



**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**

22 novembre 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 22 novembre 2017, sous la présidence de Mme Annick WAGNER, chef de service, adjointe au directeur général des ressources humaines, représentante de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

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 FERC- CGT	M. Laurent DEFENDINI 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. Olivier AUBAILLY

- Les représentants du personnel suppléants présents à cette séance :

pour la FERC-CGT	Mme Lorena KLEIN Mme Emmanuelle MAGNOUX
pour le SNPTES	M. Jacky NAUDIN Mme Corinne LEFRANCOIS
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**

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

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

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

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

M. Fabrice WIITKAR, Inspecteur santé et sécurité au travail (ISST), coordonnateur des ISST de l'enseignement supérieur et de la recherche.

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

Mme Béatrice NOEL, chef du département des stratégies de ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations (DGESIP/DGRI A1-2).

A 14h10, en l'absence des représentants du personnel et avant l'ouverture officielle de la séance, le secrétaire lit une déclaration qui sera intégrée au PV :

« Le CHSCT ministériel, convoqué le 22 novembre 2017 dénonce l'absence de volonté de mettre en œuvre une vraie politique de santé sécurité au travail au sein du ministère ESRI et des établissements qui en dépendent.

L'absence de la DGESIP (Direction Générale de l'Enseignement Supérieur et de l'Insertion Professionnelle) lors du groupe de travail commun avec l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) sur la mise en place d'indicateurs de suivi des politiques SST des établissements dans le cadre des contrats quinquennaux, symbolise ce désintérêt.

La présence unique de spécialistes du numérique (CNE, conseiller numérique éducation) plutôt que de spécialistes du travail (ergonomes, psychologues, sociologues, etc.) lors de la séance du 4 septembre 2017 consacrée à l'arrêté de mise en place du télétravail montre l'incompréhension totale des enjeux en termes de Santé et Sécurité au Travail.

Le CHSCT ministériel dénonce le fait que les avis votés depuis le début de l'année 2017 n'aient de réponse que bien au-delà du délai réglementaire. La preuve en est des avis émis les 30 mai et 4 juillet 2017 concernant les Inspecteurs en Santé et Sécurité au Travail n'ont eu de réponse que le 20 novembre. De plus, un avis émis le 30 mai 2017 sur la politique de prévention des risques professionnels dans les CROUS et au CNOUS reste encore sans réponse.

De surcroît, la convocation et l'ordre du jour pour la séance du 22 novembre 2017 ne sont parvenus aux représentants du personnel que le 9 novembre 2017, soit moins de 15 jours avant la séance de ce jour.

Dans ces conditions, les membres du CHSCT MESR demandent que le point 3 à l'ordre du jour "Restitution des travaux du GT indicateurs santé et sécurité au travail" soit reporté à une réunion ultérieure, avec une préparation adéquate, notamment en présence de la DGESIP.

Le CHSCT MESR demande que les délais réglementaires soient effectivement respectés.»

Mme Wagner indique que les représentants du personnel refusent de siéger pour trois raisons dont la demande de report à une date ultérieure du point III de l'ordre du jour relatif aux indicateurs santé et sécurité au travail. Elle précise que l'acceptation de cette demande par l'administration devrait permettre au CHSCTMESR de se tenir.

M. Delanoë, revenant sur le point III de l'ordre du jour, ajoute que la DGESIP n'avait pas pu participer au groupe de travail (GT) préparatoire consacré aux indicateurs santé et sécurité au travail (SST) et que les représentants du personnel avaient déploré son absence à cette réunion. Il précise que ces derniers demandent la reprogrammation d'un GT à une date ultérieure pour réexaminer la question des indicateurs SST qui s'articule avec le dialogue contractuel ou précontractuel ou avec une démarche de pilotage de la SST dans les établissements hors du dialogue contractuel.

Mme Wagner précise que le point III consacré aux indicateurs SST sera inscrit à l'ordre du jour d'un prochain CHSCTMESR en présence de la DGESIP et ajoute que celle-ci avait été informée, sensibilisée et convoquée aux précédentes réunions portant sur ce sujet.

Les représentants du personnel acceptent de rentrer dans la salle. Le quorum étant atteint, Mme Wagner déclare la séance ouverte.

Le secrétaire précise que les représentants du personnel souhaitent que la déclaration soit soumise au vote à cette séance comme un avis et relit le texte de la déclaration.

Mme Wagner 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.

Mme Wagner rappelle les points de l'ordre du jour de la séance compte tenu de la modification intervenue en séance :

- Point 1 : approbation des procès-verbaux des séances des CHSCTMESR des 30 mai et 4 juillet 2017 ;
- Point 2 : validation du questionnaire/enquête SST au titre de l'année 2017 ;
- Point 3 : informations diverses ;
- Point 4 : questions diverses.

1- Approbation des procès-verbaux des séances des 30 mai et 4 juillet 2017

Approbation du procès-verbal (PV) de la séance plénière du 30 mai 2017

Mme Wagner souhaite savoir si les représentants du personnel ont des observations éventuelles à formuler concernant ce PV.

Le représentant de la FSU rappelle les dispositions de l'article 64 du décret du 28 mai 1982 et demande qu'il soit fait mention au PV de l'empêchement de la ministre ainsi que les dispositions le prévoient.

Mme Wagner précise qu'elle ne retient pas cette demande et rappelle qu'elle dispose des délégations nécessaires pour présider cette séance.

Le représentant de la FERC - CGT suggère que soit approuvé un seul PV par séance pour éviter le regroupement de plusieurs PV.

Mme Wagner explique qu'il existe nécessairement un enchaînement de séances du CHSCTMESR compte tenu des demandes des représentants du personnel et du nombre de documents réglementaires à présenter sur la période de mai à juillet. Elle rappelle qu'indépendamment de la nécessité de veiller à l'amélioration des délais de traitement des dossiers et du service rendu,

l'organisation successive de CHSCTMESR durant les mois de mai, juin et juillet induit inévitablement un effet de « report ». De plus, la séance du 4 septembre relative au télétravail était imprévue d'où cet effet de « télescopage ».

La représentante de la FERC-CGT suggère de renforcer les équipes durant ces périodes de surcharge de travail.

Mme Wagner la remercie pour sa suggestion. Elle propose de procéder à l'approbation du procès-verbal de la séance du 30 mai 2017 avec les modifications proposées ce jour.

Le procès-verbal est approuvé avec 5 voix pour (2 FERC-CGT, 2 SNPTES, 1 SGEN-CFDT) et 1 voix contre (FSU).

Approbation du procès-verbal de la séance plénière du 4 juillet 2017

Le représentant de la FSU rappelle les dispositions de l'article 64 du décret du 28 mai 1982 (alinéas 1 et 4) et demande qu'il en soit fait mention au PV. Il ajoute que les représentants du personnel avaient demandé l'insertion des déclarations dans le contenu du PV.

M. Delanoë précise que cette demande est admise et que l'administration se réserve toutefois la possibilité de placer une déclaration en annexe notamment en raison de sa longueur particulière.

Mme Wagner propose, pour l'avenir, d'intégrer les déclarations au PV, de limiter celui-ci à son seul objet et de laisser les documents en annexes envoyés à titre préparatoire accessibles en ligne dans la rubrique SST du site du ministère.

Les représentants du personnel approuvent cette proposition.

M. Delanoë précise que concernant le PV de la séance du 4 juillet 2017, les annexes seront retirées et les deux déclarations de la FSU insérées au PV.

Le représentant de la FERC-CGT demande si les annexes seront accessibles aux agents.

M. Delanoë répond qu'elles sont accessibles sur le site internet du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

Le représentant de la FERC-CGT salue la mise en ligne des PV et annexes sur le site internet du ministère et demande, par ailleurs, s'il est possible d'améliorer les modalités d'accès à ces documents.

Le représentant de la FSU souhaite que l'ordre du jour soit reproduit en début de PV et remercie l'administration d'avoir accédé à la demande d'insertion des déclarations au PV tout en précisant qu'il votera contre l'approbation de ce dernier compte tenu du refus de la présidente du CHSCTMESR de faire mention de l'empêchement de la ministre pour assurer la présidence du comité.

M. Delanoë propose de procéder à l'approbation du procès-verbal de la séance du 4 juillet 2017 avec les modifications proposées ce jour.

Le procès-verbal est approuvé avec 5 voix pour (2 FERC-CGT, 2 SNPTES, 1 SGEN-CFDT) et 1 voix contre (FSU).

