



MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION

Secrétariat général

**Direction générale des
ressources humaines**

Service des personnels
ingénieurs, administratifs,
techniques, sociaux et de santé, et
des bibliothèques
Sous-direction
des études de gestion
prévisionnelle, statutaires et de
l'action sanitaire et sociale
DGRH C1

Thierry Delanoë
Sous-directeur
Téléphone
01 55 55 14 50
Courriel
thierry.delanoë
@education.gouv.fr

Affaire suivie par :
Jean-Paul Tenant
Conseiller de prévention
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
de l'enseignement supérieur, de la recherche et
de l'innovation**

Année 2019

Préambule

Les chefs d'établissement ont la responsabilité d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des personnels et des étudiants placés sous leur responsabilité.

Ils mettent en place une organisation et des moyens adaptés pour conduire des actions de prévention des risques professionnels (qui comprennent les risques liés au harcèlement moral et sexuel) ainsi que des actions d'information et de formation¹.

Ces actions prennent en compte les dispositions de l'accord cadre du 20 novembre 2009, qui fait de l'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique un enjeu essentiel de la rénovation de la politique des ressources humaines et des relations sociales, ainsi que le protocole d'accord du 22 octobre 2013, qui a initié une réelle dynamique en matière de prévention des risques psychosociaux.

La circulaire interministérielle du 28 mars 2017 relative au plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique a réaffirmé les objectifs des chefs de service en matière de santé et sécurité au travail.

¹ Voir les articles [L 4121-1 et 2](#) du code du travail, rendus applicables par le décret [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.

Le rapport annuel 2017 faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans les établissements relevant du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation montre une appropriation par les établissements de la culture de la santé et de la sécurité au travail.

Ce rapport met également au jour des manquements dans la mise en œuvre de certaines obligations réglementaires en matière de santé et sécurité au travail.

A la différence des années précédentes, les orientations stratégiques ministérielles portent sur l'année civile et non sur l'année universitaire. Cette nouvelle temporalité a pour but de donner davantage de temps aux établissements pour présenter à leur CHSCT les réponses apportées à l'enquête annuelle ministérielle.

Les CHSCT des établissements arrivent au terme de leur mandat. Le renouvellement de ces instances de dialogue social, suite aux élections professionnelles de décembre 2018, peut être l'occasion pour les nouvelles instances de dresser un bilan de la situation des établissements, avant de poursuivre les travaux visant à améliorer la santé et la sécurité des personnels, ainsi que leurs conditions de travail.

Ces orientations stratégiques s'inscrivent dans le prolongement des orientations des années précédentes qui restent applicables ; elles sont consultables sur le site ministériel².

Les orientations stratégiques ministérielles 2019 comprennent 4 axes :

- 1. Intégrer la santé et la sécurité au travail dans la stratégie de gouvernance des établissements**
- 2. Développer les démarches participatives d'évaluation des risques professionnels**
- 3. Professionnaliser les acteurs de la prévention**
- 4. Faciliter l'exercice des médecins de prévention**

² Page [santé et sécurité](#) du site du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

1. Intégrer la santé et la sécurité au travail dans la stratégie de gouvernance des établissements

Les enjeux de la santé et de la sécurité au travail sont tels qu'ils nécessitent un engagement de la direction des établissements dans la mise en œuvre d'une politique volontariste de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Pour que cette politique puisse être mise en œuvre, les directions d'établissements doivent veiller à adapter l'organisation de la prévention au contexte de l'établissement, planifier et mettre en œuvre les actions de prévention qui relèvent de la direction et promouvoir la politique de l'établissement auprès de tous les personnels.

1.1. Faire le bilan de l'organisation de la prévention

Les chefs d'établissement sont invités à évaluer l'organisation de la prévention (médecine de prévention, conseillers et assistants de prévention, CHSCT, ...) pour s'assurer qu'elle est conforme à la réglementation et qu'elle est adaptée aux caractéristiques de leur établissement (taille, nature des activités d'enseignement ou de recherche, nombre d'implantations géographiques, ...).

Cette évaluation peut être réalisée à partir des réponses apportées à l'enquête ministérielle annuelle, ou par une auto-évaluation réalisée sur la base du livre des références de l'inspection santé et sécurité au travail de l'inspection générale (ISST-IGAENR).

Pour mémoire : un rapport annuel faisant le bilan général de la santé, de la sécurité et des conditions de travail doit être soumis au CHSCT et communiqué au comité technique de l'établissement.

1.2. Planifier et mettre en œuvre la prévention

La réglementation prévoit que les établissements rédigent un programme annuel de prévention, comprenant les délais de réalisation des actions de prévention, les personnes chargées de suivre chacune des actions ainsi que les moyens correspondants.

Le programme annuel de prévention comprend des actions de prévention de portée générale, comme les travaux bâtimentaires, le suivi médical (quinquennal et particulier) ou l'information des agents, ainsi que les actions de prévention identifiées à l'échelle des unités de travail, comme les formations au poste de travail, les vérifications techniques obligatoires ...

Ce programme doit être soumis au CHSCT et communiqué au comité technique.

Une attention particulière sera portée aux accidents de service et aux maladies professionnelles, qui doivent être analysés de manière à identifier des mesures de prévention.

