

ANNEXE N°1 : AUTORISATION D'ABSENCES ET AMENAGEMENT D'HORAIRES



ACTUALISATION AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2017

Circulaire soumise aux votes du CT et du CHSCT

- Vu le décret 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature
- Vu l'arrêté ministériel d'application du 15 janvier 2002 (MENF0102685A)
- Vu la circulaire ministérielle n°2002-007 du 21 janvier 2002

Préambule

La présente circulaire a pour vocation de constituer un cadre de référence unique relatif aux horaires de service et aux congés à Grenoble INP. Elle est à destination des personnels administratifs et techniques de l'établissement et de leurs responsables.

Elle précise les obligations réglementaires et les règles applicables en matière d'horaires de service et de congés des personnels IATS en poste à Grenoble INP.

Celle-ci intègre les contraintes liées à la mission de service public de l'établissement tout en prenant aussi en compte l'intérêt des personnels.

Cette circulaire sera réactualisée en fonction des évolutions de la réglementation et/ou des décisions de l'établissement. Elle sera portée à la connaissance des nouveaux arrivants.

Circulaire du 17 décembre 2002 modifiée précisant les horaires de service et congés des personnels IATS de l'Institut polytechnique de Grenoble

I - Principes

- 1) Le temps de travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur (y compris la participation aux instances) et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles. Est compris dans le temps de travail effectif : l'exercice du droit à la formation, des droits syndicaux, ainsi que la pause mentionnée en II-2.
- 2) L'organisation du travail vise à optimiser la qualité du service aux usagers tout en améliorant les conditions de travail et de vie des personnels et en œuvrant pour une meilleure équité entre eux. Les horaires peuvent être variables selon les périodes de l'année.
- 3) Ces principes s'appliquent dans le cadre d'une concertation entre le supérieur hiérarchique et les agents au sein de chaque service, de façon à arrêter les modalités de son fonctionnement. En cas de désaccord, le responsable de service de rattachement peut être saisi.

Arrêté n° 2017-075
portant modification de l'arrêté relatif aux horaires et congés
des personnels BIATSS

Vu le décret 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat

Vu le décret 2002-67 du 14 janvier 2002, relatif aux horaires d'équivalence applicables aux emplois d'accueil

Vu le décret 2002-634 du 29 avril 2002, relatif au compte épargne temps,

Vu le décret n° 2015-1132 du 11 septembre 2015 portant création de l'université Grenoble Alpes,

Vu les arrêtés du 15 janvier 2002, portant application du décret 2000-815 du 25 août 2000 aux services déconcentrés et établissements relevant du ministère de l'éducation nationale.

Vu l'arrêté du 28 juillet 2004 sur le compte épargne temps

Vu l'arrêté n°2016-241 du 22 septembre 2016 relatif aux horaires et congés des personnels BIATSS

Vu la circulaire n°2002-007 du 21 janvier 2002 relative aux obligations de service des personnels BIATSS et d'encadrement.

Vu la circulaire 2004-145 du 10 septembre 2004 sur le compte épargne temps

Vu l'avis du Comité technique de l'Université Grenoble Alpes du 6 juillet 2017

ARRETE:

Article 1^{er} :

Les horaires et congés des personnels BIATSS (titulaires et contractuels) en fonction à l'Université Grenoble Alpes et dans les services interuniversitaires qui lui sont rattachés sont fixés conformément au règlement du temps de travail, des congés annuels et des autorisations d'absence des personnels BIATSS figurant en annexe au présent arrêté.

Article 2 :

Les dispositions du règlement du temps de travail, des congés annuels et des autorisations d'absence des personnels BIATSS s'appliquent à l'ensemble des personnels BIATSS, titulaires et contractuels.

Les personnels sous contrat d'accompagnement dans l'emploi, les personnels sous contrat d'apprentissage, sont régis par les dispositions propres à leur contrat ou à leur engagement.

