



**MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général

**Direction générale des
ressources humaines**

Service des personnels
ingénieurs, administratifs,
techniques, pédagogiques,
sociaux et de santé, et des
bibliothèques
DGRH C1

Maryline Genieys
Sous-directrice

Téléphone
01 55 55 14 50

Courriel
maryline.genieys
@education.gouv.fr

Affaire suivie par :

Anne-Marie Casanoue
Médecin conseiller technique
pour la coordination de la
médecine de prévention en
faveur des personnels

Téléphone
01 55 55 38 11

Courriel
anne-marie.casanoue
@education.gouv.fr

Jean-Paul Tenant
Chef du bureau de la santé,
de la sécurité et des
conditions de travail

Téléphone
01 55 55 01 72

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

72 rue Regnault
75243 Paris Cedex13

**Orientations stratégiques ministérielles
en matière de politique de prévention des
risques professionnels dans les établissements
d'enseignement supérieur et de recherche**

Année 2023

Les orientations stratégiques ministérielles (OSM) en matière de politique de prévention des risques professionnels¹ concernent l'ensemble des services et des établissements relevant du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche; 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 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 fait l'objet d'une présentation en CHSCT ministériel lors de la séance du

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.

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 spécialisée² 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 réglementation³ et faciliter l'utilisation de ces jours par les représentants du personnel (procédure formalisée d'utilisation des jours, décharges, ...) ;
- 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 professionnelle⁴. **Au-delà de ces 5 jours réglementaires, les établissements pourront assurer 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 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 annexe⁶.
- 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 spécialisée⁷.
- Rédiger les procédures d'intervention de la formation spécialisée (visites, enquêtes, exercice du droit de retrait, ...), 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.
- Etudier 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

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'Etat

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 Décret n° relatif à la représentation des usagers au sein de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur

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 ministère⁸.

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, ...), 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.

2. Renforcer la prise en compte de certains risques

Il est rappelé que l'évaluation des risques professionnels, comprenant l'évaluation des 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, ...).

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

Les établissements veilleront à assurer la sensibilisation et la formation 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 ...), en raison de leur découverte d'un nouvel environnement de travail et des modes opératoires associés, et une formation spécifique aux risques particuliers.

⁸ Lien vers les guides à insérer.

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'évaluer⁹.

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 5 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 OGM¹⁰.

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 travail¹¹ 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 prions¹², 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.

⁹ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-utilisations-confinées-d-ogm-86419>

¹⁰ Décision de la Cour de justice de l'Union européenne, arrêt du 25 juillet 2018

¹¹ Articles [R4421-1](#) à [R4427-5](#) du Code du travail

¹² Lien

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 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.

A 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, restauration, hébergement et 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, ...), ambiances de travail (bruit, ambiances thermiques, ...) mais aussi les contraintes organisationnelles (charge mentale, travail exigeant une vigilance constante, travail en équipe ou travail isolé, pics d'activité, ...) et relationnelles (travail en relation avec d'autres agents, co-activité, usagers, ...).

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, ...) et aux installations techniques (installations électriques, ascenseurs, équipements de travail, ...) en mettant en œuvre les actions suivantes¹³ :

- 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, ...)
- 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

¹³ Rapport d'activité de l'inspection santé et sécurité au travail de l'enseignement supérieur, du sport et de la recherche 2021-2022.

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 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'Etat.

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 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.

A 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 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.**

A 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, ...),

- 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 gestion des situations d'urgence (imprévus, pics d'activité, gestion des absences, ...), l'usage du numérique (messagerie, plateformes informatiques, droit à la déconnexion, ...), 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 2018)¹⁴.

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 CSA et FS (d'établissement, spéciaux ou communs) 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 ou du CSA (pour le signalement des dangers graves et imminents) est ouvert et accessible aux représentants du personnel de la formation spécialisée ou du CSA.

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...).

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

¹⁴ Lien

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 rapport social unique comprenant des informations relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail est examiné par la formation spécialisée. Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail est soumis pour avis chaque année à la formation spécialisée, communiqué le cas échéant au CA de l'établissement.

3.4. La formation spécialisée 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.

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 les comités sociaux d'administration sont portés par l'administration à la connaissance des agents et des usagers dans un délai d'un mois.

3.12. Le président du comité informe, dans un délai de deux mois, par une communication écrite chacun des membres du comité des suites données aux propositions et avis de celui-ci.

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 l'ensemble des formations obligatoires à l'hygiène et à la 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.

4.8. Une formation adaptée, renouvelée à chaque mandat, est assurée aux membres de la formation spécialisée ou du CSA.

4.9. Les conseillers et assistants de prévention bénéficient d'une formation initiale, préalable à leur prise de fonction, et d'une formation continue.

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 handicapés, les femmes enceintes, les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, les agents professionnellement exposés et les agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin 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 d'une surveillance médicale particulière font l'objet d'une visite médicale auprès d'un médecin du travail au moins tous les cinq ans.
- 5.6. L'examen de l'aptitude des agents dont l'activité le nécessite est réalisé préalablement à l'exposition au risque.
- 5.7. Le médecin établit et met à jour périodiquement, en liaison avec l'agent de prévention et après consultation de la formation spécialisée, la fiche des risques professionnels.
- 5.8. Le médecin rédige chaque année un rapport d'activité transmis au chef d'établissement et à la formation spécialisée.
- 5.9. Le médecin consacre au moins un tiers de son temps 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.

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

I. Cadre législatif et réglementaire applicable

- La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (titre V, chapitre 1er, article 80)
- Le 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
- L'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
- La charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences, de discriminations, de harcèlement et d'agissements sexistes, DGAFP, 2019.

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 hommes¹⁵, 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 missions de la référente ou du référent et les moyens nécessaires pour les mettre en œuvre.

Les missions de la référente ou du référent sont les suivantes :

- Etre 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 professionnels¹⁶ ;
- Etre associé à l'identification des **actions de prévention** de ces risques qui seront intégrées au programme annuel de prévention ;
- Etre 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 n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat**¹⁷, en lien avec des accidents de service ou des maladies imputables au service graves ou répétés consécutifs à des violences, discriminations, harcèlement et

¹⁵ Plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

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

¹⁶ 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_harce_lement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf

¹⁷ 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 réitération. 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.

agissements sexistes, notamment pour apporter un appui méthodologique à la délégation d'enquête ;

- Etre 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.