

Lutter contre les violences

sexistes et sexuelles sur le lieu de travail





On parle de quoi ?

| Comportement | Définition | Sanctions |
|--|--------------------|---|
| Exprimer poliment dans le contexte adapté son envie de connaître une personne ou de la revoir, et respecter ses décisions, ses désirs et ses goûts, ainsi que son éventuel refus | SÉDUCTION | |
| Faire des blagues sur les blondes | SEXISME | Pour injure non publique : Contravention de 4ème classe 750€ |
| Faire un commentaire sur le physique ou la tenue d'une personne qui n'a rien demandé ou qu'on ne connaît qu'à peine | SEXISME | Pour injure publique : emprisonnement de 6 mois et 22500 € d'amende |
| Tenir des propos salaces | HARCÈLEMENT SEXUEL | 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende |
| Faire un commentaire sur les fesses ou les seins d'une personne qui n'a rien demandé | HARCÈLEMENT SEXUEL | |
| Insister après un refus ou une absence de réponse | HARCÈLEMENT SEXUEL | |
| Afficher des images à caractère pornographique sur son lieu de travail | HARCÈLEMENT SEXUEL | |
| Envoyer des SMS ou mails sexuels à une personne qui n'a pas consenti à ce «jeu» | HARCÈLEMENT SEXUEL | |
| User de sa position pour obtenir un acte de nature sexuelle | HARCÈLEMENT SEXUEL | |
| Menacer une personne pour qu'elle accepte des avances | HARCÈLEMENT SEXUEL | |
| Toucher/pincer les fesses/les seins en dehors d'un rapport mutuellement consenti | AGRESSION SEXUELLE | 7 ans d'emprisonnement et de 100 000 € d'amende |
| Embrasser une personne par surprise ou contre son gré | AGRESSION SEXUELLE | |
| Plaquer une femme contre un mur en dehors de tout rapport consenti et mutuel | AGRESSION SEXUELLE | |
| Forcer une personne à effectuer une fellation | VIOL | 20 ans de réclusion criminelle |
| Introduire un objet dans l'anus ou le vagin d'une personne sans son consentement | VIOL | |

Sources :

- Collectif Paye Ta Schnek (<https://www.facebook.com/payetashnekleblog>)
- Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>)



Action / démarche sur une situation précise

■ 1. Accueillir la victime

Accueillir la victime de préférence à deux afin de partager le poids des déclarations parfois lourdes et de permettre d'échanger, mais aussi et surtout par des camarades formés spécifiquement sur les questions de violences et d'accueil des victimes :

- Pratiquer une écoute bienveillante et dans l'empathie (ne pas mettre en doute sa parole), La personne a besoin d'entendre qu'elle a bien fait de demander du secours et qu'on la croit.
- Rassurer la victime, désamorcer le sentiment de culpabilité, ne pas minimiser la gravité des faits et bien les définir/caractériser (les militant-es doivent être formé-es : formations syndicales confédérales déclinées localement) : ces formations préparent à ces écoutes.
- L'emploi du conditionnel dans la rédaction des écrits est impératif (pour éviter des accusations mensongères ou diffamatoires), dans les courriers syndicaux, faire en sorte que le récit soit circonstancié, précis et constant.

■ 2. Constituer le dossier

Constituer le dossier pour recueillir des preuves via un récit écrit et chronologique :

- Rassembler les faisceaux d'indices : récit écrit des violences, certificats médicaux, arrêts de travail, hospitalisations, témoignages des collègues (de préférence signés), mails courants, plaintes, traces matérielles, contact d'autres victimes potentielles).

■ 3. Orienter la victime

Orienter la victime vers :

- Des associations ou structures spécialisées (voir bas de document).
- La médecine du travail ou médecin traitant qui pourront établir des certificats médicaux (certificats déclaratifs en partie, au-delà des constatations physiques) attestant des violences, (demander une attestation médicale circonstanciée : médecin qui établira une corrélation et lien entre les conditions de travail et la situation médicale constatée).
- La police pour un dépôt de plainte. Proposer d'accompagner la victime.

