



En présence de :

Administration

Jean-François Pinton
Lyasid Hammoud (DGS)
Catherine Poty (DRH)
Anouk Bedino (SPST)
Liliane Cohen (secrétaire administrative du CHSCT)
Myriam Grataloup (Service Médical)
Dr Eric Laporte (Médecin référent)

Représentant·e·s du personnel (RP)

Denise Aubert (CGT)
Arezki Boudaoud (CGT)
Perrine Massonneau Sèmeillon (CGT)
Françoise Morel-Delville (CGT)
Afifa Zenati (CGT)
Elke Hallez (CFDT)

Représentant.e.s des étudiant.es.

Zoé Grange-Marczak
Clément Luy

À la demande des RP CGT, un point est rajouté à l'ordre du jour concernant le PRA3.

1. Précision sur le plan de reprise phase 3

AVIS N°1 : sur les mesures de prévention pour la reprise généralisée du travail sur site - avis rédigé par les élu-es CGT

Le CHSCT s'inquiète que la reprise généralisée annoncée par mails les 24 et 26 juin 2020 ne mentionne pas qu'une évaluation des risques sur tous les postes de travail a été mise en place afin de permettre à tou·te·s celles et ceux dont la situation personnelle le permet de retrouver sans risque son poste de travail et notre établissement dès le 24 juin 2020, date du début de la phase 3 du PRA. Le CHSCT rappelle plusieurs des principes de la prévention des risques :

- L'évaluation des risques a priori doit être faite poste par poste ou par situation de travail, notamment quand apparaît un nouveau risque;
- L'évaluation des risques du travail à domicile doit être intégrée à l'évaluation des risques de l'établissement;
- Une fois les mesures de prévention décidées, il faut prendre les dispositions pour qu'elles soient mises en œuvre et respectées.

Le CHSCT demande au président que dans la situation de crise sanitaire actuelle, toutes les obligations faites aux chef·fes d'établissements soient respectées.

⇒ **L'AVIS N°1 est voté à l'unanimité**

AVIS N°2 : Prolongation des statuts ASA et possibilité pour les agents de continuer le travail à distance en cas de difficultés pour la garde de leurs enfants – avis rédigé par les élu-es CGT

Afin d'assurer la continuité de service et de faciliter la gestion des gardes d'enfants au mois de juillet et d'août, le CHSCT demande qu'une mesure de bienveillance et de souplesse soit mise en place dans le PRA3 pour l'ensemble des personnels. En effet, durant cette période, les centres sociaux ne pourront pas accueillir tous les enfants et les colonies de vacances ne pourront pas toutes être maintenues. Les écoles ne proposeront plus de garderies. Les repas du midi ne sont pas toujours assurés à l'heure actuelle par les structures prenant en charge les enfants pendant les vacances scolaires. Pour autant, les personnels en charge d'enfants, majoritairement des femmes, devront continuer leurs missions actuelles et de préparation de la rentrée.

Le CHSCT demande que l'ensemble des collègues puisse avoir la possibilité de travailler à distance jusqu'au 31 août 2020, dans les mêmes conditions que dans les PRA1 et 2. Cette mesure vise à garantir de bonnes conditions de travail à toutes et tous.

⇒ **L'AVIS N°2 est voté à l'unanimité**

Le président regrette que cet avis ne fasse pas mention de ce qui avait été convenu lors du précédent CHSCT, à savoir que ces personnels en difficulté pouvaient se signaler à leur chef de service pour convenir d'un assouplissement des horaires de travail en présentiel. Le président déplore que cet avis laisse entendre que rien n'a été fait par l'ENS pour ces personnels.

À la demande des RP CGT, les points 7 et 8 de l'ordre du jour sont traités en début de séance

2. Accident / incidents (pour information)

La conseillère de prévention présente le tableau récapitulant les accidents / incidents survenus ce dernier semestre. Il s'agit d'accidents de trajet, d'accidents lors de l'utilisation de produits en laboratoire, de chutes, notamment en télétravail. Les accidents / incidents postérieurs au 13 février n'ont pas encore été instruits. La conseillère de prévention explique que ces délais tiennent à la situation sanitaire : les analyses d'accidents ont pour but la prévention et se font quand les personnes sont présentes. Certaines personnes ne se sont pas encore manifestées. À noter que ce tableau a été communiqué aux RP en fin de journée du 2 juillet. Un décalage de ligne ne facilite pas la lecture. Les RP CGT demandent que le tableau soit complété par les actions qui ont été mises en place depuis ces accidents.

3. Relevés des registres SST (pour information)

Le relevé est présenté par la conseillère de prévention. Ce relevé n'a pas été communiqué en amont au CHSCT. Tous les incidents relevés font l'objet d'une procédure. Cependant lorsque l'instruction est assurée par une autre tutelle, CNRS par exemple, le relevé ne donne aucune indication sur les actions réalisées et les suites données. Les signalements font état de problèmes récurrents d'odeurs chimiques ou de bruit, de préconisations sanitaires Covid en vue de la rentrée, de sécurisation suite à des vols...

Au sujet de la prévention à la rentrée, la conseillère indique que des jauges sont prévues pour les salles et que du matériel (gel et masques) sera mis à disposition.

La conseillère de prévention regrette que les registres ne soient pas encore utilisés systématiquement dans tous les services. Elle prend l'exemple d'un récent accident avec un nid de frelons asiatiques, au sein de la direction du patrimoine. Cet accident n'a pas été déclaré par la personne mais le SPST s'en charge. Elle ajoute que le service ne dispose pas d'assistant.e de prévention. Le service de prévention s'est déplacé ; il a formulé la demande d'une désignation d'un.e AP. Cette question fera l'objet d'un avis au point 5.3.

Le Dr. Laporte note que deux accidents en laboratoire se sont produits lors d'une coupure d'eau, dont une brûlure à la soude nécessitant préalablement un rinçage à l'eau. Une solution d'urgence a pu être trouvée mais le Dr. Laporte demande si l'information concernant la coupure d'eau avait bien été transmise à tous les personnels et si une procédure restreignant l'utilisation de produits chimiques était systématiquement mise en place dans de telles circonstances.

La conseillère de prévention répond que son service est souvent prévenu très tardivement des coupures d'eau et qu'il lui est difficile dans ces conditions de prendre des dispositions. Dans le cas cité, la coupure d'eau a été signalée aux AP dès qu'elle a été connue pour inciter à interrompre les manipulations mais certaines manipulations se déroulent sur plusieurs jours. Un retour d'expérience est à faire. Elargir la diffusion est sans doute un point à envisager. Le service envisage également la mise à disposition de bombonnes d'eau.