2- Validation du questionnaire/enquête SST au titre de l'année 2017

Mme Wagner rappelle que ce questionnaire a fait l'objet de plusieurs échanges avec les représentants du personnel lors de réunions de travail aux mois d'octobre et novembre 2017 qui ont abouti à un consensus. Le document finalisé a fait l'objet de compléments et des précisions ont été apportées.

M. Delanoë précise que le constat d'un questionnaire insuffisamment renseigné par les établissements a conduit à retravailler le document pour le rendre plus pédagogique dans sa formulation et prendre en compte un certain nombre de préoccupations en phase avec les réalités de la SST des établissements, tout en veillant à respecter la limite des 200 questions préalablement fixée. Il ajoute que l'exercice est contraint car il inclut les exigences de reporting du ministère chargé de la Fonction Publique. Il rappelle que la version du questionnaire réalisée suite à la dernière réunion de travail du 9 novembre 2017, et communiquée aux représentants du personnel, comporte une introduction remaniée, des questions rassemblées par thématique et une dernière rubrique permettant aux établissements de signaler les éventuelles difficultés qu'ils auraient rencontrées en renseignant ce questionnaire.

Le représentant du SNPTES souhaite rajouter une question relative à la prise en charge des frais de déplacement des ISST par les établissements car ce point figure dans l'une des réponses apportées aux avis émis lors des précédentes séances de CHSCTMESR.

Le secrétaire précise qu'il s'agit des frais de déplacements des ISST pour participer aux travaux des CHSCT d'établissement.

M. Delanoë précise qu'il s'agit d'une question nouvelle qui n'a pas été communiquée avant la séance.

Le représentant du SNPTES demande que la question 191 relative au nombre de visites médicales réalisées dans l'année précédant le départ en retraite des agents soit reformulée pour plus de clarté. Il demande de préciser s'il s'agit des 12 mois précédant le départ à la retraite de l'agent ou de la période des 12 mois.

La représentante de la FERC-CGT ajoute que les EPST ne peuvent pas répondre pour l'année N-1. Elle s'interroge sur l'obligation de réponses pour les structures régionales de certains établissements.

Le secrétaire répond que logiquement, elles devraient répondre et précise que c'est par exemple le cas des CROUS.

Un représentant du SNPTES repose la question de la prise en charge des frais de déplacement des ISST afin qu'ils puissent assister aux séances des CHSCT d'établissements.

Mme Wagner suggère d'émettre un avis.

M. Delanoë précise que la question 191 sera amendée comme suit « 12 mois précédant le départ des agents ». En revanche, la demande concernant la prise en charge des frais de déplacement des ISST nécessite un délai de réflexion et de vérifier la réglementation applicable en la matière.

Le représentant de la FERC-CGT souhaite savoir pour quelle raison la question de la prise en charge des frais de déplacement des ISST n'est pas prise en compte. Il ajoute que l'argument évoqué dans la réponse à l'un des avis émis lors des précédents CHSCTMESR interroge car il est y précisé que certains établissements refusent de prendre en charge les frais de déplacement des ISST. Selon lui, il est plus pertinent d'engager des frais au titre de la prévention et de ne pas attendre un accident mortel pour agir.

Mme Wagner répond qu'il aurait fallu introduire cette question préalablement à la séance. Elle précise qu'il s'agit de vérifier si elle correspond à une obligation réglementaire.

Le secrétaire fait remarquer que la réponse à l'avis sur la présence des ISST dans les CHSCT a été communiquée aux représentants du personnel assez tardivement, c'est-à-dire le 20 novembre 2017.

Le représentant de la FSU ajoute que la responsabilité de l'introduction tardive de cette demande incombe au ministère.

Mme Wagner précise que l'administration se doit de respecter les délais réglementaires et que ce délai a été effectivement dépassé. En revanche, l'administration est également dans l'obligation de solliciter les directions « métier » ou établissements publics pour qu'ils lui communiquent les éléments de réponses circonstanciés aux questions soulevées. De plus, les congés d'été ont interféré pour la transmission de certaines demandes. Elle conclut que pour toutes ces raisons et en dépit des moyens mis en œuvre, le service n'a pas été en mesure de tenir ces délais. Par ailleurs, l'obligation du délai deux mois de réponse est de fait difficile à respecter compte tenu du fait que le domaine de l'enseignement supérieur et la recherche est vaste et que les établissements ne sont pas placés sous la tutelle de la DGRH. Elle propose en conséquence de fournir aux représentants du personnel des réponses d'attente dans les délais même si celles-ci restent partielles. Elle assure que les relances auprès des directions ou établissements concernés sont bien faites.

Le représentant de la FERC - CGT souhaite que les prochaines enquêtes, reçoivent un meilleur taux de réponses de la part des établissements, ce qui traduirait leur prise de conscience quant aux efforts fournis depuis des années afin d'améliorer le questionnaire, le rendre plus explicite et plus compréhensible de tous.

Le secrétaire demande 5 minutes d'interruption de séance de 15h05 à 15h10.

Au terme de cette interruption, **le secrétaire** lit l'avis suivant :

« Le CHSCT MESR demande que les frais de déplacement des Inspecteurs Santé et Sécurité au Travail pour assister aux séances des CHSCT d'établissement soient pris en charge.»

Mme Wagner 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.

A la suite de cet avis, le secrétaire propose et lit l'avis suivant :

« Le CHSCTMESR ne peut se satisfaire des réponses apportées à ces avis par le ministère. Ce comité ne peut pas se contenter d'un simple rôle de chambre d'enregistrement, sans débat véritable débouchant sur une réelle politique de santé et sécurité au travail, laquelle n'est pas possible sans l'implication véritable du ministère.

En effet, à ce jour, plusieurs problèmes restent en suspens :

- le refus d'application du barème majoré lié aux risques particuliers et configurations géographiques de certains établissements (Courrier au 1er décembre 2015 à la ministre, avec la réponse reçue au 7 avril 2016) : « La possibilité de majorer le contingent ASA prévue par l'article 75-1 du décret du 28 mai 1982 modifié est conditionnée par des critères géographiques ou risques professionnels particuliers.

Or, à ce stade, de tels risques n'ont pas été identifiés.

- la non reconnaissance des risques professionnels particuliers dans l'ESR. Rappelons, que le domaine d'activité professionnel couvre notamment le nucléaire, les OGM, les nanomatériaux, la physique, la chimie ...

- les ministres successifs n'ont jamais présidé les séances du comité

Le CHSCTMESR demande à la ministre de l'ESRI de prendre des décisions qui l'engageraient avec ses chefs d'établissement, à mettre en œuvre une vraie politique de prévention en santé et sécurité au travail, au service de la préservation de la santé physique et mentale de l'ensemble de ses agents.»

Mme Wagner 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.

3- Informations diverses

M. Delanoë présente la situation du Centre Inria Sophia Antipolis Méditerranée signalée par une représentante de la FERC-CGT lors de la séance du 30 mai 2017. Il précise qu'il ne s'agit pas d'un cas de refus d'expertise, comme l'a indiqué l'inspecteur santé et sécurité au travail, M. Wiitkar, qui a participé à la rédaction du pré-rapport de visite du 11 avril 2016. Il rappelle que lors de la séance du CHSCTMESR du 30 mai 2017, la représentante de la FERC-CGT a alerté sur le niveau élevé de risques psychosociaux (RPS) dans le Centre Inria Sophia Antipolis-Méditerranée. Le pré-rapport des ISST évoque des situations de travail dégradées et préoccupantes.

Le représentant de la FERC-CGT évoque la situation de 30 personnes suivies pour RPS, dont 15 en suivi renforcé, sur un total de 77 personnels ingénieurs et techniciens. Un chercheur ainsi que les agents de la cellule de veille sociale et du service des ressources humaines seraient aussi en situation de détresse psychologique.

M. Delanoë précise que suite à cette alerte et ce pré-rapport, la présidente du CHSCTMESR a demandé, par courrier du 26 juin 2017, au directeur du centre de recherche INRIA Sophia Antipolis-Méditerranée quelles étaient les mesures qu'il comptait prendre en matière de conditions de travail et de prévention des RPS. Par courrier du 17 juillet 2017, le directeur du Centre a indiqué qu'un plan d'action devait être mis en place au cours du second semestre 2017. Ce plan comporterait un certain nombre de mesures, dont la création d'un comité de pilotage incluant les représentants du personnel, d'une cellule de veille sociale et d'une commission qualité de vie au travail, la réalisation d'un diagnostic prévention des RPS ainsi qu'une action de formation des encadrants au management et à la prévention des RPS. Par ailleurs, le directeur du centre a précisé que le centre avait avancé dans la prise en compte de ces questions, et en particulier celles des RPS qu'il a intégrées dans le DUERP au titre de l'année 2017.

