



**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

7 mars 2017

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 7 mars 2017, sous la présidence de Mme Annick WAGNER, chef de service, adjointe à la directrice générale des ressources humaines, représentante de la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

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

Participant à cette réunion :

- Les représentants du personnel siégeant en qualité de titulaire :

pour la CGT	Mme Lorena KLEIN M. Victor PIRES
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. Georges PORTELA

- Les représentants du personnel suppléants présents à cette séance :

pour le SNPTES	M. Jacky NAUDIN
pour le SGEN-CFDT	M. Gilbert HEITZ
pour la FSU	Mme Christine EISENBEIS
Pour l'UNSA- Education	Mme Sarah PENAS

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

Le Docteur Christine GARCIN-NALPAS, médecin-conseiller technique des services centraux 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 bureau de l'action sanitaire et sociale (DGRH C1-3)**

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

Mme Caroline SAINT-GIRONS, chargée des questions hygiène et sécurité pour l'enseignement supérieur et la recherche au sein du bureau de l'action sanitaire et sociale.

La séance est déclarée ouverte à 14 heures 10.

Mme Wagner accueille les participants à cette séance du CHSCTMESR, en particulier Mme Carole CHAPELLE (SGEN-CFDT) qui a été tout récemment désignée, et annonce les différents points de l'ordre du jour qui seront examinés lors de la séance. Elle précise que pour le point IV, l'intervention du directeur des ressources humaines d'un établissement public à caractère scientifique et technologique (EPST) n'a pas pu être organisée pour cette séance.

M. Delanoë demande des précisions sur les attentes des représentants du personnel afin de mieux cibler cette demande d'intervention auprès d'un DRH d'EPST.

Les représentants de la CGT précisent qu'ils souhaitent avoir un retour d'expérience d'un organisme de recherche sur la prise en compte des risques des personnels qui partent en mission en « terrain hostile ». Ils donnent comme exemple de terrain hostile la jungle, la mer ou encore les pays en guerre. Les personnels du centre national de la recherche scientifique (CNRS) sont particulièrement concernés par cette problématique. Le régime des astreintes va être prochainement modifié et les négociations sur les sujétions et les astreintes vont débuter. Ils souhaitent que ces risques soient pris en considération lors de ces négociations car ce n'est pas le cas actuellement. Ils veulent aborder la problématique des conditions de travail qui affectent la santé de ces personnels. Ce n'est pas tant le sujet de la compensation financière qui les intéresse, car des récupérations en jours sont possibles, mais c'est surtout la question des mesures de prévention prises pour que leur santé soit préservée.

M. Delanoë demande si seules les missions lointaines sont concernées.

Les représentants de la CGT répondent que des missions en France peuvent aussi se dérouler dans des milieux hostiles (ex : dans des grottes).

M. Delanoë remercie les représentants du personnel pour ces précisions.

I- Approbation du procès-verbal de la séance du CHSCTMESR du 15 novembre 2016

M. Delanoë lit les demandes de modification transmises par le représentant de la FSU récemment et qui n'ont donc pas pu être prises en compte dans le procès-verbal transmis pour cette séance. Il précise que ces demandes de modification sont toutes acceptées, à l'exception de la première demande de modification qui est d'ajouter la mention « empêchée » après « la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche » en début de procès-verbal.

Le représentant de la FSU répond que la FSU ne peut pas approuver un procès-verbal non conforme à la réglementation.

M. Delanoë propose de procéder à l'approbation du procès-verbal de la séance du 15 novembre 2016, tel qu'il l'a présenté.

Le procès-verbal est approuvé avec 6 voix pour (2 FERC-CGT, 2 SNPTES, 1 UNSA-Education et 1 SGEN-CFDT) et 1 voix contre (FSU)

II- Désignation du secrétaire du CHSCTMESR

Mme Wagner rappelle que le comité avait procédé au renouvellement de son secrétaire à la séance du 15 novembre 2016 mais que le secrétaire a démissionné de son mandat de représentant syndical en janvier 2017 et qu'il convient donc de procéder à nouveau à la désignation du secrétaire du CHSCTMESR.

M. Delanoë donne lecture de l'article 11 du règlement intérieur du CHSCTMESR.

Le représentant de la FSU rappelle que la durée du mandat du secrétaire doit être précisée au moment de sa désignation.

M. Pierre-Benoît ANDREOLETTI (SNPTES) se porte candidat au poste de secrétaire du CHSCTMESR.

Il est élu à l'unanimité des membres présents ayant voix délibérative, jusqu'à la fin du mandat des membres du CHSCTMESR (décembre 2018).

Mme Carole CHAPELLE (SGEN-CFDT) se porte candidate au poste de secrétaire-adjointe du CHSCTMESR.

Elle est élue à l'unanimité des membres présents ayant voix délibérative, jusqu'à la fin du mandat des membres du CHSCTMESR.

Le secrétaire demande que le contingent annuel des autorisations d'absence rattaché à la fonction de secrétaire et de secrétaire-adjoint du CHSCTMESR soit notifié à l'établissement de Mme CHAPELLE et au sien.

Le représentant de la FSU demande que le contingent d'autorisations d'absence dont bénéficient les membres du CHSCTMESR soit notifié chaque année à leurs établissements respectifs.

Les représentants de la CGT demandent une procédure pour leur indiquer comment bénéficier des autorisations d'absence liées à leur mandat de membre du CHSCTMESR. C'est par ailleurs une demande récurrente qui est faite au CNRS, sans réponse à ce jour.

Le représentant de l'UNSA-Education précise que les logiciels de gestion des congés des établissements ne permettent pas de comptabiliser le contingent annuel d'autorisations d'absence liées aux fonctions de membre de CHSCT.

Mme Wagner répond qu'il y aura sans doute autant de modalités informatiques de gestion des autorisations d'absence qu'il y a de systèmes informatiques de gestion des congés dans les établissements. Elle est bien informée de la difficulté de faire évoluer les logiciels de gestion avec la réglementation. Elle conseille aux représentants du personnel de tenir chacun leur propre comptabilité d'absences. Pour lever toute ambiguïté, elle précise que des courriers seront envoyés par ses services pour M. Andréoletti et Mme Chapelle et que des notifications annuelles seront envoyées à tous les établissements des membres du CHSCTMESR.

III- Recommandations en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche

Mme Wagner accueille Mme NOEL, responsable du département des stratégies de ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations à la direction générale de l'enseignement supérieur et de la recherche, et Mme BRUNEL, sa collaboratrice.