Le Dr Laporte remarque que seules des actions immédiates suite à chaque incident sont notées dans les registres. Il conviendrait de compléter avec toutes les actions de prévention mises en place par la suite. La conseillère de prévention répond que ce sera fait.

Les RP CGT demandent à ce que les registres leur soient communiqués et que la colonne de suivi soit systématiquement renseignée ; ils en obtiennent l'accord mais la conseillère de prévention les informe des difficultés à obtenir des réponses et actions de la part des prestataires et intervenants extérieurs, de la responsabilité qui incombe aux AP dans le suivi des demandes et relances. Elle indique également que la saisie des suivis qui donnent lieu à des analyses peut être longue et fastidieuse.

Les RP CGT demandent s'il est prévu de recueillir des données sur la répartition femmes / hommes des accidents et maladies professionnels, comme la loi le prévoira. Il leur est répondu que si c'est prévu par la loi ce sera fait.

Les RP CGT indiquent qu'il est difficile de défendre les collègues en commission de réforme lorsque les dossiers leur sont communiqués tardivement et réitèrent leur demande d'être associés aux enquêtes. Les RP CGT notent que les instructions des dossiers accidents / incidents ne font pas intervenir de membres élus du CHSCT comme cela devrait être la règle. Ce point fera l'objet d'un avis au point 5.1 de l'ordre du jour.

La conseillère de prévention note la demande. Elle répond que son service n'a toutefois pas toujours le temps de prévenir le CHSCT et que tous les accidents ne donnent pas lieu à une analyse. Elle profite que ce point soit abordé pour prévenir les RP CGT qu'ils seront invités à participer à une visite du chantier de désamiantage à Monod le 8 juillet.

4. Approbation des PV du 15 novembre et du 3 décembre 2019

À la demande des RP CGT, une correction est apportée sur le PV du 15 novembre 2019, sur lequel l'avis concernant le cahier des charges pour l'expertise CHSCT sera retranscrit in extenso.

⇒ PV approuvés à l'unanimité avec cette correction

AVIS N°3 : Publication des avis et leur suivi - avis rédigé par les élu-es CGT

Le CHSCT demande que les avis votés en instance soient inscrits in extenso dans les PV et communiqués dans le mois qui suit l'instance, selon l'article 77 du décret 82-453 de mai 1982 modifié. Le CHSCT demande que les avis soient systématiquement publiés dans leur entier sur l'intranet sur les relevés de décisions. Un tableau de suivi des avis doit être présenté à chaque CHSCT, selon les recommandations de l'inspection santé et sécurité au travail.

⇒ **AVIS N°3 voté à l'unanimité**

5. Bilan annuel de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail 2019 (article 61 du décret 82-453 modifié) (Pour avis)

5.1. Accidents de service et du travail déclarés

Les RP CGT demandent des précisions sur les trois dossiers qui ont fait l'objet d'avis de non imputabilité. Ils s'enquèrent également des trois dossiers en attente de reconnaissance d'imputabilité. Depuis quand ? Pourquoi ces dossiers sont-ils en attente alors qu'un délai de traitement est imposé par décret ? Quelles conséquences pour les personnels concernés ? La raison indiquée est « pour cause de pièces manquantes ». Quelles sont ces pièces manquantes ? Qui devaient les fournir ? Les RP CGT qui ont accompagné des collègues en commission de réforme récusent la mention de « pièces manquantes » qui ne rend pas compte des dossiers dont ils ont été saisis et déplace la responsabilité vers les agents. Ils déplorent les situations de précarité engendrées par les délais de traitement. À la demande des RP CGT, la mention « pièces manquantes » est supprimée.

L'avis complet comprenant les extraits des textes de loi est donné en annexe.

Avis N°4 sur les procédures et délais liés aux accidents de service rappelés à l'employeur public - avis rédigé par les élu-es CGT

Le CHSCT rappelle qu'en cas d'accident de service, la loi édicte le principe de présomption d'imputabilité à l'employeur donne les délais de reconnaissance (3 mois maximum) et commande qu'une enquête CHSCT soit réalisée en présence d'au moins 1 représentant du personnel.

⇒ **L'AVIS N°4 est voté à l'unanimité**

Le Directeur général des services indique que l'ENS a mis en place une procédure « mieux disante » en interne pour faciliter la gestion des accidents de services mais que, compte tenu des problèmes rencontrés, une enquête associant le CHSCT sera désormais systématiquement déclenchée et que la commission de réforme sera saisie.

5.2 ; Nature des accidents de service et du travail

Les RP CGT notent une augmentation importante de cas de RPS cette année. Ils notent que les situations de RPS mises au jour lors des visites CHSCT (Ifé et laboratoire de chimie en 2019) n'ont pas été comptabilisées dans le rapport comme demandé l'année dernière.

AVIS N°5 : Indicateurs RPS et cellule RPS - avis rédigé par les élu-es CGT

Le CHSCT s'inquiète des risques psychosociaux (RPS) auxquels sont soumis les agents et qui sont en augmentation. Le CHSCT demande que les signalements effectués lors des visites CHSCT soient intégrés au bilan de prévention. Le CHSCT demande que le Groupe de Travail RPS se consacre uniquement à sa fonction principale : construction d'indicateurs, proposition d'actions et de formations pour la prévention des RPS.

Rappel de l'avis du 10 juillet 2019 voté à l'unanimité : le CHSCT demande que le CHSCT soit destinataire du nombre et de la répartition par service des visites réalisées par la médecine de prévention à la demande des agents afin d'avoir accès à des indicateurs factuels en termes de risques psychosociaux.

⇒ **L'AVIS N°5 est voté à l'unanimité**

Au sujet du rappel de l'avis du 10 juillet 2019, le médecin référent explique que ce point a déjà été discuté avec les secrétaires du CHSCT et que, compte tenu du nombre de situations et pour des raisons de confidentialité, il n'était pas possible de fournir ces indications.

5.3 : Assistants de prévention

Les RP CGT notent que le nombre d'Assistants de prévention est toujours insuffisant, problème soulevé dans le rapport de l'inspection santé et sécurité au travail. Le ratio idéal serait de 1 assistant pour 20/30 agents. Le pôle Descartes est particulièrement déficient : 9 AP seulement malgré des alertes données par les labos.

