



BULLETIN OFFICIEL

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
RECHERCHE ET INNOVATION

Bulletin officiel n° 12 du 23 mars 2023

SOMMAIRE

Organisation générale

Enrichissement de la langue française

Vocabulaire du droit
liste (NOR : CTNR2305304K)

Enseignement supérieur et recherche

École Aivancity

Reconnaissance par l'État et autorisation à délivrer un diplôme visé par le ministère chargé de l'enseignement supérieur
arrêté du 24-2-2023 (NOR : ESRS2305982A)

École supérieure de réalisation audiovisuelle (Esra Bretagne)

Reconnaissance par l'État et autorisation à délivrer un diplôme visé par le ministère chargé de l'enseignement supérieur
arrêté du 24-2-2023 (NOR : ESRS2305986A)

Cneser

Sanctions disciplinaires
décisions du 18-1-2023 (NOR : ESRS2304843S)

Orientations stratégiques ministérielles

Politique de prévention des risques professionnels dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche - Année 2023
orientations stratégiques ministérielles (NOR : ESRH2306123X)

Mouvement du personnel

Nomination

Directeur général du centre régional des œuvres universitaires et scolaires de Lorraine (groupe II)
arrêté du 26-1-2023 (NOR : ESRD2302792A)

Nomination

Directrice générale du centre régional des œuvres universitaires et scolaires de Poitiers (groupe II)
arrêté du 31-1-2023 (NOR : ESRD2306269A)

Nomination

Directrice de l'École polytechnique de l'université d'Orléans
arrêté du 24-2-2023 (NOR : ESRS2305977A)

Nomination

Directrice de l'Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'académie de Nancy-Metz au sein
de l'université de Lorraine
arrêté du 28-2-2023 (NOR : ESRS2305749A)

Informations générales

Vacance de fonctions

Délégué régional académique à la recherche et à l'innovation
avis (NOR : ESRR2307554V)

Organisation générale

Enrichissement de la langue française

Vocabulaire du droit

NOR : CTNR2305304K
liste
Ministère de la Culture

I. Termes et définitions

chantage sexuel

Domaine : Droit-informatique/Internet.

Définition : Action consistant à menacer une personne de divulguer des documents à caractère intime afin de lui extorquer un bien, des faveurs sexuelles ou d'autres avantages.

Note :

1. Le chantage sexuel est généralement réalisé en ligne.
2. Les documents utilisés dans le chantage sexuel peuvent être, par exemple, textuels, audio ou vidéo.

Voir aussi : cybercriminalité, hameçonnage, pornodivulgateur.

Équivalent étranger : sextortion, sexual extortion.

clinique juridique

Domaine : Droit.

Synonyme : centre d'assistance juridique universitaire (Caju).

Définition : Structure abritée par un établissement d'enseignement supérieur, où des étudiants juristes perfectionnent leurs connaissances et acquièrent une expérience professionnelle en offrant des consultations juridiques gratuites sous la supervision d'enseignants ou de praticiens.

Note : On trouve aussi, dans le langage professionnel, le terme « clinique du droit ».

Équivalent étranger : law clinic, legal clinic.

cyberattaque par cassage de mot de passe

Forme abrégée : cassage de mot de passe.

Domaine : Droit-informatique/Internet.

Définition : Cyberattaque qui consiste à tester systématiquement toutes les combinaisons de caractères possibles afin de trouver un mot de passe ou une clé de chiffrement.

Note :

1. Le nombre de combinaisons croît exponentiellement avec la longueur du mot de passe, ce qui augmente considérablement le temps de calcul nécessaire.
2. On trouve aussi, dans le langage professionnel, le terme « attaque par force brute », qui est déconseillé.

Voir aussi : cyberattaque, cyberattaque par envoi massif d'identifiants.

Équivalent étranger : brute force attack, bruteforce attack.

cyberattaque par envoi massif d'identifiants

Forme abrégée : envoi massif d'identifiants.

Domaine : Droit-informatique/Internet.

Définition : Cyberattaque qui consiste à tester, à l'aide de robots, un très grand nombre de combinaisons associant un nom d'utilisateur et un mot de passe obtenus le plus souvent dans l'Internet clandestin, afin d'accéder à des comptes en ligne.

Note :

1. Un envoi massif d'identifiants peut aussi avoir pour fin de saturer un serveur et de le rendre inaccessible.
2. On trouve aussi, dans le langage professionnel, le terme « bourrage d'identifiants ».

Voir aussi : attaque par interruption de service, cyberattaque, cyberattaque par cassage de mot de passe, Internet clandestin.

Équivalent étranger : credential stuffing attack.

divulgateur malveillant d'informations personnelles

Forme abrégée : divulgation malveillante.

Domaine : Droit-informatique.

Définition : Diffusion d'informations personnelles concernant un tiers, qui est opérée sans son consentement et l'expose à un risque.

Équivalent étranger : doxing, doxxing.

guerre juridique

Domaine : Droit.

Définition : Instrumentalisation du droit ou de la justice mise en œuvre par une entreprise ou une institution en vue de nuire à une personne physique ou morale pour des motifs stratégiques ou économiques.

Note : On trouve aussi, dans le langage professionnel, le terme « guerre du droit ».

Voir aussi : procédure-bâillon.

Équivalent étranger : lawfare.

légistique, n.f.

Domaine : Droit.

Définition : Art de concevoir et de rédiger les lois, règlements et autres textes normatifs en assurant leur clarté et leur cohérence.

Équivalent étranger : -

logiciel traqueur

Domaine : Droit-informatique.

Définition : Logiciel espion utilisé pour recueillir des données relatives à la vie privée d'une personne, notamment à des fins de harcèlement.

Voir aussi : logiciel espion.

Équivalent étranger : spouseware, stalkerware, trackware.

photovoyeurisme, n.m.

Domaine : Droit.

Définition : Pratique qui consiste à photographier ou à filmer sous les vêtements d'une personne à son insu, afin d'apercevoir ses parties intimes.

Note : Les images dérobées peuvent être diffusées en ligne.

II. Table d'équivalence

A. Termes étrangers

| Terme étranger (1) | Domaine/Sous-domaine | Équivalent français (2) |
|--|------------------------------|--|
| brute force attack, bruteforce attack. | Droit-informatique/Internet. | cyberattaque par cassage de mot de passe, cassage de mot de passe. |
| credential stuffing attack. | Droit-Informatique/Internet. | cyberattaque par envoi massif d'identifiants, envoi massif d'identifiants. |
| doxing, doxxing. | Droit-informatique. | divulgation malveillante d'informations personnelles, divulgation malveillante. |
| law clinic, legal clinic. | Droit. | clinique juridique, centre d'assistance juridique universitaire (Caju). |
| lawfare. | Droit. | guerre juridique. |
| legal clinic, law clinic. | Droit. | clinique juridique, centre d'assistance juridique universitaire (Caju). |
| sextortion, sexual extortion. | Droit-informatique/Internet. | chantage sexuel. |
| smishing. | Droit-informatique. | hameçonnage par minimessage, hameçonnage par texto. |

| Terme étranger (1) | Domaine/Sous-domaine | Équivalent français (2) |
|--|----------------------|------------------------------|
| spouseware, stalkerware, trackware. | Droit-informatique. | logiciel traqueur. |
| upskirting. | Droit. | photovoyeurisme, n.m. |
| <i>(1) Il s'agit de termes anglais, sauf mention contraire.</i> | | |
| <i>(2) Les termes en caractères gras se trouvent dans la partie I (Termes et définitions).</i> | | |

B. Termes français

| Terme français (1) | Domaine/Sous-domaine | Équivalent étranger (2) |
|--|------------------------------|--|
| cassage de mot de passe, cyberattaque par cassage de mot de passe. | Droit-informatique/Internet. | brute force attack, bruteforce attack. |
| centre d'assistance juridique universitaire (Caju), clinique juridique. | Droit. | law clinic, legal clinic. |
| chantage sexuel. | Droit-informatique/Internet. | sextortion, sexual extortion. |
| clinique juridique, centre d'assistance juridique universitaire (Caju). | Droit. | law clinic, legal clinic. |
| cyberattaque par cassage de mot de passe, cassage de mot de passe. | Droit-informatique/Internet. | brute force attack, bruteforce attack. |
| cyberattaque par envoi massif d'identifiants, envoi massif d'identifiants. | Droit-informatique/Internet. | credential stuffing attack. |
| divulgaration malveillante d'informations personnelles, divulgation malveillante. | Droit-informatique. | doxing, doxxing. |
| envoi massif d'identifiants, cyberattaque par envoi massif d'identifiants. | Droit-informatique/Internet. | credential stuffing attack. |
| guerre juridique. | Droit. | lawfare. |
| hameçonnage par minimessage, hameçonnage par texto. | Droit-informatique. | smishing. |
| légistique, n.f. | Droit. | - |
| logiciel traqueur. | Droit-informatique. | spouseware, stalkerware, trackware. |
| photovoyeurisme, n.m. | Droit. | upskirting. |
| <i>(1) Les termes en caractères gras se trouvent dans la partie I (Termes et définitions).</i> | | |
| <i>(2) Il s'agit d'équivalents anglais, sauf mention contraire.</i> | | |

Enseignement supérieur et recherche

École Aivancity

Reconnaissance par l'État et autorisation à délivrer un diplôme visé par le ministère chargé de l'enseignement supérieur

NOR : ESRS2305982A

arrêté du 24-2-2023

MESR – DGESIP A1-5

Vu Code de l'éducation et notamment articles L. 443-2, L. 443-3 et L. 443-4 et L. 641-5 ; arrêté du 8-3-2001 ; arrêté du 30-7-2018 ; avis du Cneser en date du 14-2-2023

Article 1 - L'école Aivancity, sise 57 avenue du président Wilson à Cachan, est reconnue par l'État.

Article 2 - L'école Aivancity est autorisée à délivrer un diplôme visé « diplôme d'études supérieures en intelligence artificielle et sciences des données » de niveau bac+5 (RNCP niveau 7) pour une durée de deux ans.

Article 3 - Dans le cadre du système d'information sur le suivi de l'étudiant institué par l'arrêté du 30 juillet 2018 susvisé, l'établissement s'engage à fournir annuellement au ministère chargé de l'enseignement supérieur les informations relatives aux effectifs qu'il accueille.

Article 4 - La directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle est chargée de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Bulletin officiel de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Fait le 24 février 2023

Pour la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, et par délégation,
La directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle,
Anne-Sophie Barthez

Enseignement supérieur et recherche

École supérieure de réalisation audiovisuelle (Esra Bretagne)

Reconnaissance par l'État et autorisation à délivrer un diplôme visé par le ministère chargé de l'enseignement supérieur

NOR : ESRS2305986A

arrêté du 24-2-2023

MESR - DGESIP A1-5

Vu Code de l'éducation et notamment articles L. 443-2, L. 443-3 et L. 443-4 et L. 641-5 ; arrêté du 8-3-2001 ; arrêté du 30-7-2018 ; avis du Cneser en date du 14-2-2023

Article 1 - L'École supérieure de réalisation audiovisuelle (Esra Bretagne), sise 1 rue Xavier Grall à Rennes, est reconnue par l'État.

Article 2 - Elle est autorisée à délivrer les diplômes visés par le ministère chargé de l'enseignement supérieur, de niveau bac + 3, RNCP niveau 6, suivants :

- diplôme d'études supérieures de réalisation audiovisuelle (Desra) ;
- diplôme d'études supérieures du film d'animation (Desfa) ;
- diplôme d'études supérieures des techniques du son (DESTS),

pour une durée de deux ans à compter du 1er septembre 2023.

Article 3 - Dans le cadre du système d'information sur le suivi de l'étudiant institué par l'arrêté du 30 juillet 2018 susvisé, l'établissement s'engage à fournir annuellement au ministère chargé de l'enseignement supérieur les informations relatives aux effectifs qu'il accueille.