■ 4. Saisir l'employeur

Saisir l'employeur et identifier sa responsabilité :

- Quelles que soient les violences sexuelles et sexistes, l'employeur doit respecter son obligation générale de sécurité (physique et mentale). Il doit par ailleurs, évaluer les risques, les prévenir en mettant en place des actions de prévention (sensibilisation, information, formation, procédure de signalement). Pointez systématiquement cette responsabilité – Il doit faire cesser immédiatement les agissements entraînant des violences.
- Exiger de l'employeur une enquête administrative le plus rapidement possible : une enquête administrative est une investigation menée par l'administration. Elle comporte l'audition de témoins, ou encore la vérification de documents. Vérifiez la mise en place de la cellule d'écoute et la solliciter. L'enquête établit des faits, en fonction de leur gravité avérée, la direction prend des mesures disciplinaires après les conclusions.
- Comment l'obtenir ? le syndicat doit interpeller l'employeur par un courrier.
- But de l'enquête : montrer et démontrer les faits, les responsabilités. Les résultats de l'enquête permettront ensuite de déclencher une éventuelle procédure disciplinaire.
- La procédure disciplinaire reste de la responsabilité de l'employeur.

■ 5. Moyens de saisir l'employeur et outils :

- Saisir le CHSCT et utiliser ses outils :
 - Saisir la cellule de signalement de l'établissement (ou cellule d'écoute : voir déclinaison dans l'établissement).
 - Droit alerte-DGI : consigner par écrit la situation sur le registre DGI : enquête du CHSCT.
 - Intervenir avec l'accord de la collègue, et l'informer du déroulé de la procédure. Le DGI (déposé par un membre du CHSCT) permet d'associer ce membre du CHSCT à l'enquête qui suivra. Le droit d'alerte est déposé par le-la collègue victime.
 - Interpeller /informer l'ISST par écrit (inspecteur santé sécurité travail) référent de votre établissement sur cette situation.
- La demande de la protection fonctionnelle (article 11 loi du 13 juillet 1983) :
 - La protection fonctionnelle doit être demandée par écrit par la victime à l'employeur : il est préférable de l'adresser en lettre recommandée avec accusé de réception.
 - La protection fonctionnelle désigne les mesures de protection et d'assistance dues par l'administration à tout agent victime d'une infraction dans l'exercice de ses fonctions ou en raison de ses fonctions. Le syndicat doit aider à la formuler.



- Elle doit être motivée et précise sur les faits ou les poursuites visées. S'agissant des moyens à mettre en œuvre pour protéger l'agent, l'administration est libre de les déterminer (soutien, prise en charge médicale, judiciaire...).
- Modèles : https://www.avft.org/wp-content/uploads/2017/10/Demande_ProtectionFonctionnelle.pdf

■ 6. Les obligations de l'employeur

- L'employeur doit faire un signalement auprès du procureur, même s'il n'y a pas de dépôt de plainte (s'il refuse, le syndicat peut pointer ce manquement en écrivant directement au procureur). Le syndicat est une autorité constituée.
- Conséquences du signalement au procureur : le procureur ouvre une enquête : les différentes parties sont entendues par les enquêteurs de police et, en fonction des éléments recueillis et de leur gravité, le procureur décide de poursuivre.
- Attention une démarche au pénal entamée par la victime (qu'elle aboutisse ou non) n'empêche pas l'employeur d'agir, il a l'obligation d'assurer la santé et sécurité de l'ensemble des personnes présentes dans l'établissement, et de faire cesser la source du danger. La démarche au pénal est distincte de la démarche au sein de l'établissement.

■ 7. Les appuis dans l'union, dans la fédération, dans la confédération ?

- Plusieurs collectifs « femmes mixités » sont organisés au sein de la CGT
- Niveau fédéral : ferc-coll-femmesmixite@listes.ferc-cgt.org
- Dans les UD (voir auprès d'elles : beaucoup mettent en place des cellules, et des groupes dédiés aux questions égalité et de violences sexuelles).

Revendications syndicales à porter

■ La prévention, l'employeur public est tenu de mettre en œuvre les principes généraux de prévention :

- Désigner une personne référente au sein du CHSCT sur les violences sexuelles et sexistes, qui mènera un programme de prévention de façon indépendante au sein de l'administration.
- Exiger une formation obligatoire des membres des CHSCT, encadrants, DRH, médecins du travail, enseignants...
- Prévention : diffuser une plaquette aux agents rappelant la loi (définitions et sanctions.) avec les coordonnées des médecins, psychologues, OS, membres du CHSCT, référent.es contre les violences sexuelles et sexistes.
- Identifier le harcèlement sexuel dans le DUERP (évaluation des risques).
- Pour le syndicat : encourager vivement les camarades à se former sur ces questions.

■ L'intervention sur le RI de l'établissement :

- Intégrer les définitions des violences et sanctions pénales encourues (insérer une phrase « l'ensemble de l'encadrement et du personnel doit observer un comportement respectueux à l'égard des femmes et des hommes de l'établissement. Est passible d'une sanction disciplinaire quiconque aura eu un comportement discriminatoire à l'encontre d'un-e agent-e notamment en raison de son sexe ou de son origine, telle que prévue par le code du travail et le code pénal. » rappelez les lois (voir plus bas).
- Rendre obligatoire la remise du RI en main propre à chaque agent.