Demande des RP CGT : Quelles actions entreprises pour mobiliser et identifier de nouveaux AP ? La lettre de cadrage précisant le contour de la mission est-elle bien connue de tous les personnels ? Est-elle facilement accessible sur l'Intranet des services pour rendre visible les actions des AP ? La quotité de temps (préconisation : 20%) dédiée à cette mission est-elle bien inscrite sur les fiches de poste ?

Réponse de l'administration : des actions de mobilisation ont été entreprises. Plusieurs (8 à 9) personnels devraient pouvoir rejoindre le groupe des AP rapidement dès que les formations nécessaires auront pu être organisées. De plus, la conseillère de prévention met en place une animation plus conséquence du réseau des AP, de façon à consolider le groupe. Elle précise que la quotité dédiée à la mission se situe plus généralement autour de 10%.

AVIS N°6 : Assistants de prévention - avis rédigé par les élu-es CGT

Le CHSCT constate que le nombre d'assistants de prévention est insuffisant, particulièrement sur le site Descartes, ce qui est préjudiciable au déploiement de la prévention des risques.

En conséquence, le CHSCT demande qu'une campagne de recrutement d'assistant.e.s de prévention soit menée auprès de tous les agents.

Selon les préconisations de la commission hygiène, sécurité et conditions de travail (CCHSCT) du conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat relatives au renforcement du réseau des assistants et conseillers de prévention, les missions des assistant.e.s de prévention doivent être précisément définies, encadrées et évaluées. Une lettre de cadrage doit préciser :

- les missions attribuées à l'assistant.e de prévention
- la quotité de temps accordée à celui.celle-ci pour exercer ses missions ;
- les moyens matériels dont il.elle dispose à cet effet ;
- le champ de compétence de l'agent ;
- les formations initiales et continues dont il.elle bénéficie.

Une copie de cette lettre doit être communiquée au CHSCT. Elle peut également être publiée sur l'intranet.

La CCHSCT du conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat indique que les assistant.e.s de prévention devraient également disposer a minima d'une journée par semaine, soit 20% de leur temps de travail, afin d'être en mesure de mener à bien leurs missions, et rappelle que la fonction d'AP n'est pas subsidiaire et doit être organisée comme les autres attributions de l'agent qui les exerce.

⇒ **L'AVIS N°6 est voté à l'unanimité**

5.4 : Médecine de prévention

Demande des RP CGT : le nombre de médecins de prévention est toujours insuffisant, comme inscrit dans le rapport de l'inspection santé et sécurité au travail. Quelles actions ont été entreprises pour recruter de nouveaux médecins ?

Réponse de l'administration : toutes les voies sont envisagées actuellement mais nous souffrons du manque d'attrait de la mission. Ce n'est pas propre à l'ENS mais un problème national identifié ; toutes les Universités font le même constat.

Réponse des RP CGT : nous comprenons ces difficultés ; nous pensons qu'il est important qu'elles soient remontées du local vers le national pour espérer des dispositions globales.

Intervention des représentant.es des étudiant.es : Le rapport de l'inspection santé et sécurité au travail et les données du service de médecine mettent au jour une insuffisance de moyens et de locaux pour permettre à l'ensemble des étudiant.es (tous statuts confondus) de bénéficier d'une visite de médecine de prévention. Les RP des étudiant.es demandent à ce que soit revue l'adéquation moyens-besoins en termes de médecins de prévention et de locaux ; ils appuient la demande de recrutement de médecins de prévention et insistent sur l'importance d'assurer une visite médicale avec un médecin de prévention pour tou.te.s les étudiant.e.s, quel que soit leur statut, de même qu'une deuxième visite de prévention aux étudiant.e.s qui en ont besoin, notamment en raison d'une exposition aux risques physiques ou psychologiques. Face au mal-être étudiant, ils préconisent également l'extension des horaires de présence de l'assistante sociale de l'Ecole.

Ces constats et préconisations sont détaillés dans les « motifs » de l'avis N°7 en annexe.

AVIS N°7 : Médecine de prévention rédigé par les élu-es CGT et étudiant-es

Le CHSCT reformule l'avis voté le 7 mai dernier, et demande un bilan des mesures concrètes prises concernant la médecine de prévention. Pour rappel le rapport d'inspection santé et sécurité au travail daté du 10 septembre 2019 classait ce point comme prioritaire nécessitant une vigilance particulière, demandait de revoir l'adéquation besoins/moyens en médecins de prévention en fonction du nombre d'agents rémunérés par l'ENS, et d'envisager le recrutement de médecins.

Rappel de l'avis du 7 mai 2020 voté à l'unanimité :

Suite au récent départ à la retraite du Dr Joly, le CHSCT de l'ENS de Lyon s'inquiète du nombre de postes de médecin de travail effectivement affectés à l'établissement. Le CHSCT rappelle que le rapport de l'inspection santé et sécurité au travail du 10 septembre dernier pointait déjà un problème et demandait de « revoir l'adéquation besoins / moyens en médecins de prévention en fonction du nombre d'agents rémunérés par l'ENS ». Les inspecteurs demandaient dans ce rapport « d'envisager le recrutement de médecins » et classait ce point comme prioritaire demandant une vigilance particulière. Après le départ du Dr Joly, le nombre de médecins de prévention est encore diminué. Le CHSCT demande un bilan sur le nombre de médecins disponibles et sur les mesures prises par la direction pour recruter de nouveaux médecins. Le CHSCT demande en outre à ce que toutes les possibilités de renforcement de la médecine de prévention soient étudiées, en privilégiant le recrutement direct, mais, si besoin, le recours à des cabinets spécialisés.

L'avis complet comprenant les motifs et extraits des textes de loi est donné en annexe.

⇒ **L'AVIS N°7 est voté à l'unanimité**

5.5 : Chargé de mission Handicap : recrutement et maintien dans l'emploi des personnels

Demande RP CGT : le taux d'emploi des agents bénéficiant d'une RQTH est en hausse (4.4 %) mais toujours en dessous de l'obligation légale de 6% qui n'est pas rappelée cette année dans le bilan. Quelle campagne d'embauche pour l'année à venir ? Quels dispositifs mobilisés ? À combien s'élève l'indemnité versée pour non-respect de la loi ? Combien d'aménagements RQTH effectués et quelle est la durée moyenne d'un aménagement horaire ?