ANNEXE N°2 : RÔLE ET MISSIONS DE L'ASSISTANT DE PREVENTION

Le rôle de l'AP est défini dans l'instruction générale n° 122942DAJ relative à la santé et à la sécurité au travail au CNRS

L'agent proposé pour exercer les missions d'AP doit être motivé par les questions touchant à la sécurité et être prêt à recevoir les formations nécessaires. Sa compétence et sa position doivent être reconnues par l'ensemble des personnels de la structure opérationnelle.

L'AP figure à l'organigramme fonctionnel de l'Unité.

Il assure une mission de conseil et d'assistance dans la mise en œuvre des mesures de sécurité et de prévention, ainsi que dans le domaine de la santé au travail.

Il vérifie sous la responsabilité du directeur, que les obligations réglementaires sont bien appliquées dans la structure opérationnelle (aussi bien en matière de fonctionnement que d'infrastructure).

Il propose des mesures préventives de toute nature au Directeur et, après accord de celui-ci, s'assure de la mise en application notamment de celles préconisées par les IRPS, les membres des corps d'inspection et les médecins de prévention.

Il participe aux travaux du comité local d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail de la structure opérationnelle. En absence de CLHSCT, il participe au moins annuellement à une séance du conseil représentatif des personnels affectés à la structure durant laquelle les questions de santé et de sécurité au travail sont abordées (Conseil de laboratoire, assemblée générale ...).

Il sensibilise les agents de la structure opérationnelle au respect des consignes et règles de sécurité et participe à leur formation.

Il informe les nouveaux arrivants dans la structure opérationnelle des dispositions du règlement intérieur, des risques particuliers rencontrés dans la structure opérationnelle et des bonnes pratiques pour les prévenir et participe à leur formation.

Il anime le groupe de travail chargé de l'évaluation des risques professionnels.

Il veille à la mise en place des premiers secours en cas d'accident, et d'une équipe de première intervention spécialisée en cas de risques spécifiques.

Il participe aux visites des installations effectuées par les membres des structures de contrôle et de conseil.

Il tire tous les enseignements des accidents et incidents survenus dans la structure opérationnelle et les communique aux IRPS et aux médecins de prévention.

Il veille à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail.

Dans le cas où plusieurs AP sont nommés au sein d'une même structure ou lorsque des personnes compétentes pour des risques spécifiques sont présentes, leurs missions respectives doivent être clairement définies par le Directeur de la structure opérationnelle.

Un entretien visant à établir le bilan de l'activité de l'AP au regard de sa lettre de cadrage est assuré au moins annuellement par le Directeur de la structure opérationnelle, à son initiative.

ANNEXE N°3 : LIVRET HYGIENE ET SECURITE

Cf. fichier joint

ANNEXE N°4 : LISTE DES EQUIPIERS D'EVACUATION

Liste des Equipiers d'évacuation

Dernière mise à jour : 20/04/2018

Site	Zone	Guides et serres-files	Responsables d'évacuation
Ampère	B 2e étage	BELLEMAIN Pascal DUMON Jonathan SAVARIAUX Christophe REYNIER Patricia	GERBER Sylvain Suppléante : MIN Sophie
Ampère	B 2e étage	FIACCHINI Mirko FRADIN Anne	
Ampère	B 3e étage	ROBERT Caroline MOKHTARI Akila	
Ampère	B 3e étage	ELISEI Frédéric	
Ampère	B 3e étage	BADIN Pierre BIOUD Nadine	
Ampère	E RdC	BUCHE Gabriel	
Ampère	D 1er étage	AYASSO Hacheme BECQ Guillaume	BECQ Guillaume* OTT Laurent*
Ampère	D 1er étage	OTT Laurent	
Stendhal	E RdC	VILAIN Coriandre VALLEE Nathalie	CHAUVIN Carole

* Jusqu'au déménagement du DIS au bâtiment B

ANNEXE N°5 : LISTE DES SST

Liste des sauveteurs Secouristes du Travail (SST)