Mme Noel présente la lettre du 20 décembre 2016 écrite en concertation avec la conférence des présidents d'universités, la conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs et la conférence des grandes écoles (cf. annexe 1). Elle rappelle que la loi n°2012-954 du 6 août 2012 a

inscrit le harcèlement sexuel dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. La circulaire n°2015-193 du 25 novembre 2015 sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche reste le guide de référence sur lequel s'appuyer pour traiter des situations de harcèlement sexuel. Cette lettre est un pas supplémentaire dans cette lutte et dans la prévention des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche. Cette lettre précise que le CHSCT doit être consulté sur le dispositif de prévention et de traitement du harcèlement sexuel et plus largement des violences sexistes et sexuelles. Cette lettre décline quatre axes d'actions : mettre en place un dispositif, former, diagnostiquer et enfin communiquer et sensibiliser. Cette lettre a été envoyée le 2 janvier 2017 aux établissements et aux référents égalité des établissements. Cette lettre sera envoyée le 8 mars 2017 aux organismes de recherche. De plus, un recensement des pratiques mises en place dans les établissements a été fait et une cartographie des dispositifs existants va être disponible dès le 8 mars, sur le site internet <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr> rubrique Ressources humaines/Parité et lutte contre les discriminations.

Mme Brunel présente la carte de France interactive qui sera accessible dès le lendemain sur le site internet du MESR. Trois couleurs permettent de repérer l'état d'avancement du dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel de l'établissement. Elle précise que les politiques de regroupements d'établissements par site confèrent un avantage aux étudiants qui peuvent plus facilement discuter avec des professeurs d'autres universités. Elle remarque que dans certains établissements, il existe la possibilité de proposer à la victime une prise en charge par un organisme extérieur qui facture sa prestation à l'université.

Mme Noel relève que cette carte de France interactive montrant l'état d'avancement des dispositifs de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les établissements de l'ESR a aussi pour objectif de motiver des établissements à s'engager dans la mise en place d'un tel dispositif. Elle permet aux établissements de contacter les référents Egalité d'autres établissements afin de leur demander des conseils pour la mise en place de leur propre dispositif.

Mme Brunel ajoute que le nombre de cas de violences sexistes et sexuelles est élevé selon les associations étudiantes. Le blog « Paye ta fac » recense les remarques sexistes des professeurs et cela donne une très mauvaise image aux établissements.

Mme Noel reconnaît qu'une vraie prise de conscience de ces problématiques a été faite par les établissements, une dynamique est lancée et les établissements se sont engagés dans cette lutte.

Les représentants du SNPTES demandent si le nombre de cas de harcèlement sexuel dans les établissements de l'enseignement supérieur est connu.

Mme Brunel avance que dans une université, il a été recensé 60 situations de harcèlement sexuel en 3 ans. Elle précise que l'association CLASCHES (collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur) a beaucoup de cas à traiter.

Mme Noel précise que le ministère n'a pas cherché à faire le recensement du nombre de cas à ce jour.

Le représentant de la FSU s'interroge sur le nombre d'enquêtes administratives qui auraient conclu à du harcèlement sexuel. Il préfère d'ailleurs parler de reconnaissance des faits, de poursuites, de sanctions disciplinaires. Il demande si le ministère a connaissance du nombre de sanctions disciplinaires prononcées pour des faits constitutifs de harcèlement sexuel. Il précise que le décret n°82-453 du 28 mai 1982 prévoit un droit de retrait pour les agents en cas de danger grave et imminent et le cas des agressions sexuelles peut être assimilé à une situation de danger grave et imminent. Il rappelle l'importance pour les agents de bien connaître la réglementation. Il insiste sur la

nécessité d'appliquer des sanctions disciplinaires aux agents qui commettent de tels actes de violence sexiste et sexuelle.

Mme Brunel donne l'exemple d'une situation exemplaire qui a abouti à une sanction. Il s'agit d'un maître de conférences connu depuis des années pour des faits de violence sexuelles et sexistes. Trois étudiantes ont porté plainte et sous la pression de CLASCHEs, une procédure disciplinaire a abouti à l'interdiction d'exercer toutes fonctions d'enseignement et de recherche dans tout établissement public d'enseignement supérieur pendant huit mois, avec privation de la moitié du traitement.

Mme Noel reconnaît que les présidents d'université montrent certaines réticences à prendre les procédures disciplinaires qui s'imposent.

La représentante du SGEN-CFDT rappelle que le harcèlement sexuel est un délit.

Les représentants de la CGT se félicitent de l'existence de cette lettre, mais ils auraient souhaité que le CHSCTMESR soit consulté avant sa diffusion. Cela leur aurait notamment permis de rendre obligatoires des indicateurs sur le harcèlement sexuel dans la nouvelle enquête faisant le bilan de la situation de la santé des personnels, qui a été construite en concertation avec les membres du CHSCTMESR il y a quelques mois.

Mme Noel répond que la DGEsIP a essayé d'organiser une concertation la plus large possible. La DGEsIP a pris soin de se rapprocher de la DGRH pour bien rappeler le rôle du CHSCT parmi les acteurs de cette lutte contre le harcèlement sexuel.

Les représentants de la CGT remarquent que le dialogue autour des moyens est le meilleur moyen d'obliger les établissements à respecter leurs obligations.

M. Delanoë invite à la plus grande prudence avec le maniement des indicateurs car tout dépend de la manière dont l'enquête est renseignée et la multiplication des indicateurs ne permet pas forcément d'avoir une meilleure visibilité.

Les représentants de la CGT répondent que les membres du CHSCTMESR ont l'esprit assez agile pour déterminer les indicateurs pertinents.

Les représentants du SnpTES remarquent qu'avant d'en arriver à des violences sexistes et sexuelles, il existe souvent des propos sexistes. Ils recommandent d'intervenir très tôt, et de ne rien laisser passer en ce qui concerne les propos à connotation sexiste ou sexuelle. Ils évoquent le cas des étudiantes étrangères qui sont issues de cultures différentes (Europe de l'Est par exemple) et qui préfèrent se taire et laisser passer des propos déplacés.

Le représentant de l'UNSA-Education préconise que les dispositifs d'écoute mis en place dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux soient un premier relais pour ces problèmes. Il pose la question de savoir si les établissements conseillent systématiquement aux victimes d'intenter une action au pénal à l'encontre des auteurs des faits.

Mme Noel répond que les cellules d'écoute sont également formées sur les aspects juridiques du harcèlement sexuel, mais ce n'est pas le rôle de la personne qui écoute de conseiller à la victime de porter plainte.

Le représentant de la FSU s'interroge sur le statut de la lettre qui vient de leur être présenté. Elle est signée par la ministre, le secrétaire d'Etat et trois organismes qui se comportent comme des organisations patronales. Ces organismes veulent préserver leur image plutôt que de régler les problèmes de leurs établissements. Il déplore que les organisations syndicales n'aient pas été associées à la rédaction de ce document. Il se demande si ce document est une circulaire. La

circulaire de 2015 est pourtant très claire : tout fonctionnaire a l'obligation de dénoncer les délits dont il est le témoin. Le chef d'établissement est obligé d'aller jusqu'au bout, et ne doit pas seulement prendre des mesures conservatoires. Les sanctions disciplinaires ne sont évidemment pas prises à l'initiative des victimes. Les pratiques inacceptables doivent être dénoncées. Pour lui, l'indicateur pertinent est le nombre de poursuites pénales et le nombre de sanctions disciplinaires.