Article 4 - La directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle est chargée de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Bulletin officiel de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Fait le 24 février 2023

Pour la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, et par délégation,
La directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle,
Anne-Sophie Barthez

Enseignement supérieur et recherche

Cneser

Sanctions disciplinaires

NOR : ESRS2304843S
décisions du 18-1-2023
MESR - CNESER

Affaire : Monsieur XXX, professeur des universités né le 2 juin 1971

Dossier enregistré sous le n° **1434**

Saisine directe formée par madame la présidente de l'université Paris 8 Vincennes Saint-Denis ;

Le Cneser statuant en matière disciplinaire ;

Étant présents :

Professeurs des universités ou personnels assimilés :

Mustapha Zidi, président

Madame Frédérique Roux

Jean-Yves Puyo

Monsieur Emmanuel Aubin

Jacques Py

Vu le Code de l'éducation, notamment ses articles L. 232-2 à L. 232-7, L. 712-6-2, L. 952-8, R. 232-23 à R. 232-48 ;

Le dossier et le rapport ayant été tenus à la disposition des parties, de leur conseil et des membres du Cneser statuant en matière disciplinaire dix jours francs avant le jour fixé pour la délibération ;

Vu la saisine directe formée le 9 juillet 2018 par madame la présidente de l'université Paris 8 Vincennes Saint-Denis, dans l'affaire concernant monsieur XXX, professeur des universités exerçant au département Arabe à l'UFR LLCER LEA de l'université Paris 8 Vincennes Saint-Denis,

Vu la décision rendue le 8 juillet 2020 par le Cneser statuant en matière disciplinaire prononçant la relaxe de monsieur XXX ;

Vu les pourvois formés par madame la présidente de l'université Paris 8 Vincennes Saint-Denis et madame la ministre de l'Enseignement supérieur de la Recherche contre cette décision ;

Vu la décision rendue le 21 décembre 2021 par le Conseil d'État annulant la décision du Cneser statuant en matière disciplinaire du 8 juillet 2020 ;

Vu la décision rendue le 21 septembre 2022 par le Cneser statuant en matière disciplinaire prononçant la réouverture de l'instruction ;

Vu la « note » déposée par monsieur XXX le 22 juin 2022 ;

Vu les courriers datés des 2 août 2022 et 6 septembre 2022 adressés par maître Maude Beckers, avocat de madame YYY, témoin ;

Vu le mémoire en réponse à ces courriers de maître Didier Girard reçu le 20 septembre 2022, les pièces déposées le 24 novembre 2022 et encore le mémoire déposé le 3 janvier 2023 ;

Vu le mémoire de madame la présidente de l'université Paris 8 Vincennes Saint-Denis le 23 novembre 2022 ;

Vu ensemble les pièces du dossier ;

Monsieur XXX ayant été informé de la tenue de cette séance par lettre recommandée avec avis de réception du 14 décembre 2022 ;

Madame la présidente de l'université Paris 8 Vincennes Saint-Denis ayant été informée de la tenue de cette séance par lettre recommandée avec avis de réception du 14 décembre 2022 ;

Mesdames AAA, YYY, BBB, CCC ayant été convoquées en qualité de témoins devant la commission d'instruction ;

Monsieur XXX et son conseil, monsieur Didier Girard, étant présents ;

Madame DDD, présidente de l'université Paris 8 Vincennes Saint-Denis, assistée de son conseil, maître Margot Lecourt, étant présentes ;

Après lecture, en audience publique, du rapport d'instruction établi par monsieur Emmanuel Aubin ;

Après avoir entendu, en audience publique, les demandes et explications des parties, puis les conclusions du

déféré, celui-ci ayant eu la parole en dernier ;
Après que ces personnes et le public se soient retirés ;

Après en avoir délibéré

Sur les exceptions de procédure soulevées in limine litis :

Considérant que dans son mémoire déposé le 3 janvier 2023, maître Didier Girard demande le rejet intégral des écritures et pièces produites le 23 novembre 2022 par l'université Paris 8 Vincennes Saint-Denis comme ayant été déposées tardivement en violation du principe du contradictoire s'appliquant tout particulièrement après la réouverture d'une instruction ; que les écritures précitées étendent par ailleurs les poursuites engagées à l'encontre de monsieur XXX alors que d'une part la prescription triennale des faits est acquise et que d'autre part, l'élément nouveau invoqué par l'établissement avait déjà été transmis par l'établissement au Cneser statuant en matière disciplinaire dès 2018, si bien que les conclusions et éléments nouveaux doivent être intégralement rejetés ; que les pièces fournies et communiquées par l'université Paris 8 Vincennes Saint-Denis et qui ont justifié la réouverture de l'instruction ne satisfont nullement à la demande qui avait été formulée en ce que les tableaux de service fournis ne sont pas certifiés et validés par l'autorité hiérarchique et comportent de nombreuses anomalies d'une part, et que ne sont produits que quelques rapports d'activité de quelques membres du département et non un rapport d'activité de recherches pour le département, d'autre part ;

Considérant que si les écritures et pièces produites le 23 novembre 2022 par l'université Paris 8 Vincennes Saint-Denis ont été déposées le 23 novembre 2022, la veille de la commission d'instruction, elles l'ont été dans un délai suffisant par rapport à la date de l'audience ; en outre, le délai pour répondre est apprécié en fonction de la teneur des nouveaux éléments communiqués ; qu'il convient de relever que la teneur des éléments communiqués au déféré rend possible un échange contradictoire ; par suite, il y a lieu, dans ces conditions de rejeter les exceptions de procédure soulevées *in limine litis* ;

Sur la saisine directe du Cneser statuant en matière disciplinaire déposée par madame la présidente de l'université Paris 8 Vincennes Saint-Denis :

Considérant que par courrier daté du 9 juillet 2018, madame la présidente de l'université Paris 8 Vincennes Saint-Denis a saisi directement le Cneser statuant en matière disciplinaire sur le fondement de l'article R. 232-31 du Code de l'éducation en exposant que la section disciplinaire de son établissement n'a pas été en mesure de statuer sur le dossier disciplinaire de monsieur XXX dans le délai imparti de six mois ; qu'elle entend poursuivre le déféré en raison « d'une présomption de harcèlement sexiste et sexuel et agression sexuelle » ;

Considérant que madame la présidente de l'université Paris 8 Vincennes Saint-Denis indique que le 18 décembre 2017, madame BBB, maître de conférences chargée de mission égalité femmes-hommes au sein de l'établissement lui a écrit pour lui indiquer qu'elle avait été alertée sur des faits de harcèlement sexuel commis par monsieur XXX, à l'encontre d'une de ses collègues, madame YYY, maître de conférences stagiaire au sein du département Arabe de l'UFR LLCER LEA ; qu'elle sollicitait, d'une part, que la section disciplinaire de l'établissement soit saisie et d'autre part, qu'une mesure de suspension conservatoire soit prise afin que monsieur XXX ne puisse pas entrer en contact avec ses collègues et ses étudiant-e-s ;

Considérant que le 20 décembre 2017, madame YYY écrivait à madame la présidente de l'université Paris 8 Vincennes Saint-Denis pour l'informer qu'elle faisait l'objet de harcèlement sexuel et moral de la part de monsieur XXX ;

Considérant que dans sa « note » déposée le 22 juin 2022 monsieur XXX expose que « l'exercice du pourvoi en cassation à l'encontre de la décision de relaxe rendue le 8 juillet 2020 par le Cneser statuant en matière disciplinaire a permis de révéler une situation dans laquelle la personne ayant initié les poursuites disciplinaires [madame YYY] en a été la bénéficiaire immédiate ; que l'autorité judiciaire a classé sans suite la plainte déposée par madame la présidente de l'université Paris 8 Vincennes Saint-Denis pour défaut de caractérisation de l'infraction ; que monsieur XXX ne peut que constater que sa carrière est suspendue depuis 2018 alors que celle de madame YYY et des autres membres du département ont pu avancer » ; qu'il demande que sa relaxe soit à nouveau prononcée ;

Considérant que dans son mémoire déposé le 23 novembre 2022, madame la présidente de l'université Paris 8 Vincennes Saint-Denis considère que le dossier pénal transmis par madame YYY a permis de révéler les contradictions de monsieur XXX dans son récit, notamment en ce qu'il l'a mise en cause selon des affirmations totalement fausses ; que contrairement à ce qu'il indique, la suspension administrative dont il a fait l'objet n'avait pas pour but de le neutraliser mais d'assurer la sécurité de tous, si bien qu'à aucun moment, l'université n'a privilégié un personnel du corps enseignant du fait de cette affaire ; que la suspension ne visait pas davantage à récupérer le soutien des associations défavorables à monsieur XXX ; que la mesure de suspension était justifiée par deux impératifs : assurer la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et préserver la qualité des enseignements dispensés ; que monsieur XXX entend se défendre des accusations portées par madame YYY en invoquant sa fragilité psychologique et des conflits existants dans le département des études Arabes alors que la prétendue fragilité psychologique d'une personne ne permet pas

de remettre en doute des accusations ; que selon madame la présidente de l'université Paris 8 Vincennes Saint-Denis, il n'y a aucun « complot » dirigé contre lui et que c'est monsieur XXX qui a instauré un climat délétère dans le département comme en témoignent plusieurs collègues ; qu'en conséquence, la suspension de monsieur XXX se justifiait également afin de permettre au département de fonctionner relativement normalement face à cet environnement devenu délétère ; que madame la présidente de l'université Paris 8 Vincennes Saint-Denis conclut en précisant que « les graves manquements déontologiques dont a fait preuve monsieur XXX doivent conduire le Cneser statuant en matière disciplinaire à le sanctionner non seulement au regard des actes de violence sexiste et sexuelle dont il a été l'instigateur, mais également au regard du climat nocif du département qui est dû au comportement de monsieur XXX » ;

Considérant qu'il est reproché à monsieur XXX d'avoir mis la main au-dessus des fesses de madame YYY lors du seul trajet en métro qu'il a effectué avec elle ; qu'au vu des échanges postérieurs par courriels entre madame YYY et le déféré, il apparaît que la teneur des messages ne reflète aucun incident, aucune tension et aucune animosité de la part de madame YYY ; que selon les juges d'appel, s'il y avait eu une agression physique ou un attouchement la veille, la teneur du courriel aurait été différente d'autant que certains des messages de madame YYY font apparaître des expressions ambiguës comme « bisous » ou « prends soin de ton corps » auxquels le déféré n'a pas répondu ;

Considérant qu'il est également reproché à monsieur XXX d'avoir tenu des propos à l'égard de madame YYY concernant sa virginité ; que celui-ci estime que le mot « vierge » qu'il a employé doit être replacé dans le contexte précis dans lequel il a été prononcé, le mot faisait référence, selon monsieur XXX, à un « domaine vierge de recherche », madame YYY ayant travaillé sur la représentation de la virginité dans la littérature ; que le déféré cite un courriel de madame YYY en date du 16 juin 2017 évoquant un « joli jeu de mots » ce qui prouverait selon monsieur XXX que madame YYY avait bien compris le sens dans lequel le mot avait été employé par le déféré ;

Considérant que monsieur XXX réfute l'intégralité des faits qui lui sont reprochés et estime, que dans ce dossier, il s'agit d'une machination fomentée contre lui dès lors qu'il a voulu initialement « remettre de l'ordre » au sein de son département Arabe et de son laboratoire alors qu'il s'était aperçu qu'il existait un fonctionnement clanique relatif à la conception de l'enseignement de l'arabe à l'université et que certains de ses collègues n'effectuaient pas leur service d'enseignement ou n'avaient aucune activité de recherche ; qu'en tant que responsable de département et de laboratoire, monsieur XXX indique avoir voulu être informé du travail de ses collègues et que certains d'entre eux ont pu mal percevoir cette demande ; que par ailleurs, il estime que le classement sans suite de la plainte au pénal à son encontre prouve son innocence ;

Considérant qu'en application du principe d'autonomie des procédures pénale et disciplinaire qui ne trouve sa limite que dans l'existence d'une décision de justice définitive constatant la commission de faits matériellement avérés, le Cneser statuant en matière disciplinaire n'est pas tenu de tirer les conséquences de propos tenus devant une autorité de police ; qu'il s'ensuit que si l'avocate de madame YYY a produit un document et que madame la présidente de l'université Paris 8 Vincennes Saint-Denis a également pu relever dans celui-ci des différences de mots utilisés par le déféré dans les versions tenues devant les autorités de police et des faits à l'origine de la procédure disciplinaire, le constat d'éventuelles différences entre des propos tenus devant deux autorités différentes n'est pas révélateur, en lui-même, de la commission d'une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire ;

Considérant, au surplus, que les témoignages de collègues de madame YYY affectés dans un autre établissement à l'université de Lyon, loin de l'université de Paris 8 Vincennes Saint-Denis, lieu d'affectation de madame YYY et du déféré, ne permettent pas de matérialiser un comportement fautif de monsieur XXX à l'encontre de madame YYY ;

Considérant, au regard de ce qui précède, il est finalement apparu aux juges d'appel qu'il n'existe aucun élément dans le dossier disciplinaire de monsieur XXX permettant de matérialiser un comportement fautif de nature à justifier le prononcé d'une sanction à son encontre ;

Par ces motifs

Statuant au scrutin secret, à la majorité absolue des membres présents,

Décide

Article 1 - Les exceptions de procédures soulevées *in limine litis* par monsieur XXX sont rejetées ;

Article 2 - Monsieur XXX est relaxé ;

Article 3 - Dans les conditions fixées aux articles R. 232-41 et R. 232-42 du Code de l'éducation susvisé, la présente décision sera notifiée à monsieur XXX, à madame la présidente de l'université Paris 8 Vincennes Saint-Denis, à madame la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et publiée, sous forme anonyme, au Bulletin officiel de l'enseignement supérieur et de la recherche ; copie sera adressée, en outre, à monsieur le recteur de l'académie de Créteil.

