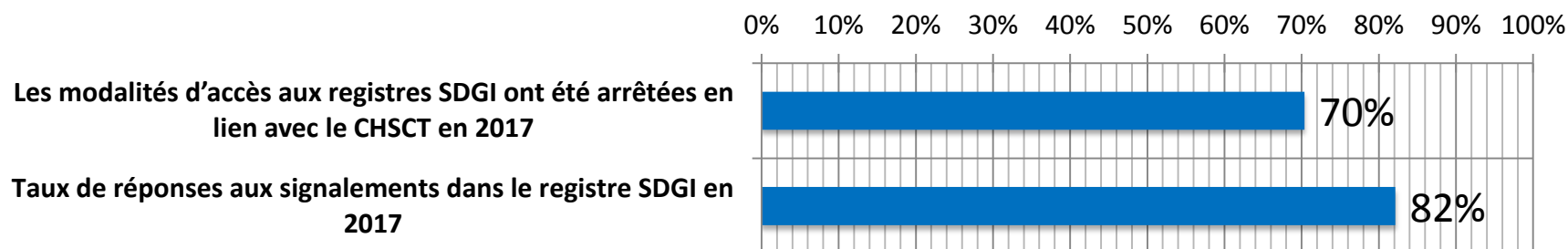
CRITÈRE 1.5: DES REGISTRES DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL SONT MIS EN PLACE DANS L'ÉTABLISSEMENT ET SONT ACCESSIBLES AUX AGENTS ET USAGERS.

36. Les modalités d'accès aux registres SST ont-elles été arrêtées en lien avec le CHSCT ?	oui	non
	99	16
Un registre SST est mis en place dans l'établissement	oui	non
	116	0
37. Quel est le nombre de signalements consignés dans les registres SST en 2017 ?		
Nombre de signalements dans les registres SST		3790
Nombre de réponse apportées aux signalements dans les registres SST		2217



CRITÈRE 1.6: UN REGISTRE POUR LE SIGNALEMENT DES DANGERS GRAVES ET IMMIMENTS (SDGI) EST MIS EN PLACE.

38. Les modalités d'accès aux registres SDGI ont-elles été arrêtées en lien avec le CHSCT ?	oui	non
	95	19
39. Combien de signalements d'un danger grave et imminent avez-vous recensés en 2017 ?	28	
Nombre de signalements ayant fait l'objet d'une inscription au registre SDGI	24	
Nombre de réponses aux signalements dans le registre SDGI	23	
Nombre de signalements ayant fait l'objet d'une saisine de l'inspection du travail	1	
40. Quel est le nombre de droits de retrait invoqués par les agents ?		
Nombre d'invocations du droit de retrait recensées en 2017	7	
Nombre de droits de retrait reconnus	4	



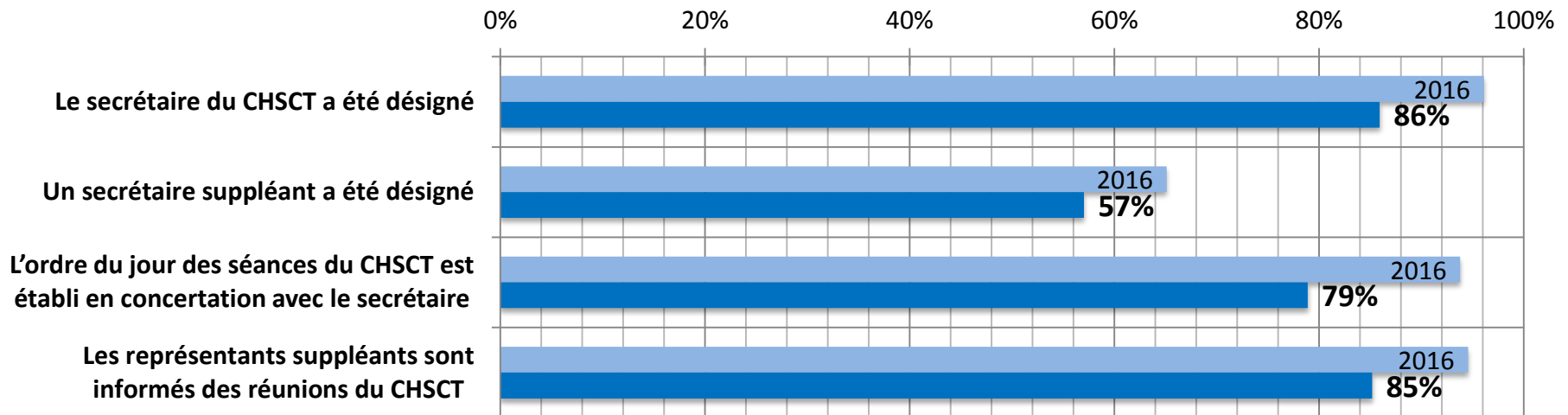
2. FONCTIONNEMENT DES CHSCT

CRITÈRE 2.1 : SECRÉTAIRE DU CHSCT

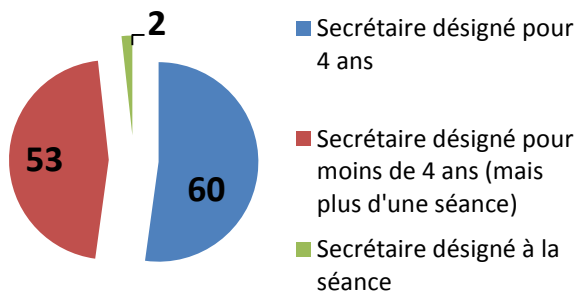
41. Le secrétaire du CHSCT a-t-il été désigné ?	oui	non
	116	2
Si oui, quelle est la durée de son mandat ?		
	Secrétaire désigné pour 4 ans	60
	Secrétaire désigné pour moins de 4 ans (mais plus d'une séance)	53
	Secrétaire désigné à la séance	2
42. Un secrétaire suppléant a-t-il été désigné ?	oui	non
	77	36
43. L'ordre du jour des séances du CHSCT est-il établi en concertation avec le secrétaire ?		
Nombre total de réunions du CHSCT en 2017 pour lesquelles...		
	... le secrétaire a proposé l'inscription de points à l'ordre du jour	374
	... aucun point à l'ordre du jour n'a été proposé par le secrétaire	46
44. Quels sont les délais de convocation du CHSCT (en jours) ?		
	15 jours et plus	93
	14 jours et moins	19
45. Quels sont les délais moyens de diffusion des PV du CHSCT aux membres (en semaines) ?		8
46. Les représentants suppléants sont-ils informés des réunions du CHSCT ?	oui	non
	115	1

2. FONCTIONNEMENT DES CHSCT

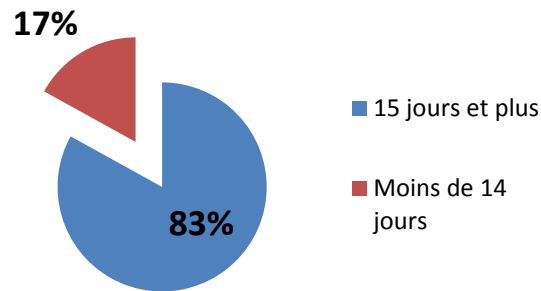
CRITÈRE 2.1 : SECRÉTAIRE DU CHSCT



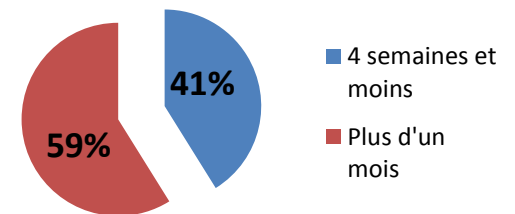
Durée du mandat du secrétaire



Délais de convocation des CHSCT



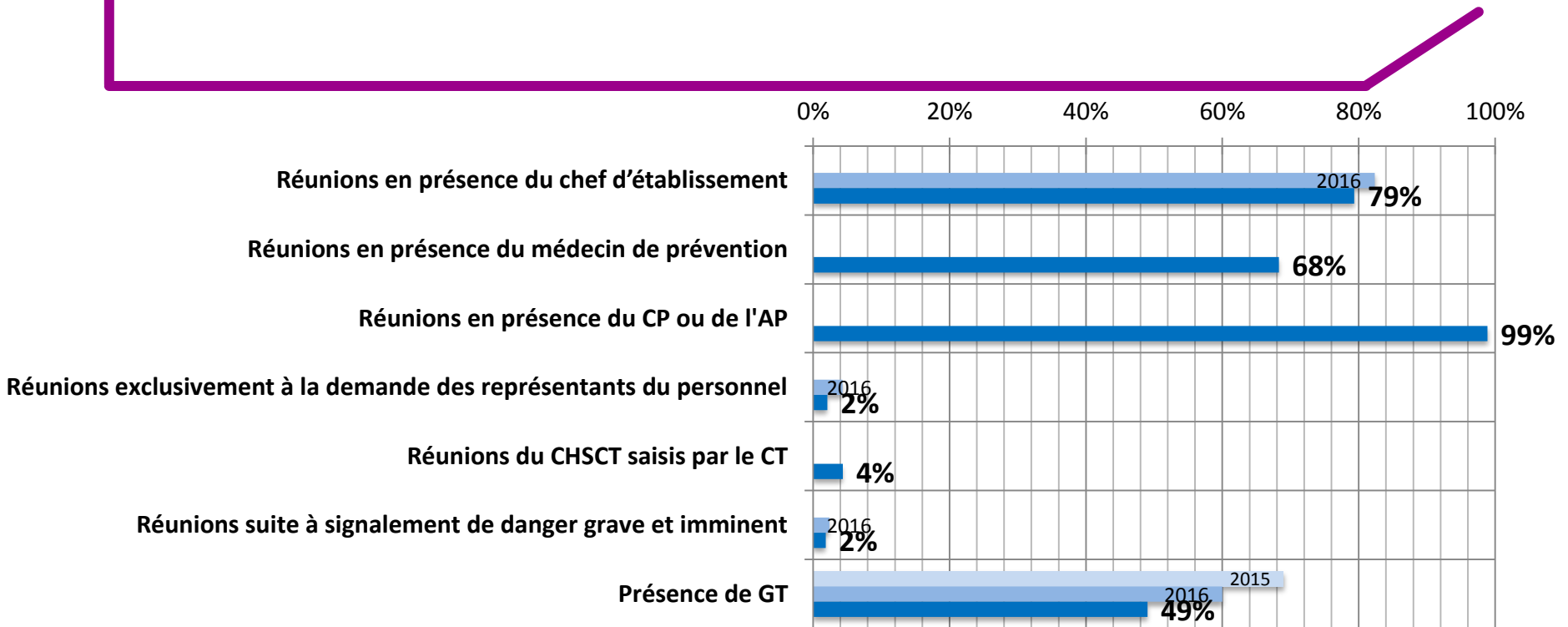
Délais de diffusion des PV du CHSCT aux membres



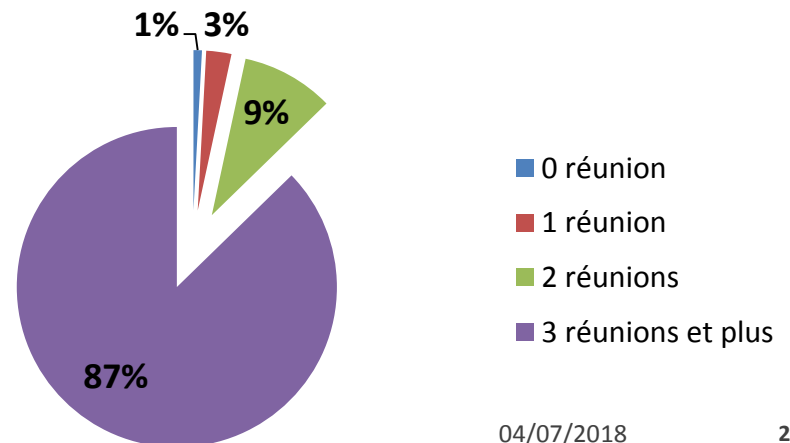
CRITÈRE 2.2 : LES CHSCT SE RÉUNISSENT RÉGULIÈREMENT

47. Quel est le nombre de réunions annuelles du CHSCT d'établissement ?		
	Nombre de réunions du CHSCT	438
	Combien de fois les CHSCT ont-ils été saisis par le CT ?	19
	Dont nombre de réunions tenues exclusivement à la demande des représentants des personnels	9
	Dont nombre de réunions suite à accident grave	4
	Dont nombre de réunions suite à signalement de danger grave et imminent	8
Participants aux réunions du CHSCT:		
	Nombre de réunions avec la présence de	Nombre de réunions sans la présence d'un professionnel de ce type
	Président du CHSCT	46
	AP ou CP	3
	Médecin de prévention	89
48. Quel est le nombre de désaccords sérieux et persistants signalés ?		
	Nombre de désaccords sérieux et persistants	7
	Dont recours à l'inspecteur santé et sécurité au travail	5
	Dont recours à l'inspecteur du travail	1
49. Quel est le nombre de reports de réunions du CHSCT en raison d'absence de quorum ?		9
50. Quel est le nombre de reports de réunions à la demande de l'administration ?		20
51. Quel est le nombre de réunions de groupes de travail issus du CHSCT ?		297
52. Quel est le nombre de réunions des CHSCT spéciaux ?		228

CRITÈRE 2.2 : LES CHSCT SE RÉUNISSENT RÉGULIÈREMENT



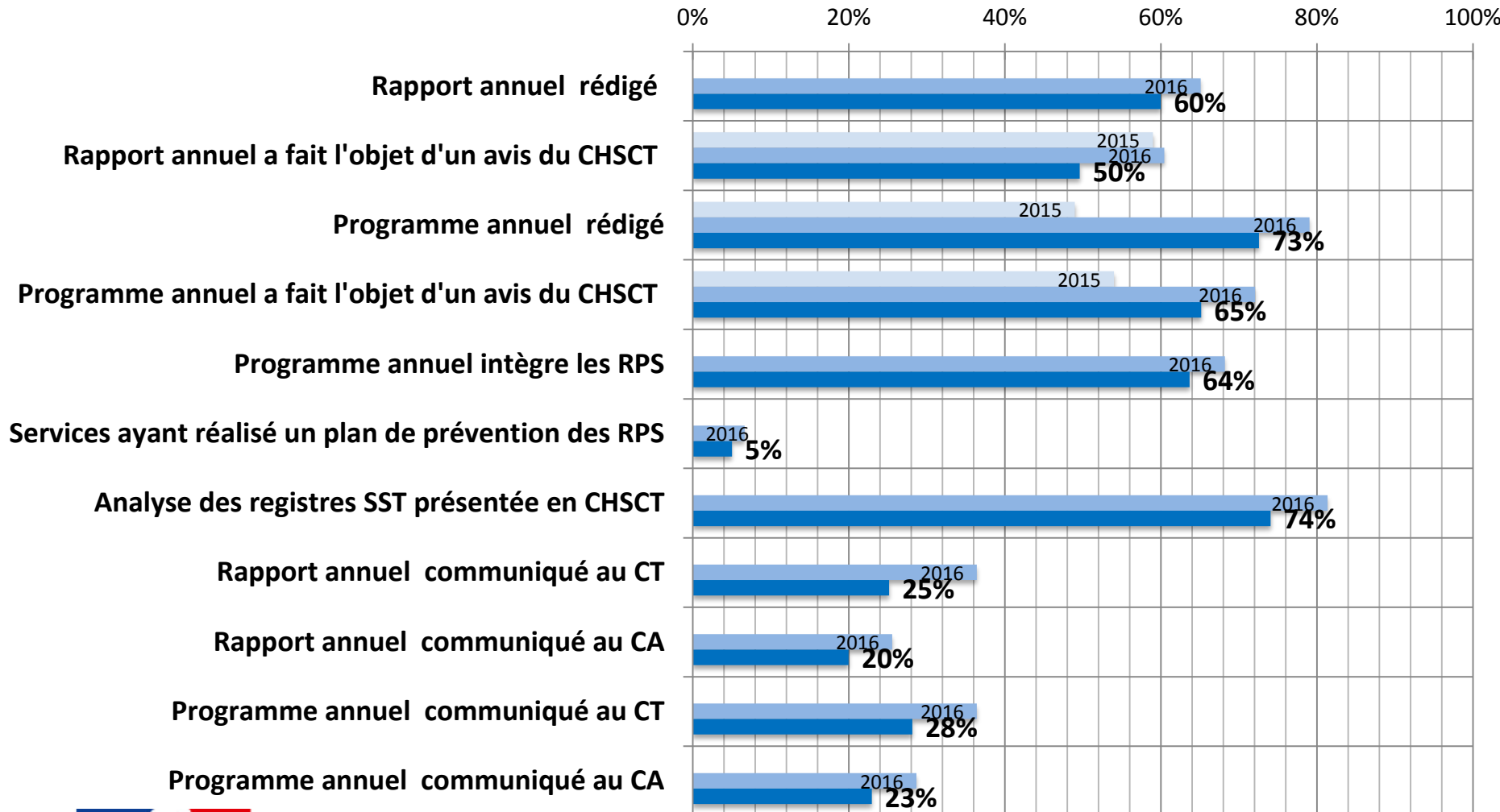
Nombre de réunions annuelles du CHSCT d'établissement



CRITÈRE 2.3 : LE RAPPORT ANNUEL SST AINSI QUE LE PROGRAMME DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL SONT SOUMIS CHAQUE ANNÉE AU CHSCT, COMMUNIQUÉS AU CT ET LE CAS ÉCHÉANT AU CA DE L'ÉTABLISSEMENT

53.	Un rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail est-il rédigé ?	oui	non
		81	34
54.	Le CHSCT a-t-il émis un avis sur le rapport ?	oui	non
		67	42
55.	Un programme annuel d'actions de prévention est-il rédigé ?	oui	non
		98	16
56.	Le CHSCT a-t-il émis un avis sur le programme ?	oui	non
		88	21
57.	Le programme annuel de prévention étudié intègre-t-il les risques TMS ou CMR ?	oui	non
		83	23
58.	Le programme annuel de prévention étudié intègre-t-il les RPS ?	oui	non
		86	22
59.	Nombre de services ayant réalisé un diagnostic des RPS ? (pour un total de 4677 services)	694	
60.	Nombre de services ayant réalisé un plan de prévention des RPS ? (pour un total de 4677 services)	359	
61.	Une analyse des registres santé et sécurité au travail est-elle présentée en CHSCT ?	oui	non
		100	14
62.	Le rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail est-il communiqué au CT ?	oui	non
		34	73
63.	Le rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail est-il communiqué au CA ?	oui	non
		27	80
64.	Le programme annuel d'actions de prévention est-il communiqué au CT ?	oui	non
		38	68
65.	Le programme annuel d'actions de prévention est-il communiqué au CA ?	oui	non
		31	71