Mme Noel répond qu'il lui semble que l'indicateur pertinent serait aussi le nombre d'établissements ayant mis en place une cellule d'écoute. Elle précise que l'objectif de cette lettre n'était pas de refaire une circulaire mais de sensibiliser les conférences à ce problème. L'association des conférences a permis de mieux sensibiliser les établissements à ce problème et d'avoir une meilleure diffusion de ces recommandations. Cette lettre a une vocation pédagogique, elle répond à un besoin de cadrage et rappelle l'importance de la formation et du diagnostic en la matière.

La représentante du SGEN-CFDT est d'accord avec la FSU. Elle s'étonne qu'il n'y ait pas de destinataire à cette lettre. Elle a le sentiment que les CHSCT ont été cités dans la lettre « pour faire joli » et déplore également que le CHSCT ministériel n'ait pas été associé à cette démarche.

Les représentants de la CGT estiment que cette lettre et ces recommandations sont positives et ils sont favorables au développement de la prévention contre les violences sexistes et sexuelles. Ils notent cependant que certains agents sont exclus de cette prévention, en particulier les agents des CROUS. Or, les personnels ouvriers et les opérateurs techniques développent très souvent un langage sexiste. Ils souhaitent attirer l'attention des intervenants sur le fait que ces actions de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel doivent être diffusées auprès de tous les agents, y compris les personnels des CROUS.

Mme Wagner considère que le positionnement du référent Egalité pour ces questions est fondamental pour que l'encadrement soit impliqué dans ces dispositifs de prévention.

Mme Noel précise que le positionnement des référents est très hétérogène. Certains sont affectés à 100% à cette fonction, tandis que d'autres ont une décharge de service, en particulier quand il s'agit d'enseignants-chercheurs. Certains sont vice-présidents de l'établissement et leur positionnement facilite les choses.

Mme Wagner ajoute que les directions des ressources humaines doivent obligatoirement être associées à ces dispositifs étant donné le lien éventuel avec la mise en place d'une procédure disciplinaire à l'encontre de l'auteur des faits.

Le secrétaire interroge sur la mise en place de modules d'enseignement pour les étudiants sur la prévention des violences. Il demande à ce que les conférences s'engagent à faire cesser ces situations et mettent en place les sanctions disciplinaires.

Mme Noel répond que les préconisations visent aussi les écoles doctorales et les HDR (habilitations à diriger les recherches).

Un représentant du SNPTEs fait remarquer qu'effectivement la culture de certaines grandes écoles est sexiste et que les directions ne mettent pas forcément de garde-fou.

Le représentant de la FSU fait valoir que sans être partisan d'un système répressif, il fait observer qu'en ce qui concerne le bizutage, la situation s'est assainie aujourd'hui grâce aux lois qui ont été promulguées. Des procédures pénales ont été rendues publiques et des écoles ont été inquiétées, ce qui a obligé les directeurs des grandes écoles à être extrêmement vigilants. Il estime qu'il faudrait appliquer la même démarche pour les violences sexistes et sexuelles. Le devoir de l'autorité hiérarchique est de faire respecter les lois et la réglementation et de procéder aux sanctions disciplinaires dans les situations d'agressions sexuelles avérées.

M. Tenant fait référence à la jurisprudence du 1^{er} juin 2016 de la Cour de Cassation sur les conditions cumulatives d'information, de formation et d'obligation de procédure interne de signalement, d'un droit à la confidentialité du signalement, d'une obligation de faire cesser la situation de harcèlement. Le juge invite à une action de médiation pour que le harceleur prenne la mesure des conditions de ce harcèlement, pour qu'il soit conscient de ses actes. Il est à noter que la majorité des délits sont commis par des personnes qui ne sont pas conscientes des conséquences de leurs actes.

Les représentants de la CGT remercient M. Tenant de les avoir informés de cette jurisprudence.

Le représentant de la FSU fait remarquer que les procédures pénales sont intéressantes, autant pour la publicité qui en est faite que pour leur caractère punitif.

Mme Noel distribue en séance le guide sur le harcèlement sexuel à destination des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche et informe le CHSCTMESR que ce guide sera disponible en téléchargement dès le lendemain sur le site internet <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr>.

Le représentant de la FSU conclut qu'on ne peut que se réjouir de l'existence de ce guide, mais il déplore que celui-ci n'ait pas été soumis au CHSCTMESR, alors que son sujet relève des attributions de ce comité.

V- Informations diverses

1) Le télétravail

M. Delanoë informe les membres du CHSCTMESR de l'état d'avancement de ce dossier. Le projet d'arrêté mettant en œuvre les dispositions du décret n°2016-151 du 11 février 2016 sur le télétravail dans la fonction publique est en préparation. Le périmètre de l'arrêté sera celui de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et la recherche. Des échanges avec un certain nombre d'employeurs sont en cours. Une concertation sera organisée avant la présentation devant les deux comités techniques ministériels (CTMESR et CTMEN), vraisemblablement dans le courant du printemps 2017. Il rappelle que les chantiers menés à la DGRH ont été particulièrement lourds ces derniers temps ce qui explique que le rythme d'avancement de cet arrêté ne soit pas tout à fait celui qui avait été envisagé initialement. L'économie générale de l'arrêté qui est en préparation est d'identifier les fonctions ou les types de fonction éligibles au télétravail à partir de grands principes, et de renvoyer autant que faire se peut à l'échelon déconcentré territorial ou à l'échelon de l'établissement, les modalités concrètes de mise en œuvre qui seront définies dans le cadre d'un dialogue social local.

Mme Wagner insiste sur le fait que les échanges et travaux ont été nombreux avec les services déconcentrés et avec les établissements, ce qui a eu un effet d'appropriation du dispositif par les services. Elle précise que des échanges avec d'autres ministères ont aussi eu lieu car tous les ministères sont concernés par la mise en œuvre du télétravail.

Les représentants de la CGT demandent si le fait de renvoyer à l'échelon local l'organisation du télétravail ne consisterait pas un danger de restreindre le télétravail à certaines fonctions par mesure d'économie. Cette possibilité de recourir au télétravail ne sera peut-être pas donnée à tous ceux qui souhaiteraient en bénéficier.

Mme Wagner répond qu'il y aura des cas d'éligibilité et d'inéligibilité au télétravail. Ce qui importe, c'est qu'il y ait une équité dans l'application des grands principes. Sur le plan national, il n'est pas possible pour le ministère de déterminer ce qui est faisable ou pas dans tous les services sans tenir compte du contexte local, d'autant que le télétravail remet en cause des organisations de travail conçues autrement. Elle indique que, comme pour les arrêtés qui sont déjà parus dans d'autres

ministères, le MENESR va produire un « arrêté-cadre ». Elle informe les membres du CHSCT ministériel qu'un des sujets de préoccupation le plus important est le télétravail sur des applications métier sécurisées, il faut préserver en effet toute la sécurité de ces outils dans leur utilisation avec une connexion à distance.