La représentante de la FERC-CGT précise qu'il ne s'agit effectivement pas d'un refus d'expertise mais bien d'une alerte dont elle-même a été l'auteur. Elle souligne que la demande de recours à un expert agréé concerne uniquement le centre national et plus particulièrement la mutualisation des services des ressources humaines. Cette demande a fait l'objet d'un refus toujours en suspens. Elle ajoute qu'elle a été de nouveau sollicitée par des agents sur la situation du Centre INRIA et remercie l'administration pour la clarté et la rapidité du retour d'information fait sur cette situation.

Le représentant de la FSU estime que le refus d'expertise nationale est constitué, et qu'il s'agit d'un refus implicite en application de la règle du silence de l'administration au-delà de deux mois qui vaut décision de refus. Selon lui, il reste à déterminer les modalités de communication d'un refus implicite au CHSCT ministériel. De plus, il lui semble important que l'administration fournisse les motifs de ce refus.

M. Delanoë précise que le CHSCTMESR doit être informé du refus pour pouvoir le communiquer aux représentants du personnel et l'obligation d'information du président du CHSCTMESR incombe à l'établissement.

Le représentant de la FSU répond que si l'article 55 du décret 82-453 du 28 mai 1982 prévoit que le président du CHSCT doit être informé, il ne précise pas par qui et par conséquent rien ne s'oppose à ce que les membres du CHSCT procèdent à cette information. Il ajoute que l'information étant à présent fournie, les représentants du personnel attendent que le nécessaire soit fait.

M. Delanoë indique que l'administration restera attentive à la situation de l'INRIA et qu'elle informera le CHSCTMESR de ce refus d'expertise.

La représentante de la FSU souligne que concernant la situation nationale, deux demandes d'expertise ont été formulées et n'ont pas eu de refus formels. Une première demande restée sans réponse a été effectuée au mois de juin 2016 et concerne les incidences des restructurations. En

l'absence de refus formel d'expertise, une seconde demande a été formulée au mois d'octobre 2016 et la direction a estimé qu'elle devait être précisée. Elle souhaite par ailleurs alerter sur la dégradation de la situation au Centre de l'INRIA. Elle précise que les dispositifs et notamment le plan d'action ne sont pas mis en place et qu'il est important de s'assurer de leur mise en œuvre concrète. Elle souligne que les représentants du personnel avaient exigé que la décision de refus d'expertise soit communiquée au CHSCTMESR mais la direction a estimé qu'il ne s'agissait pas d'un refus au sens du décret de 1982.

Le représentant de la FSU considère que cette réponse constitue un refus implicite.

M. Delanoë présente ensuite la décision de refus de recours à un expert agréé de l'Université Caen Normandie. Il rappelle que les décisions de refus d'expertise doivent être communiquées à la présidente du CHSCTMESR en vue d'en informer les membres.

Il précise que le président de l'Université de Caen Normandie a transmis à la Présidente du CHSCTMESR une copie du courrier adressé le 6 avril 2017 au secrétaire du CHSCT de l'université, suite à la demande des membres du CHSCT de cette université de faire appel à un expert agréé qui souhaitaient disposer d'un éclairage sur la situation à l'ESPE (Ecole supérieure du professorat et de l'éducation). Cet éclairage devra se focaliser plus largement sur l'université, au regard de l'hygiène, de la santé et de la sécurité au travail et la politique de prévention des risques professionnels (et notamment des risques psychosociaux) menée par l'université. Les membres du CHSCT souhaitent également disposer de recommandations en lien avec la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail. Le président de l'Université de Caen Normandie a exposé les raisons de son refus d'accéder à la demande des représentants du personnel de faire appel à un expert agréé (absence de risque grave et de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail).

D'après les précisions apportées par le président de l'université, s'agissant de la situation à l'ESPE, son directeur a été suspendu, et n'occupe plus de fonctions à l'université depuis fin octobre 2016. Un accompagnement par une administratrice provisoire, comprenant la médecine de prévention et le CHSCT est en place. Il n'y a donc pas de risque grave à la connaissance de l'administration au sein de l'ESPE.

Le président de l'université a signalé au Procureur de la République, dans le cadre de l'article 40 du code de procédure pénale, les faits présumés reprochés au directeur de l'ESPE portés à sa connaissance par des témoignages.

Concernant le deuxième point relatif à la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail, une démarche d'accompagnement par l'ARACT (Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) est engagée afin d'établir un plan d'action concernant la prévention des risques psychosociaux au sein de l'établissement via un travail collectif en partenariat avec le CHSCT. Des actions de prévention primaires, secondaires et tertiaires sont menées au sein de cette université.

Dans la suite de ces différents échanges, le président de l'Université nous a communiqué des éléments complémentaires (le procès-verbal de la séance du CHSCT de l'université du 4 avril 2017 demandant le recours à un expert agréé et celui provisoire de la séance du CHSCT de l'établissement du 13 juin 2017). Il a précisé qu'en raison de la procédure engagée devant le procureur de la République, les représentants du personnel ont considéré que la demande de recours à un expert agréé n'était plus justifiée, et ont voté un nouvel avis ne demandant plus la communication de l'expertise, mais celle concernant les dysfonctionnements relevés à l'occasion de l'enquête dont a été chargée l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche. Il a indiqué qu'une synthèse de ce rapport pourra être communiquée prochainement.

Le représentant du SNPTES regrette que des chefs d'établissement en charge de responsabilités, et notamment celle d'assurer la protection physique et mentale des personnels placés sous leur autorité, soient amenés à refuser des expertises. Elles constituent une assistance qui leur permettrait de réaliser un état des lieux et de pouvoir ensuite proposer des solutions d'amélioration. Il insiste sur le fait que le chef d'établissement qui ne prend pas en compte les alertes émises ne pourra arguer de son ignorance pour se disculper.

M. Delanoë présente ensuite la décision de refus de recours à un expert agréé de l'Université de Strasbourg. Il rappelle que ce refus d'expertise a déjà fait l'objet d'une communication lors de la séance du CHSCTMESR du 7 mars 2017.

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 numérique (DUN) ». Le président de l'université avait refusé considérant que 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.

En réponse à notre courrier du 24 février 2017 lui demandant des éléments complémentaires, le président de l'université nous a indiqué le 12 septembre 2017 en nous transmettant entre autre éléments, la réponse de l'IGAENR à la suite de ce refus d'expertise. Cette réponse de l'IGAENR fait état des éléments d'analyse établis par les ISST qui ont eu à connaître de la situation de l'établissement. A l'issue de l'enquête, les ISST ont relevé l'impossibilité d'établir l'existence d'un risque grave à la DUN, et ils ont précisé la nécessité de corriger, dans les plus brefs délais, les situations de travail dégradées et les facteurs de risques. Ils ont également souligné l'importance de poursuivre la procédure interne de « gestion d'une situation de difficultés organisationnelles ou de mal-être collectif », engagée à la DUN, jusqu'à son terme, en respectant le calendrier prévu, et la communication régulière sur l'état d'avancement des travaux au CHSCT et aux ISST.

4- Questions diverses

Situation de l'URMITE

Mme Noël précise que le ministère a confié une mission à l'IGAENR et que le rapport est en attente. Par ailleurs, elle ajoute qu'une décision a été prise par la direction du CNRS de révoquer un directeur de recherche.

La représentante du SNPTES précise que les collègues du SNPTES Marseille ont suivi le dossier, et que le SNPTES s'est constitué partie civile et a porté plainte. Elle lit la déclaration suivante :

« L'Unité de recherche sur les maladies infectieuses et tropicales émergentes (URMITE) UM63 - CNRS 7278 - IRD 198 - INSERM U1095 est une unité mixte de recherche avec une quadruple tutelle (Université d'Aix-Marseille, CNRS, INSERM et IRD), dirigée par le Professeur Didier Raoult. Elle fait partie de l'Institut Hospitalo-Universitaire (IHU), fondation de coopération scientifique créée en 2011 et dirigée par le Professeur Raoult Didier.

Dans le cadre de la contractualisation quinquennale et de l'évaluation par le haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES) des travaux menés, cette équipe se devait d'être évaluée sur ses projets d'avenir. Lors de ces évaluations, certains problèmes ont pu être remontés, malgré des blocages interdisant à certains personnels de rencontrer les auditeurs.