Fait et prononcé en audience publique à Paris, le 18 janvier 2023 à 12 h 30 à l'issue du délibéré.

Le secrétaire de séance
Monsieur Emmanuel Aubin
Le président
Mustapha Zidi

Affaire : Monsieur XXX, professeur certifié affecté dans l'enseignement supérieur, né le 10 décembre 1961
Dossier enregistré sous le n° 1732

Demande de retrait d'appel en date du 12 janvier 2023 formée par maître Nancy Risacher aux intérêts de monsieur XXX, d'une décision de la section disciplinaire de l'Université de Lorraine ;

Le Cneser statuant en matière disciplinaire ;

Étant présents :

Professeurs des universités ou personnels assimilés :

Mustapha Zidi, président

Madame Frédérique Roux

Monsieur Emmanuel Aubin

Jean-Yves Puyo

Jacques Py

Maîtres de conférences ou personnels assimilés :

Marie Jo Bellosta

Vu le Code de l'éducation, notamment ses articles L. 232-2 à L. 232-7 et R. 232-23 à R. 232-48 ;

Vu la décision prise à l'encontre de monsieur XXX le 31 mai 2022 par la section disciplinaire du conseil d'administration de l'Université de Lorraine, prononçant l'interruption des fonctions dans l'établissement pour une durée de quinze jours, décision immédiatement exécutoire nonobstant appel ;

Vu l'appel formé le 25 juillet 2022 par maître Nancy Risacher aux intérêts de monsieur XXX, professeur certifié affecté dans l'enseignement supérieur à l'Université de Lorraine, de la décision prise à son encontre par la section disciplinaire de l'établissement ;

Vu l'acte de désistement d'appel formé le 12 janvier 2023 par maître Nancy Risacher aux intérêts de monsieur XXX, de la décision prise à son encontre par la section disciplinaire de l'établissement ;

Vu les pièces du dossier déposé au secrétariat du Cneser statuant en matière disciplinaire ;

Après en avoir délibéré

Considérant que par courrier en date du 12 janvier 2023, monsieur XXX s'est désisté de son appel et que rien ne s'oppose à ce qu'il lui en soit donné acte ;

Par ces motifs

Statuant au scrutin secret, à la majorité absolue des membres présents,

Décide

Article 1 - Il est donné acte à monsieur XXX du désistement de son appel en date du 12 janvier 2023 de la décision de la section disciplinaire de l'Université de Lorraine prise à son encontre le 31 mai 2022.

Article 2 - Dans les conditions fixées aux articles R. 232-41 et R. 232-42 du Code de l'éducation susvisé, la présente décision sera notifiée à monsieur XXX, à monsieur le président de Université de Lorraine, à madame la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et publiée, sous forme anonyme, au Bulletin officiel de l'enseignement supérieur et de la recherche ; copie sera adressée, en outre, à monsieur le recteur de l'académie de Nancy-Metz.

Fait et prononcé en audience publique à Paris, le 18 janvier 2023 à 12 h 30 à l'issue du délibéré.

Le secrétaire de séance
Jean-Yves Puyo
Le président
Mustapha Zidi

Affaire : Monsieur XXX, maître de conférences-HDR, né le 3 août 1969

Dossier enregistré sous le n° 1734

Demande de sursis à exécution formée par maître Jacques Ferstenbert aux intérêts de monsieur XXX, d'une décision de la section disciplinaire du conseil académique de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne ;

Le Cneser statuant en matière disciplinaire, réuni en formation restreinte en application de l'article R. 232-34 du Code de l'éducation ;

Étant présents :

Professeurs des universités ou personnels assimilés :

Mustapha Zidi, président

Madame Frédérique Roux

Monsieur Emmanuel Aubin

Vu le Code de l'éducation, notamment ses articles L. 232-2 à L. 232-7, R. 232-23 à R. 232-48 dans leur rédaction antérieure à l'article 33 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, L. 952-7, L. 952-8 ;

Le dossier et le rapport ayant été tenus à la disposition des parties, de leur conseil et des membres du Cneser statuant en matière disciplinaire cinq jours francs avant le jour fixé pour la délibération ;

Vu la décision prise à l'encontre de monsieur XXX le 19 juillet 2022 par la section disciplinaire du conseil académique de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, prononçant une interdiction d'exercer toutes fonctions de recherche, ainsi que l'encadrement de travaux de master et de doctorat, et de tutorat de stage, dans tout établissement public d'enseignement supérieur pour une durée de cinq ans, avec privation de la moitié du traitement, décision immédiatement exécutoire nonobstant appel ;

Vu la demande de sursis à exécution formée le 19 septembre 2022 par maître Jacques Ferstenbert aux intérêts de monsieur XXX, maître de conférences-HDR à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, de la décision prise à son encontre par la section disciplinaire de l'établissement ;

Vu le mémoire déposé par maître Jérémy Gutkès, le 17 janvier 2023 ;

Vu l'ensemble les pièces du dossier ;

Monsieur XXX ayant été informé de la tenue de cette séance par lettre recommandée avec avis de réception du 30 novembre 2022 ;

Madame la présidente de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne ayant été informée de la tenue de cette séance par lettre recommandée avec avis de réception du 30 novembre 2022 ;

Monsieur XXX et son conseil, maître Jacques Ferstenbert, étant présents ;

Maître Jérémy Gutkès représentant madame la présidente de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne étant présent ;

Après lecture, en audience publique, du rapport d'instruction établi par madame Frédérique Roux ;

Après avoir entendu, en audience publique, les demandes et les explications des parties, puis les conclusions du déféré, celui-ci ayant eu la parole en dernier ;

Après que ces personnes et le public se sont retirés ;

Après en avoir délibéré

Considérant que monsieur XXX a été condamné le 19 juillet 2022 par la section disciplinaire du conseil académique de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne à une interdiction d'exercer toutes fonctions de recherche, ainsi que l'encadrement de travaux de master et de doctorat, et de tutorat de stage, dans tout établissement public d'enseignement supérieur pour une durée de cinq ans, avec privation de la moitié du traitement ; que dans son courrier de saisine du président de la section disciplinaire de son établissement, madame la présidente de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne reproche à monsieur XXX, suite au recueil de plusieurs témoignages, d'avoir commis « des manquements graves et répétés à la déontologie universitaire au préjudice de doctorants en raison, notamment, de la condition posée à la soutenance de leur thèse de doctorat du recours à un prestataire extérieur ayant un lien personnel et professionnel avec monsieur XXX, en la personne de monsieur AAA, aux fins de procéder à une révision de leur travail de recherche doctorale, moyennant rémunération versée à ce dernier par les doctorants.

En interposant ainsi monsieur AAA dans la relation entre le directeur de thèse et un doctorant, y compris en exigeant le paiement de monsieur AAA avant la remise du diplôme de doctorat, monsieur XXX peut être considéré comme ayant commis une faute au préjudice des doctorants inscrits en thèse sous sa direction et placés, à ce titre, en état de sujétion psychologique.

S'ajoute à cela un manquement aux règles déontologiques par l'accueil, par monsieur XXX, dans son cabinet d'avocats, d'étudiantes dont il est par ailleurs l'enseignant, avec une anomalie particulièrement renforcée par l'existence de pressions psychologiques sur ces dernières et révélées par des témoignages.

Ces agissements, s'ils étaient avérés, affectent le bon fonctionnement de l'établissement » ;

Considérant qu'au soutien des prétentions de la demande de sursis à exécution de monsieur XXX, maître Jacques Ferstenbert critique la décision en exposant les moyens suivants lui paraissant sérieux et de nature à justifier l'annulation ou la réformation du jugement attaqué :

1/ Sur la séance de jugement

Il est souligné la partialité des membres de la formation de jugement, dont son président au premier chef, et la violation à plusieurs reprises des droits de la défense. Il ne s'agissait que d'un « simulacre de séance de jugement ».

L'absence d'impartialité serait démontrée par certaines des interventions de trois des membres de la formation de jugement ; par des tentatives quasi systématiques de déstabilisation des témoins déposant en faveur de monsieur XXX ; par la négation des propos tenus par les témoins déposant en faveur de monsieur XXX ; par

la reconstruction parfaitement artificielle des faits afin de tenter de nourrir des griefs ne reposant sur aucun fait ; qu'outre la dénaturation des faits, la formation de jugement se serait livrée à un détournement des griefs et aurait jugé *ultra petita* puisqu'elle a statué sur des griefs dont elle n'était pas saisie ; le président aurait créé *ex nihilo* la norme déontologiquement sanctionnable, sans texte ; par la violation du principe du contradictoire et le refus systématique du président de la formation de jugement d'interroger les représentants de l'établissement, en particulier M. BBB, sur les nombreuses failles qui ont émaillé leur action ; par l'accueil systématique et sans contradiction des arguments articulés par les représentants de l'université Paris 1. La violation des droits de la défense serait démontrée par l'absence, lors de la formation de jugement, des personnes ayant témoigné à charge contre monsieur XXX et par l'impossibilité pour la défense de les interroger et de les confronter aux autres témoins ; par l'audition d'un « témoin » (madame CCC) dont la présence n'a fait l'objet d'aucune information préalable auprès de monsieur XXX ; par les tentatives de l'un des membres de la formation de jugement d'écourter les débats ; par la transmission à la commission d'instruction d'un dossier incomplet et par les consignes données par le président de la formation de jugement à la secrétaire de la section disciplinaire de ne pas communiquer à monsieur XXX les dernières pièces versées au dossier ; par le déséquilibre du traitement de la répartition de la parole entre la défense et l'accusation ; par la déclaration du président de la formation de jugement selon laquelle la défense ne sera pas informée du fait de savoir s'il entend ou non prendre en compte le témoignage de madame CCC ; par le refus de la section disciplinaire de communiquer à monsieur XXX les enregistrements de la séance de jugement.

2/ Sur l'irrégularité de la procédure

La procédure aurait été entièrement faussée par la pré-instruction menée par monsieur BBB, vice-président en charge des finances et des affaires juridiques de la plainte de monsieur XXX à propos des menaces dont il a été victime de la part du mari de madame DDD. L'impartialité de M. BBB ne souffrirait d'aucun doute ; les auditions menées seraient irrégulières et ne seraient pas impartiales ; le dossier soumis à la commission disciplinaire était incomplet et monsieur XXX n'a pas été à même de disposer d'un dossier complet pour sa défense ; le principe du contradictoire a été violé ainsi que le secret de l'instruction.

3/ Sur le jugement au fond

La formation de jugement ne répond pas aux différents arguments développés par monsieur XXX dans ses écritures et conteste les déclarations du déféré quant au caractère incomplet du dossier remis à l'origine aux membres de la commission d'instruction ; que des pièces étaient manquantes ; que certaines pièces du dossier auraient été volontairement dissimulées ; que la pré-instruction menée entièrement à charge par M. BBB contre monsieur XXX est irrégulière ; que des pressions ont été exercées par M. EEE (qui a repris le rôle de directeur de thèse) sur madame DDD afin qu'elle produise un nouveau témoignage ; que des pressions ont été exercées par M. BBB sur M. FFF ; que le conflit autour du projet GGG a influé sur la procédure disciplinaire ; que la formation de jugement a dénaturé la réalité des faits relatifs à une prétendue faute commise au préjudice des doctorants inscrits en thèse sous la direction de monsieur XXX ; que les faits relatifs à la prétendue interposition d'un intermédiaire (M. AAA) dans la relation entre monsieur XXX et ses doctorants, en situation de sujétion psychologique qui leur aurait porté préjudice, et notamment en exigeant le paiement de M. AAA avant la remise du diplôme de doctorat sont entièrement faux ; que la formation de jugement n'a pas mesuré l'ampleur des contre-vérités avancées par madame DDD qui a menti de bout en bout ; que la formation de jugement n'a pas davantage mesuré l'ampleur des contre-vérités avancées par madame III ; que monsieur FFF aurait également menti en affirmant que monsieur XXX n'a pas suivi son travail de thèse alors que monsieur XXX l'a toujours soutenu en lui accordant la plus grande attention ; que les corrections demandées par M. Taïbi aux doctorants ne portaient que sur la forme et non sur le fond ; La formation de jugement a encore dénaturé les faits quant au prétendu accueil par monsieur XXX, dans son cabinet, d'étudiantes sur lesquelles il exercerait des pressions psychologiques révélées par des témoignages ; que lors de la pré-instruction, M. BBB aurait exercé des pressions sur madame JJJ (avec qui monsieur XXX entretenait des relations intimes alors qu'il était encore son enseignant) afin de lui soutirer des aveux mensongers ; que la procédure d'instruction serait irrégulière en raison de contacts conservés par M. BBB et certains des membres de la section disciplinaire avec madame HHH (qui indiquerait que monsieur XXX aurait des relations avec de très nombreuses étudiantes) ; que les prétendues pressions exercées par monsieur XXX à l'encontre des étudiantes ne sont que des allégations mensongères de madame HHH agissant par vengeance, ne supportant pas sa séparation avec monsieur XXX ; qu'en apportant à aucun moment la preuve que monsieur XXX aurait exercé des pressions sur madame JJJ, la formation de jugement aurait dénaturé les faits et commis une erreur de droit ;

4/ Sur l'effet dévolutif de l'appel

Les griefs sont parfaitement infondés ; qu'il y a lieu de rejuger l'affaire au fond.