M. Delanoë précise que l'arrêté donnera des principes d'éligibilité ou de non-éligibilité au télétravail. Il indique par exemple, que les fonctions qui nécessitent un contact avec le public, ne devraient pas être éligibles au télétravail.

Le représentant de l'UNSA-Education veut attirer l'attention sur la dimension santé sécurité au travail du télétravail. Il demande si l'arrêté prévoit que le CHSCT donne son avis sur les modalités du télétravail qui seront mises en place. Dans certains établissements, l'évaluation des risques professionnels est prévue dans la demande de télétravail.

Les représentants de la CGT alertent sur le risque que le télétravail peut conduire certaines personnes à travailler de manière excessive.

M. Delanoë rappelle que le télétravail n'est qu'une modalité d'organisation du travail, mais que le temps de travail reste inchangé. Il ajoute que formellement, la consultation du comité technique ministériel exclut la consultation du CHSCT ministériel, sauf si le comité technique ministériel saisit le CHSCT ministériel pour avis.

Le représentant de la FSU observe que la sécurité et les conditions de travail des télétravailleurs à leur domicile doit être conforme à celles qui est exigée sur leur lieu de travail habituel. Il demande quel cadre sera donné par cet arrêté, dans l'objectif de préserver la santé des télétravailleurs.

Un représentant du SNPTES indique que le télétravail est pratiqué depuis quinze ans dans son établissement et qu'il n'y a pas eu de problème particulier de sécurité qui ait été relevé jusqu'à présent. Il retient toutefois qu'il existe une difficulté en ce qui concerne les assurances. Un contrat d'assurance spécifique serait en effet nécessaire pour travailler à son domicile. Il précise que dans son établissement, le matériel est fourni par l'administration.

M. Delanoë rappelle que le décret sur le télétravail fournit les règles relatives au télétravail, notamment en ce qui concerne les visites du CHSCT au domicile de l'agent. Il rappelle également que cette modalité de travail ne peut être mise en place qu'à la demande de l'agent. Elle ne peut pas être imposée par l'administration. Pour la question du matériel utilisé pour travailler, plusieurs options sont possibles : soit l'employeur fournit le matériel, soit l'agent déclare à son employeur le matériel qu'il utilise, à charge pour l'employeur de vérifier la conformité du matériel utilisé. Il existe également la possibilité de travailler sur une plateforme collective. Le dialogue social local est bien entendu nécessaire.

Les représentants du SNPTES insistent sur la question des assurances qui doivent couvrir les risques liés au télétravail. Plusieurs établissements exigent une assurance qui couvre le télétravail, et peu de compagnies d'assurance sont en mesure de fournir cette attestation d'assurance.

Mme Wagner répond qu'une assurance habitation classique paraît suffisante dans la plupart des cas.

Le représentant de l'UNSA-Education confirme qu'une attestation de conformité électrique est nécessaire, il s'agit soit d'une attestation d'organisme agréé, soit d'une attestation sur l'honneur de l'agent qui fait du télétravail. Tout ne peut pas être certes précisé dans l'arrêté mais pourraient être inscrites dans l'arrêté les lignes transversales sur l'évaluation des risques et sur la sécurité des locaux, qui seront déclinées localement dans les établissements.

Le représentant de la FSU fait remarquer que la question épineuse de l'assurance conclue par des particuliers est limitée à l'habitation. Lorsqu'il s'agit de locaux à usage professionnel, une autre assurance est nécessaire.

Les représentants du SNPTES insistent sur cette question de l'assurance nécessaire pour les télétravailleurs car beaucoup d'agents leur ont rapporté rencontrer ce problème. Un cadrage ministériel est demandé sur cette question.

Les représentants de la CGT observent que le télétravail est une nouvelle façon de travailler mais que la réglementation du travail s'applique aussi aux travailleurs en télétravail. Il s'agit d'un droit nouveau qu'il faut accompagner et cadrer. Il ne doit pas y avoir seulement un accord entre un employeur et un agent. Ce sujet est trop sérieux pour être traité avec légèreté et doit faire l'objet d'un dialogue social de qualité.

Les représentants du SNPTES estiment que le télétravail peut être l'occasion pour des agents en attente d'une mobilité de garder contact avec leur famille. Ils appellent aussi à être vigilant en terme de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) car les agents télétravailleurs sont moins encadrés et il faudra peut-être prévoir pour eux un suivi médical particulier.

Le représentant de la FSU demande si des limites au télétravail sont prévues.

Mme Wagner indique que dans un premier temps, en général, on commence par une journée par semaine de télétravail car il faut que l'agent garde un lien avec le collectif de travail.

M. Delanoë précise que le décret limite le télétravail à trois jours par semaine. L'idée est en effet de préserver le collectif de travail. Il faut s'entourer de toutes les garanties nécessaires et entrer progressivement dans cette nouvelle organisation du travail.

Les représentants de la CGT font remarquer que les agents n'ont pas tous les capacités psychologiques de télétravailler. Cette nouvelle modalité d'organisation du travail est attirante de prime abord car elle donne une certaine liberté aux agents mais il faut que ces agents soient capables de travailler seuls et aient des qualités personnelles de ténacité pour supporter l'isolement inhérent au télétravail.

Le représentant du SGEN-CFDT observe que les établissements, pour ne pas mettre en place le télétravail, se retranchent derrière le fait que l'arrêté ministériel n'est pas sorti.

M. Delanoë répond que, chaque fois que le ministère a été interrogé, il a été répondu que le télétravail pouvait être déjà mis en place.

Le représentant du SGEN-CFDT évoque la question de la protection des télétravailleurs contre les accidents de travail. Il ajoute que l'inscription des risques encourus par le télétravailleur doit être faite dans le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels).

Mme Wagner conclut en précisant qu'une expérimentation du télétravail a été mise en place à l'administration centrale avec un traitement individualisé de chaque demande. Les modalités d'organisation sont discutées entre le responsable hiérarchique direct et l'agent. Les missions télétravaillées doivent être énumérées. Elle indique que pour les fonctions d'encadrement, le télétravail est également possible mais dans la limite d'une journée par semaine.

VI- Question diverse : mise aux normes en matière de sécurité du patrimoine immobilier dévolu par le ministère aux établissements d'enseignement supérieur

Mme Wagner accueille Mme Le Manour, chef du département du pilotage immobilier à la sous-direction de l'immobilier de la DGESIP, invitée au CHSCTMESR pour traiter de cette question diverse.