Le SNPTES a alerté la direction de l'Inserm, et s'est rendu sur place malgré les interdictions formulées. Une élue SNPTES et une secrétaire nationale du SNPTES ont rencontré à plusieurs

reprises, de façon anonyme et en dehors des locaux de l'URMITE des personnels et étudiants de l'IHU. Les entretiens ont révélé un climat général de terreur et de déviances qui dure depuis près d'une dizaine d'années.

Les deux précédentes évaluations avaient déjà vu le personnel se plaindre de tels agissements, mais leurs plaintes n'avaient pas dépassé le cadre de Marseille... De nombreuses irrégularités dans le fonctionnement de l'équipe URMITE, qui défie les textes et les lois existantes, nous ont poussés à alerter les autorités de tutelles à savoir le président de l'université et les directeurs régionaux des organismes de recherche. La situation étant bloquée, le SNPTES a décidé d'interpeller le ministère (secrétariat d'état avant mai 2017, ministère ensuite) et les directions nationales des organismes de recherche. Les récits étant de plus en plus nombreux et s'orientant vers du harcèlement d'ordre sexuel, le SNPTES s'est porté partie civile en déposant plainte auprès du procureur de Marseille.

Le SNPTES soutient les victimes de ces agissements à l'URMITE, mais aussi dans les autres établissements de l'ESR. Le SNPTES déplore l'omerta dans nos établissements autour des faits de harcèlements subit par nos collègues et par les étudiants».

Le représentant de la FERC-CGT soulève la question de l'accompagnement des témoins devant les commissions disciplinaires et regrette que, dans le cas de l'audition des victimes au conseil de discipline du CNRS, les personnes témoins aient vécu une épreuve difficile car, contrairement au directeur de recherche concerné par la procédure disciplinaire, elles n'ont pas bénéficié de l'assistance d'un avocat. Elle regrette également que les agents convoqués en qualité de témoins devant les instances disciplinaires ne bénéficient pas d'accompagnement en pareilles circonstances et insiste sur la nécessité d'apporter une solution à ce problème. Elle souhaite que le ministère engage une réflexion à ce sujet.

Mme Noël souligne que la demande de modification des textes relatifs aux CAP disciplinaires ne concerne pas seulement le CNRS et la question se pose plus généralement pour toute la fonction publique.

Le représentant de la FERC-CGT en convient mais insiste sur la nécessité de rechercher une solution à ces situations difficiles pour faire évoluer la réglementation et la législation en la matière.

Mme Wagner reformule la question et précise qu'il s'agit en fait de savoir si les personnes témoins peuvent être accompagnées en conseil de discipline.

M. Delanoë précise que la difficulté est d'ordre réglementaire et convient de l'importance de la question.

La représentante du SGEN-CFDT précise que le SGEN-CFDT dénonce depuis des années les dysfonctionnements managériaux à l'URMITE et plus généralement au CHU. Elle ajoute qu'un rapport de 2015 conjoint à l'IGAS et l'IGAENR soulignait déjà ces dysfonctionnements et que les préconisations formulées de mettre à profit le réaménagement des locaux pour mettre à plat la situation et résoudre les problèmes constatés n'ont pas été suivies d'effet. Elle ajoute que le SGEN - CFDT dénonce l'absence d'anticipation et de réaction de certaines tutelles devant un état de fait ancien. Elle craint que les situations individuelles de harcèlement n'occultent ces dysfonctionnements déjà signalés aux tutelles et pour lesquelles il n'y a pas eu d'action. Elle met en garde contre un désistement et une désaffection des partenaires laissant les étudiants dont 270 doctorants sans solutions.

Le représentant de la FERC - CGT ajoute que l'INSERM s'est déjà retiré de l'établissement.

Mme Noël précise que le ministère fait de la lutte contre les violences sexistes l'une des priorités de la feuille de route 2017 et au-delà. Elle indique que le 4 décembre sera organisé un colloque sur ce sujet avec les partenaires et associations. Elle souligne que le ministère est pleinement engagé dans cette lutte.

Le représentant du SGEN-CFDT rappelle que les problèmes au CHU de Marseille ne se limitent pas aux cas de violences sexistes et sexuelles et que l'alerte donnée concerne notamment les dégradations des conditions de travail et qu'il ne faudrait pas que les situations de harcèlement occultent les autres dysfonctionnements. Elle ajoute que la responsabilité des tutelles ne se résume pas à la prévention et aux actions contre les violences sexistes et sexuelles car les problèmes à l'URMITE dépassent ce cadre.

Le représentant de la FSU souhaite que la priorité accordée à ces questions, évoquée par Mme Noël, se traduise autrement que par l'organisation d'un colloque, et rappelle que l'alerte auprès du procureur de la République a été donnée par le SNPTES alors qu'elle aurait dû l'être par le ministère. Par ailleurs, il aborde la question des instances disciplinaires et précise que la nécessité d'une assistance aux témoins devant ces instances doit être traitée au niveau de la fonction publique. Cependant, il ajoute que la situation des enseignants chercheurs constitue un cas particulier qui échappe au droit général en matière disciplinaire. Pour ces personnels, les instances disciplinaires sont régies par les articles R 712-9 et suivants du code de l'éducation, mais les textes relatifs aux sections disciplinaires des universités compétentes pour les enseignants chercheurs sont muets sur la question de l'accompagnement des témoins. Il souhaite que compte tenu des cas qui remontent, les textes soient modifiés pour prendre en compte explicitement cette assistance.

La représentante du SGEN-CFDT rappelle qu'un courrier intersyndical avait été envoyé au ministère au cours du premier semestre 2017 afin d'alerter sur la situation de l'URMITE. Elle souhaite également appuyer la demande d'assistance aux témoins participant aux CAP notamment pour les personnels non titulaires des établissements. Elle souhaite également alerter sur la situation des étudiants en doctorat qui se trouvent souvent dans des relations de subordination par rapport à des encadrants eux-mêmes soumis à de fortes pressions hiérarchiques. Elle insiste sur la nécessité d'une implication forte des chefs d'établissement qui doivent assurer le personnel en difficulté de leur protection.

La représentante de la FERC-CGT s'étonne de l'absence de progrès sur ces questions et constate que souvent les situations de harcèlement perdurent depuis longtemps. Elle ajoute que les auteurs de faits de harcèlement sont parfois également connus depuis longtemps, et que ces situations sont relativement fréquentes.

Un représentant de la FERC-CGT propose d'inciter les personnels à recourir à la protection fonctionnelle.

Le secrétaire lit l'avis suivant :

« Le CHSCT MESR constate la multiplication des signalements de harcèlements sexuels. Ces situations, loin d'être exceptionnelles, demandent une réponse ferme au niveau national.

Le CHSCT rappelle à Madame la ministre son obligation de garantir que les chefs d'établissement veillent à la protection physique et mentale des personnels placés sous leur responsabilité.

Le CHSCT demande à Madame la ministre de mettre en œuvre une politique effective de prévention du harcèlement, tant moral que sexuel, et d'assistance et de protection des victimes. »

M. Delanoë 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.

Un représentant de la FERC-CGT insiste sur le fait que le harcèlement sexuel ne doit pas occulter les autres problèmes et notamment celui de la dégradation des conditions de travail dans les CROUS en raison des sous-effectifs criants qui font suite à des départs à la retraite d'agents non remplacés. Il

considère que le ministère doit lutter contre toutes les formes de harcèlement. Il cite notamment la dégradation notable des conditions de travail dans le secteur de la restauration universitaire.

Plans de prévention des risques d'inondation (PPRI) et des zones à régime restreint (ZRR)

Mme Noël précise que concernant la création de ZRR, un expert est en charge de ces questions à la DGRI, et qu'il pourra apporter son expertise lors d'un prochain CHSCTMESR si nécessaire, concernant notamment les aspects réglementaires et l'impact de la réglementation sur les établissements. Elle ajoute que les PPRI relèvent de la compétence du Haut-fonctionnaire à la défense et à la sécurité du ministère. S'agissant du coût induit par la création de PPRI, elle indique que depuis 2013, des enquêtes permettent de recenser les besoins de mise aux normes des établissements, et que des financements sont dédiés notamment dans le cadre du PLF 2018 prévu pour les établissements et la mise aux normes également des financements sont prévus dans le cadre des CPER et notamment dans le cadre de l'opération Campus. La DGRI précise que les organismes doivent établir des schémas pluriannuels de stratégie immobilière. Ils doivent établir un diagnostic de l'état du bâtiment et aborder tous les aspects de sécurité et de maintenance lourde. La DGRI devra donner un avis sur ces schémas. Elle ajoute qu'en ce qui concerne les ZRR, les réglementations de protection du potentiel scientifique et technique s'imposent aux établissements. Le classement d'un laboratoire en ZRR peut résulter d'une demande du ministère de l'intérieur ou du chef d'établissement. Selon l'expert de la DGRI, le classement en ZRR ne constitue pas forcément une opération coûteuse, et cette démarche peut être source de création d'emplois notamment dans le domaine du gardiennage.