5/ Sur la disproportion de la sanction

À titre subsidiaire, il conviendrait de constater que la sanction présente un caractère totalement disproportionné.

Considérant que dans son mémoire déposé le 17 janvier 2023, maître Jérémy Gutkès aux intérêts de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne souligne que la requête de sursis à exécution de monsieur XXX est identique en tous points à son mémoire d'appel, n'invokant aucune urgence pouvant justifier qu'il soit fait sursis à exécution de la décision disciplinaire attaquée, ni aucun motif sérieux, ladite décision étant particulièrement motivée, sans erreur de droit ou de fait ; qu'en effet, la sanction ne prive monsieur XXX, que de l'exercice de ses activités de recherche et il continue donc ses activités d'enseignement au sein de l'université en parallèle de son activité d'avocat et dont il retire donc une double rémunération ; monsieur XXX ne démontre aucune urgence ni professionnelle, ni financière propre à justifier le sursis à exécution et ne saurait se prévaloir de conséquences difficilement réparables liées à la décision attaquée ; que sur la régularité de la procédure d'instruction, monsieur BBB, vice-président des affaires juridiques, a agi dans le cadre d'une demande expresse de la présidente de l'établissement, pouvant éventuellement conduire à la saisine de la section disciplinaire et a procédé à des vérifications qui s'inscrivent dans un cadre parfaitement légal ; qu'ainsi, monsieur BBB n'a pas manqué d'impartialité contrairement à ce qu'affirme monsieur XXX ; que concernant les pressions qu'auraient exercé monsieur BBB et monsieur EEE sur les témoins, ni l'un, ni l'autre ne sont membres de la commission d'instruction ou de la formation de jugement si bien que s'agissant de personnes extérieures aux investigations réalisées, les prétendues pressions ne sauraient constituer une cause d'annulation de la procédure ; qu'il n'y a eu aucune pression sur madame DDD, ni sur monsieur FFF, tous les deux témoins ; que contrairement à ce qu'affirme monsieur XXX, aucun élément du dossier ne vient étayer la violation du secret de l'instruction ; que l'intéressé ne peut prétendre avoir eu accès un dossier incomplet ; que concernant la régularité de la séance de jugement, il n'existe aucune obligation d'enregistrer les séances de jugement, et, *a fortiori*, d'en communiquer copie aux parties ; que rien ne permet d'affirmer objectivement que la formation de jugement aurait été partielle à l'égard du déféré en interrogeant contradictoirement les témoins et aucune demande de récusation n'a été déposée par monsieur XXX ; que concernant le bien-fondé de la décision, cette dernière est particulièrement motivée et exempte d'erreurs de droits ou de faits ; que sur les faits, la décision expose l'intervention de monsieur AAA, moyennant rémunération, imposée par monsieur XXX et dont les remarques concernaient parfois le fond de la thèse ; que la section disciplinaire a justement motivé sa décision en considérant que l'existence d'une relation intime entre monsieur XXX et madame JJJ était avérée et constituait un contexte favorable à l'exercice de pressions psychologiques, cette dernière étant, en tout état de cause, placée en situation de subordination académique ; qu'au regard de la gravité des faits, la sanction paraît relativement légère, monsieur XXX n'étant pas interdit d'exercer ses activités d'enseignement et de percevoir les revenus afférents ; qu'au final, l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne demande le rejet de la demande déposée par monsieur XXX de sursis à exécution de la sanction prononcée ;

Considérant de ce qui précède, des pièces du dossier, de l'audition des deux parties et des propos contradictoires tenus à cette occasion, de l'incertitude de certains éléments rapportés, du non-respect de certaines règles fondamentales de procédure et de l'urgence de nature à porter une atteinte grave aux tiers, notamment aux autres étudiants actuellement encadrés par monsieur XXX qui se trouveraient ainsi privés de tout encadrement doctoral, il est apparu aux juges d'appel que pour appuyer leur requête de sursis à exécution, le déféré et son conseil invoquent des moyens sérieux et de nature à entraîner l'annulation ou la réformation de la décision contestée ; que de ce fait les conditions énoncées à l'article R. 232-34 du Code de l'éducation sont réunies et qu'en conséquence la demande de sursis à exécution formée par monsieur XXX et son conseil doit être accordée ;

Par ces motifs

Statuant au scrutin secret, à la majorité absolue des membres présents,

Décide

Article 1 - Le sursis à exécution demandé par monsieur XXX est accordé.

Article 2 - Dans les conditions fixées aux articles R. 232-41 et R. 232-42 du Code de l'éducation susvisé, la présente décision sera notifiée à monsieur XXX, à madame la présidente de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, à madame la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et publiée, sous forme anonyme, au Bulletin officiel de l'enseignement supérieur et de la recherche ; copie sera adressée, en outre, à monsieur le recteur de l'académie de Paris.

Fait et prononcé en audience publique à Paris, le 18 janvier 2023 à 18 h 30 à l'issue du délibéré.

La secrétaire de séance
Madame Frédérique Roux
Le président
Mustapha Zidi

Affaire : Monsieur XXX, maître de conférences né le 3 mars 1976

Dossier enregistré sous le n° 1735

Demande de sursis à exécution formée par maître Ludovic Heringuez aux intérêts de monsieur XXX, d'une décision de la section disciplinaire du conseil académique d'Aix-Marseille Université ;

Le Cneser statuant en matière disciplinaire, réuni en formation restreinte en application de l'article R. 232-34 du Code de l'éducation ;

Étant présents :

Professeurs des universités ou personnels assimilés :

Jean-Yves Puyo, vice-président

Jacques Py

Maîtres de conférences ou personnels assimilés :

Madame Marie Jo Bellosta

Vu le Code de l'éducation, notamment ses articles L. 232-2 à L. 232-7, R. 232-23 à R. 232-48 dans leur rédaction antérieure à l'article 33 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, L. 952-7, L. 952-8 ;

Le dossier et le rapport ayant été tenus à la disposition des parties, de leur conseil et des membres du Cneser statuant en matière disciplinaire cinq jours francs avant le jour fixé pour la délibération ;

Vu la décision prise à l'encontre de monsieur XXX, le 25 juillet 2022 par la section disciplinaire du conseil académique d'Aix-Marseille Université, prononçant une interdiction d'exercer toutes fonctions d'enseignement au sein d'Aix-Marseille Université pendant un an avec privation de la moitié du traitement, décision immédiatement exécutoire nonobstant appel ;

Vu la demande de sursis à exécution formée le 25 septembre 2022 par maître Ludovic Heringuez aux intérêts de monsieur XXX, maître de conférences à Aix-Marseille Université, de la décision prise à son encontre par la section disciplinaire de l'établissement ;

Vu le mémoire en défense de maître Fabrice Sebagh du 11 janvier 2023 ;

Vu ensemble les pièces du dossier ;

Monsieur XXX ayant été informé de la tenue de cette séance par lettre recommandée avec avis de réception du 30 novembre 2022 ;

Monsieur le président d'Aix-Marseille Université, ayant été informé de la tenue de cette séance par lettre recommandée avec avis de réception du 30 novembre 2022 ;

Monsieur XXX et son conseil, maître Ludovic Heringuez, étant présents ;

Maître Fabrice Sebagh représentant monsieur le président d'Aix-Marseille Université étant présent ;

Après lecture, en audience publique, du rapport d'instruction établi par Marie-Jo Bellosta ;

Après avoir entendu, en audience publique, les demandes et explications des parties, puis les conclusions du déféré, celui-ci ayant eu la parole en dernier ;

Après que ces personnes et le public se sont retirés ;

Après en avoir délibéré

Considérant que monsieur XXX a été condamné le 25 juillet 2022 par la section disciplinaire du conseil académique d'Aix-Marseille Université à une interdiction d'exercer toutes fonctions d'enseignement au sein d'Aix-Marseille Université pendant un an avec privation de la moitié du traitement, décision immédiatement exécutoire nonobstant appel ; qu'il est reproché à monsieur XXX une attitude de nature à porter atteinte à l'ordre et au bon fonctionnement de l'établissement liée au refus d'appliquer les consignes communiquées et affichées par l'établissement dans le contexte sanitaire [de pandémie du Covid-19] et notamment son refus revendicatif du port du masque ;

Considérant qu'au soutien de la demande de sursis à exécution de son client, maître Ludovic Heringuez énonce les moyens suivants lui paraissant sérieux et de nature à justifier l'annulation ou la réformation de la décision attaquée :

La méconnaissance des dispositions de l'article R. 712-33 du Code de l'éducation : l'instruction aurait dû être rouverte en présence de nouveaux éléments tirés du manque d'impartialité, si bien que la formation de jugement ne pouvait pas statuer.

La méconnaissance des dispositions de l'article R. 712-26-1 du Code de l'éducation : il n'a pas été tenu compte de la demande de monsieur XXX de récusation de la présidente de la section disciplinaire.

L'existence de circonstances rendant incontestablement équivoque l'existence d'un acte administratif opposable fixant l'obligation de port du masque au sein de l'université au jour des faits à l'origine des poursuites engagées à l'encontre de monsieur XXX : l'arrêté pris par le président d'Aix-Marseille Université fixant le port obligatoire du masque et daté du 23 juillet 2020 présente un caractère douteux car à cette date, il n'existait aucune recommandation visant à imposer une obligation de port du masque et que le principe de cette obligation a été évoquée pour la première fois par le premier ministre lors d'une conférence de presse du 27 août 2020 et que la circulaire MESRI imposant le port du masque à l'université est intervenue à la date du 7 septembre 2022.

La méconnaissance des dispositions des articles L. 952-2, L. 141-6 et L. 123-9 du Code de l'éducation : le principe à valeur constitutionnelle d'indépendance de l'enseignant serait remis en cause. En refusant de porter le masque, monsieur XXX n'a fait qu'agir selon des principes à valeur constitutionnelle de pleine indépendance et d'entière liberté d'expression dont il peut légalement jouir dans le cadre de ses missions d'enseignement et de recherche.

La méconnaissance des dispositions de l'article R. 712-30 du Code de l'éducation et l'absence d'atteinte à l'ordre et au bon fonctionnement de l'établissement : monsieur XXX, en n'obligeant pas ses étudiants à porter le masque n'a aucunement incité à la désobéissance.

Le caractère disproportionné de la sanction prononcée à l'encontre de monsieur XXX au regard des faits qui lui sont reprochés et des conséquences de l'application de la sanction quant à la situation financière de l'intéressé (enfants à charges et charges).

Considérant qu'au final, maître Ludovic Heringuez aux intérêts de monsieur XXX demande que soit prononcé le sursis à exécution de la décision attaquée et qu'il soit enjoint à l'université d'Aix-Marseille de rétablir le versement de la totalité du traitement de monsieur XXX depuis le début de la période de suspension ;