Mme Le Manour rappelle qu'en 2011, le ministère a proposé le transfert de la pleine propriété des biens immobiliers aux universités et trois universités ont expérimenté ce dispositif (Poitiers, Toulouse 1 et Clermont 1). Ces trois établissements ont été particulièrement entourés, aidés et ce transfert de propriété a été réalisé dans de très bonnes conditions. Une dotation récurrente de 21,9 M€ par an a été attribuée à ces trois établissements pour les travaux de remise aux normes et de GER (gros entretien renouvellement). Cette dotation inclut la part Etat des CPER (contrats de plan Etat Région) et les crédits de mise en sécurité et accessibilité. Il appartient à ces établissements de négocier les nouveaux CPER. Aujourd'hui, le bilan qui est tiré de cette opération est très positif tant au niveau de l'état du bâti que de la qualité de la gestion. Ces trois établissements peuvent inscrire leur stratégie immobilière dans le temps. En 2016, le ministère a donc réfléchi à une nouvelle vague de transfert de propriété bien que les conditions financières ne soient pas aussi favorables qu'en 2011. L'IGAENR a procédé à onze audits auprès des universités intéressées par une dévolution du patrimoine sans dotation financière. Des préconisations ont été faites par les inspecteurs généraux suite à ces audits. Ils ont rappelé les prérequis pour cette dévolution : bien connaître son patrimoine immobilier, son potentiel de valorisation, avoir une équipe structurée dédiée, pouvoir se projeter dans le temps etc. En avril 2016, les établissements intéressés ont demandé l'audit des IGAENR pour les aider à se projeter dans cette évolution. Les conditions financières ne prévoient pas l'allocation d'une dotation récurrente mais le maintien des conditions actuelles : DGF (dotation globale de fonctionnement), un accès au CPER, les subventions de mise en sécurité et d'accessibilité. Il en ressort que quatre établissements ont confirmé leur intérêt pour la dévolution, et la DGESIP a élaboré en lien avec la DIE (direction de l'immobilier de l'Etat) une méthodologie pour mener à bien cette opération. Ces quatre établissements sont : Aix-Marseille Université, Bordeaux, Caen et Tours. Des comités locaux de suivi ont été mis en place. Les établissements propriétaires ont plus de visibilité par rapport aux acteurs locaux, c'est-à-dire les communes, les départements, les Préfets, les Recteurs et les services de France Domaine. Le premier comité de pilotage a été installé à Bordeaux par Mme Bonnafous, directrice générale de la DGESIP. Il est à noter que les acteurs publics locaux sont intéressés par cette opération qui a des conséquences sur la vitalité du tissu urbain. Le calendrier devrait déboucher fin mars à la signature d'un protocole d'accord avec les quatre établissements et France Domaine. La signature des actes notariés pourraient intervenir en 2018. Il est reconnu qu'aujourd'hui les universités ont acquis une maturité en terme de pilotage et de gouvernance.

Le représentant de la FSU fait remarquer que si les conditions financières ne changent pas, les conditions comptables changent. Il se demande comment le financement des amortissements sera possible à budget constant.

Mme Le Manour répond qu'il n'y aura pas de transferts de charge d'amortissements supplémentaires vers les établissements. Les établissements auront toujours la possibilité d'accéder aux CPER et les subventions de l'Etat attribuées aux mises en sécurité seront maintenues.

Le représentant de la FSU demande quelles sont les activités préconisées aux établissements pour générer des revenus financiers.

Mme Le Manour précise que la cession des biens n'est pas préconisée, bien que le retour atteigne 100% pour les établissements ayant eu une dévolution de leur patrimoine, alors que le retour n'est que de 50% pour les établissements quand il n'y a pas eu de dévolution. La vente de bâtiment n'est intéressante que pour du bâti inutile. La DGESIP mène une réflexion sur la valorisation du patrimoine immobilier avec une série de groupes de travail qui contribuent à cette réflexion. Les résultats de cette réflexion sur tout ce qu'il est possible de valoriser en ce qui concerne le patrimoine des universités seront annoncés dans les prochaines semaines. L'idée est que les établissements qui auront une

dévolution de leur patrimoine à la fin de l'année universitaire 2017-2018, auront aussi connaissance de cette étude sur la valorisation. Cette réflexion sur la valorisation du patrimoine est menée avec tous les établissements, c'est un sujet qui est réfléchi avec tous, y compris avec la CPU (conférence des présidents d'université).

Les représentants du SNPTEs demandent s'il existe une politique incitatrice du ministère menée avec la politique de sites. Ils demandent si, par retour d'expérience, le coût de l'assurance des bâtiments est soutenable et si un établissement multi-sites peut demander une dévolution partielle.

Mme Le Manour répond que la dévolution du patrimoine immobilier n'est pas liée à la taille des établissements. Il s'agit plutôt d'une question de gouvernance. Les établissements pour lesquels le transfert de leur patrimoine a bien fonctionné sont ceux pour lesquels toute la communauté universitaire était convaincue. C'est un choix de l'établissement, avec l'accord du ministère. La soutenabilité économique des projets de l'établissement apparaît cependant comme un préalable.

Le représentant de la FSU observe que, si les établissements n'ont pas intérêt à se débarrasser de leur patrimoine à long terme, les présidents élus pour quatre ans renouvelables une fois peuvent avoir des besoins immédiats de financement. Il existe ainsi un risque important de vente du patrimoine pour financer des opérations susceptibles d'assurer la réélection d'un président sortant. Les présidents disposent en général d'une majorité au conseil d'administration qui leur permet de prendre de telles décisions, même lorsque la majorité des membres élus s'y oppose, grâce au vote des membres extérieurs qui leur sont acquis. A titre d'exemple, l'université Paris 6 Pierre et Marie Curie avait ainsi demandé la dévolution du patrimoine en 2010 alors que la majorité des membres élus du conseil d'administration était contre. Depuis, la loi Fioraso de 2013 a encore augmenté le poids des personnalités extérieures dans les conseils d'administration d'établissement.

Mme Le Manour répond que chaque établissement dispose d'un schéma pluriannuel de stratégie à cinq ans. Les établissements doivent transmettre leur version actualisée pour cet été. Ils doivent se projeter sur cinq ans. La stratégie immobilière doit être soutenable, validée par le rectorat, la DGESIP et la direction immobilière de l'Etat. Il existe donc toute une série de garde-fous.

Le représentant de la FSU demande à connaître les surfaces des établissements qui ont eu le transfert de leurs propriétés.

Mme Le Manour ne dispose pas de ces chiffres mais elle pourra les communiquer aux membres du CHSCTMESR ultérieurement.