Le représentant de la FERC - CGT précise que si la création de ZRR peut être créatrice d'emplois, il souhaite savoir si le ministère en assurerait le financement.

Mme Noël répond que la création d'une ZRR présente un réel intérêt pour l'établissement qui souhaite répondre à un besoin de sécurisation de certaines zones.

Le représentant du SNPTES précise que l'établissement dans lequel il exerce ses fonctions est concerné. Il demande des précisions sur la création d'emplois et insiste sur la nécessité de sécuriser les zones. Il observe que le ministère mène une politique de forte incitation à la création de ZRR dont il résulte un fort impact financier. Cela induit dans un premier temps une surcharge de travail et de responsabilité pour les directeurs de laboratoires et le personnel administratif en charge de tenir à jour le registre des entrées et sorties. Cela va également à l'encontre de la recherche partenariale où les échanges doivent être fluides, ponctuels sans oublier le fait que les travaux peuvent être conjointement menés sur chacun des sites des prestataires. Il attire également l'attention sur la porosité et la vulnérabilité des systèmes d'information.

Il ajoute qu'outre les conséquences financières, le passage en ZRR peut également constituer un frein au recrutement de doctorants et à la mutualisation des équipements scientifiques. Il souhaite que le ministère se positionne plus clairement sur ces points.

Concernant les PPRI, il rappelle qu'il s'agit de décisions préfectorales, leur application nécessite des actions de mise en sécurité sans que soit résolue la question des sources de financement. Elles imposent de répondre aux exigences de mise en sécurité de locaux en surélevant le niveau 0 (rez-de-chaussée) dès qu'un changement d'activités augmente les risques ou la capacité d'accueil. Si les établissements doivent investir pour répondre aux exigences des PPRI, c'est autant de financement perdu pour leurs activités intrinsèques et l'amélioration des conditions de travail des personnels.

Mme Noël répond qu'elle transmettra à sa hiérarchie ces observations et propose l'intervention de l'expert en ZRR de la DGRI lors d'une prochaine séance plénière du CHSCTMESR.

Le secrétaire ajoute que cet impact financier entraîne des difficultés de rénovation de locaux, et par conséquent une dégradation des conditions de santé et sécurité au travail des agents.

Mme Wagner propose aux représentants du personnel de prendre directement l'attache auprès de Madame Oger, chef du département de pilotage immobilier à la DGESIP, et remercie Mme Noël pour son intervention.

Organisation et conditions de travail des agents embarquant non marins

Mme Wagner indique que ce sujet ne lui semble pas concerner de façon générale l'enseignement supérieur et la recherche. Elle demande quelle est la teneur et le contexte de la question soulevée par les représentants du personnel.

Le représentant de la FERC - CGT précise qu'il s'agit des personnels scientifiques embarqués non marins, en poste au Muséum, au CNRS et dans les unités mixtes de recherche et qui exercent dans des domaines divers de la climatologie, la biologie et l'exploration marines. Elle explique que les conditions de travail de ces personnels sont très difficiles compte tenu notamment d'importantes amplitudes horaires. Elle souhaite que le ministère s'inspire des dispositions du décret n°2006-1064 du 25 août 2006 qui ne s'applique pas aux EPST.

Le représentant de la FERC - CGT évoque l'exemple des personnels du Muséum, notamment des plongeurs qui connaissent des réalités de terrain difficiles qu'il faut prendre en compte (comme les sorties en mer de nuit, en fonction des coefficients de marée).

La représentante de la FERC - CGT évoque également les conditions de travail particulières (fortes amplitudes horaires, risques...) dans le domaine de la recherche liée à l'écologie qui implique des déplacements en forêts ou dans les grottes.

M. Delanoë remercie la représentante de la FERC - CGT pour les informations fournies qui permettent de mieux appréhender les éléments du contexte et les enjeux liés à cette question. Il précise qu'elle sera étudiée lors de la prochaine séance plénière du CHSCTMESR.

Le représentant du SNPTES souhaite revenir sur la question des ZRR et précise que leur création constitue un frein à la recherche dans le cadre des partenariats internationaux qui nécessitent des échanges fluides notamment les systèmes d'informations.

Mme Wagner conclut la séance en rappelant que le point inscrit à l'ordre du jour, consacré aux indicateurs SST, est reporté à la demande des représentants du personnel. Il nécessite d'être réexaminé dans un groupe de travail en présence de la DGESIP avant d'être à nouveau inscrit à l'ordre du jour d'un prochain CHSCTMESR. Elle ajoute qu'elle appellera l'attention de la directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle sur la position unanime prise ce jour et sur l'engagement demandé dans le cadre de la politique contractuelle. Elle précise que les représentants du personnel seront informés des modalités de l'organisation de ce GT.

Elle remercie tous les participants à cette séance qu'elle clôt à 16 heures 30.

La présidente
Annick WAGNER

Le secrétaire
Pierre-Benoît ANDREOLETTI

ANNEXE I

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

CHSCTMESR

Séance du 22 novembre 2017

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

Questionnaire - enquête santé et sécurité au travail 2017

Bilan santé et sécurité au travail
Enseignement supérieur et recherche
Année 2017

Un bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, portant sur l'année écoulée doit être présenté au CHSCT ministériel.

Afin d'établir ce bilan réglementaire, le ministère diffuse un questionnaire, établi en lien avec le CHSCT ministériel, sur la base du livre des références relatif à la prévention des risques professionnels.

Le livre des références est un document d'auto-évaluation élaboré par l'inspection santé et sécurité au travail de l'enseignement supérieur et de la recherche (ISSTESR) avec le concours de la conférence des présidents d'université (CPU).

L'inspection santé et sécurité au travail de l'enseignement supérieur et de la recherche pourra s'appuyer sur les résultats de l'évaluation fournie par les établissements.

Le CHSCT de l'établissement sera consulté sur les réponses apportées à ce questionnaire.

Une synthèse du questionnaire sera adressée aux établissements pour permettre de comparer le bilan de chaque établissement à des moyennes nationales (sous-réserve de faisabilité technique).

Les établissements pourront présenter cette synthèse au CHSCT de l'établissement, à l'occasion de la présentation du bilan SST réglementaire.

Les renseignements à communiquer portent sur l'année civile 2017
et la situation au 31 décembre 2017.

En cas de questions au sujet de ce questionnaire, vous pouvez contacter :

Jean-Paul Tenant

Conseiller prévention des risques professionnels

MESRI- DGRH C

Téléphone : 01 55 55 01 72

Courriel : jean-paul.tenant@education.gouv.fr

Vous pourrez également faire part de vos remarques à la fin du questionnaire en renseignant le champ d'expression dédié.

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

Cette partie s'attache à décrire les acteurs de la prévention ainsi que les instances mises 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 est précisé.

1. Quel est le nombre de sites de l'établissement ?

Nombre d'implantations géographiques différentes

2. Quel est le nombre d'agents de l'établissement ?

Nombre d'agents

3. Les unités de travail ont-elles été définies ?

OUI/NON

4. Quel est le nombre d'unités de travail ?

Nombre d'unités de travail

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 ?

Nombre

6. La formation des chefs de service intègre-t-elle les aspects de santé et sécurité au travail ?

OUI/NON

Critère 1.2 : Des assistants et des conseillers 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 ? (effectifs physiques)

Nombre de CP désignés

Dont nombre de CP ayant pris leur fonction en 2017

Dont nombre de CP ayant pris leur fonction en 2017, ayant reçu une lettre de cadrage

Dont nombre de CP ayant pris leur fonction en 2017, ayant reçu une formation initiale

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

100% / plus de 50% et moins de 100% / = 50% / entre 20 et 49% / moins de 20% / inconnu

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

Chef d'établissement / DGS / DRH / Autre

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

Nombre de lettres de cadrage de CP rédigées

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

Nombre de CP ayant bénéficié d'une formation continue en 2017

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

Nombre total d'AP de l'établissement

Dont nombre d'AP ayant pris leur fonction en 2017

Dont nombre d'AP ayant pris leur fonction en 2017, ayant reçu une lettre de cadrage

Dont nombre d'AP ayant pris leur fonction en 2017, ayant reçu une formation initiale

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

100% / plus de 50% et moins de 100% / = 50% / entre 20 et 49% / moins de 20% / inconnu

14. Chaque AP dispose-t-il d'une lettre de cadrage ?

Nombre de lettres de cadrage d'AP rédigées

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

Nombre d'AP ayant bénéficié d'une formation continue en 2017

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

OUI / NON

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

OUI / NON

Critère 1.3 : Un service de médecine de prévention est assuré pour l'ensemble des agents.