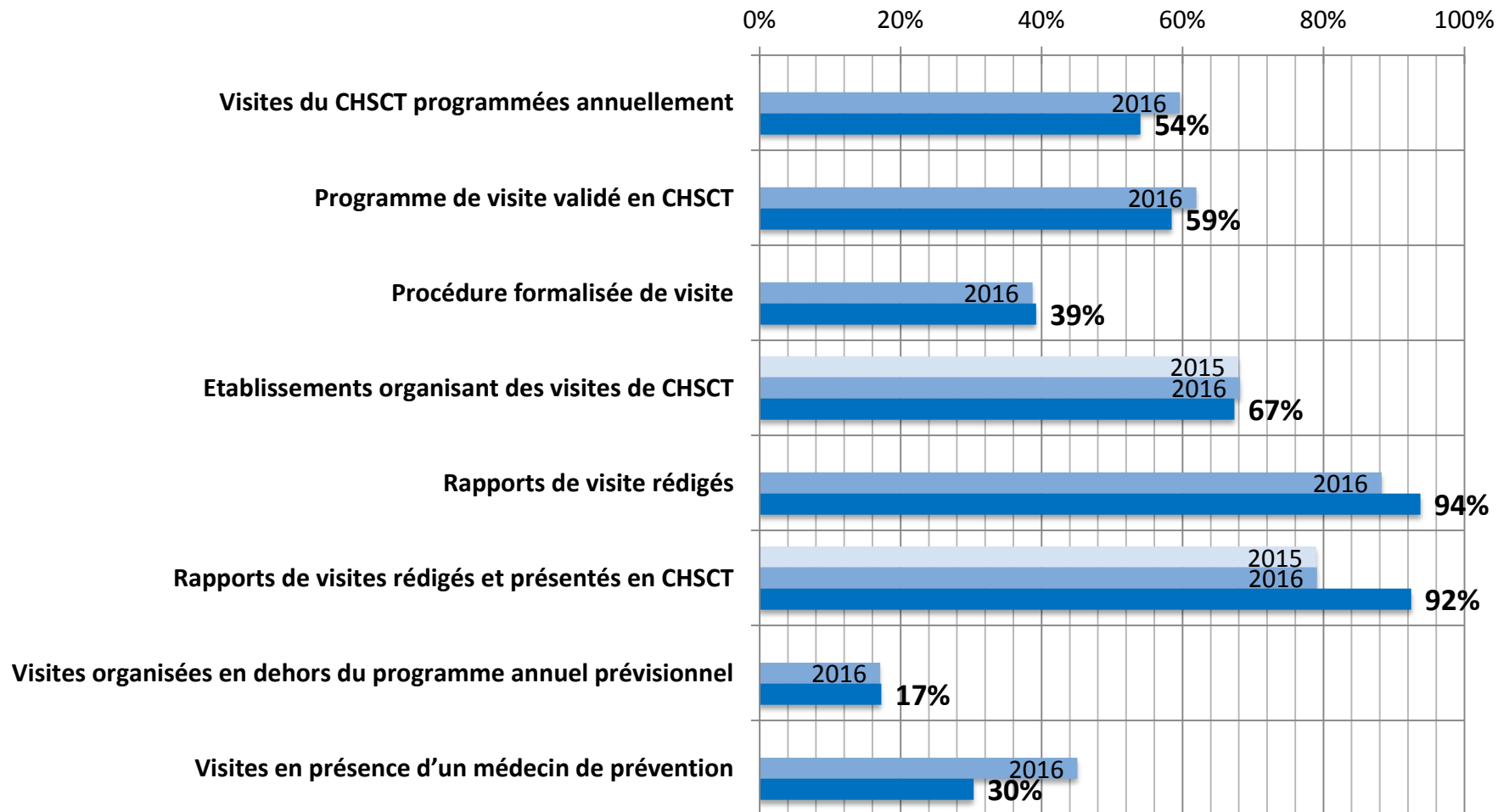
CRITÈRE 2.3 : LE RAPPORT ANNUEL SST AINSI QUE LE PROGRAMME DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL SONT SOUMIS CHAQUE ANNÉE AU CHSCT, COMMUNIQUÉS AU CT ET LE CAS ÉCHÉANT AU CA DE L'ÉTABLISSEMENT



CRITÈRE 2.4 : LE CHSCT PROCÈDE RÉGULIÈREMENT À LA VISITE DES SERVICES RELEVANT DE SON CHAMP DE COMPÉTENCE

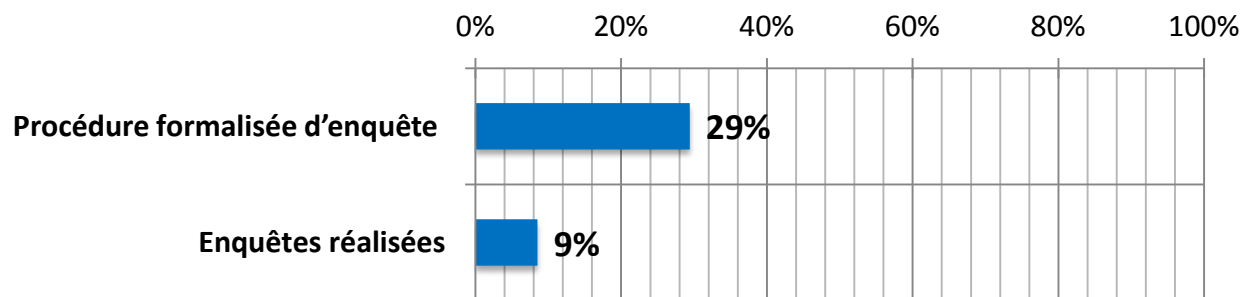
66.	Existe-t-il une programmation annuelle des visites ?	oui	non
		73	41
67.	Le programme de visite est-il validé en CHSCT ?	oui	non
		79	32
68.	Existe-t-il une procédure formalisée de visite ?	oui	non
		53	59
69.	Quel est le nombre de visites programmées annuellement ?		314
70.	Quel est le nombre de visites réalisées annuellement ?		306
71.	Quel est le nombre de rapports de visite rédigés ?		287
72.	Quel est le nombre de rapports de visite présentés en séance du CHSCT ?		283
73.	Combien de visites ont-elles été organisées en dehors du programme annuel prévisionnel ?		53
74.	Quel est le nombre de visites conjointes avec un autre CHSCT ou plusieurs autres CHSCT ?		33
75.	Quel est le nombre de visites qui se sont déroulées en présence d'un médecin de prévention ?		93

CRITÈRE 2.4 : LE CHSCT PROCÈDE RÉGULIÈREMENT À LA VISITE DES SERVICES RELEVANT DE SON CHAMP DE COMPÉTENCE



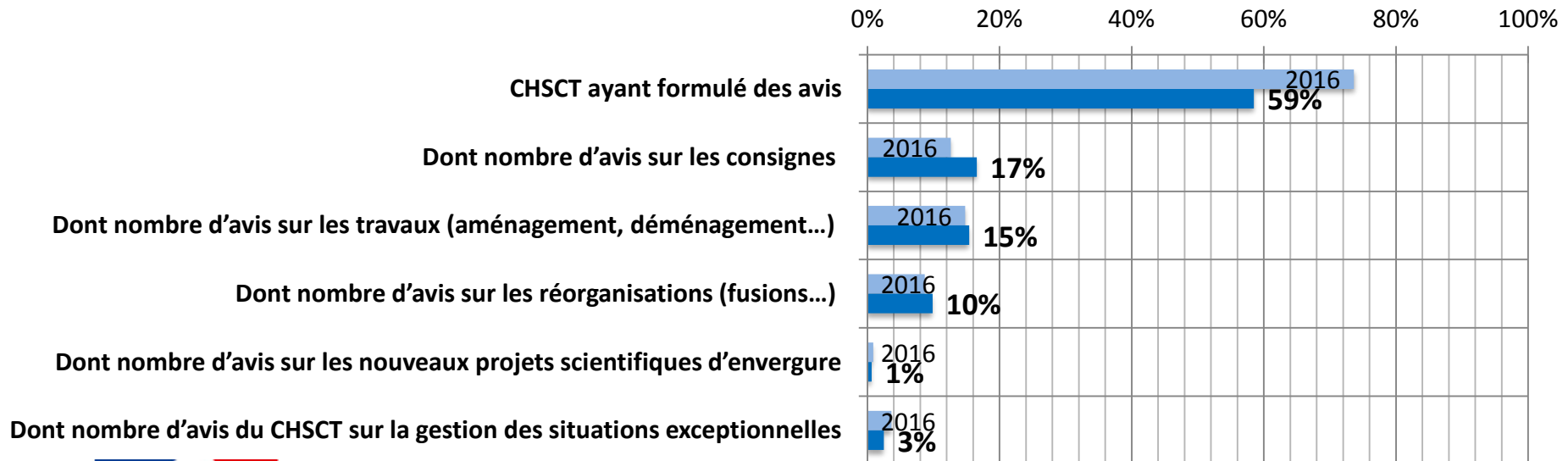
CRITÈRE 2.5: LE COMITÉ PROCÈDE À UNE ENQUÊTE À L'OCCASION DE CHAQUE ACCIDENT DE SERVICE GRAVE OU À CARACTÈRE RÉPÉTÉ OU DE CHAQUE DÉCLARATION DE MALADIE PROFESSIONNELLE OU À CARACTÈRE PROFESSIONNEL

76.	Quel est le nombre d'accidents de service graves ou à caractère répété ?			241
77.	Quel est le nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel reconnues en 2017 ?			74
78.	Existe-t-il une procédure formalisée d'enquête pour les accidents graves ou à caractère répété et pour les maladies professionnelles ?	oui	non	
		40	67	
79.	Quel est le nombre total d'enquêtes réalisées par le CHSCT ?			129
	Dont nombre d'enquêtes réalisées pour les accidents graves ou à caractère répété et pour les maladies professionnelles (soit 27 enquêtes pour 315 accidents et maladies)			27



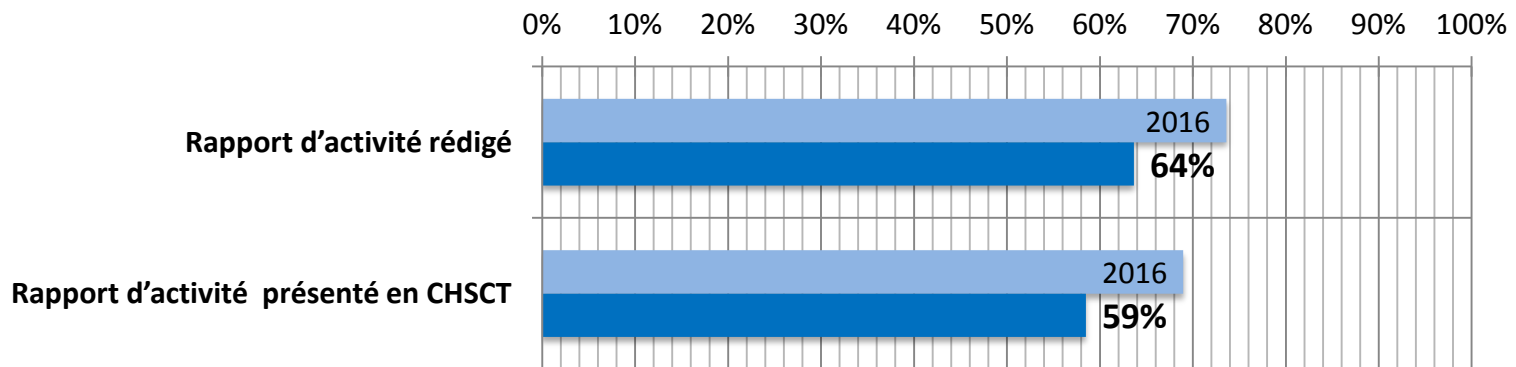
CRITÈRE 2.6 LE CHSCT EST CONSULTÉ SUR LA TENEUR DE TOUT DOCUMENT SE RATTACHANT À SA MISSION, ET NOTAMMENT SUR LES RÈGLEMENTS ET LES CONSIGNES SST, SUR LES PROJETS DE CONSTRUCTION OU D'AMÉNAGEMENT DE LOCAUX ET LES PROJETS D'INTRODUCTION DE NOUVELLES TECHNOLOGIES

80. Quel est le nombre d'avis formulés par le CHSCT ?	759*
Dont nombre d'avis sur les consignes ?	126
Dont nombre d'avis sur les travaux (aménagement, déménagement...) ?	117
Dont nombre d'avis sur les réorganisations (fusions...) ?	75
Dont nombre d'avis sur les nouveaux projets scientifiques d'envergure, ayant des risques particuliers ou introduisant des nouvelles technologies à risques ?	5
Dont nombre d'avis du CHSCT sur la gestion des situations exceptionnelles (risques majeurs, accident grave, attentat, situation de crise ...) ?	19



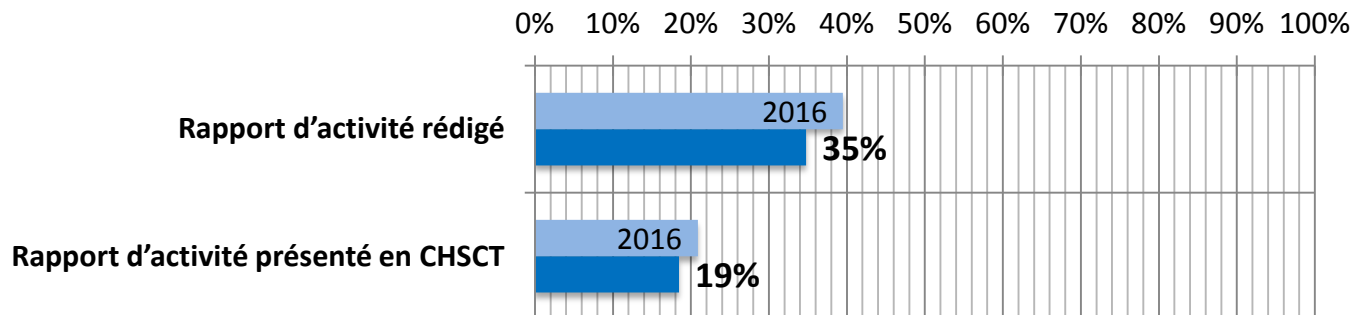
CRITÈRE 2.7 LE CHSCT PREND CONNAISSANCE DES RAPPORTS D'ACTIVITÉ DU MÉDECIN DE PRÉVENTION.

81. Un rapport d'activité de la médecine de prévention est-il rédigé ?	oui	non
	86	27
82. Le rapport d'activité est-il présenté en CHSCT ?	oui	non
	79	31



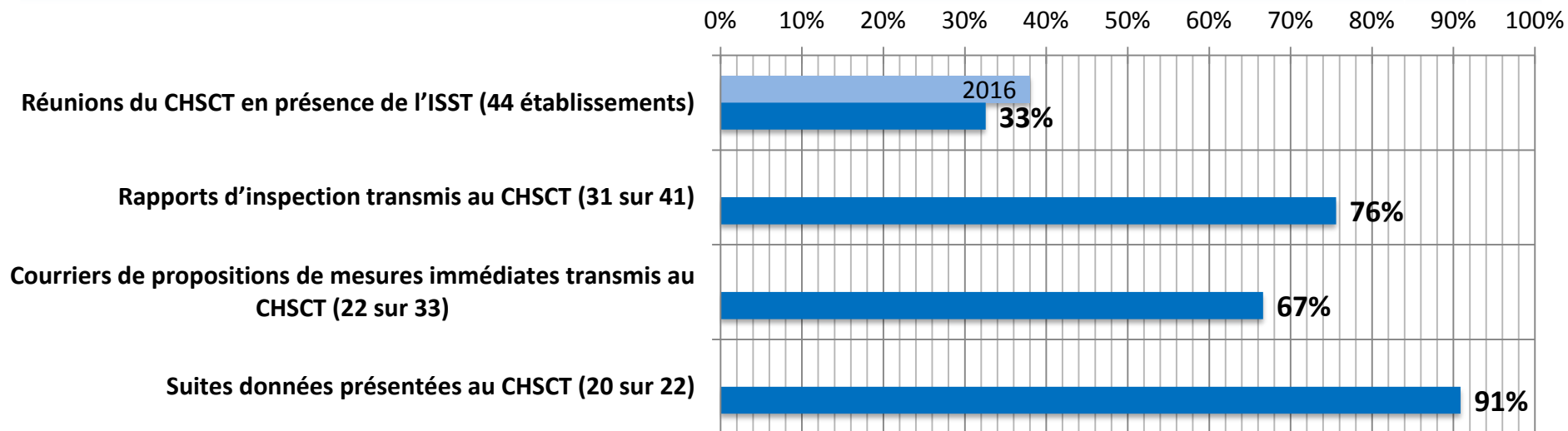
CRITÈRE 2.8 : LE CHSCT PREND CONNAISSANCE DES RAPPORTS D'ACTIVITÉ DU SERVICE SOCIAL POUR LA PARTIE RELATIVE À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ.

83. Un rapport d'activité du service social est-il rédigé ?	oui	non
	47	56
84. Le rapport d'activité est-il présenté en CHSCT ?	oui	non
	25	80



CRITÈRE 2.9 : LE CHSCT EST INFORMÉ DES VISITES ET DE TOUTES LES OBSERVATIONS DE L'INSPECTEUR SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.

85. Combien de réunions du CHSCT se sont déroulées en présence de l'ISST ?	56	
Nombre de réunions du CHSCT qui se sont déroulées en l'absence de l'ISST	344	
86. Y a-t-il eu un ou plusieurs rapports d'inspection de l'ISST transmis à l'établissement en 2017 ?	41	
Quel est le nombre de rapports d'inspections transmis au CHSCT en 2017 ?	31	
87. Combien de courriers de proposition de mesures immédiates prévus à l'article 5-2 du décret 82-453 ont-ils été transmis à l'établissement en 2017 ?	33	
88. Les courriers de propositions de mesures immédiates ont-ils été transmis au CHSCT par l'administration ?	oui	non
	22	1
89. Les suites données ont-elles été présentées au CHSCT ?	oui	non
	20	3



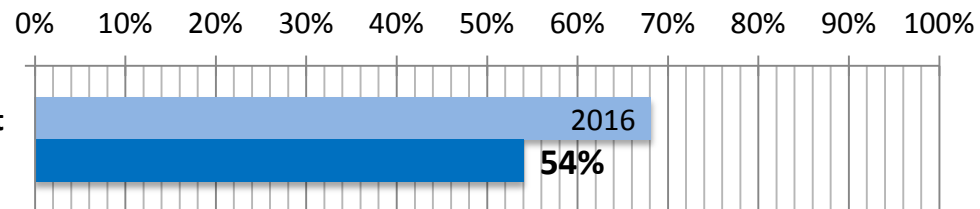
CRITÈRE 2.10 : LE CHSCT PREND CONNAISSANCE DES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES MINISTÉRIELLES

Critère 2.10 : Le CHSCT prend connaissance des orientations stratégiques ministérielles.