Réponse de l'administration : ce point reste une priorité de l'ENS, et est inscrit dans la lettre de cadrage de la présidence. Un important travail est fait en amont avec les associations. Mais effectivement on reste en dessous des 6% et l'ENS verse une amende annuelle de 100 000€ environ. Des données chiffrées sont disponibles dans le bilan social qui a été présenté en CHSCT par le responsable de la mission handicap.

AVIS N°8 : Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé (RQTH) - avis rédigé par les élu-es CGT

Le CHSCT de l'ENS de Lyon demande à ce que les données du bilan de la mission handicap (présenté au CHSCT du 4 octobre 2019) soient intégrées au bilan annuel. Il recommande qu'une communication à la liste tous.ens soit mise en place à la rentrée sur la RQTH pour informer les personnels des droits et démarches (dispositif complémentaire à la plaquette de présentation et à la journée de sensibilisation au handicap). Il demande à ce que des formations spécifiques soient prévues pour les encadrant.es.

⇒ **AVIS N°8 voté à l'unanimité**

5.6 Comité Hygiène et Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT)

À la demande des RP CGT, une mention sur les désaccords persistants et sur le DGI pour suspicion d'entrave au fonctionnement du CHSCT sera intégrée au bilan.

À ce sujet, le président donne lecture d'un courrier de l'inspection santé et sécurité au travail qui informe l'instance de l'organisation d'une formation à destination de tous les membres du CHSCT, élus ou de droit, y compris les représentant.e.s élu.e.s des étudiant.e.s, organisée sur site les 3 et 4 décembre.

L'engagement est pris de communiquer cette lettre aux élu.e.s et de la faire apparaître au procès-verbal.

À la demande du service médical l'étude du bilan est interrompue afin de traiter le point suivant à l'ordre du jour concernant le rapport du service médical.

6. Présentations du rapport annuel 2019 des médecins de prévention (pour information)

Le Dr Laporte présente le rapport. Il rappelle le manque de médecins. Néanmoins, la nouvelle organisation du service (présence à temps complet de l'infirmière, nouveau matériel, distinction dans le suivi des personnels...) porte ses fruits. Elle permet de renforcer les visites systématiques des services et d'avoir une meilleure vision de la situation de travail. Des études de poste sont réalisées lors de visites de locaux. Des entretiens mensuels avec la DRH permettent de trouver des solutions pour des personnes en difficulté. Il souligne la collaboration importante avec l'assistante sociale, la cellule de veille sociale, le responsable de la mission handicap et le psychologue de la MGEN. Le bilan au niveau des agents est contrasté : des agents et des collectifs en difficulté mais aussi des agents très satisfaits et qui continuent de trouver du sens à leur travail. Les agents en difficultés se situent surtout dans les services support et parmi les étudiant.es.

Question des RP CGT : le nombre de consultations auprès du psychologue a fortement augmenté : est-ce seulement lié à une meilleure collaboration ou est-ce un indicateur RPS ?

Réponse du Dr Laporte : le dispositif est en effet mieux connu mais il est difficile d'en mesurer l'incidence sur les chiffres. Les doctorant.e.s constituent une population vulnérable dont nous avons souhaité nous faire connaître. Nous avons des consultations à la demande mais aussi sur signalement par les encadrant.e.s.

Autre question des RP CGT : l'insonorisation des locaux est un point qui n'est toujours pas réglé et qu'il est pourtant indispensable de résoudre pour garantir la confidentialité des entretiens médicaux.

AVIS N°12. Insonorisation des locaux de la médecine de prévention sur le site Descartes - avis rédigé par les élu-es CGT

Devant le constat, réitéré chaque année dans le rapport d'activité du service de médecine de prévention, d'une possible compromission du respect du secret médical, le CHSCT demande à ce que les locaux de la médecine de prévention du site Descartes soient insonorisés.

⇒ **L'AVIS N°12 est voté à l'unanimité**

Les RP CGT soulignent et s'inquiètent que les doctorant.e.s soient identifié.e.s comme une population à risque et de la mention « le temps consacré à la recherche de financement a un impact sur la santé des chercheurs » figurant sur le rapport.

AVIS N°13 : RPS Enseignants chercheurs et charge administrative - avis rédigé par les élu-es CGT

Suite au rapport d'activité 2019 du service de médecine et de prévention du personnel de l'ENS, le CHSCT alerte l'employeur sur les conditions de travail dégradées des doctorants et enseignants-chercheurs. En effet, dans ce rapport, le service médical note des retours de chercheurs qui disent consacrer un temps de plus en plus important à rechercher des financements par rapport à leur travail de recherche.

Le CHSCT rappelle à l'employeur qu'il a une obligation de moyens et de résultats dans le domaine de la santé physique et mentale des travailleur-euses. Par conséquent, le CHSCT demande de renforcer les fonctions dites de support dans les laboratoires pour assurer la gestion administrative de la recherche, via des recrutements, des postes pérennes de personnels BIATSS. Cette demande est cohérente avec les rapports des visites CHSCT menées en 2018 et 2019. Outre les moyens humains en postes supports statutaires, le CHSCT demande d'engager des actions pour renforcer les budgets pérennes dans tous les champs de recherche de notre établissement.

⇒ **L'AVIS N°13 est voté à l'unanimité**

Reprise de l'étude du bilan annuel de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail 2019

Départ de Monsieur Pinton - Le CHSCT est présidé par Monsieur Hammoud

5.7 . Evaluations des risques et programmation des actions

Les RP CGT constatent que 7% des unités n'ont pas d'EVR et la moitié seulement des unités a un plan d'action à jour. Il s'agit pourtant d'une obligation légale pour l'ensemble de l'établissement.

AVIS N°9 : EVR et plan d'action - avis rédigé par les élu-es CGT

Le CHSCT constate que les unités n'ont pas toutes effectué leur évaluation des risques, et que seule la moitié d'entre elles a mis à jour son plan d'action en 2019. Il note que cette situation peut en partie être imputée au manque d'assistant.e.s de prévention. Le CHSCT demande que le service de prévention encourage toutes les unités à régulariser leur plan afin de se mettre en conformité avec les termes du décret 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité

des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat).

L'avis complet comprenant les extraits des textes de loi est donné en annexe.

⇒ **L'AVIS N°9 est voté à l'unanimité**

5.8 . Formations

À la demande des RP CGT la mention « toutes les formations sont réalisées sur le temps de travail de l'agent concerné » sera ajoutée.

Demande des RP CGT : sur la mention « une sélection des candidatures est réalisée » : il ne devrait pas y avoir une sélection mais une multiplication des séances.