■ Le traitement efficace des signalements et des plaintes en interne :

- Création d'un dispositif d'écoute et de signalement des violences sexuelles et sexistes et des discriminations dans l'établissement, en association directe avec le CHSCT et la médecine de prévention.
- Enquête administrative diligentée le plus vite possible par l'employeur ou un organisme indépendant. A l'issue de l'enquête administrative, l'administration devra envoyer un courrier motivé à la victime sur les procédures qu'elle entend mener et la façon dont elle entend la protéger.
- Saisie obligatoire du CHSCT et enquête CHSCT pour évaluer les risques et faire des préconisations (quel type d'organisation du travail a rendu possible ces violences ? Exemple : convocation de doctorantes après 20h- RDV d'étudiantes avec porte bureau fermée).
- Demander un retour régulier (et non annuel) en CHSCT sur les situations de violences et de discriminations au sein de l'établissement.
- Toute mesure de protection (mesures conservatoires) dès le signalement dans l'attente de l'établissement des faits, doit être prise : changement d'affectation de l'agresseur présumé, mise en télétravail de l'agresseur présumé... Si les recommandations de l'enquête le prévoient, la suspension de l'agresseur doit être prononcée en attente du verdict du conseil de discipline ou de l'instance compétente.
- Procédure disciplinaire : lors de cette procédure, ne pas considérer la victime comme un témoin, mais comme « intervenant-e volontaire »
- À la fin de la procédure disciplinaire : un arrêté de sanction doit être transmis au CHSCT et aux victimes. La victime doit être tenue au courant des suites données par l'administration à son interpellation.



■ La question du périmètre des violences subies :

Pour que l'employeur puisse être saisi, les violences doivent avoir lieu dans le cadre du travail de la victime. Cependant, en 2019, le Conseil d'état a jugé qu'un étudiant pouvait être sanctionné par la section disciplinaire de l'université pour des faits commis en dehors de son université, si les faits sont de nature à porter atteinte à l'ordre et au bon fonctionnement de l'établissement¹.

■ Mise en place des outils d'évaluation des violences :

Sous la forme d'enquêtes anonymes régulières auprès des agent.es (et étudiant-es) pour établir un état des lieux.

■ S'intéresser aussi aux violences commises sur le trajet domicile/travail ou lors de déplacements.

Par la pratique d'enquêtes régulières.

■ Défendre l'égalité Femmes/Hommes sur tous les sujets :

Combattre partout la précarité : promotions, déroulé des carrières, primes. Etudier le Plan égalité femmes/hommes et le Bilan social.

■ Mise en place dans l'établissement d'équipes pluridisciplinaires :

- Médecins de prévention, représentant.es des personnels, DRH, etc.).
- Accompagnement juridique (conseils des services juridiques de l'établissement) pour faciliter l'obtention de la protection fonctionnelle.
- Mise en place par l'employeur de dispositifs de protection pour garantir le droit au travail des victimes :
 - Mutation si elle est souhaitée.
 - Aménagement temps travail ou poste de travail.
 - Accès au logement d'urgence.
 - Éviction de l'agresseur.

Aide extérieure - associations ou structures compétentes :

■ La Défenseure des droits

La Défenseure des droits peut être saisie de situations de harcèlement sexuel car il s'agit d'une discrimination. L'agent ou agente victime peut la saisir directement. Elle est indépendante. Elle défend les droits de manière confidentielle et gratuite. Elle mène des actions pour permettre l'égalité dans l'accès aux droits. Des délégué.es de la Défenseure des droits effectuent des permanences sur l'ensemble du territoire. Plus d'informations sur :

- <http://www.defenseurdesdroits.fr>
- Tel : 09 69 39 00 00

■ L'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) – qui travaille avec la CGT et qui forme les camarades des syndicats.

L'AVFT a pour champ d'action et de réflexion la lutte contre toutes les formes de violences contre les femmes tout en étant spécialisée dans la dénonciation des discriminations sexistes et des violences sexistes et sexuelles au travail. Elle s'attache à ce que les employeurs remplissent leurs obligations légales et jurisprudentielles en matière de lutte contre le harcèlement sexuel, de protection et de sécurité des salaires et salariées. Elle accompagne également les personnes victimes de harcèlement sexuel au travail.