V- Informations diverses

2) Communication des refus d'expertise

M. Delanoë présente deux refus d'expertise conformément à l'article 55 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, qui prévoit que « *le CHSCT peut demander au président de faire appel à un expert agréé conformément aux articles R.4614-6 et suivants du code du travail. La décision de l'administration refusant de faire appel à un expert doit être substantiellement motivée. Cette décision est communiquée au CHSCT ministériel.* »

M. Delanoë informe le CHSCTMESR que par courrier du 30 novembre 2016, le directeur général de l'ENSAM a transmis à la présidente du CHSCTMESR une copie de sa décision de refus de recourir à un expert agréé pour risque grave ainsi que les motivations de cette décision de refus. Le directeur général de l'ENSAM expose les raisons pour lesquelles il estime qu'il n'est ni pertinent, ni nécessaire de recourir à une expertise pour risque grave. Le déclenchement de cette expertise ne lui semble pas répondre assez rapidement et assez concrètement aux problématiques auxquelles l'établissement doit

répondre, c'est-à-dire des situations de souffrance au travail et la mise en place d'un dispositif de prévention au sein de l'établissement. Le directeur général de l'ENSAM expose un plan d'intervention opérationnel qui repose sur trois points :

- Faire de la prévention des RPS un enjeu prioritaire du programme annuel de prévention des risques professionnels. L'établissement a lancé un appel d'offre afin d'être accompagné par un organisme extérieur dans cette action. Le cabinet CATEIS a commencé sa prestation le 19 janvier 2017 et celle-ci doit se terminer courant mai 2017.
- Accompagner le campus de Cluny dans le déploiement de son plan d'action suite à l'expertise CHSCT pour risque grave. Les membres du CHSCT du campus de Cluny se sont prononcés favorablement sur le nouvel organigramme et sur le plan annuel de prévention des RPS.
- Mettre en œuvre un dispositif visant à prendre en charge les personnels en situation de souffrance au travail. Une cellule pluridisciplinaire de veille des RPS avec le recrutement d'un médecin de prévention, d'une assistance sociale et d'une psychologue sera mise en place mi-mars 2017. L'objectif de cette cellule est de proposer aux agents une aide à la résolution de situations professionnelles difficiles et d'orienter les personnels vers des structures adaptées.

Le représentant de la FSU remarque que le prestataire désigné pour le diagnostic RPS et le plan de prévention n'a pas le même objectif que la demande d'expertise pour risque grave. Il estime donc que la motivation du refus n'est pas très étayée.

Le représentant de l'UNSA-Education précise que la première demande du CHSCT national de l'ENSAM remonte à novembre 2015. En 2016, la direction générale a réuni un groupe de travail. Il y a eu beaucoup de temps perdu. De plus, il ajoute que la question du suivi des refus d'expertise transmis au CHSCTMESR interroge les représentants du personnel.

Mme Wagner prie les membres du CHSCTMESR de bien vouloir l'excuser mais elle doit quitter la séance pour se rendre à une autre réunion. Elle précise que pour la suite de la séance, M. Delanoë représentera la ministre et que Mme Martineau-Gisotti représentera la directrice générale des ressources humaines.

M. Delanoë informe le CHSCTMESR que par courrier du 6 octobre 2016, le président de l'université de Strasbourg a communiqué à la présidente du CHSCTMESR sa décision refusant de faire appel à un expert agréé ainsi que les motivations de cette décision. Le CHSCT de l'université de Strasbourg, lors des séances du 24 mars et du 13 juin 2016, a demandé au président de l'université de faire appel à un expert agréé « sur tous les dysfonctionnements constatés à la direction des usages du numériques (DUN) ». La DUN est un service central de l'université. Le président a décidé de ne pas donner de suite favorable à ces demandes car la procédure de « gestion de difficultés organisationnelles ou de mal-être collectif », validée par le CHSCT de l'établissement et pilotée par la psychologue du travail de l'établissement était en cours de mise en œuvre. Le CHSCT de l'université de Strasbourg a voté une demande de saisine de l'ISST le 17 octobre 2016, suite au désaccord sérieux et persistant entre le CHSCT et l'administration sur l'appel à un expert agréé.

Le secrétaire du CHSCTMESR précise que deux refus d'expertise demandés par le CHSCT ont été nécessaires avant que l'université de Strasbourg ait bien voulu répondre au CHSCT. Il existe une suspicion de suicide lié au travail, d'où la demande des membres du CHSCT d'expertise pour risque grave.

Le représentant de la FSU constate qu'à nouveau, les motivations de la présidence de l'établissement ne sont pas les bonnes. Le refus est mal fondé car rien ne s'oppose à ce qu'il y ait une expertise pour risque grave en plus de la procédure de gestion du mal-être collectif.

Le secrétaire lit l'avis suivant, présenté par l'ensemble des organisations syndicales présentes au CHSCTMESR :

« Le CHSCT MESR rappelle que les chefs d'établissement ont une obligation de résultats pour la prévention des risques professionnels.

L'article 55 du décret n°82-453 prévoit expressément la possibilité pour le CHSCT de solliciter de son président l'intervention d'expert agréé dans deux conditions:

- en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;*
- en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail prévu à l'article 57 du décret.*

Le CHSCT MESR s'inquiète de la multiplication des refus d'expertise qui lui sont communiqués. Cela démontre le peu d'importance accordée aux problèmes de Santé et Sécurité au Travail dans un certain nombre d'établissements.

Le CHSCT MESR rappelle que la décision de l'administration refusant de faire appel à un expert doit être substantiellement motivée.

Il apparaît que des demandes d'expertise, dont celles présentées ce jour, sont refusées alors même qu'elles satisfont l'un des deux critères rappelés ci-dessus.

Le CHSCT MESR demande que le ministère s'assure que ces refus d'expertise n'ont pas eu de conséquences négatives sur la santé et la sécurité du personnel.

Le CHSCT MESR demande que le ministère s'assure de la validité des motivations de refus d'expertise des chefs d'établissement au regard des textes réglementaires

Le CHSCT MESR sollicite Madame la Ministre pour qu'elle transmette à la ministre chargée de la Fonction Publique une demande de modification de l'article 55 du décret n°82-453 pour que les articles L4614-12 à 13-1 du Code du Travail soient rendus applicables à la Fonction Publique conformément à l'esprit de l'Accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail. »

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

Les représentants de la CGT portent à la connaissance du CHSCT ministériel la situation de l'IRD. Une expertise a été menée dans cet établissement mais le rapport d'expertise n'a pas été validé par le président de l'IRD. Une cellule de veille et d'alerte a été mise en place, avec le DRH comme membre de cette cellule. Cet établissement n'a pas de DUERP et le président a fait son propre rapport d'expertise.

M. Delanoë demande aux représentants du personnel de lui communiquer une demande écrite afin qu'il puisse saisir l'IRD de cette situation.

Le secrétaire informe le comité qu'au CEREQ il y a eu deux situations de dangers graves et imminents, et à l'ENS rue d'Ulm, des situations de souffrance au travail ont également été signalées.

Les représentants du SNPTES lisent deux déclarations concernant le CEREQ et l'ENS rue d'Ulm (cf annexe 2).