La conseillère de prévention en convient et ajoute que seront mises en place autant de formations que nécessaires et demandées. Des sélections sont opérées en fonction des besoins : si des gens sont déjà formés, on privilégie ceux qui ne le sont pas. On incite à suggérer des formations et de ne pas attendre la proposition. Les sessions sont organisées en fonction de ce qui est remonté par les plans de formation.

Demande RP CGT : La secrétaire administrative du CHSCT, nouvellement arrivée, devrait suivre une formation au rôle et fonctionnement des CHSCT.

AVIS N°10 : Formation secrétaire administrative CHSCT - avis rédigé par les élu-es CGT

Le CHSCT demande à ce que la secrétaire administrative du CHSCT bénéficie de la formation CHSCT suivie par les représentants du personnel en début de mandat selon les termes du Décret n° 2016-1403 du 18 octobre 2016 relatif à la formation des membres représentants du personnel des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

⇒ **AVIS N°10 voté à l'unanimité**

5.9 Documents et consignes

À la demande des RP CGT, une mention sera rajoutée concernant le DGI pour délit d'entrave au CHSCT du 3 juin 2019 : droit d'alerte "refus d'inscrire les points à l'ordre du jour CHSCT ; refus d'indiquer les noms des invités et points sur lesquels ils interviennent : alerte pour suspicion d'entrave au fonctionnement normal du CHSCT", accompagnée de remarques de l'administration.

Demande des RP CGT : il est indiqué que "Les obligations de réalisation de plan de prévention sont globalement respectées au niveau des services support." Pourquoi « globalement » seulement ?

Réponse de la conseillère de prévention : Il y a 118 plans de prévention en ce moment. Plus de 400h de travail dangereux est réalisé par des entreprises extérieures sur le site. C'est énorme et trop pour le nombre actuel d'AP. On fait la chasse aux prestataires, pour obtenir des plans de prévention annuels ou ponctuels, des opérations de services (par exemple remplissage distributeurs boissons) ... Tous ces points sont très difficiles à cadrer. Pour les plus gros, à forts risques, les plans de prévention sont faits. Maintenant on s'attaque aux prestataires de services / maintenance, en privilégiant des plans de prévention annuels plutôt que ponctuels pour alléger le suivi. Des formations sont prévues pour les AP sur le suivi de ces prestataires et

pour les personnes en charge de ces plans de prévention dans les laboratoires. 8 / 9 AP sont en cours de « recrutement » : une formation en interne est envisagée. Les AP ne peuvent pas tout faire, qui sont à 10% de décharge maximum ; des personnels se déchargent sur eux alors qu'ils devraient eux-mêmes s'occuper de faire établir les plans de prévention lorsqu'ils sont en charge d'organiser des venues d'entreprises.

5.10 Exercices incendie

Les RP CGT constatent : 3 exercices d'évacuation seulement en 2019, aucun à Descartes (où établissement accueillant du public). La fréquence réglementaire est au minimum semestrielle.

AVIS N°11 : Evacuations incendie - avis rédigé par les élu-es CGT

Le CHSCT demande que conformément à l'article R33 de l'arrêté du 25 juin 1980 portant approbation des dispositions générales du règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public (EPR), soit réalisé plusieurs exercices d'évacuation. Le premier devant se dérouler obligatoirement le premier mois de l'année scolaire.

⇒ **L'AVIS N°11 est voté à l'unanimité**

La conseillère de prévention signale que depuis le confinement il est difficile de réaliser de tels exercices puisqu'ils impliquent des regroupements de personnes.

5.11 Risques biologiques

Les RP CGT s'inquiètent des « écarts majeurs constatés » lors d'une inspection inopinée de l'ANSM en 2019 concernant des MOT. De quoi s'agissait-il ? Est-ce que cela aurait nécessité un DGI ? Est-ce que des outils et contrôles ont été mis en place en interne pour éviter ces écarts ?

Réponse de la conseillère de prévention : il s'agissait d'une part d'une erreur dans l'enregistrement de produits issus d'organismes dangereux ; et d'autre part d'un local réservé à la manipulation de MOT trouvé ouvert. Il n'y a pas eu de mise en danger, les responsables ont mis en place les procédures nécessaires avec l'aide du service de prévention, et le dossier est maintenant validé.

5.12 Radioactivité / Fiche Individuelle d'Exposition

Remarque des RP CGT : l'autorisation de détention de produits radioactifs arrive à échéance le 6 juillet prochain. Et le bilan des fiches individuelles d'exposition aux rayonnements ionisants est celui de 2018.

Réponse conseillère de prévention : dossier en cours. Soit reconduction. Soit prolongation. Pour les FIE : le bilan est toujours disponible en fin d'année suivante, décalage d'un an.

5.13 autres modifications demandées par les RP CGT

A la demande des RP CGT d'autres erreurs ou oublis seront corrigées sur le rapport : nombre de postes à l'IGFL, date du bilan des accidents de service et du travail déclarés, légende du graphique présentant la répartition des accidents par type. Le plan de prévention des risques routiers pourrait être rajouté sur le plan 2020 (la conseillère de prévention précise : le focus de cette formation sera mis sur les déplacements à vélo qui présentent actuellement un essor important).

- ⇒ **Vote sur le Bilan annuel de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail 2019**
- ⇒ **Abstention à l'unanimité**

7. Bilan du programme de prévention 2019

L'étude de ce bilan est reportée à la rentrée.

À la demande des RP CGT un CHSCT exceptionnel sera organisé pour traiter de la prévention des violences sexistes et sexuelles, harcèlement sexuel et moral.

Réponse DGS : c'est bien noté.

8. Programme annuel 2020 de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (article 61 du décret 82-453 modifié) (pour avis)

Demande des RP CGT : il est mentionné dans ce plan que la notion de SMS (surveillance médicale simple) et SMP (surveillance médicale particulière) sera intégrée dans la fiche de poste (Fève). Il doit s'agir uniquement du suivi médical lié à la fiche de poste et non à la personne occupant la fiche de poste.

Réponse de la conseillère de prévention : La mention de SMS pourra être liée aux risques inhérents au poste, mais également pour des nécessités de suivi individuel spécifique, pour une personne à risque avec suivi médical particulier : une mention apparaîtrait dans Fève mais on ne saura pas la raison (risque inhérent au poste ou risque spécifique associé à la personne).