- Tel : 01 45 84 24 24 (du lundi au vendredi de 9h30 à 15h)
- <https://www.avft.org/>
- Mail : contact@avft.org

■ Violences femmes info – 39 19

- Numéro gratuit depuis un poste fixe, accessible du lundi au samedi, de 8h à 22h.
- Créée par la Fédération nationale solidarités femmes dédiée aux femmes victimes de violences.
- Mail : fnsf@solidaritesfemmes.asso.fr
- <http://www.solidaritefemmes.org>

¹ Lien : [Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 27/02/2019, 410644 - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)



■ Viols-femmes-informations – 0 800 05 95 95

- Numéro gratuit depuis un poste fixe, accessible du lundi au vendredi, de 10h à 19h. Permanence téléphonique gérée par le Collectif féministe contre le viol.
- <http://www.cfcv.asso.fr>

■ Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles

- Tel : 01 42 17 12 00
- 7, rue du Jura – 75013 Paris
- <http://www.infofemmes.com>

■ Fédération nationale des associations d'aide aux victimes (FNAVEM)

- Tel : 08 842 846 37 pour le numéro national d'aide aux victimes (Appel non surtaxé)
- <http://www.inavem.org/> (Formulaire de contact disponible sur le site)
- 27, avenue Parmentier – 75011 Paris

Ressources et documentations

- Guide « Combattre les violences sexistes et sexuelles », CGT <http://www.cgt.fr/La-CGT-publie-un-guide-contre-les.html>
- *Guide CGT sur comment gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, UFSE 2018
- *Accord européen du 15 décembre 2006 sur le harcèlement et la violence au travail*
- *Site de l'association européenne contre les violences faites aux femmes sur le travail, AVFT*
- *Site du Collectif de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur, Clashes*
- *Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel dans la fonction publique*
- Rapport « *prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail* » par la fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail
- *Guide de prévention et traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique – DGAFP - éd. 2017*
- Dépliant du Défenseur des droits : *Harcèlement sexuel : ce qu'il faut savoir et ce que peut le Défenseur des droits.*
- *La prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique – Document DGAFP, édition 2014*
- *Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique – Document DGAFP, édition 2014*
- *Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux – Document DGAFP édition 2014*
- *Recommandations de la commission centrale hygiène, sécurité et conditions de travail (CCHSCT) du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État relatives à la réalisation, dans tous les services, d'un document unique d'évaluation des risques professionnels*
- *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche – guide pratique pour s'informer et se défendre - Association CLASCHES –, 3ème édition, 2020*
- *FICHES REFLEXES* (avec modèles de lettres pour procureur, pour récit des violences, pour formaliser les témoignages) sur la conduite à tenir dans les situations de violence en établissements publics, sanitaire et médico-social -Fédération Hospitalière de France et Observatoire National des Violences en milieu de Santé de la Direction Générale de l'Offre de Soins (Onvs) et *Points clés d'une politique de sécurité en établissements de soins*
- *Prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail*, CGT Ugict, 13 novembre 2020