Dernière mise à jour : 20/04/2018

Nom	Prénom	Site
BADIN	Pierre	Ampère
BECQ	Guillaume	Ampère
BUCHE	Gabriel	Ampère
CHABERT	Olivier	Ampère
DUMON	Jonathan	Ampère
ELISEI	Frédéric	Ampère
GARNIER	Maëva	Ampère
GOUIN	Alexia	Ampère
HENRICH ERNADONI	Nathalie	Ampère
LAZARUS	Francis	Ampère
MIN	Sophie	Ampère
MONTANVERT	Annick	Ampère
NOGUEIRA	Sonia	Ampère
OTT	Laurent	Ampère
SAVARIAUX	Christophe	Ampère/Stendhal
SICLET	SICLET	Ampère
URANKAR	Mikael	Ampère
VALLEE	Nathalie	Stendhal
VILAIN	Coriandre	Stendhal

ANNEXE N°6 : CIRCULAIRE RELATIVE AU TRAITEMENT DES SITUATIONS DE HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL



MINISTÈRE DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT, DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Paris, le 4 mars 2014

La ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation
et de la fonction publique

à

Mesdames et Messieurs les Ministres,
Mesdames et Messieurs les préfets de région,
Mesdames et Messieurs les préfets,

Objet : Lutte contre le harcèlement sexuel et moral dans la fonction publique.

P.J. : Une annexe

Le 8 mars 2013, un protocole d'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé avec l'ensemble des organisations syndicales et les représentants des employeurs publics.

Le Gouvernement et les signataires de ce protocole ont la volonté de progresser résolument vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la sphère publique. L'enjeu est à la fois de réaffirmer l'exemplarité des employeurs publics et de faire de l'égalité professionnelle un levier réel de la transformation de la fonction publique.

Dans ce cadre, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre le harcèlement moral constituent un des grands chantiers qui mobilise l'ensemble du Gouvernement. Cette priorité s'inscrit par ailleurs dans le 4ème plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes.

Une étape importante a d'ores et déjà été franchie avec l'adoption à l'unanimité par le Parlement de la loi n°2012-594 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel. Ce texte rétablit le délit de harcèlement sexuel, clarifie sa définition, aggrave et harmonise les sanctions et renforce la prévention du harcèlement dans le monde professionnel.

Copyright DGAFFP - <http://bjfp.fonction-publique.gouv.fr> - 04/06/2015 13:45:17

Par ailleurs, la loi confirme l'obligation de l'employeur de protéger également ses agents contre les persécutions résultant du harcèlement moral.

Vous trouverez en annexe une circulaire précisant les nouvelles dispositions relatives aux délits de harcèlement moral prévues par la loi et leurs impacts dans les trois versants de la fonction publique. À cet égard, outre les sanctions des comportements de harcèlement et les mesures de protection des victimes, elle rappelle également que les situations de souffrance liées à ces agissements au sein de l'administration rendent impérieuse, en amont, la mise en œuvre de mesures préventives.

La poursuite de cet objectif exige des employeurs publics une mobilisation sans faille.

Votre engagement personnel dans cette démarche est donc plus que jamais nécessaire et je vous remercie de votre implication dans la mise en œuvre de cette politique.



Marylise LEBRANCHU



MINISTÈRE DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT, DE LA DÉCENTRALISATION
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Annexe

Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014
relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique
NOR: RDEF1407012C

Résumé :

La présente circulaire rappelle les nouvelles dispositions relatives aux délits de harcèlement sexuel et moral prévues par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel et décrit leur impact dans les trois versants de la fonction publique.

Elle vient préciser et rappeler les obligations des employeurs et leur nécessaire mobilisation dans la mise en place de mesures préventives à l'encontre des faits de harcèlement.

Mots-clés : Harcèlement sexuel – Harcèlement moral – Discrimination – Protection fonctionnelle – Déontologie – Responsabilité – Prévention – Formation.