Demande des élu.e.s étudiant.e.s : il est nécessaire de rajouter que les formations seront accessibles aux étudiant.e.s élu.e.s et aux responsables d'associations concernées. Il est nécessaire d'inclure les élu.e.s étudiant.e.s dans l'organisation des formations concernant le harcèlement. Cela a été un point de désaccord lors de la dernière réunion de la commission santé. Il faut que les formations organisées par les étudiant.e.s soient intégrées au programme de formation dès la rentrée.

Réponse de la conseillère de prévention : cela aurait dû être prévu en amont. Les formations sont organisées et font intervenir de nombreux personnels du service médical, de l'UdL. On ne peut modifier maintenant ce qui est déjà organisé.

Précision données par les élu.e.s étudiant.e.s : les 2 formations, celle organisée par les étudiant.e.s et les RP CGT, et celle organisée par l'administration devraient être complémentaires et pourraient se dérouler toutes les 2 dès la rentrée.

Concernant le volet formation et prévention des risques du programme annuel de prévention, le CHSCT demande la mise en place de formations pour les encadrants et les chefs de service sur les sujets suivants : handicap, égalité femmes-hommes, lutte contre toutes les formes de discrimination dont les violences sexistes et sexuelles. Pour l'ensemble des personnels le CHSCT demande des formations sur les droits des agents publics handicapés, et sur les droits et obligations de chacun sur les questions de violences sexistes et sexuelles et de discriminations au travail.

Le CHSCT demande un volet prévention des risques sur les nouvelles formes d'organisation du travail, de l'enseignement, de l'étude et de la recherche, dont le télétravail des agents publics (décret n° 2020-524 du 5 mai 2020). Des actions doivent être menées pour encadrer cette forme de travail (horaires respectés, droits déconnexion, fourniture de matériel adapté...), former les agents aux outils numériques et leurs usages, évaluer régulièrement les risques et en rendre compte au CHSCT. Une attention particulière doit être portée sur les situations de télétravail des femmes, en particulier l'équilibre entre famille et temps de travail.

⇒ **L'AVIS N°14 est voté à l'unanimité**

AVIS N°15 concernant les formations dédiées au harcèlement sexuel et aux violences sexuelles et sexistes – avis rédigé et proposé par les élu-es étudiant-es

Le CHSCT demande la mise en place d'une journée de formation consacrée au harcèlement sexuel et aux violences sexistes pour tous les étudiants au cours du premier semestre de chaque année universitaire. Cette formation, comme évoqué au cours du CHSCT du 23 juin 2020, suite à l'avis voté le 4 octobre 2019, doit être organisée avec la participation des représentants du personnel et des étudiants.

⇒ **L'AVIS N°15 est voté à l'unanimité**

L'administration précise que ce point fait l'objet de discussions actuelles au sein de la commission santé et les référents égalité.

AVIS N° 16 portant sur la mise en place et création d'un dispositif de signalements complet, conformément au décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique - avis rédigé par les élu-es CGT

Le CHSCT demande la mise en place et création d'un dispositif de signalements complet de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes, conformément au décret 2020-256 du 13 mars 2020.

Le texte complet de l'avis incluant les extraits des textes de loi est donné en annexe.

⇒ **L'AVIS N°16 est voté à l'unanimité**

⇒ **Vote sur le Programme annuel 2020 de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail**

⇒ **Abstention à l'unanimité**

9. Organigramme VPR

Dans le cadre de ce nouvel organigramme, une cellule d'aide à l'organisation de congrès internationaux a été créée.

Question des RP CGT : Les gestionnaires des laboratoires qui s'occupaient de ce type d'organisation scientifique de congrès vont-elles donc être déchargées de cette mission ?

Réponse du DGS : la cellule créée vient en appui pour l'organisation de gros colloques. Les gestionnaires seront toujours impliquées, en particulier pour les colloques de labo. La cellule fait le lien et pilote toute l'organisation très pratique des colloques.

Prochain CHSCT prévu pour avant le 24 juillet, qui traitera du plan de reprise pour l'organisation de la rentrée.

Vos élu·es CGT du CHSCT

Annexes : AVIS N°4, N°7, N°9 et N°16 complets

Avis N°4 sur les procédures et délais liés aux accidents de service rappelés à l'employeur public

Le CHSCT rappelle qu'en cas d'accident de service, la loi édicte le principe de présomption d'imputabilité à l'agent, donne les délais de reconnaissance (3 mois maximum) et commande qu'une enquête CHSCT soit réalisée en présence d'au moins 1 représentant du personnel :

- La présomption d'imputabilité doit être actée ; elle est rappelée par la loi Le Pors (art. 21 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 sur les droits et obligations des fonctionnaires) :

« II.-Est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service. »

- Les délais de reconnaissance d'accident de travail ne peuvent dépasser 1 mois après la déclaration de l'agent, dispositions rappelées par le décret 2019-122 du 21 février 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique d'Etat :

« Art. 47-5.-Pour se prononcer sur l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie, l'administration dispose d'un délai :

« 1° En cas d'accident, d'un mois à compter de la date à laquelle elle reçoit la déclaration d'accident et le certificat médical ;

« 2° En cas de maladie, de deux mois à compter de la date à laquelle elle reçoit le dossier complet comprenant la déclaration de la maladie professionnelle intégrant le certificat médical et le résultat des examens médicaux complémentaires le cas échéant prescrits par les tableaux de maladies professionnelles.

« Un délai supplémentaire de trois mois s'ajoute aux délais mentionnés au 1° et au 2° en cas d'enquête administrative diligentée à la suite d'une déclaration d'accident de trajet ou de la déclaration d'une maladie mentionnée au troisième alinéa du IV de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 précitée, d'examen par le médecin agréé ou de saisine de la commission de réforme compétente. Lorsqu'il y a nécessité d'examen ou d'enquête complémentaire, l'employeur doit en informer l'agent ou ses ayants droit.

« Au terme de ces délais, lorsque l'instruction par l'administration n'est pas terminée, l'agent est placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service à titre provisoire pour la durée indiquée sur le certificat médical prévu au 2° de l'article 47-2 et au dernier alinéa de l'article 47-9. Cette décision, notifiée au fonctionnaire, précise qu'elle peut être retirée dans les conditions prévues à l'article 47-9. »

- Une délégation CHSCT doit faire partie obligatoirement de la délégation d'enquête sur un accident de travail selon l'article 53 du décret 82-453 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique :

« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède, dans le cadre de sa mission d'enquête en matière d'accidents du travail, d'accidents de service ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, à une enquête à l'occasion de chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel au sens des 3° et 4° de l'article 6.