Considérant que dans son mémoire en défense daté du 11 janvier 2023 (côte A4, pièces 168-259), maître Fabrice Sebagh précise que les dispositions de l'article R. 712-33 du Code de l'éducation n'ont pas été méconnues et que la juridiction de première instance n'avait pas l'obligation d'ordonner la réouverture de l'instruction, même après le dépôt de pièces supplémentaires qui ne revêtaient pas de caractère substantiel ; que le moyen tiré de la méconnaissance de l'article R. 712-26-1 du Code de l'éducation ne saurait davantage prospérer dans la mesure où la juridiction de première instance s'est bien prononcée sur la demande de récusation de madame AAA en l'informant qu'elle était devenue sans objet en raison de l'empêchement provisoire de madame AAA ; que le moyen tiré du caractère équivoque de l'existence d'un acte administratif opposable imposant le port du masque au sein d'Aix-Marseille Université est inopérant et les actes administratifs pris par le président de l'établissement lui étaient bien opposables ; que le moyen tiré de ce que les arrêtés produits par Aix-Marseille Université seraient des « faux » est dépourvu de tout sérieux ; que sur le moyen tiré de la méconnaissance des dispositions des articles L. 952-2, L. 141-6 et L. 123-9 du Code de l'éducation relatives aux principes à valeur constitutionnelle de liberté d'expression et d'indépendance des enseignants-chercheurs, les mesures imposant le port du masque pour des motifs de santé publique étaient strictement nécessaires pour limiter les risques de propagation du Covid-19 au sein de l'établissement et ne faisaient pas obstacle à la tenue des cours de l'intéressé et ne l'empêchaient pas non plus d'exprimer librement son point de vue quant à la prétendue absence d'efficacité de ces mesures pour limiter la propagation du covid-19 ; que sur le moyen tiré de la méconnaissance des dispositions de l'article R. 712-30 du Code de l'éducation est infondé dans la mesure où monsieur XXX, qui a consulté son dossier, était parfaitement avisé des faits et griefs qui lui étaient reprochés ; que sur le moyen tiré de l'absence d'atteinte à l'ordre et au bon fonctionnement de l'établissement, monsieur XXX a délibérément refusé de porter le masque à l'occasion de son cours du 9 septembre 2020 exposant ses étudiants à des risques de contamination ; qu'il a systématiquement refusé les propositions de médiation sans motifs valable et s'est attaché à refuser de reprendre ses cours à distance ; qu'il a tenu des propos véhéments et menaçants à l'encontre de la direction de Polytech Marseille ; que son comportement a été de nature à déstabiliser ses étudiants (report de cours) et à nuire à leur scolarité dans la mesure où monsieur XXX a tenté à plusieurs reprises de les impliquer dans le différend qu'il a délibérément entretenu avec Polytech Marseille ; que sur le moyen tiré du caractère disproportionné de la sanction prononcée, la sanction serait justifiée dans la mesure où monsieur XXX n'a pas pris conscience de la gravité de son attitude en ayant aucun égard pour Polytech Marseille et ses étudiants ; que l'affirmation selon laquelle la décision attaquée le placerait dans une situation « catastrophique et intenable » n'est étayée par aucun élément, ni aucune pièce ; qu'enfin, pour des faits de gravité analogue, la jurisprudence du Conseil d'État valide le prononcé de sanction plus sévère ; qu'au final, l'université d'Aix-Marseille demande le rejet de la demande de sursis à exécution de monsieur XXX ;

Considérant qu'il est apparu aux juges d'appel que les faits reprochés à monsieur XXX sont avérés par les pièces produites au dossier ; que, eu égard à l'office qu'attribue l'article R. 232-34 du Code de l'éducation à la formation restreinte du Cneser, la nature de la sanction prononcée à l'encontre de monsieur XXX apparaît toutefois manifestement disproportionnée à leur gravité ; qu'en conséquence les conditions d'octroi du sursis à exécution sont réunies ;

Considérant par ailleurs que le Cneser statuant en matière disciplinaire, réuni en formation restreinte en application de l'article R. 232-34 du Code de l'éducation, n'a pas le pouvoir d'enjoindre l'université d'Aix-Marseille à rétablir le versement de la totalité du traitement de monsieur XXX depuis le début de la période de suspension, comme demandé par maître Ludovic Heringuez aux intérêts de son client ; qu'en conséquence, cette demande doit être rejetée ;

Par ces motifs

Statuant au scrutin secret, à la majorité absolue des membres présents,

Décide

Article 1 - Le sursis à exécution demandé par monsieur XXX est accordé.

Article 2 - La demande d'injonction à l'université d'Aix-Marseille à rétablir le versement de la totalité du traitement de monsieur XXX depuis le début de la période de suspension, demandé par maître Ludovic Heringuez aux intérêts de son client est rejetée ;

Article 3 - Dans les conditions fixées aux articles R. 232-41 et R. 232-42 du Code de l'éducation susvisé, la présente décision sera notifiée à monsieur XXX, à monsieur le président d'Aix-Marseille Université, à madame la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et publiée, sous forme anonyme, au Bulletin officiel de l'enseignement supérieur et de la recherche ; copie sera adressée, en outre, à monsieur le recteur de l'académie d'Aix-Marseille.

Fait et prononcé en audience publique à Paris, le 18 janvier 2023 à 18 h 30 à l'issue du délibéré.

La secrétaire de séance

Marie Jo Bellosta

Le président

Jean-Yves Puyo

Affaire : Monsieur XXX, maître de conférences né le 29 mars 1978

Dossier enregistré sous le n° 1736

Demande de sursis à exécution formée par monsieur XXX, d'une décision de la section disciplinaire du conseil académique de l'université de Montpellier ;

Le Cneser statuant en matière disciplinaire, réuni en formation restreinte en application de l'article R. 232-34 du Code de l'éducation ;

Étant présents :

Professeurs des universités ou personnels assimilés :

Jean-Yves Puyo, vice-président

Jacques Py

Maîtres de conférences ou personnels assimilés :

Marie-Jo Bellosta

Vu le Code de l'éducation, notamment ses articles L. 232-2 à L. 232-7, R. 232-23 à R. 232-48 dans leur rédaction antérieure à l'article 33 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, L. 952-7, L. 952-8 ;

Le dossier et le rapport ayant été tenus à la disposition des parties, de leur conseil et des membres du Cneser statuant en matière disciplinaire cinq jours francs avant le jour fixé pour la délibération ;

Vu la décision prise à l'encontre de monsieur XXX le 8 septembre 2022 par la section disciplinaire du conseil académique de l'université de Montpellier, prononçant une interdiction d'exercer toutes fonctions d'enseignement et de recherche dans tout établissement public d'enseignement supérieur pour une durée de six mois, avec privation de la moitié du traitement, décision immédiatement exécutoire nonobstant appel ;

Vu la demande de sursis à exécution formée le 5 octobre 2022 par monsieur XXX, maître de conférences à l'université de Montpellier, de la décision prise à son encontre par la section disciplinaire de l'établissement ;

Vu les observations du président de l'université de Montpellier datées des 24 novembre 2022 et 16 décembre 2022 et le mémoire en défense produit le 17 janvier 2023 ;

Vu le mémoire de monsieur XXX daté du 10 janvier 2023 ;

Vu ensemble les pièces du dossier ;

Monsieur XXX ayant été informé de la tenue de cette séance par lettre recommandée avec avis de réception du 30 novembre 2022 ;

Monsieur le président de l'université de Montpellier ayant été informé de la tenue de cette séance par lettre recommandée avec avis de réception du 30 novembre 2022 ;

Monsieur XXX et son conseil, madame Laure Brisoux, étant présents ;

Monsieur le président de l'université de Montpellier étant absent ;

Après lecture, en audience publique, du rapport d'instruction établi par Marie-Jo Bellosta ;

Après avoir entendu, en audience publique, les demandes et explications de la partie présente, le déféré ayant eu la parole en dernier ;

Après que ces personnes et le public se sont retirés ;

Après en avoir délibéré

Considérant que monsieur XXX a été condamné le 8 septembre 2022 par la section disciplinaire du conseil académique de l'université de Montpellier à une interdiction d'exercer toutes fonctions d'enseignement et de recherche dans tout établissement public d'enseignement supérieur pour une durée de six mois, avec

privation de la moitié du traitement ; qu'il est reproché à monsieur XXX un manquement à ses obligations professionnelles par propos à connotation sexuelle et comportement inapproprié envers une doctorante à l'occasion d'une soirée festive, le 25 novembre 2021, dans le cadre du séminaire des « doctoriales » organisé par l'université de Montpellier ;

Considérant qu'au soutien de la demande de sursis à exécution, monsieur XXX apporte les observations suivantes :

- Concernant les faits rapportés par l'étudiante et par lui-même : il n'y aurait aucun autre fait matériel, aucune autre interaction litigieuse, que les trois échanges entre l'enseignant et l'étudiante.
- Concernant la qualification de manquement aux obligations professionnelles des enseignants chercheurs : le fait de tenter de séduire une étudiante, majeure et usagère du service public, ne serait pas contraire aux obligations professionnelles des enseignants chercheurs. Aucune disposition légale ne l'interdit. Rien n'est dit à ce sujet dans le règlement intérieur de l'établissement. Le fait d'avoir, une seule et unique fois, tenté de séduire une étudiante, ne peut être considéré comme étant contraire aux principes de dignité, impartialité, intégrité et probité que doit respecter tout agent public. Les faits reprochés n'ont pas été commis dans l'exercice des missions mais dans le cadre d'une soirée ; que monsieur XXX n'a aucun lien d'encadrement ou de direction du travail de l'étudiante ; qu'il n'a pas porté atteinte à la réputation de l'établissement.
- Concernant la qualification de violence en direction de l'étudiante X : on ne peut retenir de propos violents à son encontre car à aucun moment, il n'est rapporté ni la moindre menace, ouverte ou suggérée, la moindre intonation indiquant une intimidation ou la moindre contrainte. Aucun contact physique n'est rapporté.
- Concernant l'existence d'un trouble au sein d'un groupe d'étudiants : aucun trouble ayant des conséquences sur le travail des étudiants ou sur l'organisation des « doctoriales » n'a été relevé.
- Concernant l'atteinte à la réputation et à l'honneur de l'établissement ou à l'image du séminaire des « doctoriales » : la tentative de séduction, même maladroite ou teintée de vulgarité, dans le cadre privé d'une soirée, entre deux adultes, ne peut, en elle seule et sur une aussi courte durée, porter atteinte à la réputation, ni d'un séminaire, ni de l'université de Montpellier. Par ailleurs, divers témoignages joints attesteraient de son implication dans son travail et dans son équipe de recherche.

Considérant qu'au final, monsieur XXX déclare reconnaître parfaitement les faits mais précise que la matérialité établie de ces faits ne peut entraîner ni la caractérisation de manquement aux obligations professionnelles, ni la caractérisation de faits qui auraient porté ou porteraient préjudice à la réputation ou à l'image de l'établissement, ni la caractérisation de violence dans son comportement ou ses propos ; qu'aussi, la sanction prononcée lui apparaît manifestement disproportionnée ;

Considérant que dans ses observations datées des 24 novembre 2022 et 16 décembre 2022, le président de l'université de Montpellier demande le rejet de la demande de sursis à exécution formée par monsieur XXX comme étant dépourvue de moyens et n'étant pas motivée ; qu'il n'existerait aucun doute sérieux quant à la légalité de la décision prise par la section disciplinaire ; qu'aucune irrégularité n'entacherait la procédure disciplinaire diligentée à l'encontre de l'intéressé ; que la sanction prononcée n'est pas disproportionnée au regard de l'ensemble des pièces et auditions du déféré, qui a, par ailleurs reconnu les faits qui étaient reprochés ; que les propos tenus par monsieur XXX étaient particulièrement vulgaires, grossiers et déplacés et ont mis la plaignante dans une situation intimidante et de malaise ; que ce comportement a porté atteinte à la réputation de l'établissement qui était l'organisateur de l'événement ;

Considérant que dans ses dernières écritures en réponse datées du 10 janvier 2023, reçues le 16 janvier 2023 au greffe du Cneser statuant en matière disciplinaire, monsieur XXX invoque d'une part la disproportion manifeste entre les faits matériels (absence de rapport hiérarchique avec l'étudiante, propos tenus extraits de leur contexte, soirée improvisée et non programmée dans le cadre des Doctoriales) et la sanction prononcée, et d'autre part le non-respect du contradictoire en raison de l'absence de connaissance des témoignages produits en première instance qu'il n'a pas pu contester ;

Considérant que dans ses dernières écritures datées du 17 janvier 2023, monsieur le président de l'université de Montpellier considère que les motivations de la demande de sursis à exécution présentée tardivement par monsieur XXX sont irrecevables et ne pouvaient être régularisées hors délai d'une part, et que la requête de sursis à exécution n'est pas motivée au regard des dispositions de l'article R. 232-34 du Code de l'éducation, d'autre part ; que contrairement à ce qu'affirme monsieur XXX, le principe du contradictoire a bien été respecté, notamment en raison de la communication intégrale qui lui a été faite de l'ensemble des pièces du dossier lors de la phase d'instruction et de la phase de jugement ; qu'il n'y a pas de disproportion de la sanction ; qu'en conséquence, la décision est motivée en faits et en droit et la procédure

ne présente aucune irrégularité si bien qu'il n'y a aucun doute sérieux quant à la légalité de la décision prononcée justifiant d'en suspendre l'exécution ; qu'au final, l'université de Montpellier demande le rejet de la demande de monsieur XXX aux fins de sursis à exécution ;

Considérant que monsieur XXX a lui-même reconnu devant les juges d'appel les faits reprochés ; qu'en conséquence, il est bien avéré que monsieur XXX a eu un comportement de nature à justifier une sanction disciplinaire, faute d'avoir su conserver la distance requise et de s'être imposé les règles de conduite attendues de la part d'un enseignant-chercheur des universités françaises (décision n° 1122 du 6 octobre 2015 du Cneser statuant en matière disciplinaire, confirmée le 18 décembre 2017 par les 4e - 5e chambres réunies du Conseil d'État) ; que les moyens présentés dans la requête ne paraissent pas sérieux et de nature à justifier l'annulation ou la réformation de la décision attaquée au sens de l'article R. 232-34 du Code de l'éducation, si bien que le sursis à exécution sollicité par monsieur XXX est rejeté ;

Par ces motifs

Statuant au scrutin secret, à la majorité absolue des membres présents,

Décide

Article 1 - Le sursis à exécution demandé par monsieur XXX est rejeté.

Article 2 - Dans les conditions fixées aux articles R. 232-41 et R. 232-42 du Code de l'éducation susvisé, la présente décision sera notifiée à monsieur XXX, à monsieur le président de l'université de Montpellier, à madame la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et publiée, sous forme anonyme, au Bulletin officiel de l'enseignement supérieur et de la recherche ; copie sera adressée, en outre, à madame la rectrice de l'académie de Montpellier.

Fait et prononcé en audience publique à Paris, le 18 janvier 2023 à 18 h 30 à l'issue du délibéré.

La secrétaire de séance

Marie-Jo Bellosta

Le président

Jean-Yves Puyo

Enseignement supérieur et recherche

Orientations stratégiques ministérielles

Politique de prévention des risques professionnels dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche - Année 2023

NOR : ESRH2306123X
orientations stratégiques ministérielles
MESR - DGRH C1-3

Les orientations stratégiques ministérielles (OSM) en matière de politique de prévention des risques professionnels[1] concernent l'ensemble des services et des établissements relevant du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR) ; elles prennent en compte les éléments du rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail pour l'année 2021, présenté pour avis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ministériel.

Les chefs d'établissement et de service sont invités à prendre en compte les priorités ministérielles définies dans le présent document dans leurs programmes annuels de prévention.

Les OSM portant sur l'année 2023 ont été présentées en CHSCT ministériel lors de la séance du 23 novembre 2022 et adoptées à l'unanimité.

Première partie : enjeux stratégiques pour l'année 2023

1. Mettre en place la formation spécialisée du comité social d'administration (CSA)

Dans le cadre du renouvellement général des instances suite aux élections professionnelles, chaque établissement met en place une formation spécialisée[2] en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Afin d'assurer la continuité des travaux entre le CHSCT et la formation spécialisée, les établissements veilleront à :

- attribuer le contingent annuel d'autorisations d'absence prévu par la réglementation [3] et faciliter l'utilisation de ces jours par les représentants du personnel (procédure formalisée d'utilisation des jours, décharges, etc.) ;
- organiser la formation des membres de la formation spécialisée, qui comprend au moins 5 jours de formation au cours du mandat, dont 2 peuvent être à l'initiative des représentants du personnel auprès d'un organisme de formation figurant sur la liste arrêtée par le préfet de région après avis du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle[4]. Au-delà de ces 5 jours réglementaires, les établissements assureront 2 jours de formation aux RPS, comme prévu par le protocole interministériel sur les risques psychosociaux (RPS)[5] ;
- désigner le secrétaire de la formation spécialisée, qui sera consulté notamment sur les ordres du jour des séances et désigner un secrétaire suppléant ;
- rédiger le règlement intérieur du CSA et de sa formation spécialisée, en prenant en compte d'une part de l'articulation entre les différentes instances et d'autre part des enseignements tirés du fonctionnement des anciennes instances (CHSCT de l'établissement, CHSCT spéciaux, CT). Les représentants du personnel seront associés à ce travail et l'inspection santé et sécurité au travail (SST) pourra par ailleurs être sollicitée. En l'absence de formation spécialisée, il est souhaitable d'associer les acteurs de prévention à la rédaction du règlement intérieur du CSA ;
- désigner un référent pour les questions de violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes parmi les représentants du personnel au sein de la formation spécialisée du CSA ; les missions de ces

- référents décrites dans le cadre des OSM 2022 figurent en annexe[6] ;
- porter à la connaissance des agents le nom et les coordonnées des représentants des personnels au sein de la formation spécialisée, par tous moyens, notamment par voie d'affichage ;
 - dans les établissements d'enseignement supérieur, désigner les représentants des étudiants à la formation spécialisée ;
 - rédiger les procédures d'intervention de la formation spécialisée (visites, enquêtes, exercice du droit de retrait, etc.), en associant les représentants du personnel de la formation spécialisée ;
 - prendre en compte les questions de maintien dans l'emploi et de handicap dans les travaux de la formation spécialisée ;
 - étudier en formation spécialisée le contenu du rapport social unique portant sur les sujets qui la concernent ;
 - associer la formation spécialisée aux actions de formation et d'information des personnels portant sur les dispositifs, les acteurs et les instances de prévention, en portant une attention particulière à l'adaptation des documents au public destinataire et à l'information des agents sur les procédures de déclaration des accidents et maladies professionnelles. Sur ce dernier sujet, des guides ministériels ont été rédigés, en associant le CHSCT ministériel, ils sont disponibles sur le site du ministère[7].

Il est rappelé que le médecin du travail, l'assistant ou le conseiller de prévention, l'inspecteur santé et sécurité au travail ainsi que l'agent chargé du secrétariat administratif assistent aux réunions de la formation spécialisée. L'assistant de service social des personnels peut être invité en fonction de l'ordre du jour des séances.

Une attention particulière sera portée à la transmission à la formation spécialisée de l'ensemble des travaux réalisés précédemment par le CHSCT (procès-verbaux de séances, analyse des registres SST, documents élaborés, protocoles, chartes de fonctionnement, etc.), de manière à transférer à la nouvelle instance les compétences acquises au cours des mandats précédents du CHSCT.

Un guide juridique d'application des évolutions réglementaires concernant les instances de dialogue social sera publié par le ministère chargé de la fonction publique au premier trimestre de l'année 2023.

Les établissements sont invités à réunir la formation spécialisée autant que de besoin afin de traiter l'ensemble des sujets de santé et de sécurité au travail et de favoriser le dialogue social sur ces sujets.

2. Renforcer la prise en compte de certains risques

Il est rappelé que l'évaluation des risques professionnels, comprenant l'évaluation des risques psychosociaux (RPS), la rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels et l'élaboration d'un programme annuel de prévention relève des obligations des chefs de service. Cette évaluation est à mettre à jour au moins annuellement et à chaque modification importante des conditions de travail, liée notamment aux changements organisationnels (restructuration, déménagements, restructuration des espaces de travail, mise en place du télétravail, etc.).

Les établissements sont invités à mettre à jour l'évaluation des risques particuliers liés aux activités d'enseignement et de recherche (chimique, biologique, rayonnements, etc.) en prenant en compte l'évolution des connaissances et des moyens techniques disponibles, avec une traçabilité de la démarche dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp).

Le service de médecine de prévention est associé à l'ensemble de cette démarche. Le médecin du travail est en particulier chargé de définir la fréquence et la nature du suivi médical. Le médecin du travail amené à exercer la surveillance médicale bénéficie par ailleurs d'une formation actualisée sur les conséquences sur la santé de l'exposition aux risques.

La formation spécialisée est associée à la démarche de mise à jour du Duerp (méthodologie, rôle des représentants du personnel, identification des actions de prévention, etc.).

Les établissements veilleront à assurer la sensibilisation et la formation de tous les individus exposés aux risques particuliers. La formation associera une formation générale à la sécurité, qui sera mise en œuvre en particulier pour les nouveaux entrants et les non permanents (doctorants, stagiaires, apprentis, etc.), en raison de leur découverte d'un nouvel environnement de travail et des modes opératoires associés, et une formation spécifique aux risques particuliers.

2.1. Utilisations confinées d'organismes génétiquement modifiés (OGM)

Une attention particulière sera portée aux utilisations confinées d'OGM à des fins de recherche. Ces utilisations sont soumises à réglementation compte tenu du risque sanitaire et environnemental qui y est associé, qu'il est nécessaire d'évaluer[8].

En janvier 2022 est entrée en vigueur une réforme réglementaire. Selon ces nouvelles dispositions, les

installations dans lesquelles sont utilisés des OGM font l'objet d'un agrément valide pendant cinq ans une fois que leur conformité avec le niveau de confinement indiqué a été vérifiée. Les démarches sont simplifiées pour les utilisations de risque nul ou négligeable (classe de confinement 1), qui peuvent être mises en œuvre sans nouvelle déclaration dans une installation agréée, sous la condition qu'elles fassent l'objet d'une auto-évaluation des risques.

Il est par ailleurs rappelé que les nouvelles méthodes d'édition du génome génèrent des organismes soumis à la réglementation sur les OGM[9].

Des inspecteurs commissionnés par le ministère et assermentés s'assurent du respect de ces dispositions législatives et réglementaires dans les laboratoires.

2.2. Risques liés aux prions et aux agents transmissibles non conventionnels

Face aux risques liés aux prions et aux agents transmissibles non conventionnels, les dispositions concernant la prévention du risque biologique figurant dans le Code du travail[10] s'appliquent.

En complément de ces dispositions, les établissements mettent en œuvre les actions de prévention figurant dans le guide des bonnes pratiques de prévention pour les travaux de recherches sur les prions, rédigé par les établissements de recherche (Inrae, CEA, Inserm, Anses et CNRS). Ce guide prévoit en particulier la constitution pour chaque agent d'un livret individuel, alimenté tout au long de la carrière de l'agent et transmis aux différents employeurs successifs, permettant d'assurer la traçabilité des formations et de l'habilitation reçues, des souches manipulées et des conditions de leur manipulation, de la surveillance médicale délivrée et des accidents et incidents d'exposition et des mesures prises.

Le ministère poursuit ses travaux portant notamment sur la production d'un document de nature réglementaire, unifiant les corpus de mesures à prendre dans les laboratoires manipulant des prions.

2.3. Risques liés à l'utilisation d'agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR)

L'inventaire des agents chimiques CMR est reconduit au moins annuellement, en étudiant systématiquement les possibilités de substitution des produits CMR par d'autres. La traçabilité de cette démarche de substitution figure dans le Duerp.

Pour les établissements d'enseignement, l'association des étudiants à la démarche et à la mise à jour du Duerp est recommandée afin de les sensibiliser à la démarche d'évaluation des risques et aux mesures de prévention.

Une sensibilisation est organisée pour les femmes enceintes et allaitantes qui manipulent des produits chimiques, ainsi que pour les femmes et les hommes qui ont un projet de grossesse et qui utilisent des produits mutagènes ou toxiques pour la reproduction sur les dispositions à prendre.

Les établissements s'assurent que le suivi médical post-professionnel est organisé et qu'une fiche individuelle d'exposition est établie pour l'agent.

À la cessation de l'exposition, l'employeur remet à l'agent une attestation d'exposition aux substances chimiques dangereuses.

Le suivi médical post-exposition correspond au suivi d'une exposition passée, alors que l'agent est toujours en activité et peut ne plus être exposé à ce risque.

Le suivi médical post-professionnel se rapporte au départ à la retraite. Les agents qui ont été exposés à des substances CMR au cours de leurs activités professionnelles peuvent bénéficier d'une surveillance médicale après leur cessation d'activité ou leur départ à la retraite.

Dans ces deux cas de figure, il est recommandé de prévoir une consultation de fin d'activité à l'issue de laquelle le médecin du travail remet à l'agent une synthèse des éléments de surveillance médicale contenus dans le dossier médical dans la perspective de la poursuite de cette surveillance par le médecin du travail du nouvel employeur ou par le médecin traitant.

2.4. Risques liés aux activités de maintenance, de restauration, d'hébergement et d'entretien des locaux

Les personnels effectuant des métiers techniques de maintenance, de restauration, d'hébergement et d'entretien des locaux présentent des risques professionnels plus élevés que la moyenne des personnels relevant du ministère.

Afin de maîtriser ces risques, les établissements sont invités à mettre à jour l'évaluation des risques en prenant en compte l'ensemble des facteurs de risques professionnels : contraintes physiques (manutentions, postures, etc.), ambiances de travail (bruit, ambiances thermiques, etc.) mais aussi les contraintes organisationnelles (charge mentale, travail exigeant une vigilance constante, travail en équipe ou travail isolé, pics d'activité, etc.) et relationnelles (travail en relation avec d'autres agents, co-activité, usagers, etc.).

2.5. Risques liés aux bâtiments et aux installations techniques

Les établissements sont invités à renforcer la prise en compte des risques liés aux bâtiments (ambiances thermiques, qualité de l'air intérieur, amiante, etc.) et aux installations techniques (installations électriques, ascenseurs, équipements de travail, etc.) en mettant en œuvre les actions suivantes[11] :

- assurer le pilotage des vérifications techniques réglementaires ainsi que le suivi de la levée des

observations ;

- définir le rôle des acteurs concernés en matière de vérifications techniques réglementaires ;
- mettre à jour le dossier technique amiante, réaliser des repérages complémentaires ou les vérifications des états de conservation et assurer la diffusion des informations au moyen de la fiche récapitulative ;
- réaliser les différents inventaires d'équipements de travail (lasers, machines-outils, etc.) ;
- veiller à la mise en œuvre des plans de prévention, des protocoles de sécurité, des consignations et des « permis feu » et à leur bonne exploitation.