Le représentant de la FSU a été informé que la mission handicap du ministère a relancé une campagne pour que les personnels déclarent leur handicap. Une brochure doit leur être communiquée. Il souhaite être consulté sur le contenu de la campagne et des documents diffusés. Il demande que le CHSCTMESR en ait connaissance avant la diffusion.

M. Delanoë répond qu'une information sur le handicap est prévue au CHSCT ministériel de juillet.

Le représentant de la FSU espère que cette communication interviendra avant le début de la campagne.

Le secrétaire précise être en attente de la programmation d'une date de réunion pour le travail sur les indicateurs avec l'ANACT.

M. Delanoë répond que cette réunion est en cours d'organisation et demande s'il est envisageable de tenir ce groupe de travail en avril pendant les vacances scolaires.

Le secrétaire répond que tenir une réunion pendant les congés scolaires est envisageable à condition que toutes les organisations syndicales soient représentées.

La séance est levée à 18h30.

La présidente
Annick WAGNER

Le secrétaire
Pierre-Benoît ANDREOLETTI

ANNEXE I

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

CHSCTMESR

Séance du 7 mars 2017

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

**Recommandations en matière de prévention et de lutte contre les
violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et
la recherche**



La Ministre,
Le Secrétaire d'Etat,
La Conférence des Présidents d'Université,
La Conférence des Directeurs des Ecoles Françaises d'Ingénieurs,
La Conférence des Grandes Ecoles,

Paris, le 20 décembre 2016

Objet : recommandations en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche

Suite à la journée internationale contre les violences faites aux femmes du 25 novembre 2016, le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, la conférence des présidents d'université (CPU), la conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI), la conférence des grandes écoles (CGE) ont souhaité s'engager fortement dans la prévention et le traitement des violences sexistes et sexuelles.

Le monde de l'enseignement supérieur et de la recherche n'est pas épargné par ce phénomène. Ces violences contreviennent à la dignité et au respect de chacune et chacun, usagers comme personnels, au sein des établissements. Le bien-être et la qualité de vie pour les étudiant.e.s, doctorant.e.s et pour l'ensemble des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche constituent un élément essentiel pour la réussite des études et des parcours professionnels. Cet objectif est fixé, entre autres dans la stratégie nationale de la vie étudiante arrêtée à l'automne 2015 et dans le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Le ministère et les conférences, conscients des enjeux, ont la volonté conjointe de créer un environnement d'étude et de travail favorable qui participe à l'attractivité nationale et internationale des établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

C'est pourquoi, nous vous présentons ces recommandations adoptées par le ministère, la CPU, la CDEFI, la CGE. Elles s'appuient sur le travail engagé dans de nombreux établissements et accompagnent le message que nous portons de refus de toute tolérance à l'égard des violences sexistes et sexuelles au sein des établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

Ces recommandations insistent sur la nécessité pour tous les établissements de se doter d'un dispositif global de lutte contre le harcèlement sexuel et les violences sexistes et sexuelles, qui peut, le cas échéant, être conçu dans le cadre d'un dispositif général de lutte contre les violences (en particulier homophobes, racistes et/ou antisémites). En tout état de cause, ce dispositif ne saurait se concevoir sans un plan de formation exigeant de la communauté académique et scientifique.

De nombreux établissements ont déjà mis en place un dispositif pertinent. Le ministère salue ces démarches, et entend les valoriser et mutualiser les bonnes pratiques à travers la réalisation d'une cartographie des dispositifs existants au niveau national.

Nous encourageons ces établissements à poursuivre leur travail, et souhaitons vivement que les autres se dotent désormais d'un tel dispositif. Les objectifs de lutte contre le harcèlement sexuel et les violences sexistes et la mise en place du dispositif seront intégrés, dès 2017, dans le dialogue contractuel entre l'établissement et l'Etat. Un travail est conduit avec le HCERES pour définir les critères d'évaluation.

Au vu de notre attachement commun à la valeur d'égalité, aux principes de non-discrimination portés par l'enseignement supérieur et la recherche, et des enjeux de rayonnement international qui s'y attachent, nous vous remercions de votre engagement à nos côtés dans la mise en œuvre de cette politique.

La Ministre de l'Education nationale, de
l'enseignement supérieur et de la recherche

Le Secrétaire d'Etat chargé de
l'Enseignement supérieur et de la Recherche



Najat VALLAUD-BELKACEM



Thierry MANDON

Le Président de la
conférence des présidents
d'université

La Présidente de la Conférence
des grandes écoles

Le Président de la
Conférence des directeurs
des écoles françaises
d'ingénieurs



Gilles ROUSSEL



Anne-Lucie WACK



François CANSELL

Recommandations pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche

S'appuyant sur la circulaire de 2012, actualisée en 2015¹, et sur les orientations inscrites dans la feuille de route 2016 du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche pour l'égalité entre les femmes et les hommes, un nombre important d'établissements se sont déjà engagés dans la dynamique de tolérance zéro à l'égard des violences sexistes et sexuelles.

Chaque établissement ou regroupement d'établissements est tenu de se doter d'un dispositif de prévention et de traitement du harcèlement sexuel et plus largement des violences sexistes et sexuelles. Ce dispositif devra être concerté avec les représentant.e.s du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Les objectifs et les modalités d'évaluation seront évalués à partir de 2017 par le HCERES qui aura défini préalablement des indicateurs clairs et connus à l'avance par les établissements.

Le contexte et les modalités de prise en charge varient d'un établissement à un autre en fonction du contexte local et de la politique des établissements.

Le vade-mecum élaboré par l'association nationale des études féministes (ANEF), le collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur (CLASCHES) et la conférence permanente des chargé.e.s de mission égalité diversité des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (CPED) est une ressource précieuse pour accompagner les établissements dans leur démarche.

Le ministère et les conférences ont rédigé, à partir des expériences déjà menées, ces recommandations pour les aider à mettre en place ou approfondir ce dispositif.

METTRE EN PLACE UN DISPOSITIF

- Les président.e.s d'université, directeur.rice.s d'établissement sont invité.e.s à porter une déclaration claire affirmant la tolérance zéro à l'égard des violences sexistes et sexuelles dans leurs établissements ;
- Les référent.e.s et chargé.e.s de mission égalité ont un rôle d'animation et de coordination au sein des établissements pour lutter contre les situations de violences. Ils travaillent de manière transversale avec les services et personnes impliquées dans la démarche de lutte contre les violences ;
- Un dispositif pérenne de prévention, d'accompagnement et de traitement des violences sera mis en place en s'appuyant par exemple sur un ou des comités qui rassemblent des compétences plurielles (usagers, personnels de l'établissement, membres du CHSCT, représentant.e.s du personnel, expert.e.s externes) et dont la composition sera adaptée au

¹ Circulaire n°2015-193 sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

statut de la victime potentielle des violences (personnels ou étudiant.e.s). Il pourra s'appuyer sur l'expertise des enseignant.e.s-chercheur.e.s et chercheur.e.s spécialistes des questions liées aux violences de genre. Les membres du ou des comités seront préalablement formés aux violences sexistes et sexuelles (sur les plans juridique, psychologique et sociologique) ;

- Enfin, il est rappelé que la procédure à mettre en œuvre en cas de harcèlement sexuel (enquête interne, procédure disciplinaire) est décrite dans la circulaire n°2015-193 du 25 novembre 2015 sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche. Les établissements mettent en œuvre les mesures et procédures spécifiées dans cette circulaire, dont la solidité juridique et la pertinence face à des situations toujours difficiles ont été éprouvées et constituent un appui précieux.