Les enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant le président ou son représentant et au moins un représentant des organisations syndicales siégeant au comité. Le médecin du travail, l'assistant ou, le cas échéant, le conseiller de prévention ainsi que l'inspecteur santé et sécurité au travail peuvent participer à la délégation. Le comité est informé des conclusions de chaque enquête et des suites qui leur sont données. »

Rappel avis du 10 juillet 2019 voté à l'unanimité : Le CHSCT demande à être informé systématiquement d'accidents de service et de maladies professionnelles, avec analyse du besoin éventuel de réunir le CHSCT extraordinaire. Il rappelle l'avis adopté par le CHSCT ministériel du 28 mai 2019 : "Le CHSCT ministériel rappelle que l'enquête Accident travail / Maladies professionnelles doit être présentée en CHSCT d'établissement.

AVIS N°7 : Médecine de prévention

Le CHSCT reformule l'avis voté le 7 mai dernier, et demande un bilan des mesures concrètes prises concernant la médecine de prévention. Pour rappel le rapport d'inspection santé et sécurité au travail daté du 10 septembre 2019 classait ce point comme prioritaire nécessitant une vigilance particulière, demandait de revoir l'adéquation besoins/moyens en médecins de prévention en fonction du nombre d'agents rémunérés par l'ENS, et d'envisager le recrutement de médecins.

Rappel de l'avis du 7 mai 2020 voté à l'unanimité :

Suite au récent départ à la retraite du Dr Joly, le CHSCT de l'ENS de Lyon s'inquiète du nombre de postes de médecin de travail effectivement affectés à l'établissement. Le CHSCT rappelle que le rapport de l'inspection santé et sécurité au travail du 10 septembre dernier pointait déjà un problème et demandait de « revoir l'adéquation besoins / moyens en médecins de prévention en fonction du nombre d'agents rémunérés par l'ENS ». Les inspecteurs demandaient dans ce rapport « d'envisager le recrutement de médecins » et classait ce point comme prioritaire demandant une vigilance particulière. Après le départ du Dr Joly, le nombre de médecins de prévention est encore diminué. Le CHSCT demande un bilan sur le nombre de médecins disponibles et sur les mesures prises par la direction pour recruter de nouveaux médecins. Le CHSCT demande en outre à ce que toutes les possibilités de renforcement de la médecine de prévention soient étudiées, en privilégiant le recrutement direct, mais, si besoin, le recours à des cabinets spécialisés.

Préconisations

- Revoir l'adéquation moyens-besoins en terme de médecins de prévention et de locaux
- Recruter un ou plusieurs médecins de prévention, au minimum sur un temps-plein
- Assurer une visite médicale avec un médecin de prévention pour tous les étudiants, quel que soit leur statut
 - Assurer une deuxième visite de prévention aux étudiants qui en ont besoin, notamment en raison d'une exposition aux risques physiques ou psychologiques.

Motifs

Selon l'article 24-1 du décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, « les agents [...] font l'objet d'une visite médicale auprès d'un médecin de prévention tous les cinq ans ». A ce titre, une visite médicale est prévue lors de chaque prise de poste dans la fonction publique. Les fonctionnaires, s'ils ou elles le demandent, peuvent bénéficier d'une visite annuelle (article 22 du décret sus-cité). Il n'y a pas de raison que les élèves fonctionnaires stagiaires de l'ENS

constituent un cas à part de cette législation. C'est d'ailleurs ce que souligne le rapport de l'inspection générale dans son paragraphe 2.1.3. : « les élèves normaliens [...] ne sont plus suivis par les médecins de prévention mais par les médecins de médecine préventive ».

Par ailleurs, les données du service médical de l'ENS confirment que, même s'il agit de visites de médecine préventive et non de visites avec un médecin de prévention, l'ensemble des étudiant.es n'en bénéficient pas. Par exemple, parmi les L3 étudiant à Monod, seulement 93 sur 212 (soient 43,8%) ont bénéficié d'une visite. Seulement 9 élèves et étudiant.es sur 33 dans la section de géologie, c'est-à-dire à peine plus d'un quart. Sur les 319 visites médicales effectuées à Monod en 2018-2019, seulement 95 ont concerné des étudiant.es et des élèves primo-entrant.es, ce qui n'a pas permis évidemment de voir tous.tes les primo-entrant.es (et en particulier pas les fonctionnaires-stagiaires). De même, seulement 92 élèves fonctionnaires-stagiaires ont été vu.es par le médecin de médecine préventive en 2018-2019 sur le site Monod, et 124 sur le site Descartes, à tous niveaux de scolarité confondus.

Il y a ainsi une insuffisance patente de moyens et de locaux pour permettre à l'ensemble des étudiant.es (tous statuts confondus) de bénéficier d'une visite de médecine de prévention. A l'ENS, il y a des étudiant.es qui ont différents statuts, mais cela ne doit pas conduire à une différence de traitement. Cela est souligné par le rapport de l'inspection, qui rappelle notamment que « les élèves normaliens et les autres étudiants représentent un groupe homogène en termes d'exposition en risque, réglementairement, cette population devrait être suivie par des médecins de prévention et le nombre total d'agents rémunérés par l'ENS (environ 2200) justifierait la présence de médecins de prévention sur un temps plein ».

En effet, selon l'article 12 du décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, « le temps minimal que le médecin de prévention doit consacrer à ses missions est fixé à une heure par mois pour : vingt fonctionnaires ou agents publics non titulaires ; quinze ouvriers ». Le recrutement d'un ou plusieurs médecins de prévention sur un temps plein à l'ENS répondrait à cette exigence réglementaire, afin de satisfaire les besoins en médecine de prévention représentés par les agents et l'ensemble des étudiant.es de l'Ecole. C'est enfin une nécessité au vu du mal-être étudiant grandissant au sein de l'établissement : le médecin de prévention est en effet, selon l'article 15 du même décret, « le conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants en ce qui concerne l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ». Son rôle est donc de s'assurer que le cadre de l'ENS offre à chacun des conditions de travail garantissant bien-être et santé, et si nécessaire de proposer à l'administration les modifications adéquates.

Par ailleurs, nous attirons l'attention sur la situation de l'assistante sociale de l'Ecole, qui ne bénéficie que de 35 heures de travail mensuelles à l'ENS, ce qui ne semble pas permettre d'assurer un suivi efficace des doctorant.es et des étudiant.es. Un dispositif efficace pour combattre le mal-être étudiant à l'Ecole pourrait donc se construire avec un meilleur suivi en médecine de prévention, et une plus grande présence de l'assistante sociale à l'Ecole.