3. Prévention médicale

Les établissements sont invités à poursuivre le recrutement de professionnels de la santé au travail dans l'objectif de se doter d'une équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention animée et coordonnée par un médecin du travail, afin d'assurer la mise en œuvre des compétences médicales, paramédicales, techniques et organisationnelles nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail conformément à l'article 10 du décret n° 2020-647 du 27 mai 2020.

Dans un contexte durable de difficultés de recrutement en médecins du travail, les établissements s'appuient sur le référentiel interministériel des rémunérations des médecins du travail, élaboré par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et la direction du budget, afin de renforcer l'attractivité des postes en revalorisant les rémunérations des médecins du travail.

Le recrutement de collaborateurs médecins du travail permet de renforcer le nombre de médecins.

L'accueil d'internes en santé au travail est organisé, afin de faire connaître l'exercice de la médecine de prévention dans les établissements du MESR à de jeunes praticiens et renforcer ainsi son attractivité.

Les établissements s'attachent à renforcer la présence dans l'équipe pluridisciplinaire d'infirmiers en santé au travail dont le domaine de compétence est étendu dans le cadre de protocoles écrits, en particulier à la réalisation d'actions de prévention primaire dans le cadre des visites d'information et de prévention et d'actions en milieu professionnel dans le cadre de la réalisation du tiers temps.

Les infirmiers en santé au travail, nouvellement recrutés, ainsi que ceux déjà en poste dans le cadre de leur formation continue, devront avoir suivi ou suivre dans l'année de leur prise de fonctions, une formation d'adaptation à l'emploi conforme au programme déterminé par l'arrêté du 2 juin 2021 relatif à l'organisation de la formation professionnelle des infirmiers en santé au travail des services de médecine de prévention de la fonction publique de l'État.

Les postes de secrétariat qui viennent en appui de l'équipe pluridisciplinaire sont créés au regard de la charge de travail et consolidés dans la durée, compte tenu des compétences techniques et humaines qu'ils exigent. La pluridisciplinarité est étendue par le recrutement de psychologues du travail et d'ergonomes.

En cas de pénurie de recrutement, le recours à des services de médecine de prévention mutualisés ou à des conventions de prestations de médecine de prévention externalisées est organisé. La formation spécialisée du CSA en est informée.

3.1. Améliorer les conditions de travail des professionnels

Les établissements sont invités à :

- garantir la mise à disposition de locaux spécifiques pour l'accueil des personnels, fonctionnels, accessibles et équipés médicalement et qui préservent la confidentialité des démarches de prise de rendez-vous et de réalisation de la visite, en s'attachant à anticiper le développement de l'équipe pluridisciplinaire ainsi que la fusion ou la réorganisation d'établissements et à rechercher une proximité raisonnable des lieux de travail ;
- mettre à disposition les outils numériques qui permettent l'exercice des missions : logiciel de santé au travail, système de téléconsultation sécurisé. Les services informatiques accompagnent le développement de l'exploitation. Le recours par les professionnels de santé au travail à des pratiques à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication est développé ;
- garantir le positionnement du service par un rattachement sous l'autorité directe du chef d'établissement et l'indépendance professionnelle prévue par les textes réglementaires dans le respect des référentiels métiers des professionnels et de leur déontologie ;
- formaliser les liens fonctionnels entre l'équipe pluridisciplinaire et les services qui concourent aux conditions de travail des personnels ;
- organiser la surveillance médicale des personnels de santé de l'équipe pluridisciplinaire.

3.2. Faciliter l'action

Les établissements sont invités à mettre en place les procédures de communication nécessaires à la transmission des informations qui permettent d'organiser la surveillance médicale et en particulier : les listes

des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi, des personnels réintégrés après un congé long pour raisons de santé, les déclarations de maladie professionnelle et d'accidents de travail, les listes actualisées des personnels titulaires et non titulaires professionnellement exposés, les documents de traçabilité des risques professionnels.

À cette fin, les services informatiques contribuent à la recherche de solutions d'interface qui permettent la mise en relation des logiciels ressources humaines et de santé au travail.

Au niveau des unités mixtes de recherche, les conventions entre les établissements s'attachent à préciser la coordination entre les professionnels de la santé au travail des différentes tutelles pour la réalisation des missions de médecine de prévention.

Dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux, les établissements sont invités à disposer d'une équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention qui permet d'associer les compétences des professionnels de santé et celles des psychologues du travail et des ergonomes afin de faciliter la compréhension des problématiques psycho-organisationnelles et la production de préconisations.

Les établissements veillent à associer systématiquement l'équipe pluridisciplinaire de la médecine de prévention au pilotage de tous les dispositifs mis en place pour la santé, la sécurité, les conditions de travail et le maintien dans l'emploi, ainsi que dans le cadre de projets importants modifiant les conditions de travail.

4. Mettre en œuvre des démarches de qualité de vie et des conditions de travail

Les démarches de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) sont complémentaires aux actions de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail et ne se substituent pas à ces dernières. La QVCT s'entend comme l'ensemble des actions visant à concilier l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnels et la qualité du service public, portant sur les relations au travail, le sens du travail, l'organisation du travail (dont le télétravail), la qualité du contenu du travail, l'environnement de travail, la conciliation vie professionnelle et vie personnelle ou le respect de l'égalité professionnelle. Ces démarches s'inscrivent dans la durée et dans un processus d'amélioration continue.

À cet effet, les établissements veilleront notamment à prévoir, en associant les instances représentatives du personnel :

- le portage et le pilotage stratégique de la démarche ;
- l'implication des professionnels dans les domaines de la gestion des ressources humaines, de la prévention, de la santé, de l'accompagnement social et du handicap afin de faciliter, dans une approche globale, le croisement de leurs regards et de leurs expertises ;
- la participation et l'expression des personnels dans le cadre du dialogue professionnel (espaces de discussion sur le travail entre l'encadrement et les équipes) ou d'échanges de pratiques entre pairs ; ce dialogue a pour finalité un ajustement partagé des critères de qualité ou de l'organisation du travail, en prenant en compte le travail réel, la diversité des situations de travail et l'expérience des agents, afin d'améliorer les conditions de travail ;
- la facilitation d'espaces d'échanges et de discussion informels (espaces de convivialité, cantines, activités sociales, culturelles, sportives, etc.) ;
- la réalisation d'expérimentations au plus près des situations de travail, notamment dans des contextes de changements organisationnels ou technologiques.

Ces démarches prendront prioritairement en compte le renforcement des collectifs de travail, l'organisation du travail, la régulation de la charge de travail, la gestion des situations d'urgence (imprévus, pics d'activité, gestion des absences, etc.), l'usage du numérique (messagerie, plateformes informatiques, droit à la déconnexion, etc.), les questions liées à l'encadrement, le développement des compétences des personnels, l'égalité professionnelle et les relations de travail.

Deuxième partie : éléments structurants pour la mise en place d'une politique de prévention

Cette partie reprend la structuration du livre des références de l'ISST-IGESR (document d'auto-évaluation destiné aux établissements, version de décembre 2022)[12].

1. Le chef d'établissement met en place une organisation de la prévention

1.1. La liste des chefs de service avec leurs attributions dans le cadre des délégations qui leur sont consenties en matière de santé et sécurité au travail est formalisée.

1.2. Des agents de prévention (conseillers et assistants de prévention) chargés d'assister et de conseiller le chef d'établissement et les chefs de service sont nommés aux différents niveaux le nécessitant (établissement, site, composante, unité, service selon les cas) et forment un réseau structuré. Ils bénéficient

d'une lettre de cadrage.

1.3. Une surveillance médicale est assurée pour l'ensemble des personnels (titulaires, contractuels et stagiaires).

1.4. Des formations spécialisées (d'établissement, de site ou de service) sont en place aux différents niveaux.

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

1.6. Un registre spécial côté et ouvert au timbre de la formation spécialisée (pour le signalement des dangers graves et imminents) est ouvert et accessible aux représentants du personnel de la formation spécialisée.

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.

1.8. Un rapport social unique comprenant des informations relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail est établi chaque année.

1.9. Lorsque des personnes sont hébergées ou accueillies dans un établissement, des conventions précisent les mesures de prévention qui incombent à chacun des employeurs concernés.

1.10. L'exécution de travaux dits « réglementés » par des jeunes d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans, en situation de formation professionnelle, fait l'objet d'une déclaration de dérogation auprès de l'inspecteur santé et sécurité au travail compétent.

1.11. L'établissement définit une procédure relative aux missions présentant des risques particuliers.

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

2.1. Le chef d'établissement transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des agents réalisée dans chaque unité de travail.

2.2. La mise à jour du document unique est effectuée au moins chaque année ainsi que lors de toute modification importante des conditions de travail ou de l'apparition de nouveaux risques (aménagement de postes, nouvelles technologies...). Un exemplaire de chaque mise à jour annuelle doit être conservée pendant 40 ans.

2.3. Un plan d'actions opérationnel (personne ou service en charge du suivi, délai d'exécution et estimation du coût) est établi dans chaque unité de travail et à tous les niveaux de l'établissement. S'il y a lieu, le responsable de l'unité de travail informe l'échelon supérieur des mesures auxquelles il n'a pu donner suite ou qui ne relèvent pas de sa compétence.

2.4. Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail est établi notamment après analyse des plans d'actions des unités de travail et du rapport social unique.

2.5. Un plan de prévention est établi par écrit préalablement à toute intervention d'entreprise extérieure qui le nécessite.

2.6. Un protocole de sécurité est établi pour les opérations de chargement et de déchargement le nécessitant.

2.7. Pour toute opération de bâtiment ou de génie civil, le maître d'ouvrage s'assure de l'élaboration et de la communication du dossier de maintenance et du dossier d'intervention ultérieure sur l'ouvrage.

2.8. Les installations, équipements et expositions professionnelles concernés sont contrôlés selon les périodicités réglementaires. Les mesures correctives sont prises et leur traçabilité assurée.

2.9. Le suivi, le contrôle et la traçabilité de l'application effective des mesures de prévention sont assurés. Une procédure interne en définit le cadre.

2.10. Des outils de pilotage permettent à l'établissement le suivi des indicateurs en santé et sécurité au travail (autorisations réglementaires dans les domaines de l'expérimentation, organisation en sécurité incendie...).

3. Le dialogue social est notamment assuré par la consultation de la formation spécialisée

3.1. La formation spécialisée se réunit au moins une fois par an.

3.2. Le secrétaire de la formation spécialisée est consulté préalablement à la définition de l'ordre du jour.

3.3. Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail est construit sur la base de l'analyse des risques professionnels et des informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique. Il est soumis pour avis à la formation spécialisée.

3.4. La formation spécialisée, après en avoir défini les conditions en séance, procède régulièrement à la visite des services relevant de son champ de compétence.

3.5. La formation spécialisée procède à une enquête à l'occasion de chaque accident de travail, accident de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel, grave ou présentant un caractère répété.

3.6. La formation spécialisée est consultée pour avis sur la teneur de tout document se rattachant à sa mission, et notamment sur les règlements et les consignes en matière de santé et de sécurité, sur les projets d'aménagement importants ainsi que sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies, sous réserve de la compétence du CSA.

- 3.7. La formation spécialisée examine le rapport annuel du médecin du travail.
- 3.8. La formation spécialisée prend connaissance des observations et suggestions figurant dans les registres santé et sécurité au travail.
- 3.9. La formation spécialisée est informée des visites et de toutes les observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail.
- 3.10. La formation spécialisée coopère à la préparation des actions de formation des agents en matière d'hygiène et de sécurité et veille à leur mise en œuvre.
- 3.11. Les projets élaborés et les avis émis par la FS sont portés par l'administration à la connaissance des agents et usagers dans un délai d'un mois.
- 3.12. Le président de la FS informe, dans un délai de deux mois, par une communication écrite chacun des membres de la formation des suites données aux propositions et avis de celle-ci.
- 3.13. Les FS de site ou de service informent annuellement de leurs d'activités et résultats de la politique de prévention la FS du CSA auquel elles sont rattachées.
- 3.14. Le règlement intérieur du CSA est arrêté après avoir reçu les propositions des FS de sites ou de service.

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

- 4.1. L'organisation de la prévention dans l'établissement est portée à la connaissance de l'ensemble des agents et des usagers.
- 4.2. Les chefs de service bénéficient de formations leur permettant de disposer d'un socle minimal de connaissances en santé et sécurité au travail.
- 4.3. 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.
- 4.4. Une formation pratique et appropriée est organisée lors de l'entrée en fonction des agents (tous statuts) et stagiaires, lors d'un changement de fonction, de technique, de locaux les exposant à des risques nouveaux, à la suite d'un accident de service grave ou répété ou ayant révélé l'existence d'un danger grave ou à la demande du médecin du travail.
- 4.5. La liste des postes de travail présentant des risques particuliers est établie après avis du médecin du travail et de la formation spécialisée. Les agents en CDD, les agents temporaires et les stagiaires affectés à ces postes de travail bénéficient d'une formation renforcée.
- 4.6. Le plan de formation de l'établissement prend en considération les formations obligatoires en matière de santé et de sécurité.
- 4.7. Les autorisations et les habilitations réglementaires sont délivrées, aux personnes désignées, formées et ne faisant pas l'objet d'une contre-indication établie par le médecin du travail. Leur validité est contrôlée.
- 4.8. Une formation adaptée, renouvelée à chaque mandat, est assurée aux membres de la formation spécialisée.
- 4.9. Les conseillers et assistants de prévention bénéficient d'une formation initiale, préalable à leur prise de fonction, et d'une formation continue.
- 4.10. Un bilan annuel de la mise en œuvre du plan de formation est communiqué à la FS.

5. L'établissement met en place une prévention médicale

- 5.1. Le médecin du travail reçoit les informations nécessaires à l'exercice de ses missions.
- 5.2. Le médecin du travail est informé dans les plus brefs délais par l'administration des déclarations d'accident et de maladie professionnelle.
- 5.3. Les personnes en situation de handicap, les femmes enceintes, venant d'accoucher et allaitantes, 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 du travail bénéficient d'une surveillance médicale particulière à une fréquence définie par le médecin du travail et ne pouvant excéder 4 ans, avec une visite intermédiaire par un professionnel de santé du service de médecine de prévention.
- 5.4. L'administration est tenue d'organiser, sans en connaître le motif, une visite médicale avec le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire, pour les agents souhaitant en bénéficier.
- 5.5. Les agents qui ne relèvent pas de la surveillance médicale particulière font l'objet d'une visite d'information et de prévention, au moins tous les cinq ans, par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou un infirmier dans le cadre d'un protocole écrit.
- 5.6. L'examen de la compatibilité du poste de travail avec l'état de santé de l'agent dont l'activité le nécessite est réalisé préalablement à l'exposition au risque. Les informations nécessaires sont transmises au médecin du travail.
- 5.7. Le médecin du travail établit et met à jour périodiquement, en liaison avec l'agent de prévention et après consultation de la formation spécialisée, une fiche mentionnant la nature des risques professionnels et les effectifs des agents exposés.
- 5.8. Le médecin du travail rédige chaque année un rapport d'activité transmis au chef d'établissement et à la

formation spécialisée.

5.9. Le médecin du travail consacre au moins un tiers du temps dont il dispose à sa mission en milieu de travail.

5.10. Le médecin du travail est consulté sur les projets d'aménagement importants ainsi que sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies.

[1] Article 50 du décret n° **82-453** du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

[2] Dans la suite du document, lorsque l'expression « formation spécialisée » sera utilisée, il faudra lire « formation spécialisée ou comité social d'administration en l'absence de formation spécialisée ».

[3] **Arrêté du 15 juin 2022** fixant le contingent annuel d'autorisations d'absence des membres des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail de la fonction publique de l'État.

[4] Article 94 du **décret du 20 novembre 2020** relatif aux CSA dans la FPE.

[5] **Protocole d'accord** relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique.

[6] Ces orientations stratégiques sont accessibles sur le site du ministère à l'adresse suivante :

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-03/ann-e-2022-17108.pdf>

[7] <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/sante-et-securite-au-travail-publications-disposition-46590>. [8] <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-utilisations-confinees-d-ogm-86419>.

[9] Décision de la Cour de justice de l'Union européenne, arrêt du 25 juillet 2018.

[10] Articles **R. 4421-1 à R. 4427-5** du Code du travail.

[11] Rapport d'activité de l'inspection santé et sécurité au travail de l'enseignement supérieur, du sport et de la recherche 2021-2022.

[12] <https://www.education.gouv.fr/media/68004/download>

Annexe

Violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes au travail

I. Cadre législatif et réglementaire applicable

- loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (titre V, chapitre 1er, article 80) ;
- décret d'application n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ;
- arrêté du 17 mars 2021 portant application, dans les établissements relevant du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, du décret du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ;
- charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de la DGAFP [1].

II. Missions de la référente ou du référent de la formation spécialisée du CSA pour les actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes au travail

Le plan d'action ministériel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes [2], prévoit la désignation d'un référent pour les questions de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes au travail désigné parmi les représentants du personnel.

Chaque établissement pourra, dans le cadre du dialogue social au sein de la formation spécialisée, identifier les moyens nécessaires pour les mettre en œuvre.

Les missions de la référente ou du référent désigné parmi les représentants du personnel de la formation spécialisée sont les suivantes :

- être associé aux travaux pilotés par le service de prévention de l'établissement visant à **évaluer les risques** de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes au travail au sein de l'établissement et à les intégrer au document unique d'évaluation des risques professionnels [3] ;
- être associé à l'identification des **actions de prévention** de ces risques, qui seront intégrées au programme annuel de prévention ;
- être associé aux actions de **formation**, de **sensibilisation** ou d'**information** de l'ensemble des personnels

(dont l'encadrement) et des étudiants sur la thématique de ces risques ;

- **orienter les personnels et les usagers** auprès du dispositif existant dans l'établissement pour le signalement d'une situation de violence, discrimination, harcèlement ou agissement sexiste ;
- participer aux **enquêtes de la formation spécialisée** prévues à l'article 64 du décret no 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration[4], en lien avec des accidents de service ou des maladies imputables au service graves ou répétés consécutifs à des violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes, notamment pour apporter un appui méthodologique à la délégation d'enquête ;
- être associé au suivi du fonctionnement et au **bilan du dispositif de signalement, de traitement et de suivi** des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes mis en place au sein de l'établissement ;
- contribuer à l'**enrichissement des plans** d'action élaborés par les établissements ;
- pour les établissements hébergeant des **structures partagées** entre différentes tutelles ou employeurs, créer et entretenir des liens réguliers avec les différents référents de ces structures.

La référente ou le référent de la formation spécialisée bénéficie d'une **formation** prise en charge par l'établissement.

[1] **Charte de fonctionnement** des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences, de discriminations, de harcèlement et d'agissements sexistes, DGAFP, 2019.

[2] Plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

<https://www.education.gouv.fr/media/74975/download>.

[3] Les établissements pourront utilement s'appuyer sur le guide pratique et juridique du ministère du travail *Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner, en prenant en compte les risques spécifiques qui peuvent se rencontrer dans les établissements d'enseignement supérieur :*

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf

[4] Il est rappelé que ces enquêtes ont pour objet d'identifier les facteurs de risques professionnels qui ont pu être à l'origine de l'accident ou de la maladie imputable au service et de recommander des actions de prévention afin d'éviter leur répétition. L'identification des responsabilités individuelles relève exclusivement de l'enquête administrative, à laquelle l'établissement donne suite, si les faits sont avérés, en protégeant et en accompagnant la ou les victimes, en signalant le crime ou délit au Procureur de la République et en demandant à la ministre d'engager une procédure disciplinaire.

Mouvement du personnel

Nomination

Directeur général du centre régional des œuvres universitaires et scolaires de Lorraine (groupe II)

NOR : ESRD2302792A
arrêté du 26-1-2023
MESR - DE 1-2

Par arrêté de la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en date du 26 janvier 2023, monsieur Frédéric Léonard, attaché d'administration de l'État hors classe, est nommé dans l'emploi de directeur général du centre régional des œuvres universitaires et scolaires (Crous) de Lorraine (groupe II) pour une première période de quatre ans, du 1er février 2023 au 31 janvier 2027.

Mouvement du personnel

Nomination

Directrice générale du centre régional des œuvres universitaires et scolaires de Poitiers (groupe II)

NOR : ESRD2306269A
arrêté du 31-1-2023
MESR - DE 1-2

Par arrêté de la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en date du 31 janvier 2023, Laurence Maget-Siegel, attachée d'administration de l'État hors classe, est nommée dans l'emploi de directrice générale du centre régional des œuvres universitaires et scolaires (Crous) de Poitiers (groupe II) pour une première période de quatre ans, du 1er février 2023 au 31 janvier 2027.

Mouvement du personnel

Nomination

Directrice de l'École polytechnique de l'université d'Orléans

NOR : ESRS2305977A
arrêté du 24-2-2023
MESR - DGESIP A1-5

Par arrêté de la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en date du 24 février 2023, Régine Weber-Rozenbaum est nommée directrice de l'École polytechnique de l'université d'Orléans, école interne à l'université d'Orléans, pour un mandat de cinq ans, à compter de la date de publication.

Mouvement du personnel

Nomination

Directrice de l'Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'académie de Nancy-Metz au sein de l'université de Lorraine

NOR : ESRS2305749A

arrêté du 28-2-2023

MESR - DGESIP A 1-3 - MENJ

Par arrêté du ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et de la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en date du 28 février 2023, Nathalie Sevilla, maîtresse de conférences, est nommée en qualité de directrice de l'Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'académie de Nancy-Metz au sein de l'université de Lorraine, à compter du 1er avril 2023, pour une période de cinq ans.

Informations générales

Vacance de fonctions

Délégué régional académique à la recherche et à l'innovation

NOR : ESRR2307554V

avis

MESR - DGRI / SITTAR C4

Est déclaré vacant au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, l'emploi de délégué régional académique à la recherche et à l'innovation pour la région Bretagne, localisé à Rennes, à compter du 1er mars 2023.

Les missions et l'organisation de la délégation régionale académique sont décrites dans le décret n° 2020-1555 du 9 décembre 2020. Les principales missions de la délégation Bretagne sont les suivantes :

- cohérence des initiatives prises dans la région avec les orientations de la politique nationale de recherche et d'innovation ;
- favoriser les actions des établissements publics ou des organismes relevant du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ;
- vérifier la réalité de l'affectation à la recherche des dépenses prises en compte pour la détermination du crédit d'impôt recherche et appréciation des caractères scientifique et technique du projet de recherche présenté pour la qualification de jeune entreprise innovante ;
- mener ou susciter toutes les actions en vue de l'émergence ou du renforcement de pôles de recherche et de technologie ouverts sur le monde socio-économique ;
- développer les actions de valorisation, organiser les transferts de technologie de la recherche publique vers les entreprises et encourager la diffusion des nouvelles technologies vers les petites et moyennes entreprises ;
- accompagner les initiatives territoriales visant à développer et diffuser la culture scientifique, technique et industrielle, veiller à leur articulation avec la stratégie nationale, assurer le relais dans la région des actions mises en œuvre par l'État dans le domaine.

Le titulaire de cet emploi sera responsable de la délégation régionale académique à la recherche et à l'innovation pour la région Bretagne et exercera ses fonctions sous l'autorité du recteur de région académique, ou par délégation de ce dernier, sous l'autorité du recteur délégué à l'enseignement supérieur, à la recherche et à l'innovation dans les régions académiques mentionnées à l'article R. 222-16-3, qu'il assistera dans les domaines de la recherche, de la technologie, de l'innovation et de la culture scientifique, technique et industrielle dans la région. Le délégué régional académique est placé sous l'autorité fonctionnelle du préfet de région, dont il est le conseiller en matière de recherche et d'innovation.

La fonction implique de nombreux déplacements hebdomadaires sur l'ensemble de la région Bretagne et régulièrement à Paris.

Pour exercer ces fonctions, le titulaire devra justifier d'une solide expérience professionnelle dans les domaines de la recherche et de l'innovation, une forte réactivité, de qualités rédactionnelles et d'une bonne connaissance des politiques publiques correspondantes. Il devra appartenir à un corps de la fonction publique de catégorie A, fonctionnaire ou assimilé, ou être officier ou agent contractuel d'un niveau équivalent. Il sera nommé par la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche pour une durée de trois ans, renouvelable une fois.

Le dossier de candidature sera constitué, d'une part, d'une lettre de motivation qui permette d'apprécier l'expérience du candidat dans l'administration de la recherche et sa capacité à établir des liens avec le monde socio-économique et, d'autre part, d'un curriculum vitae détaillé.

Conformément aux dispositions du décret n° 2020-1555 du 9 décembre 2020 relatif aux délégations régionales académiques à la recherche et à l'innovation, les candidatures doivent être transmises, dans un

délai de 30 jours à compter de la publication du présent avis au Bulletin officiel de l'enseignement supérieur et de la recherche :

soit par courrier aux deux adresses suivantes (la date du cachet de la poste faisant foi) :

- au recteur de région académique Bretagne (rectorat de région académique Bretagne, 96 rue d'Antrain CS10503 35705 Rennes Cedex 7) ;
- et au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, à l'attention de Madame Van (service de l'innovation, du transfert de technologie et de l'action régionale, 1 rue Descartes - 75231 Paris Cedex 05).

soit par messagerie électronique aux deux adresses suivantes :

- ce.cab@ac-rennes.fr ;
- ai-huynh.van@recherche.gouv.fr.

Tous les renseignements sont disponibles au rectorat de région académique Bretagne à l'adresse ce.cab@ac-rennes.fr ou au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche auprès de Madame Van, 01 55 55 62 23, ai-huynh.van@recherche.gouv.fr.