90. Les orientations stratégiques ministérielles sont-elles présentées en CHSCT ?

oui	non
73	41

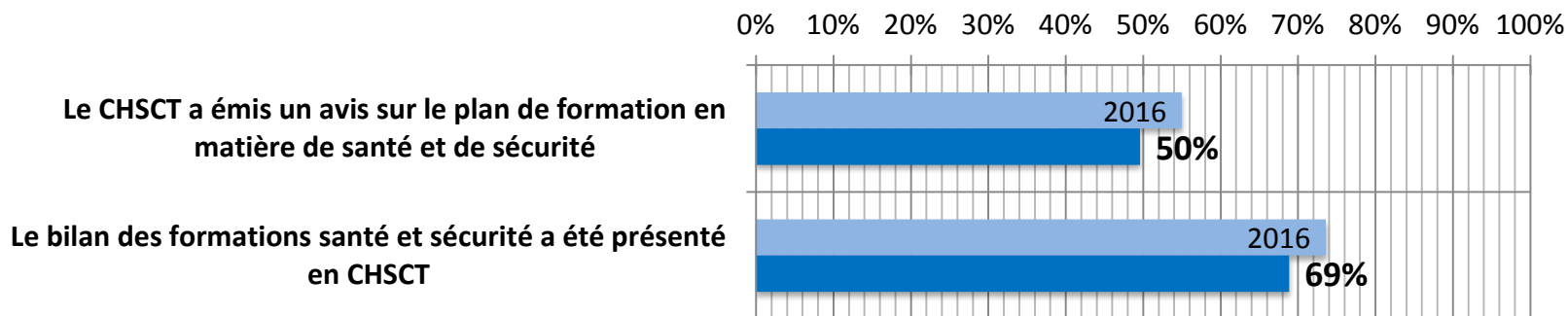
Les orientations stratégiques ministérielles sont
présentées en CHSCT



CRITÈRE 2.11 : LE CHSCT PARTICIPE À LA PRÉPARATION DES ACTIONS DE FORMATION DES AGENTS EN MATIÈRE D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ ET VEILLE À LEUR MISE EN ŒUVRE.

Critère 2.11 : Le CHSCT participe à la préparation des actions de formation des agents en matière d'hygiène et de sécurité et veille à leur mise en œuvre.

91. Le CHSCT a-t-il émis un avis sur le plan de formation en matière de santé et de sécurité ?	oui	non
	67	47
92. Le bilan des formations santé et sécurité a-t-il été présenté en CHSCT ?	oui	non
	93	22



CRITÈRE 2.12 : LES PROJETS ÉLABORÉS ET AVIS ÉMIS PAR LE CHSCT SONT PORTÉS PAR L'ADMINISTRATION À LA CONNAISSANCE DES AGENTS DANS UN DÉLAI D'UN MOIS.

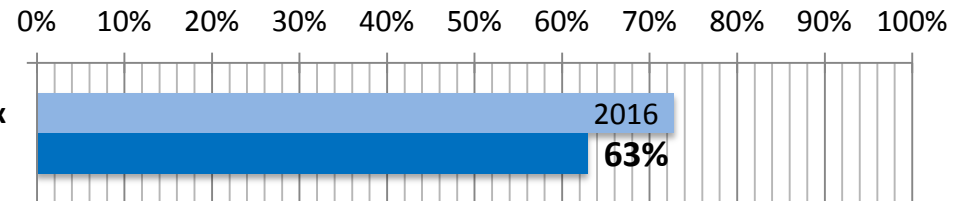
93. Quel est le délai de diffusion aux agents des projets et des avis du CHSCT ?

Un mois ou moins	45	39,8%
plus d'un mois	40	35,4%
projets et avis non diffusés	28	24,8%

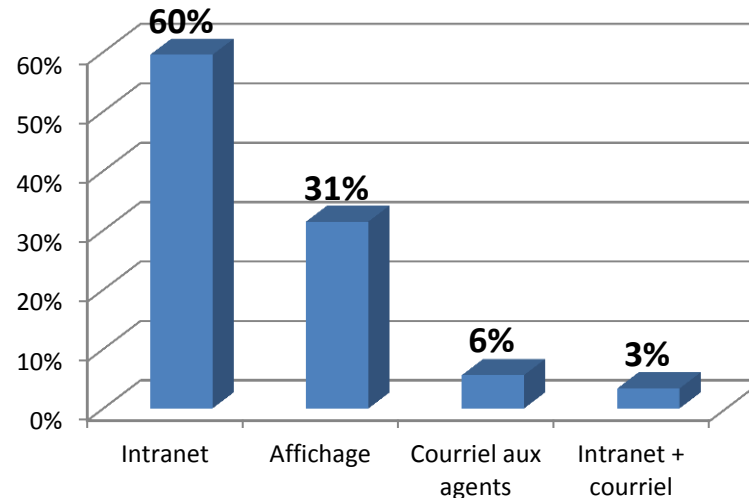
94. Quelles sont les modalités de diffusion des avis et des projets ?

Intranet	53	60%
Affichage	28	31%
Courriel aux agents	5	6%
Intranet + courriel	3	3%

Les projets, les propositions et les avis du CHSCT sont diffusés aux agents



Modalités de diffusion des avis et des projets

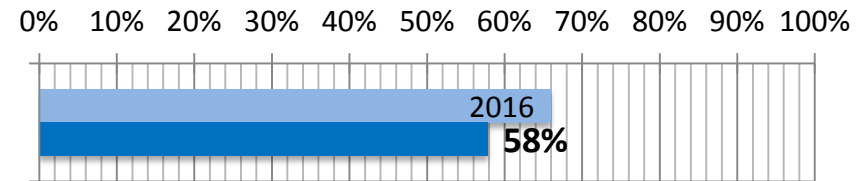


CRITÈRE 2.13 : LE PRÉSIDENT DU CHSCT INFORME, DANS UN DÉLAI DE DEUX MOIS, PAR UNE COMMUNICATION ÉCRITE LES MEMBRES DU COMITÉ DES SUITES DONNÉES AUX PROPOSITIONS ET AVIS DE CELUI-CI.

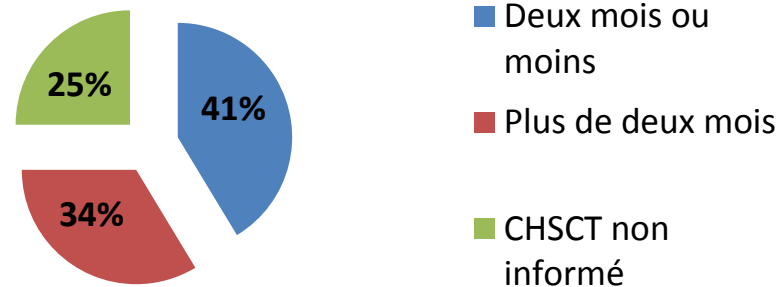
95. Quel est le délai d'information du CHSCT sur les suites données aux propositions et aux avis formulés ?

Deux mois ou moins	43	41%
Plus de deux mois	35	34%
CHSCT non informé	26	25%

Le CHSCT est informé des suites données aux avis du CHSCT

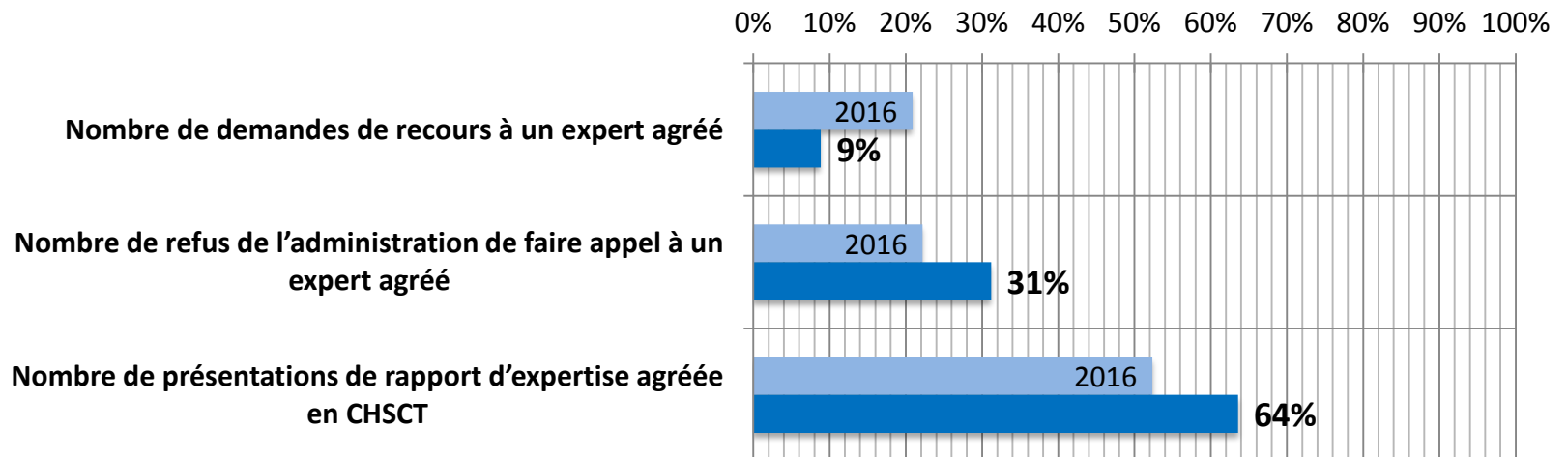


Délai d'information du CHSCT sur les suites données aux propositions et aux avis formulés



CRITÈRE 2.14 : LE CHSCT SOLLICITE DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT LE RECOURS À UN EXPERT AGRÉÉ.

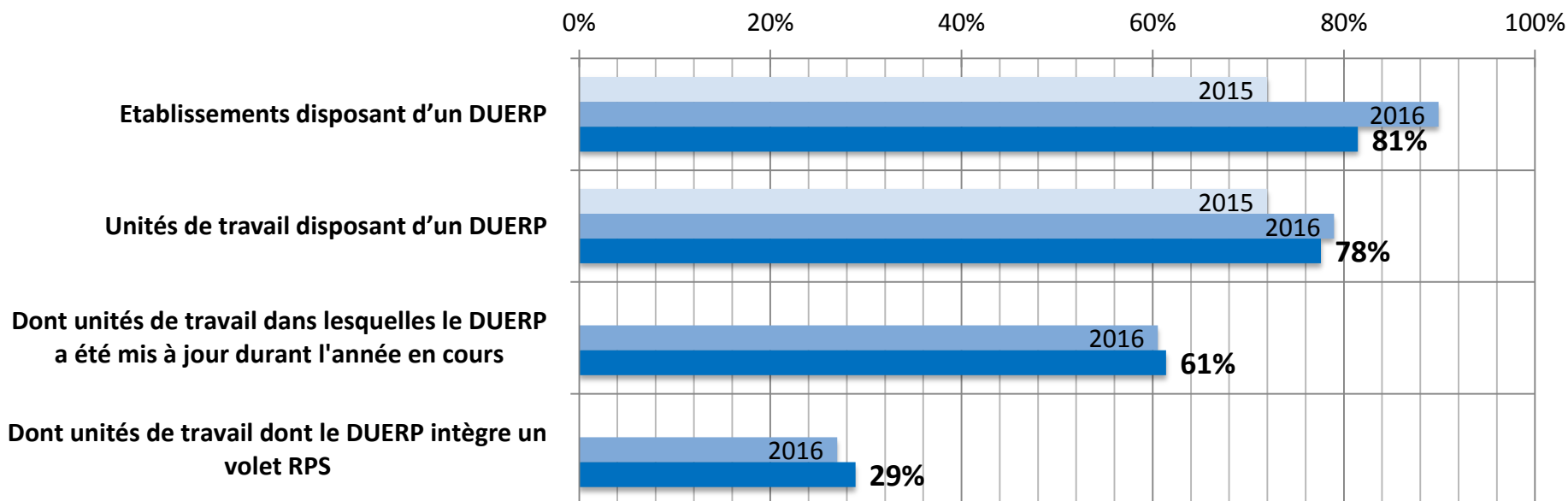
97. Quel est le nombre de demandes de recours à un expert agréé ?	16
Dont acceptées par l'administration	11
Montant du budget total des recours à expert agréé	242 676 €
Nombre de recours à l'ISST pour désaccord sérieux et persistant sur le recours à expert agréé	0
Nombre de recours à l'inspection du travail pour désaccord sérieux et persistant sur le recours à expert agréé	0
98. Quel est le nombre de refus de l'administration de faire appel à un expert agréé ?	5
99. Quel est le nombre de présentations de rapport d'expertise agréée en CHSCT ?	7



3. L'ÉTABLISSEMENT APPLIQUE UNE DÉMARCHE GLOBALE DE PRÉVENTION FONDÉE SUR L'ÉVALUATION A PRIORI DES RISQUES.

CRITÈRE 3.1 : CHAQUE UNITÉ DE TRAVAIL (UNITÉ, LABORATOIRE, SERVICE, INSTITUT...) A RÉALISÉ UN INVENTAIRE ET L'ÉVALUATION A PRIORI DES RISQUES.

Nombre d'établissements dans lesquels les DUERP est rédigé dans au moins une unité de travail	110
Quel est le nombre d'unités de travail disposant d'un DUERP ?	5523
Dont nombre de DUERP à jour durant l'année en cours ?	3392
Dont nombre de DUERP intégrant un volet RPS ?	1597

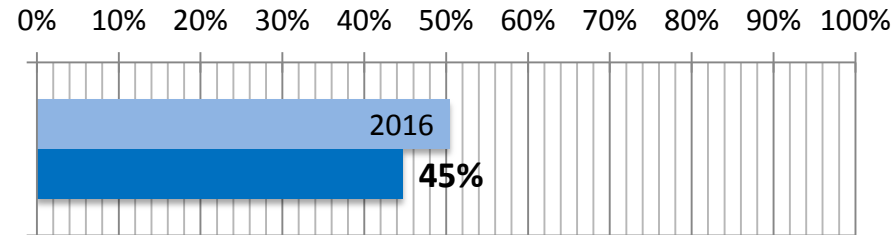


CRITÈRE 3.2 : LES ACTIONS ET LES MESURES NÉCESSAIRES SONT MISES EN ŒUVRE IMMÉDIATEMENT OU PLANIFIÉES SI NÉCESSAIRE. LES RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION DES RISQUES EFFECTUÉE DANS CHAQUE UNITÉ DE TRAVAIL SONT TRANSMIS À L'ENTITÉ DE NIVEAU SUPÉRIEUR. S'IL Y A LIEU, LES CHEFS DE SERVICE INFORMENT L'ÉCHELON SUPÉRIEUR DES MESURES AUXQUELLES ILS N'ONT PU DONNER SUITE.

102. Quel est le nombre d'unités de travail disposant d'un programme d'actions validé par les chefs de service ?

3178

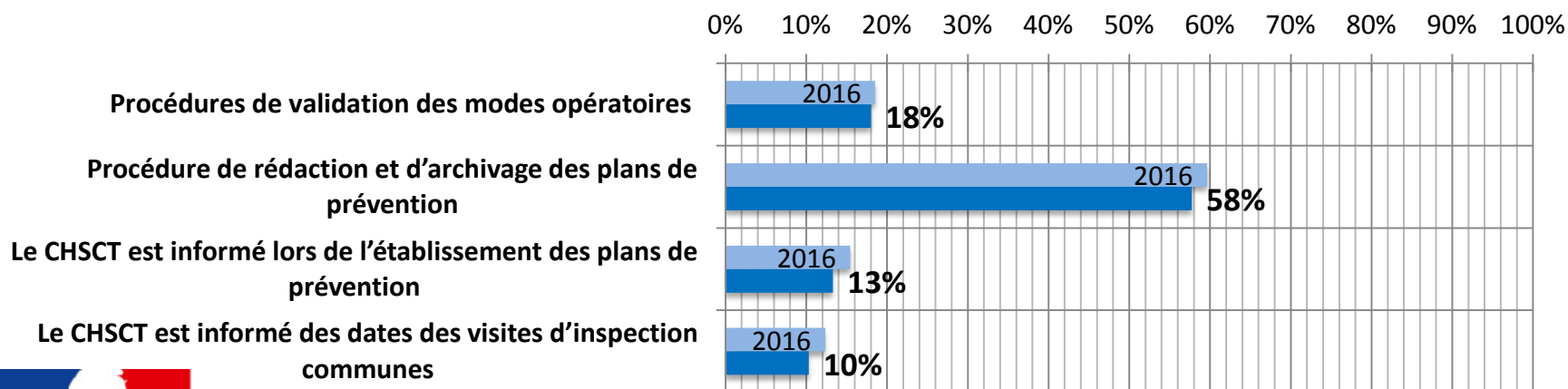
Unités de travail disposant d'un programme d'actions validé par les chefs de service



CRITÈRE 3.3 : LES DISPOSITIONS DE SÉCURITÉ DES MODES OPÉRATOIRES, DES APPAREILLAGES ET DES MONTAGES EXPÉRIMENTAUX SONT VALIDÉES AVANT MISE EN SERVICE.

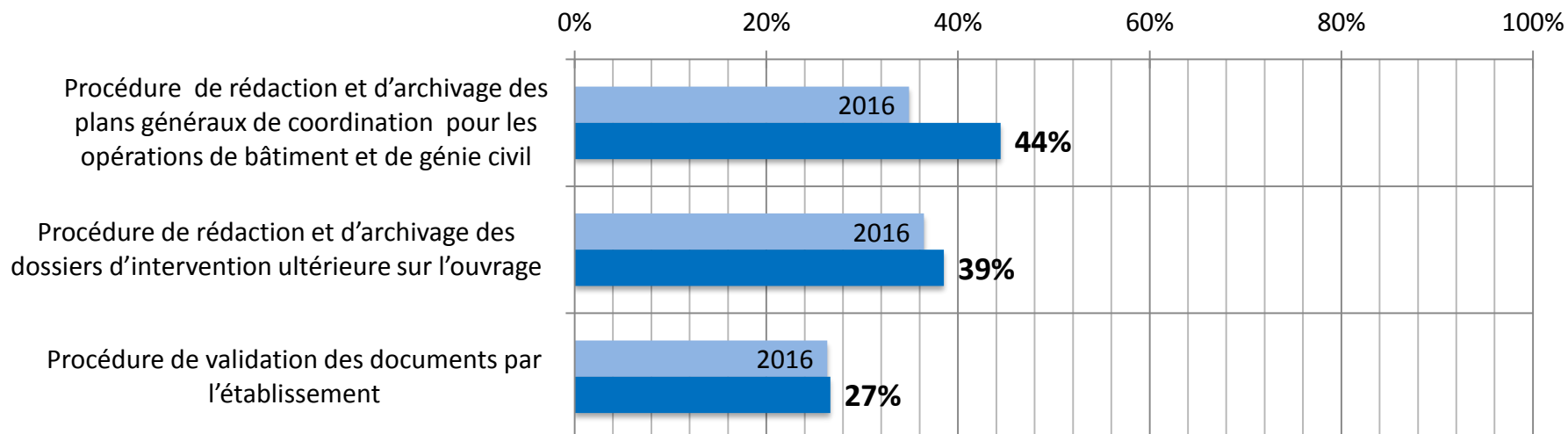
CRITÈRE 3.4 : LES PLANS DE PRÉVENTION RÉGLEMENTAIREMENT PRÉVUS ÉCRITS SONT ÉTABLIS LORS DES TRAVAUX RÉALISÉS PAR UNE ENTREPRISE EXTÉRIEURE

103. Existe-t-il une ou des procédures adaptées afin de valider les modes opératoires ?	oui	non	sans objet
	13	59	35
104. Quelles sont les personnes identifiées en charge de la mise en place de ces procédures ?	CP		3
	directeur unité		3
	AP		4
	Autre		2
105. Existe-t-il une procédure adaptée en matière de rédaction et d'archivage des plans de prévention ?	oui	non	
	78	31	
106. Le CHSCT est-il informé lors de l'établissement des plans de prévention ?	oui	non	
	18	91	
107. Le CHSCT est-il informé des dates des visites d'inspection communes ?	oui	non	
	14	92	



CRITÈRE 3.5 : POUR TOUTE OPÉRATION DE BÂTIMENT OU DE GÉNIE CIVIL, LE MAÎTRE D'OUVRAGE S'ASSURE DE L'ÉLABORATION DU PLAN GÉNÉRAL DE COORDINATION ET DU DOSSIER D'INTERVENTION ULTÉRIEURE SUR L'OUVRAGE (DIUO)

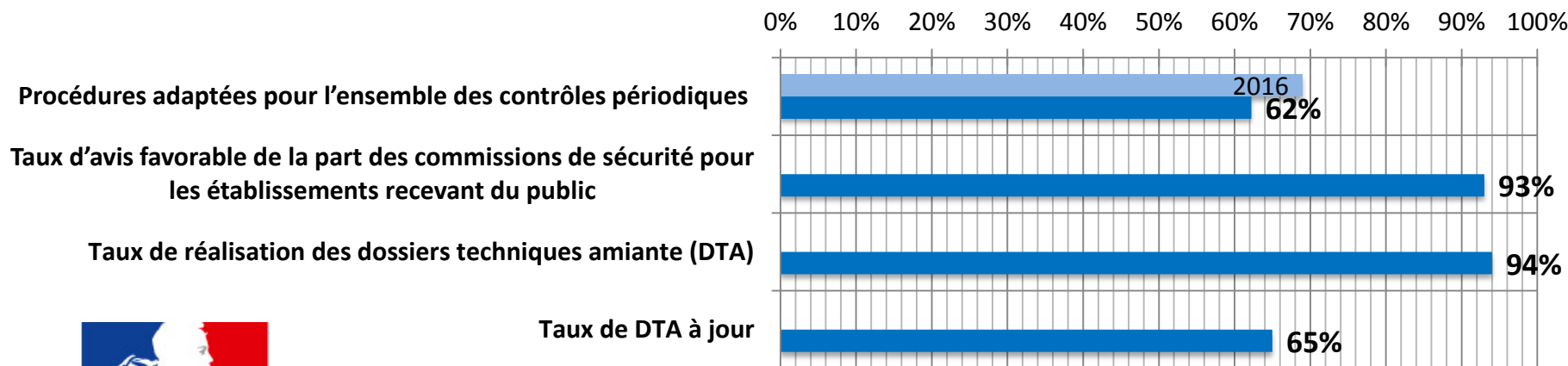
108. Existe-t-il une procédure adaptée de rédaction et d'archivage des plans généraux de coordination ?	oui	non
	60	36
109. Existe-t-il une procédure adaptée de rédaction et d'archivage des DIUO ?	oui	non
	52	44
110. Existe-il une procédure de validation des documents par l'établissement ?	oui	non
	36	54



**CRITÈRE 3.6 : LES INSTALLATIONS ET ÉQUIPEMENTS SONT CONTRÔLÉS PÉRIODIQUEMENT.
LA TRAÇABILITÉ DES MESURES CORRECTIVES EST ASSURÉE.**

111. Existe-il des procédures adaptées pour l'ensemble des contrôles périodiques ?	oui	non
	84	26
112. Quel est le taux d'avis favorable de la part des commissions de sécurité pour les ERP ? (des 92 répondants)	93%	
113. Quel est le taux de réalisation des dossiers techniques amiante (DTA) ? (des 90 répondants)	94%	
	Dont taux de DTA mis à jour	
	65	
114. Quel est le nombre d'installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) ?	200	
115. Les zones où des atmosphères explosives (ATEX) peuvent se former ont-elles été identifiées ?	oui	non
	32	60
	Nombre de zones ATEX identifiées	
	444	
Le document relatif à la protection contre les explosions (DRPCE) prévu au code du travail a-t-il été rédigé ?	oui	non
	15	14

Si oui, nombre de zones ATEX prises en compte dans le DRPCE 228

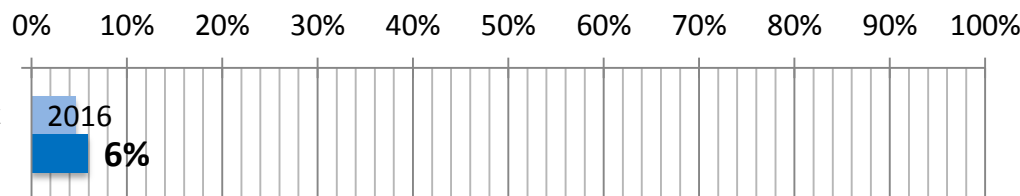


CRITÈRE 3.7 : UNE FICHE COLLECTIVE D'EXPOSITION PROPRE AUX SERVICES (NATURE DES RISQUES PROFESSIONNELS ET EFFECTIFS DES AGENTS EXPOSÉS) EST RÉDIGÉE.

116. Quel est le nombre de fiches collectives rédigées ? (8 établissements)

30

Fiches collectives de risques rédigées collectives d'exposition aux risques



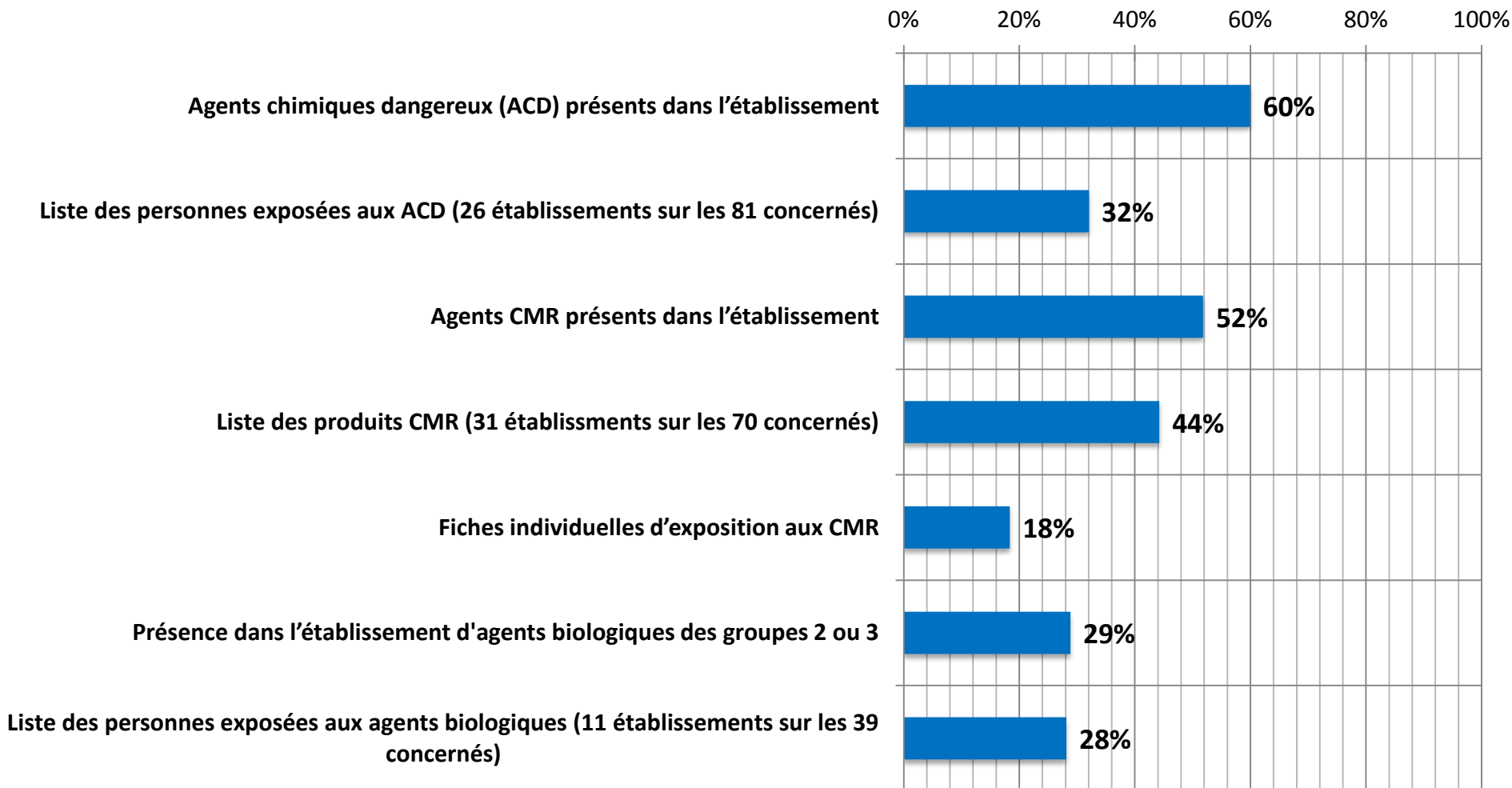
CRITÈRE 3.8 : LES FICHES INDIVIDUELLES D'EXPOSITION SONT DÉLIVRÉES.

117. Quel est le nombre d'attestations individuelles d'exposition à l'amiante qui ont été délivrées ?	77 (8 établissements)
118. Quel est le nombre de fiches individuelles d'exposition à l'hyperbarie délivrées ?	23 (2 établissements)
119. Quel est le nombre de fiches individuelles de suivi de l'exposition aux facteurs de pénibilité délivrées ?	495 (7 établissements)

CRITÈRE 3.9 : RISQUES PARTICULIERS – AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX, AGENTS BIOLOGIQUES, SOURCES RADIOACTIVES, RAYONNEMENTS OPTIQUES ARTIFICIELS ET NANOMATÉRIAUX

120. Des agents chimiques dangereux (ACD) sont-ils présents dans l'établissement ?	oui	non		
	81	28		
Une liste des personnes exposées aux ACD est-elle établie ?	oui	non		
	26	49		
121. Des agents CMR sont-ils présents dans l'établissement ?	oui	non		
	70	37		
Une liste des produits CMR est-elle établie ?	oui	non		
	31	32		
Une liste des personnes exposées aux CMR est-elle établie ?	oui	non		
	18	43		
Nombre de personnes exposées aux CMR				5097
Quel est le nombre de fiches individuelles d'exposition aux CMR délivrées ?				948
122. Présence dans l'établissement d'agents biologiques des groupes 2 ou 3.	G 2	G 3	G 2 et 3	abs.
	23	0	16	50
Une liste des personnes exposées aux agents biologiques est-elle établie ?	oui	non		
	11	25		

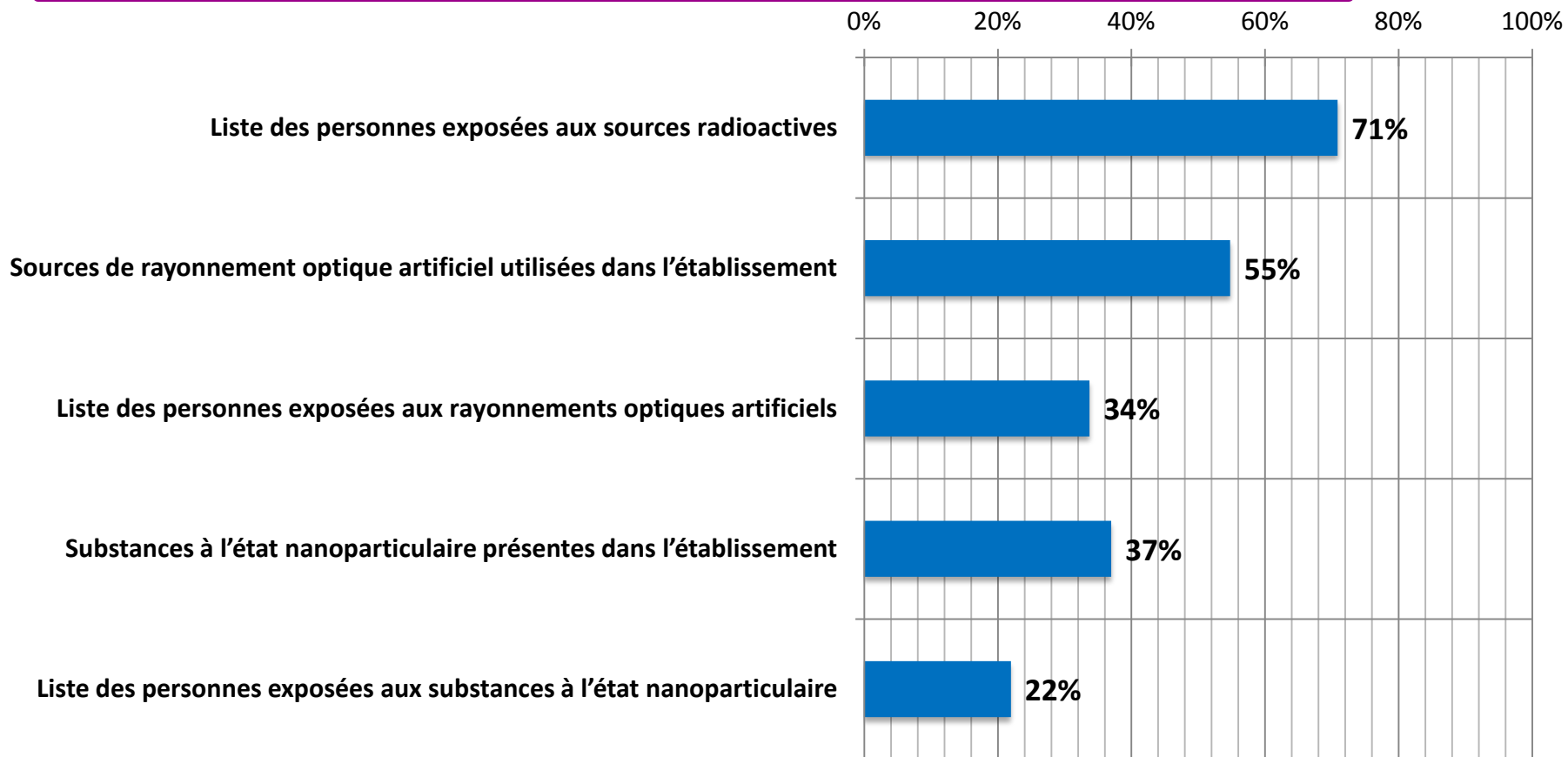
CRITÈRE 3.9 : RISQUES PARTICULIERS – AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX, AGENTS BIOLOGIQUES, SOURCES RADIOACTIVES, RAYONNEMENTS OPTIQUES ARTIFICIELS ET NANOMATÉRIAUX EN 2017



CRITÈRE 3.9 : RISQUES PARTICULIERS – AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX, AGENTS BIOLOGIQUES, SOURCES RADIOACTIVES, RAYONNEMENTS OPTIQUES ARTIFICIELS ET NANOMATÉRIAUX

123. De sources radioactives sont-elles présentes dans l'établissement ?	oui	non
	57	52
Une liste des personnes exposées aux sources radioactives est-elle établie ?	oui	non
	39	15
Nombre de personnes compétentes en radioprotection.		1030
124. Des sources de rayonnement optique artificiel sont-elles utilisées dans l'établissement ?	oui	non
	74	37
Une liste des personnes exposées aux rayonnements optiques artificiels est-elle établie ?	oui	non
	25	42
125. Des substances à l'état nanoparticulaire sont-elles présentes dans l'établissement ?	oui	non
	50	55
Une liste des personnes exposées aux substances à l'état nanoparticulaire est-elle établie ?	oui	non
	11	34

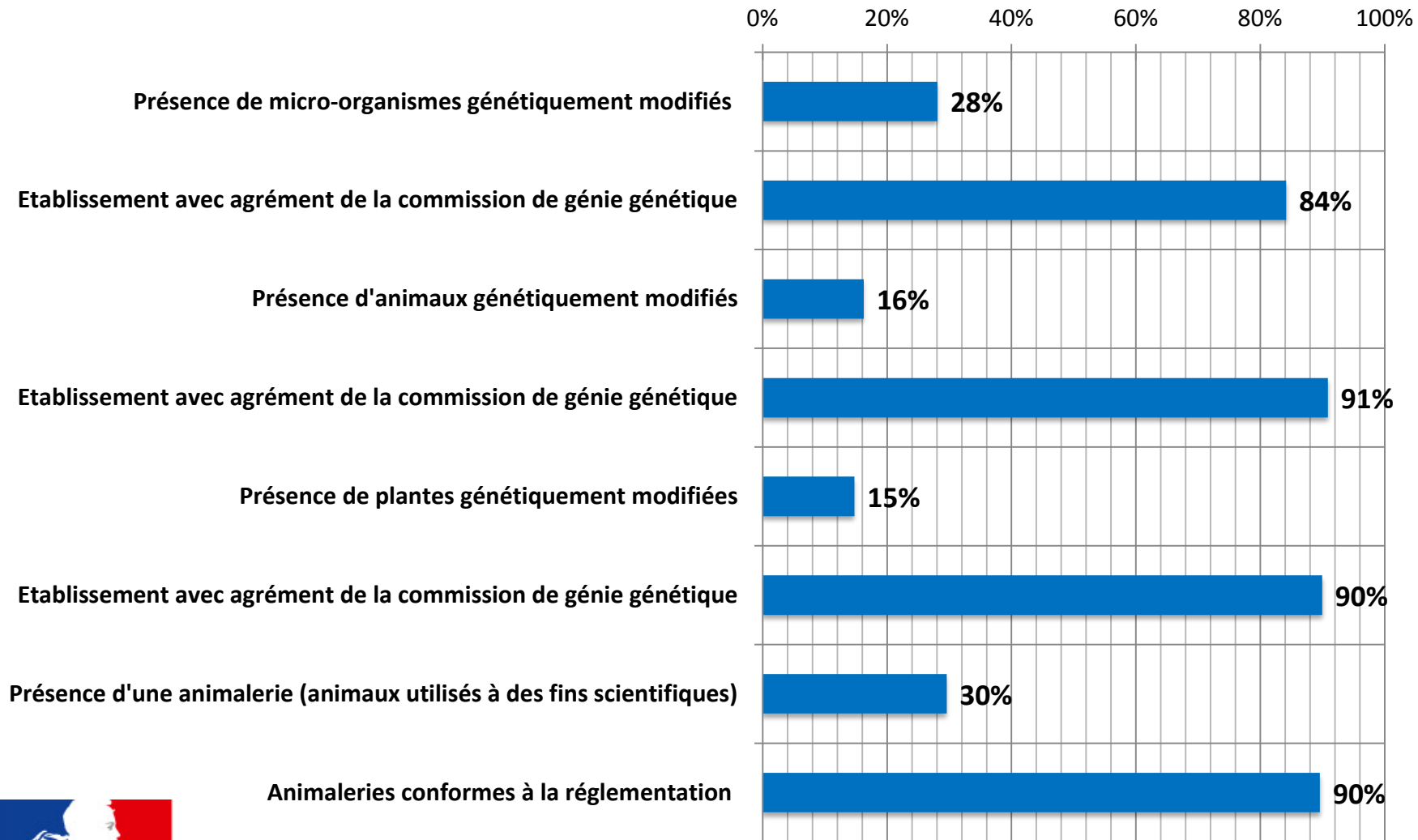
CRITÈRE 3.9 : RISQUES PARTICULIERS – AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX, AGENTS BIOLOGIQUES, SOURCES RADIOACTIVES, RAYONNEMENTS OPTIQUES ARTIFICIELS ET NANOMATÉRIAUX EN 2017



CRITÈRE 3.10 : RISQUES PARTICULIERS – OGM ET ANIMAUX

126. Présence de micro-organismes génétiquement modifiés ?	oui	non
	38	72
L'établissement a-t-il l'agrément de la commission de génie génétique ?	oui	non
	32	2
127. Présence d'animaux génétiquement modifiés ?	oui	non
	22	86
L'établissement a-t-il l'agrément de la commission de génie génétique ?	oui	non
	20	1
128. Présence de plantes génétiquement modifiées ?	oui	non
	20	86
L'établissement a-t-il l'agrément de la commission de génie génétique ?	oui	non
	18	0
129. Présence d'une animalerie (animaux utilisés à des fins scientifiques)	oui	non
	40	70
Nombre d'animaleries	135	
Dont nombre d'animaleries conformes à la réglementation des établissements utilisateurs, éleveurs ou fournisseurs d'animaux utilisés à des fins scientifiques	121	

CRITÈRE 3.10 : RISQUES PARTICULIERS – OGM ET ANIMAUX EN 2017



4. L'INFORMATION ET LA FORMATION DES AGENTS SONT ASSURÉES À TOUS LES NIVEAUX

CRITÈRE 4.1 : L'ORGANISATION DE LA PRÉVENTION DANS L'ÉTABLISSEMENT EST PORTÉE À LA CONNAISSANCE DE L'ENSEMBLE DES AGENTS ET DES USAGERS.

130. Quel est le nombre d'heures de réunions d'information organisées dans l'année ?	8 151 595
132. Combien de personnes ont participé à ces réunions ?	13 266

Thématiques abordées

Renseigné par 62 établissements de l'ESR

Réponses inexploitable: mélange de thématiques de réunions d'information et de formations (habilitations, risques professionnels, secourisme, ...).

CRITÈRE 4.2 : LES CONSIGNES ÉCRITES ET NOTICES DE SÉCURITÉ RELATIVES AUX CONDITIONS D'EXÉCUTION DU TRAVAIL OU AUX DISPOSITIONS EN CAS D'INCENDIE OU D'ACCIDENT SONT PORTÉES À LA CONNAISSANCE DES AGENTS ET DES USAGERS.

133. Quel est le nombre d'heures de réunions d'information organisées dans l'année ?

Somme de (durée des réunions d'information x nombre de participants) 78 078 heures

134. Combien de personnes ont participé à ces réunions ?

5622

135. Existe-t-il d'autres modalités d'information sur les consignes de sécurité ?

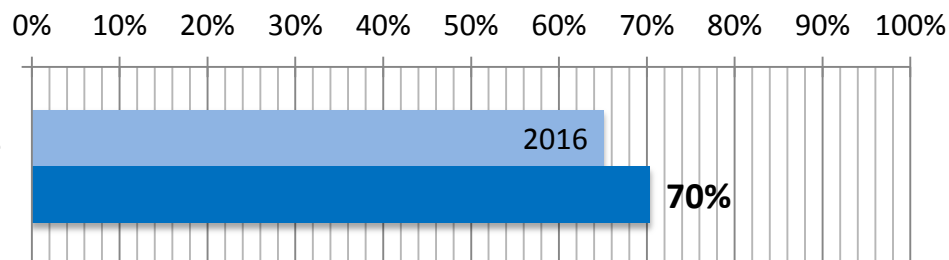
oui

non

91

5

Existence d'autres modalités d'information sur les consignes de sécurité



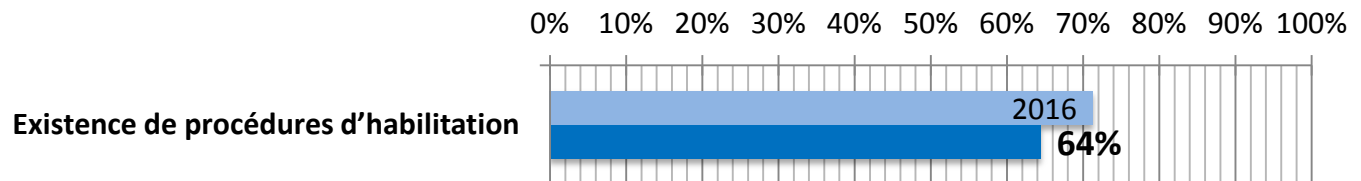
CRITÈRE 4.3: LE PLAN DE FORMATION DE L'ÉTABLISSEMENT PREND EN CONSIDÉRATION L'ENSEMBLE DES FORMATIONS À LA SÉCURITÉ OBLIGATOIRES AU POSTE DE TRAVAIL (HORS FORMATIONS AUX AUTORISATIONS ET HABILITATIONS RÉGLEMENTAIRES / CRITÈRE 4.4)

136. Quels sont les thématiques abordées dans le plan de formation et quel est le nombre de participants ?

Thématiques	Nombre de sessions de formation	Nombre total de participants
Formations générales à la santé et à la sécurité au travail (sécurité au poste de travail, dispositifs de protection, incendie, secourisme, ...)	5492	19829
Formations lors de l'entrée en fonction des agents ou suite à un changement de fonction, de technique ou de matériel	4012	5250
Formations liées aux risques particuliers (CMR, ATEX, agents biologiques, ...)	1957	5404

CRITÈRE 4.4 : LES AUTORISATIONS ET LES HABILITATIONS RÉGLEMENTAIRES SONT DÉLIVRÉES AUX PERSONNES DÉSIGNÉES, FORMÉES ET AYANT BÉNÉFICIÉ, LE CAS ÉCHÉANT, D'UN EXAMEN D'APTITUDE EFFECTUÉ PAR LE MÉDECIN DE PRÉVENTION.

137. Existe-t-il des procédures d'habilitation ?	oui	non
	87	24
138. Quel est le nombre de personnes ayant bénéficié d'une formation liée à une habilitation ou à une autorisation réglementaire (nombre total de participants) ?	4803	



CRITÈRE 4.5 : UNE FORMATION SPÉCIFIQUE, RENOUELÉE À CHAQUE MANDAT, EST ASSURÉE AUX MEMBRES DE CHSCT.

140. Quel est le nombre d'heures de formation organisées dans l'année ?

Somme de (durée des formations x nombre de participants) 35937

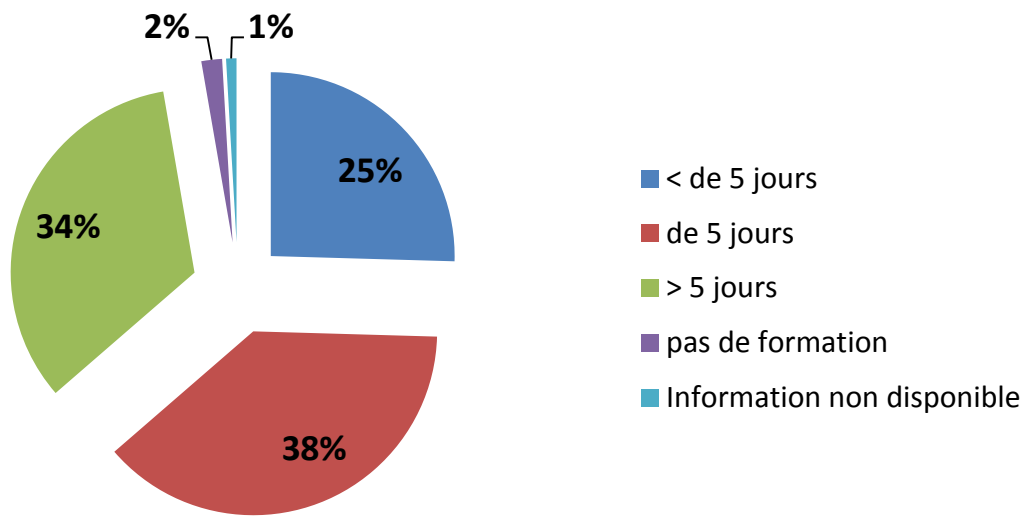
141. Depuis le début de leur mandat, quel est le nombre de jours de formation reçus par les membres titulaires ou suppléants du CHSCT ?

Inférieure à 5 jours	5 jours	Supérieure à 5 jours	Pas de formation	Information non disponible
28	42	37	2	1

142. Combien de membres de CHSCT ont reçu a minima une journée de formation aux RPS en 2017 ?

460

Nombre de jours de formation reçus par les membres titulaires ou suppléants des CHSCT depuis le début de leur mandat

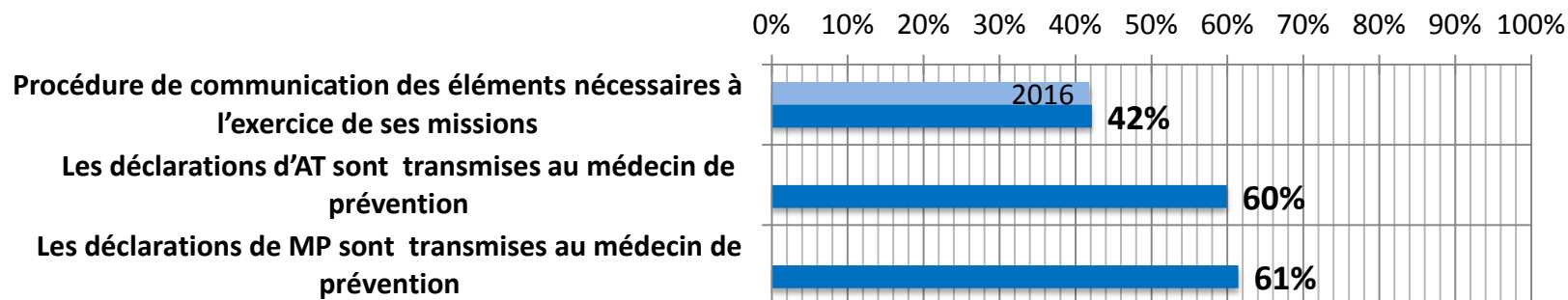


5. L'ÉTABLISSEMENT MET EN PLACE UNE PRÉVENTION MÉDICALE

CRITÈRE 5.1 : LE SERVICE DE MÉDECINE DE PRÉVENTION REÇOIT LES ÉLÉMENTS NÉCESSAIRES À L'EXERCICE DE SES MISSIONS

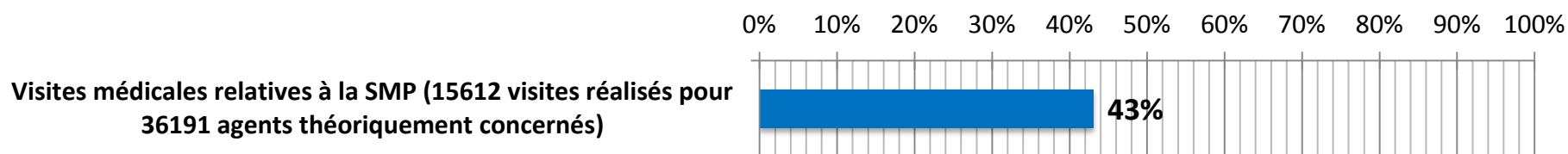
CRITÈRE 5.2 : LE SERVICE DE MÉDECINE DE PRÉVENTION EST INFORMÉ DANS LES PLUS BREFS DÉLAIS PAR L'ADMINISTRATION DES ACCIDENTS ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES

143. Existe-t-il une procédure de communication des éléments nécessaires à l'exercice de ses missions (effectifs, fiches d'expositions professionnelles, etc...)?	oui	non
	57	51
144. Les déclarations d'accidents de service ou de travail sont-elles transmises au médecin de prévention ?	oui	non
	81	30
145. Les déclarations de maladies professionnelles sont-elles transmises au médecin de prévention ?	oui	non
	83	24



CRITÈRE 5.3 : LES HANDICAPÉS, LES FEMMES ENCEINTES, LES AGENTS RÉINTÉGRÉS APRÈS UN CONGÉ DE LONGUE MALADIE OU DE LONGUE DURÉE, LES AGENTS PROFESSIONNELLEMENT EXPOSÉS ET LES AGENTS SOUFFRANT DE PATHOLOGIES PARTICULIÈRES DÉTERMINÉES PAR LE MÉDECIN DE PRÉVENTION BÉNÉFICIENT D'UNE SURVEILLANCE MÉDICALE PARTICULIÈRE (SMP) ET DE VISITES MÉDICALES AU MOINS ANNUELLEMENT.

146. Quel est le nombre d'agents théoriquement concerné par la SMP ?	36 191
Quel est le nombre de visites médicales relatives à la SMP ?	15 612



CRITÈRE 5.4 : L'ADMINISTRATION EST TENUE D'ORGANISER UN EXAMEN MÉDICAL ANNUEL POUR LES AGENTS SOUHAITANT EN BÉNÉFICIER.

147. Quel est le nombre de visites médicales demandées par les agents ?	5 725
148. Quel est le nombre de visites médicales réalisées suite à demande des agents ?	5 564
149. Combien de rapports de médecins de prévention ont été transmis aux comités médicaux et aux commissions de réforme ?	229

CRITÈRE 5.5 : LES AGENTS QUI NE RELÈVENT PAS D'UNE SURVEILLANCE MÉDICALE PARTICULIÈRE FONT L'OBJET D'UNE VISITE MÉDICALE AUPRÈS D'UN MÉDECIN DE PRÉVENTION AU MOINS TOUS LES CINQ ANS.

150. Quel est le nombre de visites médicales réalisées ?

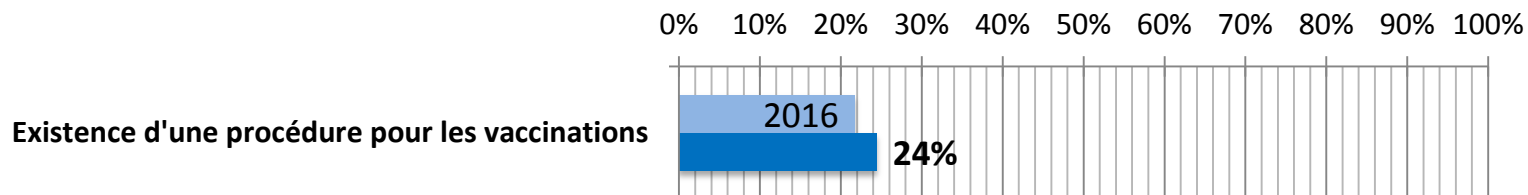
	Visites quinquennales
Nombre d'agents théoriquement concernés en 2017	38 362
Nombre d'agents ayant bénéficié en 2017 d'une visite	23 165

CRITÈRE 5.6 : L'EXAMEN DE L'APTITUDE DES AGENTS DONT L'ACTIVITÉ LE NÉCESSITE EST RÉALISÉ PRÉALABLEMENT À L'EXPOSITION

151. Quel est le nombre de visites médicales préalables réalisées ?	631
Quel est le nombre de postes de travail concernés ?	113

CRITÈRE 5.7 : LES AGENTS EXPOSÉS À DES AGENTS BIOLOGIQUES PATHOGÈNES BÉNÉFICIENT DES VACCINATIONS APPROPRIÉES S'IL Y A LIEU.

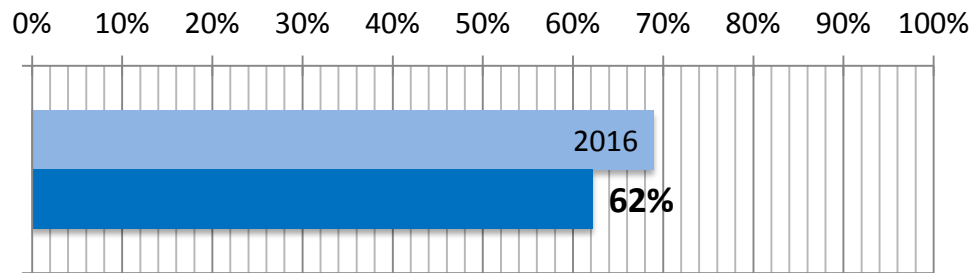
152. Existe-t-il une procédure pour les vaccinations ?	oui	non
	33	63



CRITÈRE 5.8 : LE MÉDECIN DE PRÉVENTION RÉDIGE CHAQUE ANNÉE UN RAPPORT D'ACTIVITÉ TRANSMIS AU CHEF D'ÉTABLISSEMENT ET AU CHSCT.

153. Le rapport d'activité du médecin de prévention est-il étudié en CHSCT ?	oui	non
	84	24

Le rapport d'activité du médecin de prévention est étudié en CHSCT



CRITÈRE 5.9 : L'ACTION SPÉCIFIQUE SUR LE MILIEU PROFESSIONNEL EST ASSURÉE ET TRACÉE (ACTIVITÉS EN MILIEU DE TRAVAIL).