Textes de référence

- Loi 83-634 du 13 juillet 1983 (Loi dite Le Pors) dans son Article 6 ter A modifié par LOI n°2016-1691 du 9 décembre 2016 - art. 10 portant droits et obligations des fonctionnaires, et consolidé par la loi n° 2012-954 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.
- Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique.
Cette circulaire présente les trois axes qui « constituent la trame d'un plan de prévention et de traitement des violences sexuelles et sexistes » qui doivent être mis en place dans les administrations. « Les employeurs publics ont un rôle déterminant à jouer » pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit de prévenir ces violences dans la fonction publique (déploiement d'un plan de formation à partir de 2018 ; information et sensibilisation des agents sur les situations de violence et les acteurs à mobiliser), de traiter ces situations de violence (définition et mise en œuvre d'un dispositif de signalement et de traitement de ces signalements ; accompagnement et protection des victimes) et de sanctionner les auteurs de ces violences.
- Les articles L4121-1 à 5 du Code du travail définissent les obligations de l'employeur :
Le rôle de l'employeur est de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de ses salariés. Selon l'article L4121-1 du Code du travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour garantir la sécurité et protéger la santé physique et mentale des employés de sa société. Ces mesures prennent en compte les actions de prévention des risques professionnels, les actions d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés visant à assurer la sécurité des travailleurs d'une société. Pour garantir la protection de la santé physique et mentale des salariés, l'employeur veille à adapter les mesures de sécurité afin de tenir compte du changement des circonstances et s'assure de l'amélioration des situations existantes.
- Article L1135-5 du Code du travail sur l'obligation d'information sur le harcèlement sexuel :
L'article L1135-5 rappelle l'obligation employeur à appliquer les dispositions adéquates pour prévenir, mettre un terme et sanctionner les faits de harcèlement sexuel. Pour ce faire, il faut qu'il informe par tout moyen les salariés et les candidats à l'embauche dans les locaux de l'entreprise ainsi qu'à la porte des locaux où se fait l'embauche sur l'article 222-33 du Code pénal. L'affichage obligatoire constitue en effet un moyen efficace et non-contestable.
- Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique :
Ce décret précise les modalités du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes prévu par l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983. Ce dispositif de signalement peut être mutualisé, par voie de convention entre plusieurs administrations, collectivités territoriales ou établissements publics ou confié à un centre de gestion. Le décret rappelle que ce dispositif de signalement doit « garantir la stricte confidentialité des informations communiquées aux agents, victimes, témoins ou auteurs des actes ou agissements, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement de la situation ». Enfin, les administrations, collectivités territoriales ou établissements publics relevant de l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 doivent mettre en place le dispositif de signalement au plus tard le 1er mai 2020.
- Directive-cadre européenne 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail :
Transposée dans le droit national français à la fin 1992, cette directive-cadre non dérogatoire constitue le texte communautaire fondateur des principes généraux de la santé et de la sécurité au travail dans les États-membres de l'Union européenne. Elle énonce les règles générales qui doivent guider l'action de l'employeur et sa responsabilité d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail (évaluation a priori des risques, information et consultation des travailleurs sur l'introduction de nouvelles technologies, formation appropriée des travailleurs, surveillance de la santé...).
- <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1043>
- Article 40 du Code de procédure pénale, version en vigueur au 7 juin 2021 :
Le procureur de la République reçoit les plaintes et les dénonciations et apprécie la suite à leur donner conformément aux dispositions de l'article 40-1. « Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs. »

Déclarations et publications scientifiques

- Une proportion plus élevée de femmes que d'hommes occupe des types d'emplois plus précaires en sein de l'UE.²
- Les travaux de recherche commencent par montrer l'existence d'un lien entre le travail précaire, le genre et la violence sur le lieu du travail.³
- *La directrice exécutive d'ONU Femmes Phumzile Mlambo-Ngcuka*, pour *la Journée internationale des femmes 2021* déclare « En 2020, les femmes représentaient en moyenne (à l'échelle mondiale) 4,4 pour cent des chefs d'entreprise, 16,9 pour cent des membres des conseils d'administration, 25 pour cent des parlementaires nationaux et 13 pour cent des négociateurs de paix. Seuls 22 pays ont actuellement à leur tête une femme cheffe d'État ou de gouvernement, tandis que 119 n'ont jamais connu une telle configuration – ce qui a des conséquences importantes pour les aspirations des filles qui grandissent. Vu la tendance actuelle, il faudra attendre 2150 avant de parvenir à la parité entre les sexes au plus haut poste de l'État. » Pire, elle alerte sur l'étroite corrélation qui existe entre la pandémie de Covid-19 et l'augmentation des cas rapportés de violence envers les femmes : « La pandémie de COVID-19 a exacerbé les niveaux déjà élevés de violence sous toutes les formes à l'égard des femmes. Le coronavirus est en train de transformer notre monde et d'aggraver les inégalités dans nos sociétés, en particulier au détriment des femmes qui perdent leur emploi plus rapidement et s'appauvrissent plus vite. Nous l'appelons la pandémie fantôme. »

² Travail précaire du point de vue de l'égalité entre les genres et de l'intersectionnalité, et moyens de le combattre, une étude réalisée pour la commission FEMM du Parlement européen, novembre 2020, *Synthèse de l'étude en français*, Version intégrale de l'étude en anglais: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/662491/IPOL_STU\(2020\)662491_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/662491/IPOL_STU(2020)662491_EN.pdf)

³ Harcèlement moral et sexuel. Stratégies d'adaptation et conséquences sur la santé des travailleurs et des travailleuses, Ada Garcia, Bernard Hacourt and Virginie Bara, <https://doi.org/10.4000/pistes.3168>

Harcèlement moral : quelles causes ? Marie-France Hirigoyen Dans *Le harcèlement moral au travail* (2014), pages 69 à 95

Preventing violence and harassment in the workplace Vittorio Di Martino, Helge Hoel and Cary L. Cooper (2003) European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Quand travailler expose à un risque d'agression : Des incivilités aux violences physiques, Sarah Moreau, Sandrine Guyot, Valérie Langevin, Corinne Van de Weerdt Inrs, Note scientifique et technique, NS 288, octobre 2010, Référence INRS : NOETUDE/P2010-136/NS288