18. Quel est le nombre de médecins de prévention internes à l'établissement?

Effectif physique

Nombre d'ETP

19. Quel est le nombre de médecins extérieurs à l'établissement appartenant à un service interentreprises ou une autre administration

Effectif physique

Nombre d'ETP

20. Des conventions ont-elles été signées pour l'intervention des médecins extérieurs à l'établissement ?

OUI/NON

21. L'activité de tiers-temps est-elle identifiée dans les conventions ?

OUI/NON

22. Chaque médecin interne dispose-t-il d'une lettre de mission ?

Q22 : OUI/NON

23. L'activité de tiers-temps est-elle identifiée dans les lettres de mission ?

OUI/NON

24. Les médecins sont-ils titulaires d'un diplôme en médecine du travail ?

OUI/NON

25. Le service de médecine de prévention accueille-t-il des collaborateurs médecins ?

Nombre d'ETP de collaborateurs médecins

Nombre d'ETP de collaborateurs médecins recrutés en 2017

26. Le tutorat des collaborateurs médecins est-il exercé par un médecin de l'établissement ?

OUI/NON

Si oui: Nombre de collaborateurs médecin par médecin référent

27. Quel est le nombre d'agents de l'établissement soumis à une surveillance médicale particulière ?

Nombre d'agents soumis à une SMP

28. 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

29. Existe-t-il une équipe pluridisciplinaire en santé au travail, au sens de l'article 10 du décret n°82-453?

OUI/NON

Si oui :

Nombre (ETP) secrétaire médicale

Nombre (ETP) personnel infirmier diplômé en santé et sécurité au travail

Nombre (ETP) ergonomiste

Nombre (ETP) psychologue

Nombre (ETP) psychologue du travail

Critère 1.4 : Des instances de concertation (CHSCT d'établissement, CHSCT spéciaux) sont en place aux différents niveaux.

30. Quel est le nombre de membres titulaires dans le CHSCT de l'établissement ?

Nombre de membres titulaires au CHSCT de l'établissement

31. Quel est le nombre de CHSCT spéciaux ?

Nombre de CHSCT spéciaux

32. Quel est le nombre de membres titulaires dans les CHSCT spéciaux?

Nombre total de membres titulaires aux CHSCT spéciaux

33. Le CHSCT siège-t-il en formation élargie au sens du décret n° 2012-571 du 24 avril 2012?

OUI/NON/S.O.

Si oui : nombre de réunions en formation élargie

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

Chef d'établissement / VP / DGS / DRH / Autre

35. Les décisions de composition ont-elles été rédigées ?

OUI/NON

36. Par quels moyens d'information les noms et coordonnées des représentants du personnel au CHSCT sont-ils communiqués aux agents et aux usagers ?

Affichage et/ou Intranet et/ou courrier aux agents et/ou courriel aux agents

37. Les règlements intérieurs des CHSCT ont-t-ils été adoptés par les CHSCT ?

OUI/NON

38. Quels sont les moyens en jours alloués aux représentants du personnel au CHSCT, au titre de l'article 75.1 du décret 82-453 ?

Nombre total de jours alloués

39. Quel est le nombre de jours utilisés par les représentants du personnel au CHSCT, au titre de l'article 75.1 du décret 82-453, pour exercer leurs missions?

Nombre total de jours utilisés

40. Existe-t-il une procédure formalisée d'utilisation de ces jours ?

OUI/NON

Critère 1.5 : Des registres de santé et sécurité au travail (SST) sont mis en place dans l'établissement et sont accessibles aux agents et usagers.

41. Les modalités d'accès aux registres SST ont-elles été arrêtées en lien avec le CHSCT ?

OUI/NON

42. Quel est le nombre de signalements consignés dans les registres SST en 2017 ?

Nombre de signalement dans les registres SST

Dont nombre de réponse aux signalements dans les registres SST

Critère 1.6 : Un registre pour le signalement des dangers graves et imminents (SDGI) est mis en place.

43. Les modalités d'accès aux registres SDGI ont-elles été arrêtées en lien avec le CHSCT ?

OUI/NON

44. Quel est le nombre de signalements consignés dans le registre SDGI ?

Nombre de signalements dans le registre SDGI

Dont nombre de réponses aux signalements dans le registre SDGI

45. Quel est le nombre de droits de retrait invoqués par les agents ?

Nombre

Si n>1 :

Motifs de droit de retrait	Accord ou désaccord :
N lignes	Oui / Non / En cours / Ne sait pas

Critère 1.7 : L'organisation de la prévention dans l'établissement fait l'objet d'une publication écrite qui porte sur la sécurité au travail et la protection de la santé « physique et mentale » des personnes exerçant une activité.

46. Existe-t-il une instruction relative à la santé et la sécurité au travail ?

OUI/NON

47. Existe-t-il un volet santé et sécurité au travail dans le règlement intérieur ?

OUI/NON

48. Quelles sont les modalités de communication de l'instruction santé et sécurité ?

Affichage et/ou Intranet et/ou courrier aux agents et/ou courriel aux agents

Critère 1.8 : Lorsque des personnes sont hébergées ou accueillies dans un établissement, des conventions précisent les mesures de prévention qui incombent à chacun des chefs d'établissement concernés.

49. Quel est le nombre d'établissements partenaires publics ou privés ?

Nombre d'établissements partenaires

50. Quel est le nombre d'agents d'établissements partenaires travaillant dans des locaux de l'établissement ?

Nombre d'agents des établissements partenaires

51. Combien de conventions d'hébergement ont-t-elles été signées ?

Nombre de conventions

52. Existe-t-il un volet santé et sécurité dans les conventions ?

Nombre de conventions d'hébergement comprenant un volet santé et sécurité

53. Les formations liées à la sécurité des personnels hébergés sont-elles prises en compte dans les conventions ?

Nombre de conventions qui prennent en compte la formation à la sécurité des personnels

Critère 1.9 : Un médiateur est désigné pour l'établissement.

54. Existe-t-il un médiateur désigné pour l'établissement ?

OUI/NON

2. Fonctionnement des CHSCT

Cette partie s'attache à décrire le fonctionnement des CHSCT.

Critère 2.1 : Le secrétariat du CHSCT est assuré.

55. Le secrétaire du CHSCT a-t-il été désigné ?

OUI/NON

56. Quelle est la durée du mandat du secrétaire (en années) ?

Durée du mandat

57. Un secrétaire suppléant a-t-il été désigné ?

OUI/NON

58. L'ordre du jour des séances du CHSCT est-il établi en concertation avec le secrétaire ?

OUI/NON

59. Quels sont les délais de convocation du CHSCT (en jours) ?

Délais de convocation

60. Quels sont les délais de diffusion des PV du CHSCT aux membres (en semaines) ?

Délais de diffusion des PV

61. Les représentants suppléants sont-ils informés des réunions du CHSCT ?

OUI/NON

Critère 2.2 : Les CHSCT se réunissent régulièrement.

62. Quel est le nombre de réunions annuelles du CHSCT d'établissement ?

Nombre de réunions du CHSCT

Dont nombre de réunions en présence du chef d'établissement ?

Dont nombre de réunions exclusivement à la demande des représentants des personnels

Dont nombre de réunions suite à signalement de danger grave et imminent

63. Quel est le nombre de désaccords sérieux et persistants signalés ?

Nombre de désaccords sérieux et persistants

Dont recours à l'inspecteur santé et sécurité au travail ?

Dont recours à l'inspecteur du travail ?

64. Quel est le nombre de reports de réunions du CHSCT en raison d'absence de quorum ?

Nombre

65. Quel est le nombre de reports de réunions à la demande de l'administration ?

Nombre

66. Quel est le nombre de réunions de groupes de travail issus du CHSCT ?

Nombre

67. Quel est le nombre de réunions des CHSCT spéciaux ?

Nombre

Critère 2.3 : Le rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail 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.