154. Quel est le nombre de visites de service effectuées par les médecins de prévention ?

1 279

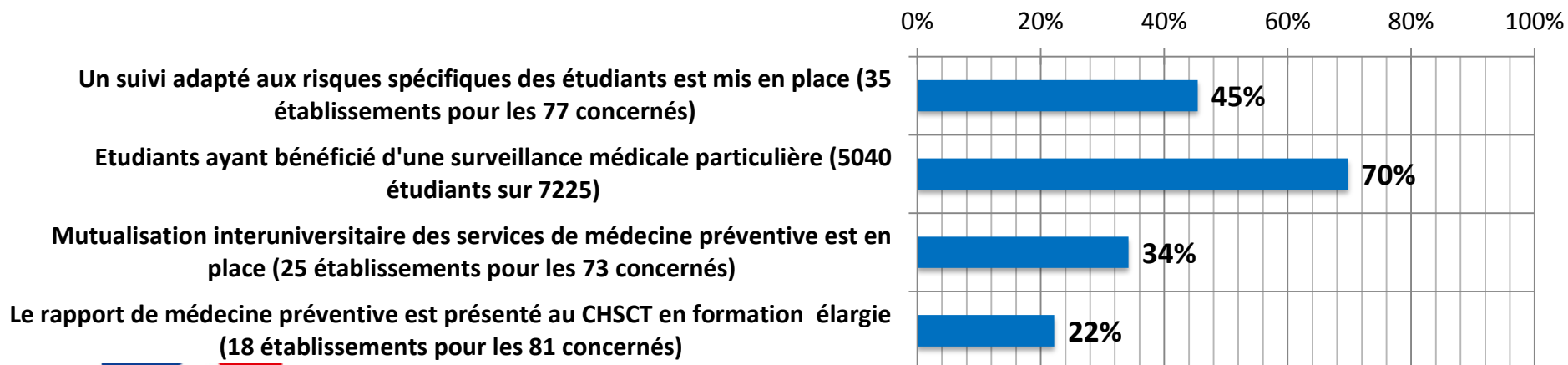
CRITÈRE 5.10 : LE MÉDECIN CONSTITUE ET ALIMENTE UN DOSSIER MÉDICAL EN SANTÉ AU TRAVAIL POUR CHAQUE AGENT.

155. Quel est le nombre de dossiers médicaux constitués ?

76 640

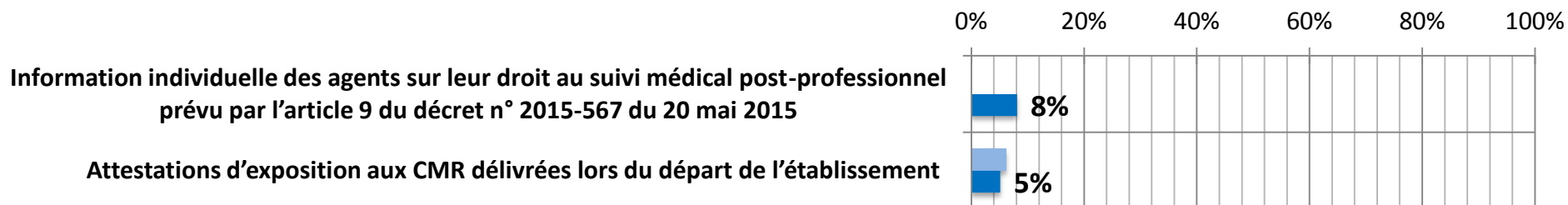
CRITÈRE 5.11 : POUR LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, LES ÉTUDIANTS SONT SUIVIS MÉDICALEMENT.

156. Un suivi adapté aux risques spécifiques des étudiants est-il mis en place ?	oui	non
	35	42
157. Quel est le nombre d'étudiants relevant d'une surveillance médicale particulière (SMP) ?		7225
Quel est le nombre d'étudiants ayant bénéficié d'une visite médicale relative à la SMP en 2017 ?		5040
158. Une mutualisation interuniversitaires des services de médecine préventive est-elle en place ?	oui	non
	25	48
159. Le rapport de médecine préventive est-il présenté au CHSCT en formation élargie ?	oui	non
	18	63



CRITÈRE 5.12 : LES AGENTS SUSCEPTIBLES D'AVOIR ÉTÉ EXPOSÉS À UN AGENT CANCÉROGÈNE, MUTAGÈNE OU TOXIQUE POUR LA REPRODUCTION BÉNÉFICIENT D'UN SUIVI MÉDICAL AVANT LA CESSATION DÉFINITIVE DE LEURS FONCTIONS.

160. L'établissement a-t-il informé individuellement les futurs retraités de la possibilité de bénéficier d'une visite médicale ?	oui	non
	10	66
161. Combien de visites médicales ont été réalisées dans les 12 mois précédant le départ en retraite des agents ?		157
162. L'établissement a-t-il Informé individuellement les agents de leur droit au suivi médical post-professionnel prévu par l'article 9 du décret n° 2015-567 du 20 mai 2015 ?	oui	non
	11	60
Combien d'agents bénéficient, en 2017, d'un suivi médical post professionnel (stock global) ?		230
Combien d'agents sont entrés dans un dispositif de suivi médical post professionnel en 2017 ?		90
163. Quel est le nombre d'attestations d'exposition aux CMR délivrées lors de leur départ de l'établissement ?		41



QUESTIONS COMPLÉMENTAIRES

164. Le CHSCT de l'établissement a-t-il été consulté sur les réponses apportées à cette enquête ?

oui	non	consultation prévue en 2018
7	82	42

Avez-vous rencontré des difficultés pour renseigner ce questionnaire ?

oui	non
59	30

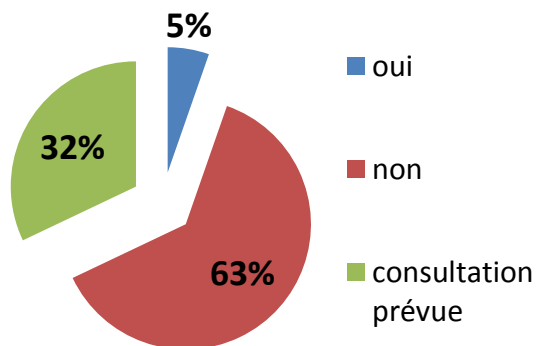
Précisions sur les difficultés 52

Suggestions / remarques 35

Nature des difficultés

Difficulté d'obtenir les informations des différents services (dont médecine)	20
Nature des questions (formulation, niveau de précision)	19
Réponses non centralisées par les services centraux	10
Réponses binaires (oui/non) / chiffrées	8
Questionnaire inadapté à l'établissement (taille, structuration, risques)	7
Techniques (connexion, déconnexion, enregistrement, impression)	4
Utilisation des jours utilisés / membres du CHSCT non comptabilisée	2
Multi tutelles	2
Pas de CHSCT	2
Délai de réponse à l'enquête	2
Pas d'informations sur le suivi médical des étudiants	1

Consultation du CHSCT de l'établissement sur les réponses à l'enquête



ANNEXE II

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

CHSCTMESR

Séance du 4 juillet 2018

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

Bilan des accidents et des maladies professionnelles 2017

Enquête accidents de service et du travail et maladies professionnelles portant sur l'année 2017

Données portant sur 143 établissements parmi les 186 établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche.

CHSCT MESR 04 juillet 2018

PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE: MÉTHODOLOGIE

- Le questionnaire de l'enquête, qui est le même que les années précédentes, est découpé en trois parties:
 - Partie 1 : Enseignants, enseignants chercheurs, et chercheurs (professeurs des universités, maîtres de conférences, professeurs du secondaire, chargés de recherche, directeurs de recherche, doctorants)
 - Partie 2 : Personnels techniques (ITRF et ITA des BAP A à G)
 - Partie 3 : Personnels administratifs (Bibliothèques, AENES, Personnels sociaux, ITRF BAP J, ITA BAP J)
- Les effectifs et les données des accidents de travail (AT) et de maladies professionnelles (MP) sont saisis par les établissements; certains effectifs ont été corrigés d'après les données du bilan social 2016.
- L'expression « accident de service » concerne les agents titulaires de la fonction publique, celle d' « accident du travail » concerne les agents non titulaires.
- Le bilan est présenté sous la même forme que les années précédentes.

Eléments de bilan

- La fréquence des accidents de service, de travail et de mission (hors accidents de trajet) a augmenté avec un indice de fréquence qui s'établit à 9,23 accidents pour 1000 agents (contre 7,32 en 2016); le taux de gravité augmente légèrement avec 0,17 journées d'arrêt pour 1000 heures travaillées (contre 0,15 en 2016).
- Comme les années précédentes, la fréquence et la gravité des accidents est plus importante chez les personnels techniques que chez les autres catégories de personnels.
- Les accidents liés aux chutes de personnes et aux manutentions représentent la majorité des accidents, soit 55,2 % des accidents avec arrêt (contre 62.2 % en 2016).
- Le nombre de maladies professionnelles reconnues diminue légèrement (119 maladies reconnues en 2017 contre 148 en 2015), tout comme le ratio entre le nombre de maladies et l'effectif des personnels couverts par l'enquête, soit 0.62 maladies professionnelles reconnues pour 1000 agents (contre 0.81 ‰ en 2016).
- Le taux de reconnaissance baisse pour atteindre 74,8 % des maladies déclarées qui ont été reconnues comme maladies professionnelles en 2017 (contre 83.6 % en 2016).
- Les affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail représentent toujours la grande majorité des maladies professionnelles, soit 89 % des maladies professionnelles reconnues et 96% des jours d'arrêt de travail (contre respectivement 91,2% et 95 % en 2016).
- L'enquête comprend les statistiques des 28 CROUS (contre 17 en 2016) qui ont été renseignées par le CNOUS

PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE: CHIFFRES CLÉ

Taux de réponses:

77 % en 2017

**76% en 2016, 74 % en 2015, 74 % en
2014, 81 % en 2013**

Les **143** établissements (**77%**) ayant répondu
représentent **189 447** agents,
soit **69 %** du nombre d'agents
des **186** établissements interrogés

2017 Catégories d'établissement	Nombre d'établissements			Nombre agents			2016	2015	2014	2013
	interrogés	réponses	taux	interrogés	réponses	taux	Taux d'agents concernés par les enquêtes			
Universités	78	57	73%	169 701	94 674	56%	80%	56%	71%	85%
Gds étabs, Ecoles	71	52	73%	23 467	18 295	78%	75%	40%	41%	86%
CNOUS et CROUS	29	29	100%	22 133	22 133	100%	39%	47%	72%	82%
EPST	8	5	63%	57 471	54 345	95%	99%	92%	23%	96%
Total Supérieur et recherche	186	143	77%	272 772	189 447	69%	81%	62%	56%	87%

Répartition et durée des accidents de service et du travail

2017	Sans Arrêt		Avec Arrêt		Total		Journées arrêt		Décès
Acc. travail	1 496	68,2%	1 684	66,9%	3 180	67,5%	49 286	69,1%	0
Mission	105	4,8%	64	2,5%	169	3,6%	2 000	2,8%	0
Trajet	593	27,0%	769	30,6%	1 362	28,9%	20 076	28,1%	0
Total	2 194	46,6%	2 517	53,4%	4 711		71 362		0

Pourcentage des accidents sans arrêt sur le total des accidents

Pourcentage des accidents avec arrêt sur le total des accidents

2016	Sans Arrêt		Avec Arrêt		Total		Journées arrêt		Décès
Acc. travail	1620	68,0%	1546	64,9%	3166	66,5%	50321	69,2%	0
Mission	132	5,5%	63	2,6%	195	4,1%	2174	3,0%	1
Trajet	630	26,4%	773	32,5%	1403	29,5%	20223	27,8%	2

2015	Sans Arrêt		Avec Arrêt		Total		Journées arrêt		Décès
Acc. travail	1 388	70,8%	1 303	65,2%	2 691	68,0%	34 244	62,4%	0
Mission	74	3,8%	62	3,1%	136	3,4%	1 546	2,8%	0
Trajet	499	25,4%	634	31,7%	1 133	28,6%	19 132	34,8%	2

Total	2382	50,0%	2382	50,0%	4764		72718		3
--------------	-------------	--------------	-------------	--------------	-------------	--	--------------	--	----------

Total	1 961	49,5%	1 999	50,5%	3 960		54 922		2
--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--	---------------	--	----------

La durée moyenne des arrêts des accidents du travail

est de **29,5 jours**

30,5 jours en 2016, 27,5 jours en 2015, 26,4 jours en 2014 et 24,5 jours en 2013

Durée	2017	2016	2015
1 à 3 jours	13,5%	14,9%	13%
4 à 14 jours	40,4%	41,6%	42%
15 à 89 jours	38,5%	37,0%	39%
plus de 90 jours	7,6%	6,4%	6%

Agents titulaires

58 % des agents → 64 % des accidents de service ou de travail (67 → 70 en 2015)

Agents non titulaires

42 % des agents → 36 % des accidents de service ou de travail (33 → 30 en 2015)

• 11,6 % des accidents pour les agents de moins de 30 ans (12 % en 2016)

• 47,6 % des accidents pour les agents entre 30 et 49 ans (49 % en 2016)

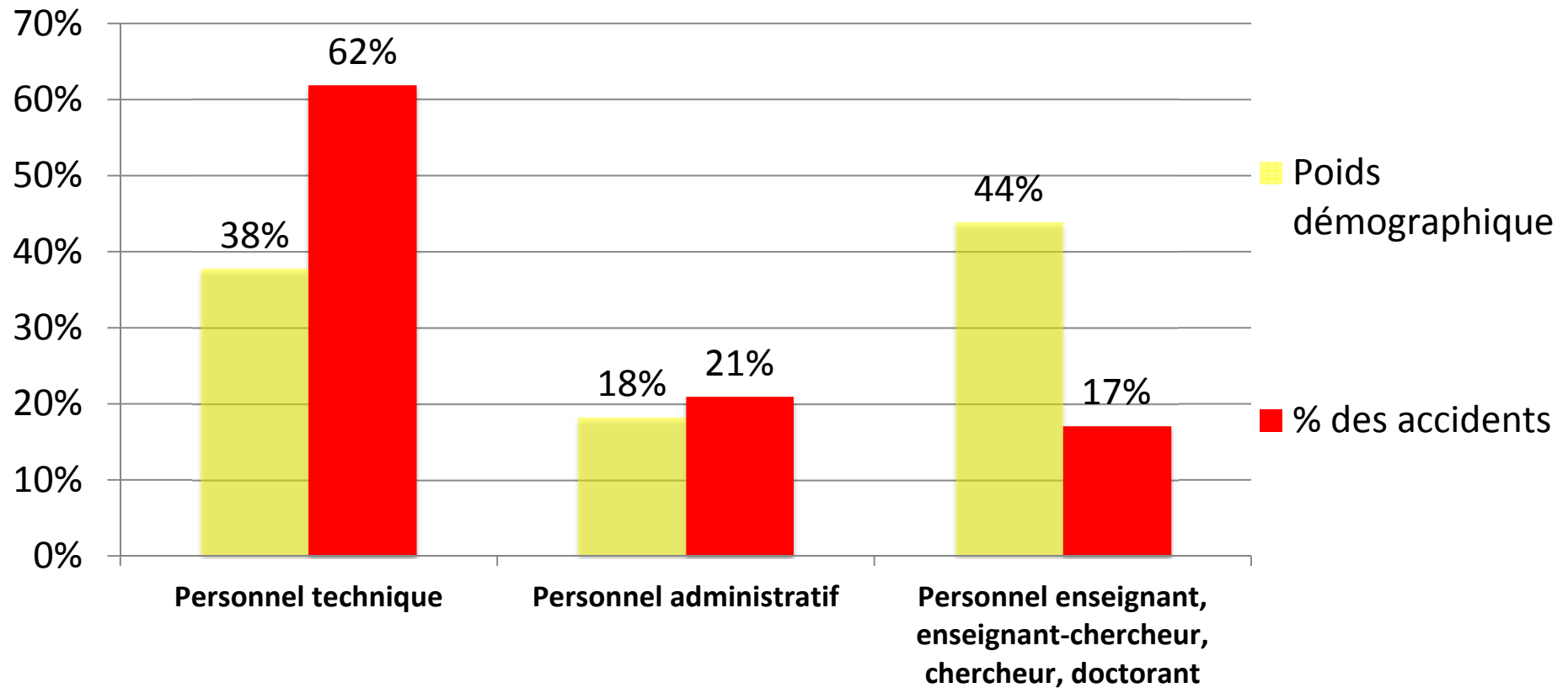
• 40,8 % des accidents pour les plus de 49 ans (40 % en 2016)

Répartition des accidents par catégories d'agents

Catégorie accident	Personnel technique		Personnel administratif		Personnel Enseignant, Enseignant-chercheur, chercheur, doctorant		TOTAL
Total accidents	2914	61,9%	987	21,0%	810	17,2%	4 711
Total agents	71637	37,8%	34667	18,3%	83143	43,9%	189 447

Rappel 2016	Total accidents	2761	58,0%	1052	22,1%	951	20%	4 764
	Total agents	68038	30,9%	45425	20,7%	106285	48,4%	219 748

Répartition des accidents par catégories d'agents



Répartition par catégories d'agents et par nature d'accident

Catégorie accident	Personnel technique		Personnel administratif		Personnel Enseignant, Enseignant-chercheur, chercheur, doctorant		TOTAL	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Service/travail	2262	77,6%	499	50,56%	419	51,7%	3180	67,5%
Mission	56	1,9%	35	3,55%	78	9,6%	169	3,6%
Trajet	596	20,5%	453	45,90%	313	38,6%	1362	28,9%

Accident de service, de travail et de mission avec arrêt (hors accidents de trajet)

Indice de fréquence (IF), taux de fréquence (TF) et taux de gravité (TG) par catégorie d'établissement

Catégories d'établissement	2017							2016						
	Nombre d'ébts	Nombre agents	Nombre accidents avec arrêt	Nombre journées arrêt	IF	TF	TG	Nombre d'ébts	Nombre agents	Nombre accidents	Nombre journées s arrêt	IF	TF	TG
Universités	57	94674	624	15629	6,59	4,10	0,10	71	136 074	795	22 173	5,84	3,64	0,10
Grands étabts, Ecoles	52	18295	156	4158	8,53	5,31	0,14	45	18 011	173	5 405	9,61	5,98	0,19
CNOUS et CROUS	29	22133*	685	21594	30,95	19,26	0,61	18	8747	433	12022	49,50	30,80	0,72
Recherche	5	54345	283	10261	5,21	3,24	0,12	7	56 916	208	12 920	3,65	2,27	0,14
Total Supérieur et recherche	143	189447	1748	51642	9,23	5,74	0,17	141	219 748	1609	52 520	7,32	4,56	0,15

$$IF = \frac{\text{Nbre accidents avec arrêt} \times 1000}{\text{Nombre agents}}$$

$$TF = \frac{\text{Nbre accidents avec arrêt} \times 10^6}{\text{Nombre heures travaillées}}$$

$$TG = \frac{\text{Nbre journées d'arrêt} \times 1000}{\text{Nombre heures travaillées}}$$

* 22133 = effectif physique

Avec les effectifs corrigés en prenant en compte les effectifs physiques pour les fonctionnaires et les agents en CDI, et les ETPT pour les agents en CDD de très courte durée, les statistiques des CNOUS-CROUS sont:

Effectif = 12781, IF = 53,6, TF = 33,35 et TG = 1,05.