FORMER

La formation sur le harcèlement sexuel et les violences sexistes et sexuelles doit être renforcée et élargie à l'ensemble des acteur.rice.s de l'établissement appelé.e.s à prévenir et prendre en charge des situations de harcèlement sexuel.

Le ministère invite à mettre en place des formations spécialisées, qui pourraient être mutualisées entre plusieurs établissements, à destination de différents publics :

- des formations à la prévention du harcèlement sexuel. Ces formations sont principalement à destination des membres du ou des comités préalablement cités, des référent.e.s et chargé.e.s de mission égalité, des membres du CHSCT, des services médico-sociaux, des organisations syndicales et des associations étudiantes, mais aussi du service de communication, des DRH, des responsables enseignants et administratifs de composantes, des directeur.rice.s de laboratoire et d'écoles doctorales, des chercheur.e.s et enseignant.e.s-chercheur.e.s ;
- des formations à l'écoute des victimes de harcèlement sexuel à destination des services médico-sociaux (en particulier médecins de prévention, assistant.e.s social.e.s et psychologues) ;
- des formations sur la procédure et la réglementation applicables en cas de harcèlement sexuel, principalement à destination des président.e.s d'université et directeur.rice.s d'établissement, des services juridiques, des DGS, des DRH et des présidents des commissions de discipline.

Une attention particulière sera portée à la formation, à la prévention et au traitement des violences sexistes et sexuelles dans les formations à destination des candidat.e.s à l'habilitation à diriger des recherches (HDR). Les écoles doctorales sont incitées à inscrire un module obligatoire de sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la formation doctorale.

Par ailleurs, une journée de rencontre-formation sur ces questions sera organisée en 2017 par le ministère auprès des référent.e.s égalité et de toutes les personnes impliquées dans les dispositifs de lutte contre le harcèlement sexuel.

DIAGNOSTIQUER

- Les établissements sont invités à se doter d'un diagnostic relatif aux violences sexistes et sexuelles en leur sein. Le ministère préconise l'utilisation de la méthodologie et du questionnaire d'enquête VIRAGE Universités, tel que mis en place dans quatre universités et regroupements d'établissements dans le cadre du 4ème Plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes ;
- Ils sont également invités à produire chaque année un bilan des actions menées par l'établissement contre les violences sexistes et sexuelles et à en informer le ministère dans l'optique d'un échange de pratiques. Le ministère produira une synthèse des actions mises en place qu'il communiquera à tous les établissements ;
- En outre, le ministère invite les établissements à développer les recherches et les enseignements sur le genre par la création de postes de chercheur.e.s et d'enseignant.e.s-chercheur.e.s (CR et DR, MCF et PU) fléchés « genre ». Il invite également les établissements à veiller à ce que tou.te.s les étudiant.e.s bénéficient, au cours de leur parcours universitaire, d'un enseignement relatif aux études sur le genre adapté à leur cursus. Ces recherches et enseignements contribuent notamment à la lutte contre les préjugés sexistes et les stéréotypes de sexe, terreaux des violences faites aux femmes.

COMMUNIQUER ET SENSIBILISER

La politique de l'établissement en matière de lutte doit être connue de tou.te.s les étudiant.e.s et personnels de l'établissement.

Le ministère préconise une information large sur la politique mise en œuvre auprès des personnels et des étudiant.e.s et doctorant.e.s qui pourrait se décliner notamment par :

- l'information des personnels et des étudiant.e.s sur la politique de l'établissement en la matière, notamment au moment de l'intégration suite aux recrutements ou aux inscriptions ;
- la diffusion auprès des personnels et des étudiant.e.s d'une adresse mail et/ou d'un numéro de téléphone dédiés afin d'organiser l'écoute des victimes ;
- des actions de lutte contre le sexisme pour favoriser une culture de l'égalité au sein de l'établissement ;
- la création d'une page bien référencée sur le site internet de l'établissement avec un dépliant à télécharger, le guide à destination des victimes réalisé par l'association CLASCHEs ainsi que le vade-mecum à l'usage des établissements réalisé par les associations CLASCHEs, ANEF et CPED ;
- le lancement d'une campagne d'affichage au moins une fois par an ;
- la tenue de conférences, projections de films, théâtre-forum,... sur le sujet.

Ces actions de communication peuvent être appuyées par le CHSCT et la « mission égalité », qui doit être créée dans chaque établissement conformément à la loi de 22 juillet 2013.

ANNEXE II

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

CHSCTMESR

Séance du 7 mars 2017

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

Déclarations du SNPTES

Le SNPTES a recueilli de nombreux témoignages de souffrance au travail à l'ENS rue d'ULM, mettant à jour des conditions de travail dégradées notamment au sein de deux services et un département: le centre de ressources informatiques, le service logistique et l'Institut de Biologie de l'ENS.

Le contexte actuel de fusion au sein de la COMUE PSL auquel s'ajoutent des spécificités de l'école (structure hiérarchique très verticalisée, culture de l'excellence) ont contribué à créer un climat d'inquiétude et de stress au sein de l'ENS. D'après nos sources, les premiers retours de l'audit RPS ne reflèteraient pas la réalité de la souffrance au travail qui toucherait principalement les personnels exerçant au sein des fonctions support, mais enseignants, chercheurs et étudiants ne semblent pas épargnés pour autant.

Pour rappel, l'employeur a une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé physique et mentale de l'ensemble des travailleurs : il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des agents placés sous son autorité.

Le SNPTES, très impliqué depuis des années en matière de risques psychosociaux, ne peut pas laisser la situation de cet établissement se dégrader : un accident grave pourrait arriver, deux cas nous inquiétant particulièrement.

Le SNPTES a été alerté sur la situation de souffrance au travail de plusieurs agents en poste au Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (CEREQ). Un CHSCT extraordinaire a été convoqué en urgence le 27 janvier 2017 suite au signalement de deux dangers graves. La rupture du dialogue social depuis près de deux ans au sein de cet établissement, dans un contexte de déménagement à marche forcée, nécessite pour le SNPTES une intervention ferme et rapide du ministère auprès du directeur de cet établissement afin de lui rappeler ses obligations en matière de santé et sécurité au travail.

Pour rappel, l'employeur a une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé physique et mentale de l'ensemble des travailleurs : il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des agents placés sous son autorité.