68. Un rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail est-il rédigé ?

OUI/NON

69. Le CHSCT a-t-il émis un avis sur le rapport ?

OUI/NON

70. Un programme annuel d'actions de prévention est-il rédigé ?

OUI/NON

71. Le CHSCT a-t-il émis un avis sur le programme ?

OUI/NON

72. Le programme annuel de prévention étudié intègre-t-il les risques TMS ou CMR ?

OUI/NON

73. Le programme annuel de prévention étudié intègre-t-il les RPS ?

OUI/NON

74. Nombre de services ayant réalisé un diagnostic des RPS

Nombre

75. Nombre de services ayant réalisé un plan de prévention des RPS ?

Nombre

76. Une analyse des registres santé et sécurité au travail est-elle présentée en CHSCT ?

OUI/NON

77. Le rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail est-il communiqué au CT ?

OUI/NON

78. Le rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail est-il communiqué au CA ?

OUI/NON

79. Le programme annuel d'actions de prévention est-il communiqué au CT ?

OUI/NON

80. Le programme annuel d'actions de prévention est-il communiqué au CA ?

OUI/NON

Critère 2.4 : Le CHSCT procède régulièrement à la visite des services relevant de son champ de compétence.

81. Existe-t-il une programmation annuelle des visites ?

OUI/NON

82. Le programme de visite est-il validé en CHSCT ?

OUI/NON

83. Existe-t-il une procédure formalisée de visite ?

OUI/NON

84. Quel est le nombre de visites programmées annuellement ?

Nombre

85. Quel est le nombre de visites réalisées annuellement ?

Nombre

86. Quel est le nombre de rapports de visite rédigés ?

Nombre

87. Quel est le nombre de rapports de visite présentés en séance du CHSCT ?

Nombre

88. Combien de visites ont-elles été organisées en dehors du programme annuel prévisionnel ?

Nombre

89. Quel est le nombre de visites conjointes avec un autre CHSCT ou plusieurs autres CHSCT ?

Nombre

90. Quel est le nombre de visites en présence d'un médecin de prévention?

Nombre

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.

91. Quel est le nombre d'accidents de service graves ou à caractère répété ?

Nombre

92. Quel est le nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel reconnues en 2017 ?

Nombre

93. Existe-t-il une procédure formalisée d'enquête pour les accidents graves ou à caractère répété et pour les maladies professionnelles ?

OUI/NON

94. Quel est le nombre d'enquêtes réalisées ?

Nombre

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 en matière d'hygiène et de sécurité, sur les projets de construction ou d'aménagement de locaux ainsi que sur les projets d'introduction de nouvelles technologies (consultation dès le stade du projet).

95. Quel est le nombre d'avis formulés par le CHSCT ?

Nombre

Dont nombre d'avis sur les consignes ?

Dont nombre d'avis sur les travaux (aménagement, déménagement...) ?

Dont nombre d'avis sur les réorganisations (fusions...) ?

Dont nombre d'avis sur les nouveaux projets scientifiques d'envergure, ayant des risques particuliers ou introduisant des nouvelles technologies à risques ?

Dont nombre d'avis du CHSCT sur la gestion des situations exceptionnelles (risques majeurs, accident grave, attentat, situation de crise ...)?

Critère 2.7 : Le CHSCT prend connaissance des rapports d'activité du médecin de prévention.

96. Un rapport d'activité est-il rédigé ?

OUI/NON

97. Le rapport d'activité est-il présenté en CHSCT ?

OUI/NON

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.

98. Un rapport d'activité est-il rédigé ?

OUI/NON

99. Le rapport d'activité est-il présenté en CHSCT ?

OUI/NON

Critère 2.9 : Le CHSCT est informé des visites et de toutes les observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail.

100. Combien de réunions du CHSCT se sont déroulées en présence de l'ISST ?

Nombre

101. Y a-t-il eu un ou plusieurs rapports d'inspection transmis à l'établissement en 2017 ?

OUI/NON

Si oui, les rapports d'inspection ont-ils été transmis au CHSCT en 2017 ?

Nombre

102. Des 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 ?

Nombre

103. Si n>1, les courriers de propositions de mesures immédiates ont-ils été transmis au CHSCT par l'administration ?

OUI/NON/sans objet

104. Les suites données sont-elles présentées au CHSCT ?

OUI/NON/ sans objet

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

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

OUI/NON

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.

106. Le CHSCT a-t-il émis un avis sur le plan de formation en matière de santé et de sécurité ?

OUI/NON

107. Le bilan des formations santé et sécurité a-t-il été présenté en CHSCT ?

OUI/NON

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.

108. Les projets et les avis du CHSCT sont-ils diffusés aux agents ?

OUI/NON

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

Affichage et/ou intranet et/ou courrier aux agents et/ou courriel aux agents

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.

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

Deux mois ou moins / plus de deux mois

111. Le CHSCT est-il informé des suites données aux visites effectuées par une délégation du CHSCT ?

OUI/NON

Critère 2.14 : Le CHSCT sollicite du chef d'établissement le recours à un expert agréé.

112. Quel est le nombre de demandes de recours à un expert agréé ?

Nombre

113. Quel est le nombre de refus de l'administration de faire appel à un expert agréé ?

Nombre

114. Quel est le nombre de présentations de rapport d'expertise agréée en CHSCT ?

Nombre

Critère 2.15 : Un bilan annuel de mise en œuvre de la surveillance médicale post-professionnelle est présenté au CHSCT

115. Un bilan de mise en œuvre de la surveillance médicale post-professionnelle est-il présenté au CHSCT ?

OUI/NON

3. L'établissement applique une démarche globale de prévention fondée sur l'évaluation a priori des risques.

Cette partie s'attache à décrire la démarche d'évaluation des risques.

Critère 3.1 : Chaque unité de travail (unité, laboratoire, service, institut...) a réalisé un inventaire et l'évaluation a priori des risques.

116. Quel est le nombre d'unités de travail disposant d'un DUER ?

Nombre

Dont nombre de DUER mis à jour en 2017

Dont nombre de DUER intégrant un volet RPS

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.

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

Nombre

Critère 3.3 : Les dispositions de sécurité des modes opératoires, des appareillages et des montages expérimentaux sont validées avant mise en service.

118. Existe-t-il une ou des procédures adaptées afin de valider les modes opératoires ?

OUI/NON

119. Quelles sont les personnes identifiées en charge de la mise en place de ces procédures ?

Vice-président / chargé de mission / CP / directeur unité / AP / Autre

Critère 3.4 : Les plans de prévention réglementairement prévus écrits sont établis lors des travaux réalisés par une entreprise extérieure.

120. Existe-t-il une procédure adaptée en matière de rédaction et d'archivage des plans de prévention ?

OUI/NON

121. Le CHSCT est-il informé lors de l'établissement des plans de prévention ?

OUI/NON

122. Le CHSCT est-il informé des dates des visites d'inspection communes ?

OUI/NON

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.

123. Existe-t-il une procédure adaptée de rédaction et d'archivage des plans généraux de coordination ?

OUI/NON

124. Existe-t-il une procédure adaptée de rédaction et d'archivage des dossiers d'intervention ultérieure sur l'ouvrage ?

OUI/NON

125. Existe-il une procédure de validation des documents par l'établissement ?

OUI/NON

Critère 3.6 : Les installations et équipements sont contrôlés périodiquement. La traçabilité des mesures correctives est assurée.

126. Existe-il des procédures adaptées pour l'ensemble des contrôles périodiques ?

OUI/NON

127. Quel est le taux d'avis favorable de la part des commissions de sécurité pour les établissements recevant du public ?

Pourcentage

128. Quel est le taux de réalisation des dossiers techniques amiante (DTA) ?

Pourcentage

Dont taux de DTA à jour (pourcentage)

129. Quel est le nombre d'installations soumises à la réglementation des installations classées pour la protection de l'environnement ?

Nombre d'ICPE

130. Les zones où des atmosphères explosives (ATEX) peuvent se former ont-elles été identifiées ?

Nombre de zones ATEX identifiées

131. Le document relatif à la protection contre les explosions (DRPCE) prévu à l'article R4227-52 du code du travail a-t-il été rédigé ?

Nombre de zones ATEX prises en compte dans le DRPCE

Critère 3.7 : Une fiche collective d'exposition propre aux services (nature des risques professionnels et effectifs des agents exposés) est rédigée.

132. Quel est le nombre de fiches collectives rédigées ?

Nombre

Critère 3.8 : Les fiches individuelles d'exposition sont délivrées.