Accident de service, de travail et de mission avec arrêt (hors accidents de trajet)

Personnel technique

Personnel administratif

Personnel enseignant, enseignant-chercheur, chercheur, doctorant

Catégories d'établissement	Personnel technique						Personnel administratif						Personnel enseignant, enseignant-chercheur, chercheur, doctorant					
	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	19702	344	8829	17,46	10,87	0,28	21321	176	4421	8,25	5,14	0,13	53651	104	2379	1,94	1,21	0,03
Gds étabts, Ecoles	6307	109	2722	17,28	10,75	0,27	4628	29	683	6,27	3,90	0,09	7360	18	397	2,45	1,52	0,03
CNOUS et CROUS	19275	658	20314	34,14	21,24	0,66	2858	27	1280	9,45	5,88	0,28	0				0,00	
EPST	26353	203	8025	7,70	4,79	0,19	5860	39	1264	6,66	4,14	0,13	22132	41	972	1,85	1,15	0,03
Total	71637	1314	39890	18,34	11,41	0,35	34667	271	7648	7,82	4,86	0,14	83143	163	3748	1,96	1,22	0,03
Rappel: Total 2016	68038	1115	38691	16,39	10,20	0,35	45425	288	8118	6,34	3,95	0,11	106285	206	5711	1,94	1,21	0,03

Nature des accidents de travail, de service et de trajet (avec et sans arrêt)

2017	Chute de Personne	Manutention	Accident de la Route	Heurt	Contact-Exposition	Projection	Chute d'Objet	Agression	Explosion	Autres	Total
Accidents sans et avec arrêt	1 135	462	519	155	139	76	84	35	5	389	2 999
	37,8%	15,4%	17,3%	5,2%	4,6%	2,5%	2,8%	1,2%	0,2%	13,0%	

Rappel 2016: Accidents sans et avec arrêt

38,7% 17,2% 14,0% 6,7% 6,6% 2,9% 2,8% 1,5% 0,2% 9,4% 3 969

Dont accidents avec arrêt	660	284	317	66	35	12	48	21	1	268	1 712
	38,6%	16,6%	18,5%	3,9%	2,0%	0,7%	2,8%	1,2%	0,1%	15,7%	
Journées d'arrêt	19 011	5 014	7 638	1 266	583	111	1 474	997	1	4 169	40 264
	47,2%	12,5%	19,0%	3,1%	1,4%	0,3%	3,7%	2,5%	0,0%	10,4%	
Journées par accident avec arrêt	28,8	17,7	24,1	19,2	16,7	9,3	30,7	47,5	1,0	15,6	23,5

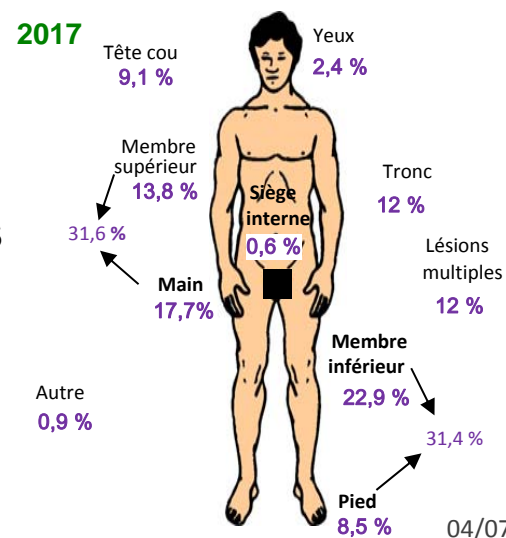
Rappel 2016: Journées par accident avec arrêt

27,1 22,2 25,8 20,9 15,5 11,3 16,3 23,7 4,0 36,3 25,6

Nature des lésions des accidents avec et sans arrêts

Contusion	Lésion musculaire ligamentaire	Plaie Piqûre	Fracture	Lumbago	Brûlure	Corps étranger	Commotion	Ecrasement	Amputations	Intoxication	Electrisation électrocution	Hernie	Autre	Lésions Non-Définies	Total
890	701	471	234	130	78	56	131	36	0	26	11	5	17	170	2 956
26,3%	20,7%	13,9%	6,9%	3,8%	2,3%	1,7%	3,9%	1,1%	0,0%	0,8%	0,3%	0,1%	0,5%	5,0%	
Rappel 2016															
1 017	884	503	283	153	121	104	91	83	50	36	32	4	30	225	3 616
30,1%	26,2%	14,9%	8,4%	4,5%	3,6%	3,1%	2,7%	2,5%	1,5%	1,1%	0,9%	0,1%	0,9%	6,7%	

Sièges des lésions



04/07/2018

Maladies professionnelles portant sur l'année 2017

Dans **94** établissements **159** agents ont déclaré une maladie professionnelle qui ont généré **12 114** journées d'arrêt

12

Maladies professionnelles		2017						2016						2015					
Type de maladies et numéro des maladies professionnelles du régime général		Nbre maladies déclarées		Nbre maladies Reconnues		Nbre de jours d'arrêt		Nbre maladies déclarées		Nbre maladies Reconnues		Nbre de jours d'arrêt		Nbre maladies déclarées		Nbre maladies Reconnues		Nbre de jours d'arrêt	
Maladies professionnelles causées par le mercure et ses composés	2							1	0,56%	0									
Affections provoquées par les rayonnements ionisants	6	3	2%	2	2%	0		1	0,56%	0				4	2,9%	2	2,2%		
Ulcérations et dermites provoquées par acide chromique, chromates et bichromates alcalins, chromate de zinc et sulfate de chrome	10							1	0,56%	1	0,7%	0							
Affections provoquées par les amines aromatiques , leurs sels et leurs dérivés notamment hydroxylés, halogénés, nitrés, nitrosés et sulfonés	15	1	1%	0		0		2	1,13%	1	0,7%	365	3,3%	1	0,7%				
Spirochétoses (à l'exception des tréponématoses)	19	2	1%	2	2%	4	0%	1	0,56%	1	0,7%	0							
Affections inhalation poussières minérales / silice cristalline	25							1	0,56%	0									
Affections professionnelles inhalation de poussières d' amiante	30	3	2%	2	2%	0		5	2,82%	3	2,0%	0		3	2,1%	1	1,1%	12	0,2%
Cancer broncho-pulmonaire inhalation de poussières d' amiante	30 bis							1	0,56%	0				2	1,4%	1	1,1%		
Maladies bacilles tuberculeux et mycobactéries atypiques	40													1	0,7%	1	1,1%		
Atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels	42	2	1%	1	1%	0		2	1,13%	0									
Affections provoquées par l' aldéhyde formique (formol)	43	1	1%	1	1%	365	6%												
Affections périarticulaires / gestes et postures de travail	57	141	89%	106	89%	11 671	96%	151	85,3%	135	91,2%	10 656	95%	114	81 %	78	87,6%	5 640	94 %
Rhinites et asthmes professionnels	66	1	1%	0		0		7	3,95%	5	3,4%	48	0,4%	4	2,9%	4	4,5%	85	1,4%
Affections / vibrations et chocs transmis par certaines machines-outils et par les chocs itératifs du talon de la main sur des éléments fixes	69													2	1,4%				
Lésions chroniques du ménisque	79	1	1%	1	1%	70	1%	1	0,56%	0				1	0,7%				
Affections chroniques du rachis lombaire provoquées / vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier	97	1	1%	1	1%	1	0%							1	0,7%				
Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes	98	3	2%	3	3%	3	0%	3	1,69%	2	1,4%	97	0,9%	7	5,0%	2	2,2%	259	4,3%
TOTAL		159		119		12 114		177		148		11 166		140		89		5 996	

ANNEXE III

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

CHSCTMESR

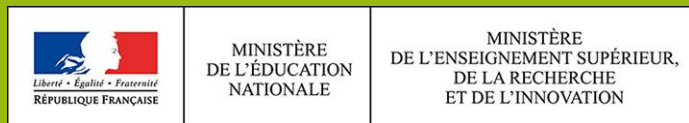
Séance du 4 juillet 2018

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

Bilan handicap 2017

La politique handicap dans l'enseignement supérieur en 2017

CHSCT 4 juillet 2018



**LE HANDICAP
TOUS CONCERNÉS**

➔ Vers un accompagnement différent

- Rappel :

- Un **plan d'action** spécifique pour l'enseignement supérieur 2014-2015, comportant les informations nécessaires à la

➔ construction d'une politique handicap au sein de chaque établissement

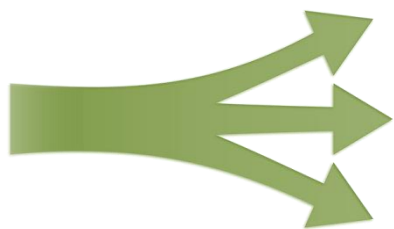
- Une **convention de partenariat** 2015-2016 MESRI / FIPHFP ayant permis le

➔ financement d'actions de formation, création d'outils de sensibilisation, dématérialisation des enquêtes annuelles...

➔ Vers un accompagnement différent (suite)

A partir de 2017 :

- **Un regroupement annuel des correspondants handicap**
 - **Thème 2017 : le recrutement par la voie contractuelle**



précisions sur les modalités de recrutement

harmonisation des pratiques

présentation des organismes supports en matière d'emploi



85 participants

satisfaction globale

➡ Vers un accompagnement différent (fin)

▪ Information et sensibilisation

• Par les établissements :



- site internet,
- affichage,
- communication sur l'utilité à se déclarer,
- participation à des forums,
- événements...

• Par la DGRH :



- actualisation du site ministériel,
- participation au salon Paris pour l'emploi,
- diffusion d'événements auprès des correspondants handicap...



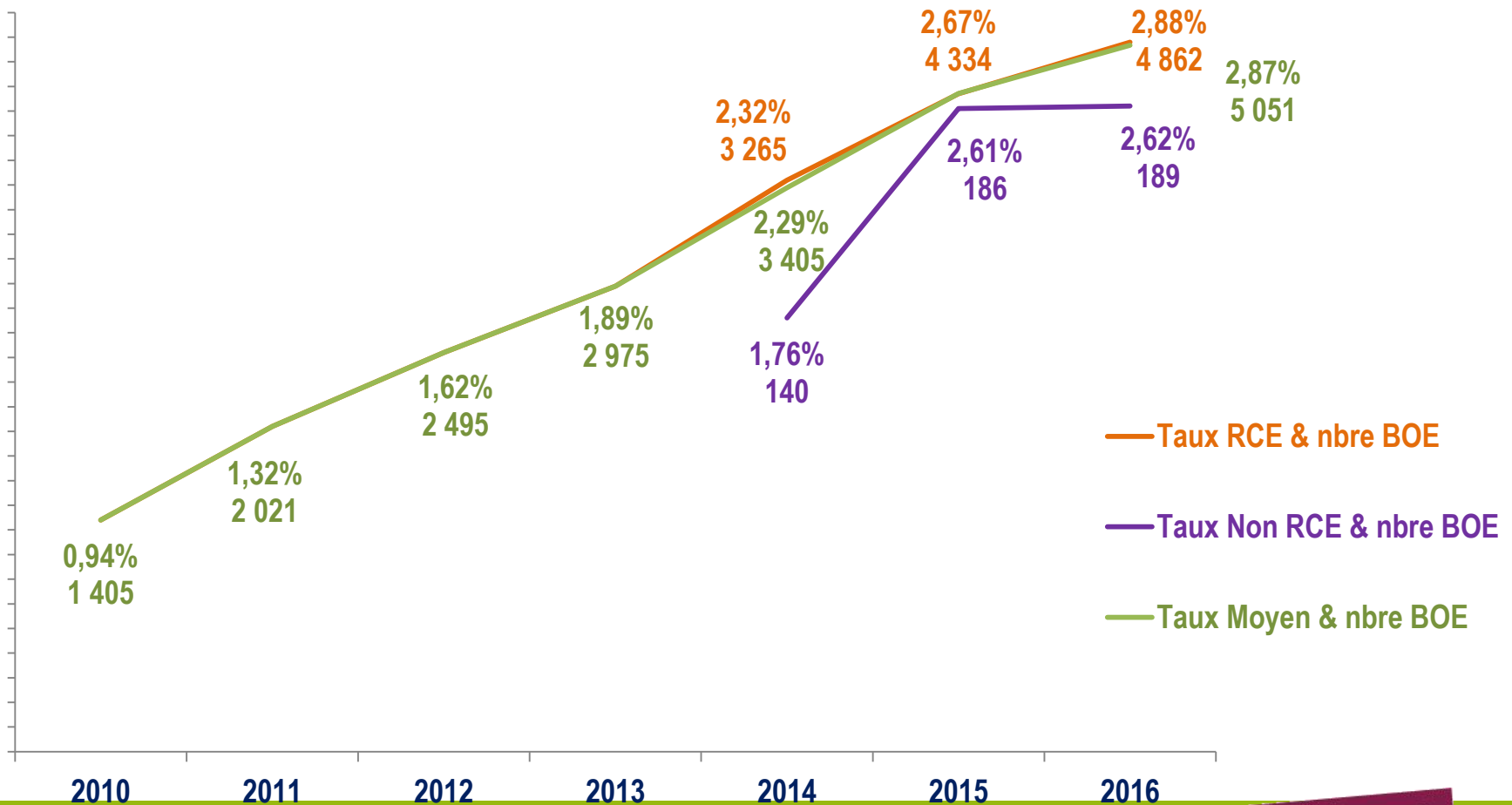
MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

**LE HANDICAP
TOUS CONCERNÉS**

Le recensement : évolution 2011 à 2017

Taux d'emploi direct et nombre BOE (1^{er} janvier de l'année indiquée)



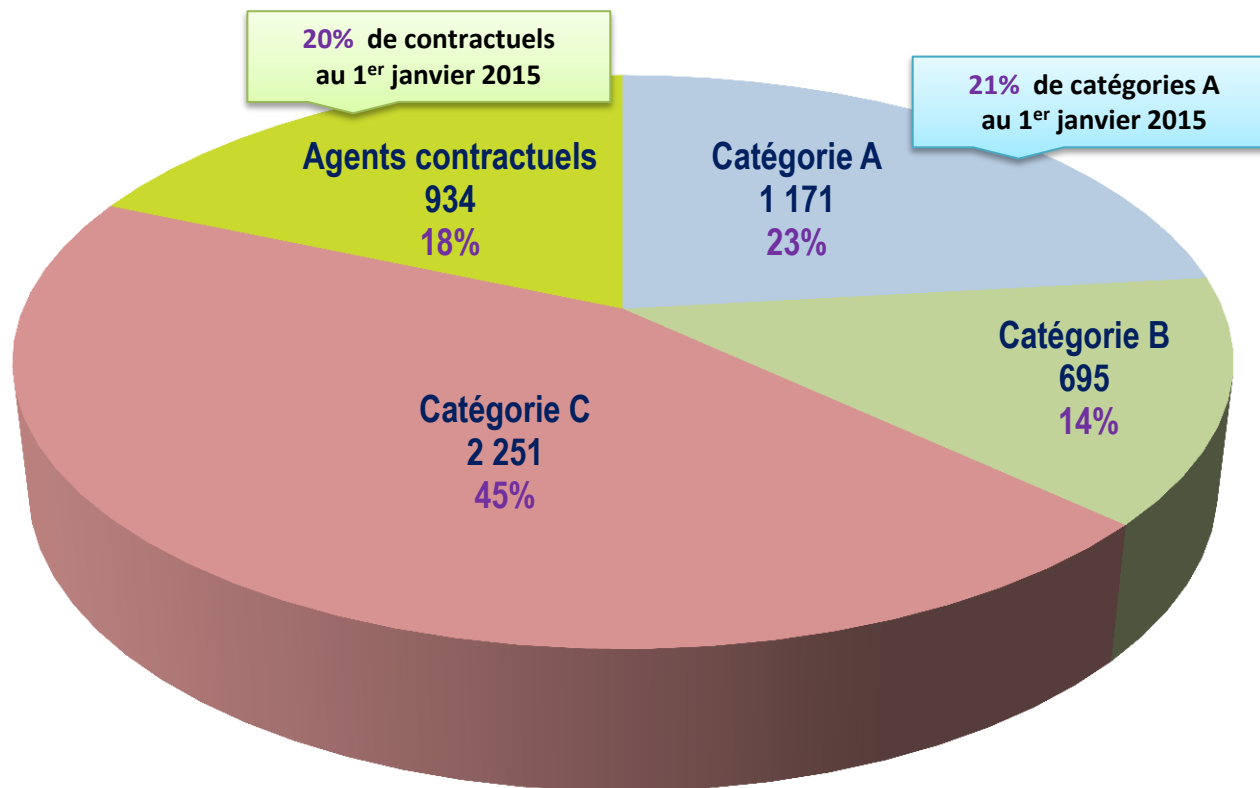
MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

**LE HANDICAP
TOUS CONCERNÉS**

↘ Le recensement 2017

Situation au 1^{er} janvier 2016 par catégories statutaires



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

**LE HANDICAP
TOUS CONCERNÉS**



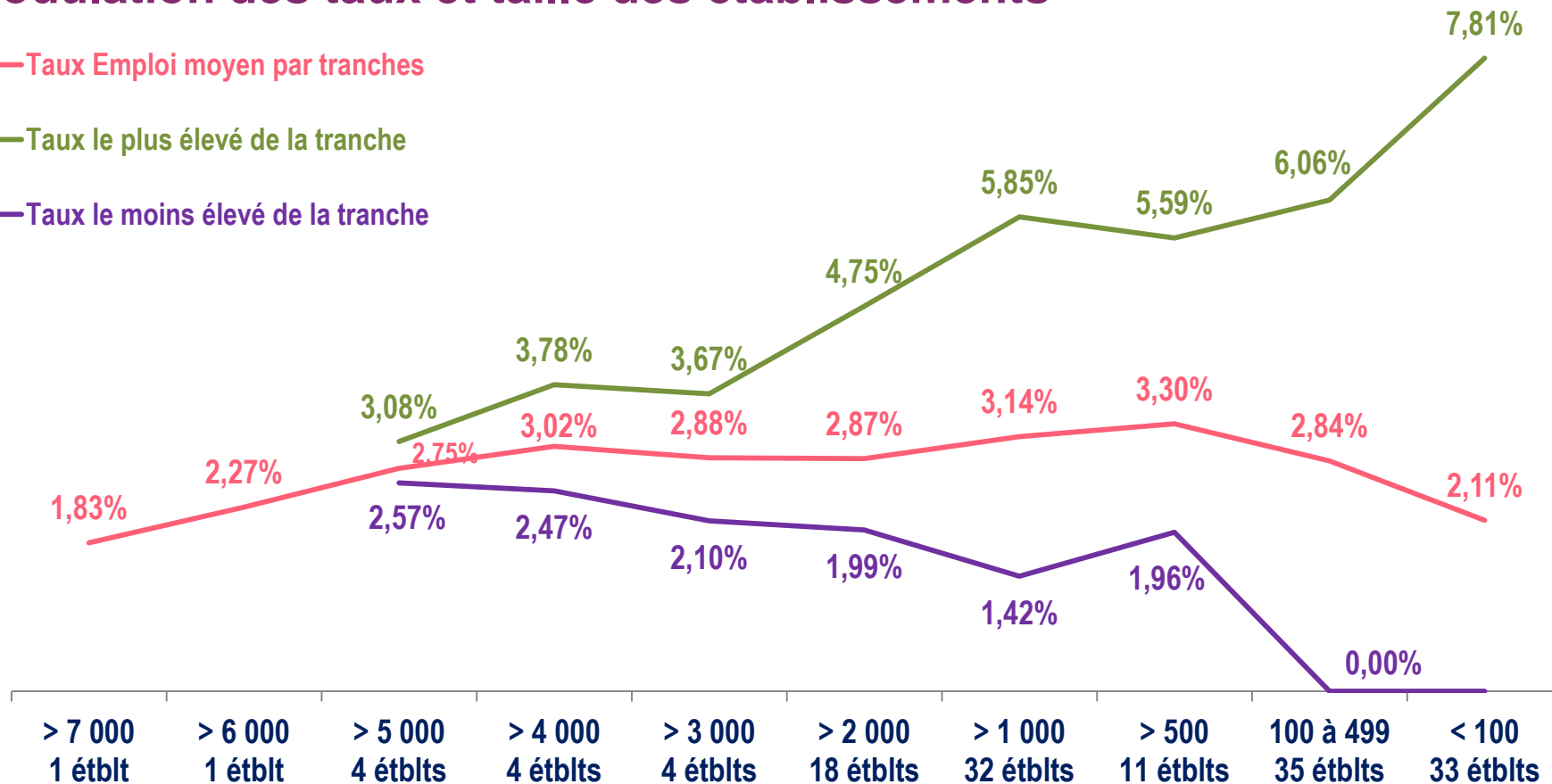
Le recensement 2017

Modulation des taux et taille des établissements

— Taux Emploi moyen par tranches

— Taux le plus élevé de la tranche

— Taux le moins élevé de la tranche

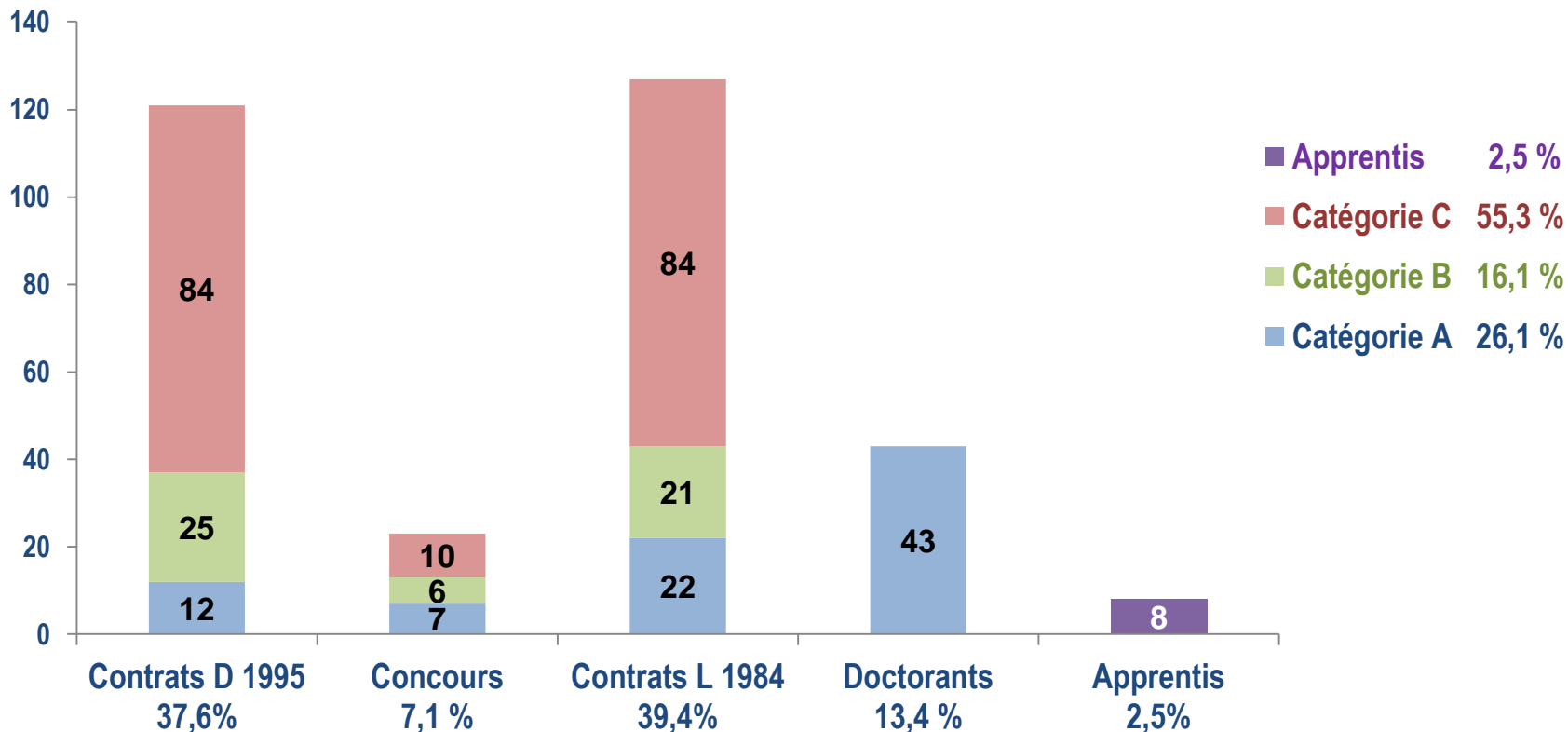




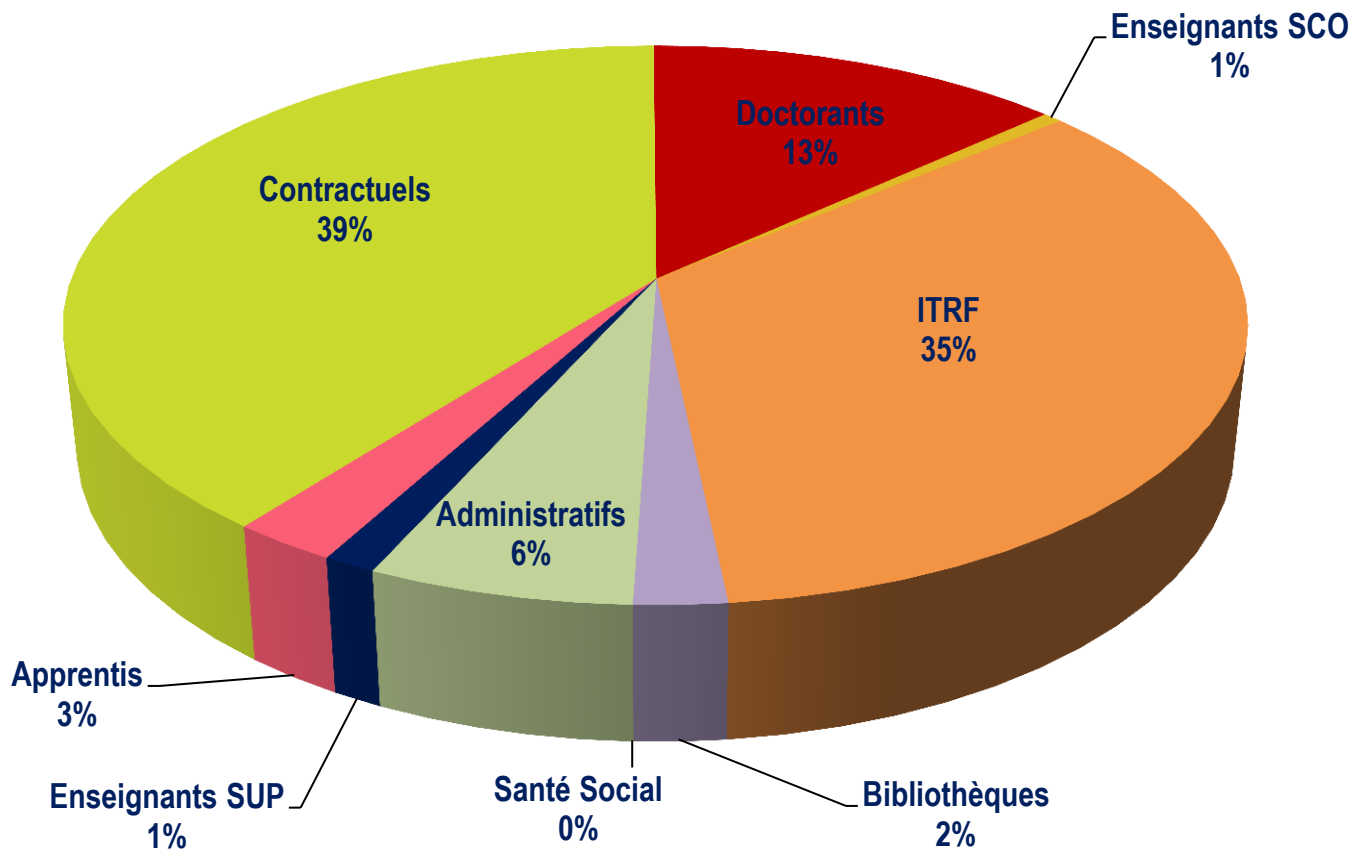
Les recrutements 2017

par types de contrats et catégories

322 recrutements en 2017 (262 en 2016 ; 253 en 2015 ; 226 en 2014)



Les recrutements 2017 (suite) par filières



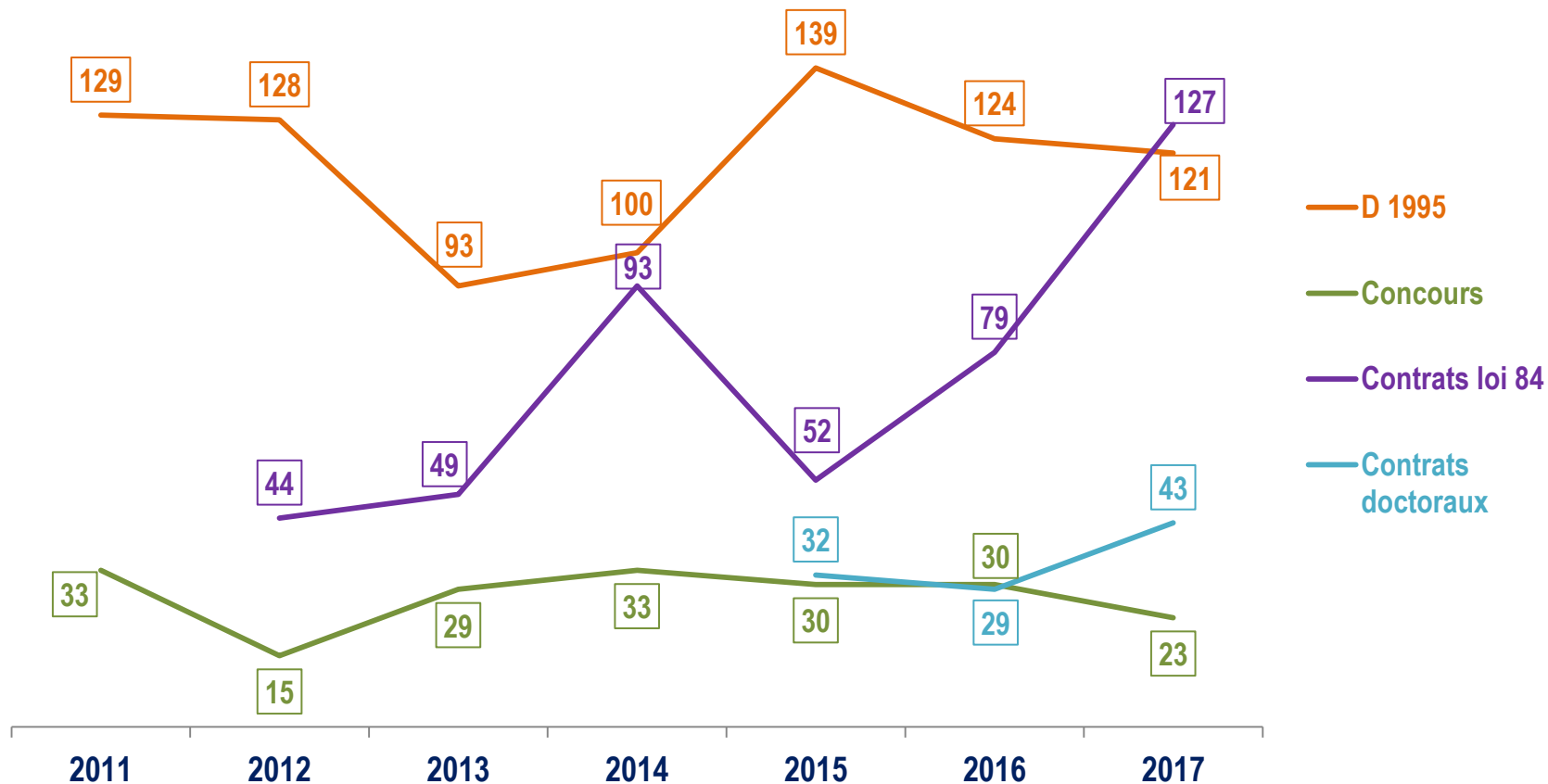
MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

**LE HANDICAP
TOUS CONCERNÉS**

Le recrutement : évolution 2011-2017

Par types de recrutement (hors apprentis)



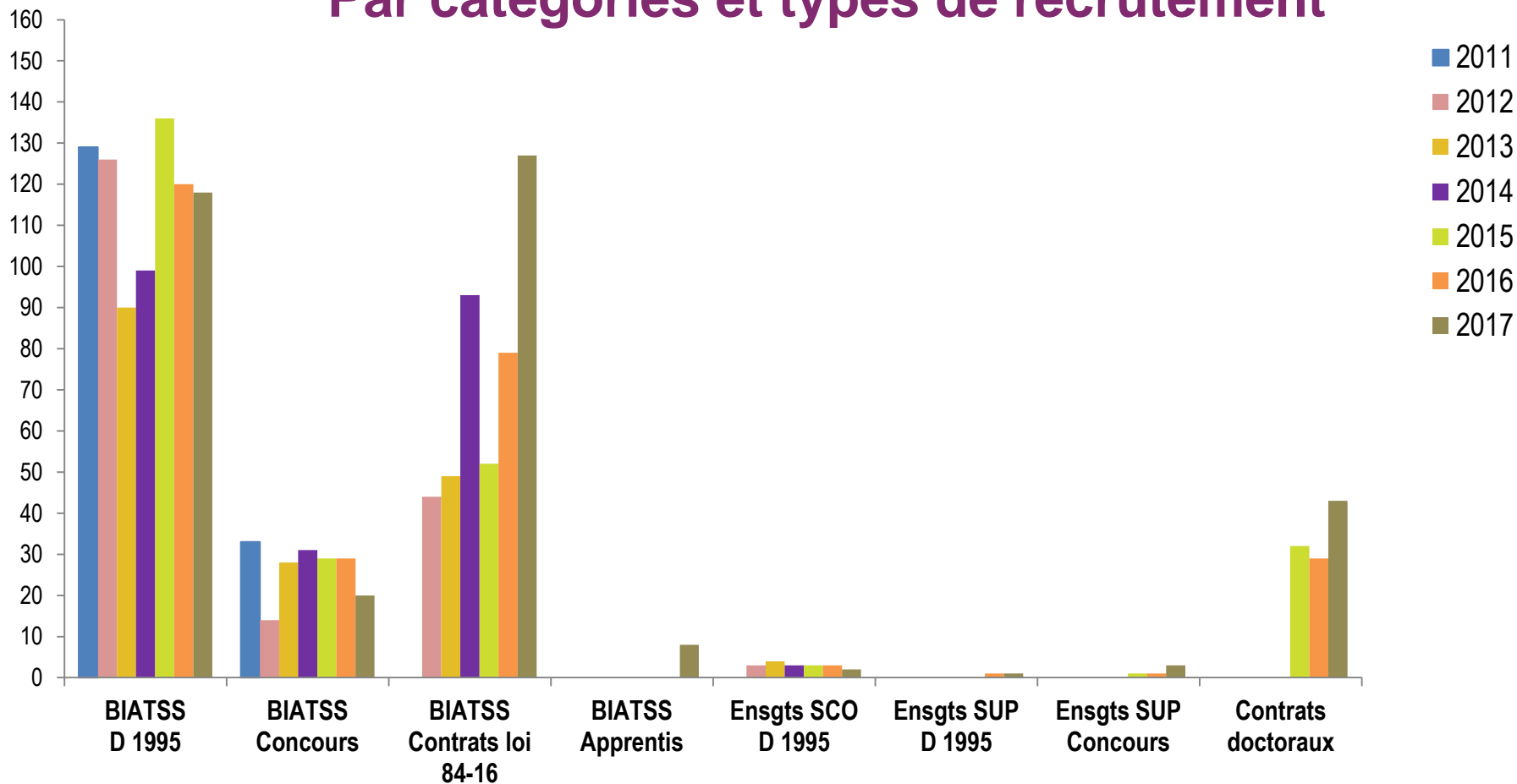
MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

**LE HANDICAP
TOUS CONCERNÉS**

Le recrutement : évolution 2011-2017

Par catégories et types de recrutement



➔ CONCLUSION

- **Un taux d'emploi qui progresse**
- **Des recrutements qui se diversifient**
- **Des plans d'action qui se structurent**
- **Des établissements qui conventionnent avec le FIPHFP**

Merci de votre attention

enseignementsup-recherche.gouv.fr/handicap-tous-concernes

Sylvie Boivert 01 55 55 05 19

sylvie.boivert@education.gouv.fr

Chargée de l'enseignement supérieur MIPH

Catherine De Groof 01 55 55 48 82

catherine.de-groof@education.gouv.fr

Chef de la MIPH



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

**LE HANDICAP
TOUS CONCERNÉS**