Les CHSCT doivent être informés des accidents de service et des maladies professionnelles graves ou répétés qui doivent donner lieu à une enquête du comité³.

Au vu de la nature de certaines mesures de prévention, il n'y aurait que des avantages à définir une stratégie pluriannuelle en matière de prévention.

³ **Article 53** du décret 82-453.

1.3. Informer les personnels des mesures prises par l'établissement en matière de santé et sécurité au travail

L'information des personnels, par les directions des établissements sur les mesures prises en matière de santé et sécurité au travail est à renforcer ; cette information peut être assurée par divers moyens :

- une lettre de la direction qui présente la politique générale de l'établissement en matière de santé et sécurité au travail;
- un règlement intérieur portant sur la santé et la sécurité au travail, ou l'ajout d'un volet spécifique au règlement intérieur de l'établissement, qui comporte les règles applicables en la matière : horaires d'ouverture, sécurité incendie, registres, acteurs de la prévention, travail isolé, habilitations ...;
- une instruction générale santé et sécurité au travail⁴ qui décrit le rôle et les responsabilités de chacun des acteurs de l'établissement en matière de santé et sécurité au travail, notamment les membres du CHSCT.

2. Développer les démarches participatives d'évaluation des risques professionnels

L'évaluation des risques et sa transcription dans un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ne peuvent être réalisées par les seuls acteurs de la prévention mais doivent impliquer l'ensemble des personnels de chacune des unités de travail.

Une démarche participative, qui s'appuie sur une analyse du travail réel des personnels, permet en particulier d'identifier les sources de RPS sur lesquelles des actions sont possibles.

Cette évaluation permet de rédiger un programme d'action au plus près du terrain, soit à l'échelle de l'unité de travail, en faisant remonter les actions ne relevant pas de la compétence du responsable de l'unité de travail au niveau hiérarchique supérieur.

Pour dynamiser ces actions, les établissements sont invités à mettre en place ou à proposer aux chefs de service des formations destinées à acquérir les connaissances indispensables en santé et sécurité au travail, afin de connaître et d'exercer leurs responsabilités, en particulier en matière d'évaluation des risques et de mise en œuvre des plans de prévention.

⁴ Cette instruction générale pourrait contenir les rubriques suivantes :

- rôle et responsabilités de la direction ;
- rôle des conseillers et des assistants de prévention ;
- fonctionnement et modalités de consultation du CHSCT ;
- modalités d'évaluation des risques et de consultation du document unique et du programme annuel de prévention ;
- modalités d'accès et conditions d'utilisation du registre de santé et de sécurité au travail et du registre spécial de signalement de danger grave et imminent
- médecine de prévention ;
- information et formations en matière de santé et sécurité ;
- ...

Une attention particulière sera portée à deux situations :

- l'évaluation des risques particuliers liés aux activités scientifiques (agents chimiques dangereux, agents biologiques, sources radioactives, rayonnements optiques artificiels, nanoparticules et OGM)
- les projets d'aménagement importants, regroupements ou fusions d'établissements ou de services, modifiant les conditions de travail, qui sont une source d'incertitude et d'inquiétude pour les agents. Il est vivement recommandé d'informer au plus tôt les agents sur ces projets et de les associer à leur mise en œuvre.

Le CHSCT doit être consulté sur ces projets⁵.

La prise en compte des impacts de ces changements sur la santé et sécurité des personnels permettra d'assurer la prévention primaire des risques professionnels liés à de tels changements.

3. Professionnaliser les acteurs de la prévention

Le ministère a engagé un travail sur la formation initiale et continue des conseillers de prévention, qui se traduira par l'organisation de sessions de formations initiales. L'objectif est de mettre en œuvre un module de formation à la prise de poste qui soit commun à tous les conseillers de prévention, et de proposer des modules complémentaires adaptés aux différents risques particuliers présents dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Les chefs d'établissement sont invités à répondre aux enjeux propres à la situation de leur établissement en permettant aux conseillers de prévention de suivre des actions de formation qui compléteront le dispositif pédagogique ministériel.

Au-delà des conseillers de prévention, un plan de formation sera proposé à tous les autres acteurs opérationnels de la prévention (assistants de prévention, médecins de prévention, infirmiers en santé au travail, psychologues du travail, ...) pour identifier et répondre à leurs besoins en formation ou en accompagnement.

4. Faciliter l'exercice des médecins de prévention

Pour permettre aux médecins d'assurer une surveillance médicale conforme à la réglementation, en particulier en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, de congé de longue maladie, de grossesse, ..., la transmission systématique des informations relatives aux personnels doit être organisée entre les services gestionnaires des personnels et le service de médecine du personnel.

Il est également nécessaire de transmettre au médecin de prévention les informations permettant d'établir ou de mettre à jour la fiche collective des risques de l'établissement⁶, qui doit par ailleurs être soumise au CHSCT.

Il est rappelé que le médecin de prévention doit être consulté dès les premières phases des projets de construction ou d'aménagements importants.

⁵ Le [Guide d'élaboration](#) d'une étude d'impact en matière de ressources humaines établi par la DGAFP en 2016 pourra être utilement consulté.

⁶ Article [15-1](#) du décret 82-453 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.