Textes de référence :

-Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel
-Circulaire CRIM 2012-15 / E8 du 7 août 2012 de la Garde des Sceaux, ministre de la justice
-Circulaire DGT 2012/14 du 12 novembre 2012 du directeur général du travail relative au harcèlement et à l'application de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.

ANNEXE N° 7 : NOTE SUR LE TRAVAIL ISOLE

Paris, le 30 juin 2010

Le Directeur général
Délégué aux ressources



Coordination nationale de
prévention et de sécurité
www.cnrs.fr

1 Place Aristide Briand
92190 Meudon
T. 01 47 05 55 05
F. 01 47 05 53 03

**Note à l'attention de
Mesdames et Messieurs les directeurs d'instituts et délégués régionaux**

Objet : Travail isolé

La question du travail isolé est abordée de façon récurrente dans notre établissement aussi bien au sein des divers comités d'hygiène et de sécurité (national, régionaux, locaux) que lors de réunions spécifiques à la prévention des risques professionnels (IRPS, ACO, ...).

Cette problématique couvre en réalité des situations très différentes et il convient de les distinguer en deux catégories :

- celles où un travailleur est isolé du fait de son poste de travail
- celles où un travailleur est présent sur son lieu de travail en dehors des horaires d'ouverture.

La première concerne des agents dont une partie de l'activité peut se dérouler dans des locaux géographiquement isolés ou dans lesquels ils sont seuls à travailler (atelier de mécanique, locaux confinés de type animalerie, pièce de culture, locaux de stockage, chambre froide...). Pour ces situations, lorsque les procédures ou organisations internes ne peuvent les éliminer totalement, il conviendra de mettre en œuvre des mesures compensatoires permettant de porter secours rapidement à l'agent en cas d'accident ou de malaise, parmi lesquelles se trouve l'utilisation de dispositifs d'alarme pour travailleurs isolés (DATI, voir annexe).

La seconde catégorie concerne des personnels qui viennent travailler en horaires décalés pour des raisons diverses (expérience en cours, contrainte de temps...).

Ces situations de travail isolé hors temps ouvrable ne sont pas permises et y contrevenir engage la responsabilité des directeurs d'unité.

Il appartient aux Directeurs d'unités de mettre en œuvre une organisation du travail et une surveillance adaptée pour les prévenir et, à défaut, de délivrer des autorisations de travail hors temps ouvrable (les horaires de travail doivent clairement apparaître dans le règlement intérieur) assujetties à l'obligation d'être au minimum deux.

Cependant, dans les cas où la situation de travail isolé hors temps ouvrable correspond à une **opération ponctuelle d'une durée inférieure à 1 heure** (nourrissage d'animaux par exemple, ...) et **hors zone à risque** (L2, L3, ZS, ZC, ...), le recours à un DATI peut également être envisagé exceptionnellement, après avis de l'IRPS et du CHS compétent.

En conséquence, je souhaite qu'une réflexion soit organisée sur ce sujet dans les unités de recherche pour mettre en œuvre ces dispositions. Pour cela, les délégués régionaux voudront bien adresser copie de cette note aux directeurs d'unités de leur délégation.

Des éléments réglementaires ainsi que des propositions de mesures organisationnelles sont présentés dans l'annexe jointe.



Xavier INGLEBERT

Annexe à la note sur le travail isolé

La situation de travailleur isolé

Il s'agit d'une situation où un travailleur est hors de vue ou de portée de voix d'autres personnes et sans possibilité de recours extérieur, aggravée si le travail présente un caractère dangereux.

Si un salarié est physiquement isolé mais que l'organisation ou le contenu de son activité lui permet de communiquer régulièrement avec d'autres personnes à même d'intervenir rapidement en cas d'urgence, il n'est pas considéré en situation de travailleur isolé.