AVIS N°9 : EVR et plan d'action

Le CHSCT constate que les unités n'ont pas toutes effectué leur évaluation des risques, et que seule la moitié d'entre elles a mis à jour son plan d'action en 2019. Il note que cette situation peut en partie être imputée au manque d'assistant.e.s de prévention. Le CHSCT demande que le service de prévention encourage toutes les unités à régulariser leur plan afin de se mettre en conformité avec les termes du décret 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat)

Rappel du décret (NOR: MEST0111432D Version consolidée au 02 juillet 2020)

« Article 1

A modifié les dispositions suivantes : Crée Code du travail - art. R230-1 (M)

Article R230-1 Créé par Décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 - art. 1 JORF 7 novembre 2001

L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs à laquelle il doit procéder en application du paragraphe III (a) de l'article L.

230-2. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement. La mise à jour est effectuée au moins chaque année ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, au sens du septième alinéa de l'article L. 236-2, ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie. Dans les établissements visés au premier alinéa de l'article L. 236-1, cette transcription des résultats de l'évaluation des risques est utilisée pour l'établissement des documents mentionnés au premier alinéa de l'article L. 236-4. Le document mentionné au premier alinéa du présent article est tenu à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou des instances qui en tiennent lieu, des délégués du personnel ou, à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé, ainsi que du médecin du travail. Il est également tenu, sur leur demande, à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail ou des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes mentionnés au 4° de l'article L. 231-2.

Article 2

A modifié les dispositions suivantes : Créé Code du travail - art. R263-1-1 (V)

Article R263-1-1 Créé par Décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 - art. 2 JORF 7 novembre 2001 en vigueur le 7 novembre 2002

Abrogé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. 9 (V)

Le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques, dans les conditions prévues à l'article R. 230-1, est puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de 5e classe. La récidive de l'infraction définie au premier alinéa est punie dans les conditions prévues à l'article 131-13 du code pénal.

Article 3

L'article R. 263-1-1 du code du travail entrera en vigueur un an après la publication du présent décret.

Article 4

La ministre de l'emploi et de la solidarité, la garde des sceaux, ministre de la justice, et le ministre de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française. »

AVIS N° 16 portant sur la mise en place et création d'un dispositif de signalements complet, conformément au décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

Le CHSCT demande la mise en place et création d'un dispositif de signalements complet de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes, conformément au décret 2020-256 du 13 mars 2020.

« Article 1

Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes prévu par l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983 susvisée comporte :

1° Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;

2° Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;

3° Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Article 2

Le dispositif de signalement peut être mutualisé par voie de convention entre plusieurs administrations, collectivités territoriales ou établissements publics relevant de l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics, il peut également être confié, dans les conditions prévues à l'article 26-2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, aux centres de gestion.

Article 3

I. - L'acte instituant les procédures mentionnées à l'article 1er précise les modalités selon lesquelles l'auteur du signalement :

1° Adresse son signalement ;

2° Fournit les faits ainsi que, s'il en dispose, les informations ou documents, quels que soient leur forme ou leur support, de nature à étayer son signalement ;

3° Fournit les éléments permettant, le cas échéant, un échange avec le destinataire du signalement.

II. - Cet acte précise également, s'agissant de la procédure de recueil mentionnée au 1° de l'article 1er, les mesures qui incombent à l'autorité compétente :

1° Pour informer sans délai l'auteur du signalement de la réception de celui-ci, ainsi que des modalités suivant lesquelles il est informé des suites qui y sont données ;

2° Pour garantir la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement et des personnes visées ainsi que des faits faisant l'objet de ce signalement, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement du signalement.

Il mentionne, le cas échéant, l'existence d'un traitement automatisé des signalements mis en œuvre conformément au règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 susvisé.

III. - Ce même acte précise, s'agissant de la procédure d'orientation mentionnée au 2° de l'article 1er, la nature des dispositifs mis en œuvre pour la prise en charge, par les services et professionnels compétents, des agents victimes des actes ou agissements mentionnés au même article ainsi que les modalités par lesquelles ils ont accès à ces services et professionnels.

IV. - Il précise enfin, s'agissant de la procédure d'orientation mentionnée au 3° de l'article 1er, les modalités de transmission du signalement à l'autorité compétente pour prendre toute mesure de protection au bénéfice de l'agent, victime ou témoin des actes ou agissements mentionnés au même article, la nature de ces mesures de protection, ainsi que les modalités par lesquelles elle s'assure du traitement des faits signalés.

Article 4

Les procédures relatives au dispositif de signalement mentionnées à l'article 1er sont fixées, après information du ou des comités sociaux compétents :

1° Pour les employeurs publics relevant de l'article 2 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, par arrêté du ministre ;

2° Pour les employeurs publics relevant de l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, par décision de l'autorité territoriale ;

3° Pour les employeurs publics relevant de l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination dans l'établissement.

Article 5

L'autorité compétente procède, par tout moyen propre à la rendre accessible, à une information des agents placés sous son autorité sur l'existence de ce dispositif de signalement, ainsi que sur les procédures qu'il prévoit et les modalités définies pour que les agents puissent y avoir accès.

Lorsqu'en application de l'article 2, ce dispositif de signalement est mutualisé entre plusieurs administrations, collectivités territoriales ou établissements publics relevant de l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou confié à un centre de gestion, chaque autorité compétente demeure chargée de procéder à une information des agents placés sous son autorité selon les modalités prévues à l'alinéa précédent.

Article 6

Le dispositif de signalement permet de garantir la stricte confidentialité des informations communiquées aux agents, victimes, témoins ou auteurs des actes ou agissements mentionnés à l'article 1er, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement de la situation.

Chapitre II : Dispositions transitoires et finales

Article 7

Jusqu'au renouvellement général des instances représentatives des personnels de la fonction publique, les projets d'arrêté ou de décision mentionnés à l'article 4 sont présentés pour information aux comités techniques compétents ainsi qu'aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents. A cette fin, ces comités peuvent être réunis conjointement.

Article 8

Les administrations, collectivités territoriales ou établissements publics relevant de l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée mettent en place le dispositif de signalement régi par le présent décret au plus tard le 1er mai 2020.

Article 9

Le ministre des solidarités et de la santé, le ministre de l'action et des comptes publics, la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, le ministre auprès de la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, chargé des collectivités territoriales et le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française. »