133. Quel est le nombre d'attestations individuelles d'exposition à l'amiante qui ont été délivrées ?

Nombre

134. Quel est le nombre de fiches individuelles d'exposition à l'hyperbarie délivrées ?

Nombre

135. Quel est le nombre de fiches individuelles de suivi de l'exposition aux facteurs de pénibilité délivrées ?

Nombre

Critère 3.9 : Risques particuliers – Agents chimiques dangereux, agents biologiques, sources radioactives, rayonnements optiques artificiels et nanomatériaux

136. Des agents chimiques dangereux (ACD) sont-ils présents dans l'établissement ?

OUI/NON

137. Une liste des personnes exposées aux ACD est-elle établie ?

OUI/NON

138. Des agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) sont-ils présents dans l'établissement ?

OUI/NON

139. Une liste des produits CMR est-elle établie ?

OUI/NON

140. Une liste des personnes exposées aux CMR est-elle établie ?

OUI/NON

141. Quel est le nombre de personnes exposées aux CMR ?

Nombre

142. Quel est le nombre de fiches individuelles d'exposition aux CMR délivrées ?

Nombre

143. Présence dans l'établissement d'agents biologiques du groupe.

Cocher : groupe 2 /groupe 3 /groupes 2 et 3

144. Une liste des personnes exposées aux agents biologiques est-elle établie ?

OUI/NON

145. De sources radioactives sont-elles présentes dans l'établissement ?

OUI/NON

146. Une liste des personnes exposées aux sources radioactives est-elle établie ?

OUI/NON

147. Nombre de personnes compétentes en radioprotection.

Nombre

148. Des sources de rayonnement optique artificiel telles que définies par les articles R 4452-1 à 31 du code du travail (lasers ; IR, UV, ...) sont-elles utilisées dans l'établissement ?

OUI/NON

Si oui, une liste des personnes exposées aux rayonnements optiques artificiels est-elle établie ?

OUI/NON

149. Des substances à l'état nanoparticulaire sont-elles présentes dans l'établissement ?

OUI/NON

150. une liste des personnes exposées aux substances à l'état nanoparticulaire est-elle établie?

OUI/NON

Si oui : nombre de personnes exposées aux substances à l'état nanoparticulaire.

Critère 3.10 : Risques particuliers – OGM et animaux

151. Présence de micro-organismes génétiquement modifiés ?

OUI/NON

Si oui, l'établissement a-t-il l'agrément de la commission génie génétique ?

OUI/NON

152. Présence d'animaux génétiquement modifiés ?

OUI/NON

Si oui, l'établissement a-t-il l'agrément de la commission génie génétique ?

OUI/NON

153. Présence de plantes génétiquement modifiées ?

OUI/NON

Si oui, l'établissement a-t-il l'agrément de la commission génie génétique ?

OUI/NON

154. Présence d'une animalerie (animaux utilisés à des fins scientifiques)

Nombre d'animaleries

Dont nombre d'animaleries conformes à la réglementation des établissements utilisateurs, éleveurs ou fournisseurs d'animaux utilisés à des fins scientifiques

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

Cette partie s'attache à décrire les aspects liés à la formation des agents.

Critère 4.1 : L'organisation de la prévention dans l'établissement est portée à la connaissance de l'ensemble des agents et des usagers.

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

Nombre d'heures de réunions d'information

156. Quelles ont été les thématiques abordées ?

Thématiques (champ d'expression libre)

157. Combien de personnes ont participé à ces réunions ?

Nombre

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.

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

Nombre d'heures

159. Combien de personnes ont participé à ces réunions ?

Nombre de participants

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

OUI/NON

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 qui seront renseignées au critère 4.4).

161. 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, ...)		
Formations lors de l' entrée en fonction des agents ou suite à un changement de fonction , de technique ou de matériel		
Formations liées aux risques particuliers (CMR, ATEX, agents biologiques, ...)		

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.

162. Existe-t-il des procédures d'habilitation ?

OUI/NON

163. Quel est le nombre de personnes ayant bénéficié d'une formation liée à une habilitation ou à une autorisation réglementaire ?

Nombre total de participants

Critère 4.5 : Une formation spécifique, renouvelée à chaque mandat, est assurée aux membres de CHSCT.

164. Quel est le nombre de membres du CHSCT formés ?

Nombre

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

Somme de (durée des formations X nombre de participants)

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

Inférieure à 5 jours / de 5 jours / supérieure à 5 jours / n'ont pas reçu de formation

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

Nombre

5. L'établissement met en place une prévention médicale

Cette partie s'attache à décrire les aspects liés au fonctionnement de la médecine de prévention.

Critère 5.1 : Le service de médecine de prévention reçoit les éléments nécessaires à l'exercice de ses missions (effectifs, fiches d'expositions professionnelles, etc...).

168. Existe-t-il une procédure de communication des éléments ?

OUI/NON

169. Quelle est la nature de la procédure ?

Nature : champ d'expression libre

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.

170. Les déclarations d'accidents de service ou de travail sont-elles transmises au médecin de prévention ?

OUI/NON

171. Les déclarations de maladies professionnelles sont-elles transmises au médecin de prévention ?

OUI/NON

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.

172. Quel est le nombre d'agents théoriquement concerné par la SMP ?

Nombre

173. Quel est le nombre de visites médicales relatives à la SMP ?

Nombre de visites

174. Combien d'agents bénéficient, en 2017, d'un suivi médical post professionnel (stock global) ?

Nombre

175. Combien d'agents sont entrés dans un dispositif de suivi médical post professionnel en 2017 ?

Nombre

Critère 5.4 : L'administration est tenue d'organiser un examen médical annuel pour les agents souhaitant en bénéficier.

176. Quel est le nombre de demandes de visite médicale de la part des agents ?

Nombre de demandes de visite médicale

177. Nombre de visites médicales réalisées suite à demande ?

Nombre de visites médicales suite à demande

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.

178. Quel est le nombre de visites médicales quinquennales réalisées ?

Nombre de visites quinquennales

Critère 5.6 : L'examen de l'aptitude des agents dont l'activité le nécessite est réalisé préalablement à l'exposition (exposition à certains agents chimiques dangereux, aux agents biologiques pathogènes, aux rayonnements ionisants, aux rayonnements optiques artificiels, à un niveau sonore important...).

179. Quel est le nombre de visites médicales préalables réalisées ?

Nombre de visites médicales préalables

180. Quel est le nombre de postes de travail concernés ?

Nombre de postes de travail

Critère 5.7 : Les agents exposés à des agents biologiques pathogènes bénéficient des vaccinations appropriées s'il y a lieu.

181. Existe-t-il une procédure pour les vaccinations ?

OUI/NON

Critère 5.8 : Le médecin de prévention rédige chaque année un rapport d'activité transmis au chef d'établissement et au CHSCT.

182. Le rapport d'activité du médecin de prévention est-il étudié en CHSCT ?

OUI/NON

Critère 5.9 : L'action spécifique sur le milieu professionnel est assurée et tracée (activités en milieu de travail).

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

Nombre total de visites de service

Critère 5.10 : Le médecin constitue et alimente un dossier médical en santé au travail pour chaque agent.

184. Quel est le nombre de dossiers médicaux constitués ?

Nombre

Critère 5.11 : Pour les établissements d'enseignement supérieur, les étudiants sont suivis médicalement.

185. Un suivi adapté aux risques spécifiques des étudiants est-il mis en place ?

OUI/NON

186. Quel est le nombre d'étudiants relevant d'une surveillance médicale particulière ?

Nombre

187. Quel est le nombre d'étudiants suivis ?

Nombre

188. Une mutualisation interuniversitaire des services de médecine préventive est-elle en place ?

OUI/NON

189. Le rapport de médecine préventive est-il présenté au CHSCT en formation élargie ?

OUI/NON

Critère 5.12 : Les agents susceptibles d'avoir été exposés à un agent cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction bénéficient d'un suivi médical avant la cessation définitive de leurs fonctions.

190. L'établissement a-t-il informé individuellement les futurs retraités de la possibilité de bénéficier d'une visite médicale ?

OUI/NON

191. Combien de visites médicales ont été réalisées dans l'année précédant le départ en retraite des agents ?

Nombre

192. 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

193. Quel est le nombre d'attestations d'exposition aux CMR délivrées lors de leur départ de l'établissement?

Nombre d'attestations d'exposition aux CMR délivrées

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

Date à laquelle le CHSCT de l'établissement a été consulté / Date à laquelle la consultation du CHSCT est prévue / CHSCT non consulté

195. Avez-vous rencontré des difficultés pour renseigner ce questionnaire ?

OUI/NON

Si oui : de quelle nature ? sur quelles questions ?

Champ d'expression libre.

Avez-vous des suggestions pour améliorer ce questionnaire ?

Champ d'expression libre.

Merci pour les réponses apportées.