Les textes réglementaires

Il n'existe aucun texte de portée générale sur ce sujet et l'approche réglementaire s'organise donc autour :

- des textes concernant les principes généraux de prévention (Article L4121-1 du code du travail) : *« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs »*,
- de la réglementation concernant l'intervention d'entreprises extérieures, sur la nécessité d'une alerte, dans le cas du risque lié à l'isolement (art. R4512-13),
« ... le chef de l'entreprise extérieure intéressé prend les mesures nécessaires pour qu'aucun travailleur ne travaille isolément en un point où il ne pourrait être secouru à bref délai en cas d'accident »,
- de différents textes relatifs à un certain nombre de travaux dangereux interdits aux travailleurs isolés et pour lesquels la présence d'un surveillant est requise (ascenseurs, installations électriques, travaux avec rayonnements ionisants...)

Toutefois, le Comité central de coordination (CNAM), dans sa séance du 4 juillet 1966, a émis le vœu suivant : *« Il est recommandé aux directions des entreprises de ne pas faire travailler un salarié seul à un poste de travail dangereux ou essentiel à la sécurité des autres travailleurs. D'autre part, tout salarié ou équipe de salariés dont le poste de travail est isolé du reste de l'entreprise doit faire l'objet d'une surveillance directe ou indirecte de jour comme de nuit »*.

De plus, des recommandations de la CNAM, particulières à certaines branches d'activité professionnelle ont été émises via leurs comités techniques nationaux (recommandations R 252 et R 416).

ANNEXE N°8 : CHARTE SUR LA SECURITE DES SYSTEMES D'INFORMATION

En cours de rédaction

**ANNEXE N°9 : POLITIQUE DE SECURITE DES SYSTEMES
D'INFORMATION OPERATIONNELLE DE L'UNITE**

En cours de rédaction

ANNEXE N°10 : SIGNATURE DES PUBLICATIONS

Les publications des membres de l'Unité doivent faire apparaître l'appartenance à l'Unité et le rattachement aux tutelles sous la forme validée par la COMUE UGA à la date du 1^{er} septembre 2017:

Univ. Grenoble Alpes, CNRS, Grenoble INP*, GIPSA-lab, 38000 Grenoble, France

* Institute of Engineering Univ. Grenoble Alpes

EPC Inria :

Si premier auteur hors personnels universitaires est rémunéré par Inria :

Univ. Grenoble Alpes, Inria, CNRS, Grenoble INP*, GIPSA-lab, 38000 Grenoble, France

* Institute of Engineering Univ. Grenoble Alpes

Sinon :

Univ. Grenoble Alpes, CNRS, Inria, Grenoble INP*, GIPSA-lab, 38000 Grenoble, France

* Institute of Engineering Univ. Grenoble Alpes

ANNEXE N°10 : SIGNATURE DES PUBLICATIONS

Les publications des membres de l'Unité doivent faire apparaître l'appartenance à l'Unité et le rattachement aux tutelles sous la forme validée par la COMUE UGA à la date du 1^{er} septembre 2017:
Univ. Grenoble Alpes, CNRS, Grenoble INP*, GIPSA-lab, 38000 Grenoble, France

* Institute of Engineering Univ. Grenoble Alpes

EPC Inria :

Si premier auteur hors personnels universitaires est rémunéré par Inria :

Univ. Grenoble Alpes, Inria, CNRS, Grenoble INP*, GIPSA-lab, 38000 Grenoble, France

* Institute of Engineering Univ. Grenoble Alpes

Sinon :

Univ. Grenoble Alpes, CNRS, Inria, Grenoble INP*, GIPSA-lab, 38000 Grenoble, France

* Institute of Engineering Univ. Grenoble Alpes

ANNEXE N°11 : HARCELEMENT VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Constituent des délits punissables dans les conditions prévues par la loi :

- Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.
- Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle.
- Le fait de harceler peut donner lieu à une sanction disciplinaire indépendante de la mise en oeuvre de poursuites pénales.

Références

Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Article 225-1-1 du code pénal relatif au harcèlement sexuel

Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique