



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 STRATEGIQUES MINISTERIELLES

en matière de politique de prévention des risques professionnels
dans les établissements du ministère de l'enseignement supérieur,
de la recherche et de l'innovation

ANNÉE UNIVERSITAIRE 2017-2018

PREAMBULE

L'accord cadre du 20 novembre 2009 prévoit que l'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique constitue un enjeu essentiel de la rénovation de la politique des ressources humaines et des relations sociales, et que les actions en la matière doivent mieux adapter le travail à la personne humaine, pour favoriser le bien être de chacun tout au long de sa vie professionnelle.

Les objectifs d'amélioration des conditions de travail, rappelés par le protocole du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux, doivent permettre de contribuer à la préservation de la santé et de la sécurité des personnels et d'améliorer la qualité du service public. La mise en œuvre de cet accord dans les services de l'enseignement supérieur et de la recherche demeure un objectif prioritaire d'actualité.

La diffusion d'une récente circulaire interministérielle, en date du 28 mars 2017¹, contribue à réaffirmer les objectifs en la matière.

Ces orientations stratégiques ont été débattues et adoptées en CHSCT MESR lors de la séance du 4 juillet 2017.

¹ Circulaire 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.

La prise en compte des questions de santé et de sécurité dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche doit s'inscrire dans les priorités stratégiques de ces derniers, permettant d'articuler la relation entre les conditions de travail et le bon fonctionnement des établissements.

Chaque établissement est invité à promouvoir une culture de la prévention auprès de tous ses personnels, en renforçant le pilotage de sa politique en santé et sécurité au travail, en favorisant le dialogue social autour de ces questions, et en développant une vision prospective avant tous changements et réorganisations structurels.

Les orientations pour l'année 2017-2018 s'inscrivent dans le prolongement des orientations stratégiques définies les années précédentes. Elles ne s'y substituent pas. Les établissements sont ainsi invités à se référer, aux orientations définies lors des précédentes années universitaires.

Les présentes orientations stratégiques constituent des priorités nationales que chaque établissement intégrera dans son programme annuel de prévention.

Le ministère sera très attentif à leur mise en œuvre dans chaque établissement.

Ces orientations stratégiques ministérielles expriment des directions prioritaires pour la politique de prévention des établissements. Elles s'appuient sur le cadre et les obligations réglementaires prévues par le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Les priorités ont été identifiées à partir des observations portées dans le rapport annuel faisant le bilan pour l'année 2016 de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans les établissements relevant de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation.

Ces orientations stratégiques sont centrées sur 3 axes prioritaires :

Axe 1 – Développer une culture de la prévention au sein des établissements

Axe 2 – Renforcer le rôle des acteurs opérationnels et des instances de concertation centrales et locales

Axe 3 – Agir de manière prospective sur les changements organisationnels

Axe 1 – Développer une culture de prévention au sein des établissements.

L'objectif de développement d'une politique d'établissement en matière de santé et de sécurité au travail est réaffirmé. L'atteinte de cet objectif repose sur le développement d'une culture de la prévention des risques, au sein de chaque communauté professionnelle, autour d'actions concrètes adaptées au milieu.

La promotion d'une culture de la prévention nécessite l'implication du plus haut niveau de décision des établissements. Quatre priorités d'action sont identifiées : l'amélioration du **pilotage** de la politique de santé et de sécurité au travail, la **formation** et la **sensibilisation** de l'ensemble de la communauté de travail, notamment de l'encadrement, et la mobilisation des acteurs dans la **réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels** (DUERP).

1.1. Améliorer le pilotage de la politique de santé et de sécurité au travail au sein des services

Dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche, les instances de concertation sont en place et sont majoritairement présidées par le chef d'établissement. Le pilotage de la politique de santé et de sécurité au travail des établissements doit se maintenir au plus haut niveau de décision.

Il reste encore des établissements dans lesquels les unités de travail n'ont pas été identifiées et les chefs de service désignés, ou ne l'ont été que partiellement. Les établissements généraliseront l'identification des unités de travail (unité, laboratoire, service, institut...), ce qui facilitera l'adoption de plans d'actions de prévention au niveau de chacune de ces unités.

Les chefs de service de chacune des unités de travail sont responsables de la mise en œuvre des actions de prévention à leur niveau, avec l'aide du ou des assistants de prévention: information et formation des personnels, suivi des registres obligatoires, évaluation des risques et programmation d'actions de prévention ...

Le pilotage de la médecine de prévention devra être amélioré, particulièrement sur la transmission satisfaisante des informations entre les services de ressources humaines et les médecins.

Accompagnement du ministère

Le ministère mettra à disposition de chaque établissement un outil de synthèse des résultats de l'enquête annuelle santé et sécurité. Cet outil sera conçu pour aider chaque établissement à présenter son rapport annuel sur la santé et la sécurité au travail au CHSCT, en disposant de références partagées au niveau national.

1.2. Former les équipes d'encadrement à la prise en compte de la santé et de la sécurité des personnels

Pour exercer pleinement leurs responsabilités en matière de protection de la santé et de la sécurité des personnels, les chefs de service devraient suivre une formation leur permettant de maîtriser le contexte réglementaire de la santé et de la sécurité au travail, les modalités d'identification et d'objectivation des risques professionnels, ainsi que les mesures de prévention qui doivent couvrir l'intégralité des risques professionnels.

Les établissements renforceront la formation en santé et sécurité au travail des équipes d'encadrement. Si des formations ont été mises en place au bénéfice des chefs de service, le dernier rapport annuel fait état des fragilités d'un tel accompagnement. Il convient donc de consentir un effort particulier pour améliorer l'accès des personnels d'encadrement à ces formations.

De telles formations peuvent revêtir des formes diverses, à définir au niveau de l'établissement. Il pourra être recouru, plus particulièrement, à la mise en place de formations préalables à la prise de poste, ainsi qu'à des modules de formation continue.

Au-delà des actions de formation, des groupes d'échanges de pratiques pourront utilement être constitués, par exemple à partir de réunions de réseaux permettant de faire le point sur les questions de santé et de sécurité au travail.

1.3. Sensibiliser l'ensemble de la communauté de travail

Pour promouvoir la culture de prévention, les établissements mettront en place des actions de formation et de sensibilisation à l'intention de l'ensemble des agents. Les différents aspects d'une démarche de prévention des risques professionnels et de protection de la santé et de la sécurité au travail leurs seront présentés. Les établissements pourront s'appuyer dans cette démarche sur les référentiels de formation élaborés par la direction générale de l'administration et de la fonction publique, annexés aux présentes orientations stratégiques ministérielles.

L'accueil et la formation au poste de travail des nouveaux entrants devront notamment être mis en place ; la traçabilité de cette formation est à assurer.

Les vérifications techniques réglementaires, relatives à l'exploitation des bâtiments et aux installations techniques, doivent faire l'objet d'une traçabilité, notamment dans les registres de sécurité incendie.

1.4. Mobiliser les chefs de service dans la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

L'amélioration du pilotage de la santé et de la sécurité au travail nécessite d'avoir une connaissance précise des risques auxquels les personnels sont confrontés, ce qui implique d'avoir procédé à la réalisation et à la mise à jour de l'évaluation des risques, comme le prescrit l'article R-4121 du code du travail.

Le rapport annuel 2016 montre que le taux de réalisation et de mise à jour des DUERP reste à améliorer, notamment en matière d'intégration des risques psychosociaux.

Les établissements mobiliseront les chefs de service autour de l'évaluation des risques et de l'élaboration d'un programme de prévention, en associant les conseillers et les assistants de prévention. Le travail autour du DUERP sera conduit en associant les personnels qui disposent des connaissances et de l'expérience de leurs propres situations de travail et des risques qu'elles engendrent.

Une attention sera portée notamment, sur ce dernier point, à la prise en compte des risques professionnels particuliers liés aux activités de recherche.

D'une façon générale l'évaluation des risques psychosociaux demeure une des priorités pour l'ensemble des établissements. Suite à l'accord du 22 octobre 2013 et la circulaire du premier ministre de mars 2014², les établissements doivent mettre en place un plan d'action pour la prévention des risques psychosociaux issu d'une évaluation. Cette évaluation s'appuie sur les analyses des situations de travail des personnels réalisées au sein de chacune des unités de travail. Une telle analyse des situations de travail prendra en compte les aspects techniques, humains et organisationnels. Les établissements peuvent appréhender l'évaluation de ces risques selon la méthode préconisée par exemple par l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, qui s'appuie notamment sur l'analyse de situations problèmes³.

Cette évaluation doit conduire à la mise en place d'une part de mesures de prévention collectives (primaires et secondaires), et d'autre part d'un dispositif de prise en charge des agents en difficulté.

Il est de la responsabilité des chefs d'établissement de faire cesser les agissements hostiles dont ils ont connaissance. Ils pourront travailler sur les modalités de règlement des conflits (identification, analyse, procédure, intervenants, ...) en ayant recours aux techniques de médiation.

² Circulaire du **20 mars 2014** relative à la mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques

³ La méthodologie de l'analyse des situations problèmes est présentée sur le site de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), à la **rubrique Prévenir les risques psychosociaux** (lien : <https://www.anact.fr/prevenir-les-risques-psychosociaux-la-methode-anact>)

Pour ce qui concerne les troubles musculo-squelettiques, il est rappelé que les affections péri articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail représentent la majorité des maladies professionnelles reconnues pour l'enseignement supérieur et la recherche. En conséquence, identifier des actions de prévention en ce domaine doit constituer une priorité réaffirmée. A ce sujet, les établissements pourront se référer au guide méthodologique de la DGAFP pour analyser les risques liés aux troubles musculo-squelettiques et définir des actions de prévention.

Bien que toutes les catégories de personnels soient concernées par cette dernière famille de risques, une attention particulière sera portée aux personnels techniques, en particulier à ceux qui assurent des tâches de restauration, d'entretien ou de maintenance des locaux ou des équipements de travail.

Accompagnement du ministère

Le ministère mettra en place un groupe de travail chargé d'identifier les bonnes pratiques liées à la réalisation des DUERP et de proposer des améliorations d'une part dans les modalités d'analyse des situations de travail, d'autre part dans la traduction des DUERP en programmes de prévention.

Axe 2 – Renforcer le rôle des acteurs opérationnels et des instances de concertation centrales et locales

2.1. Le CHSCT

Les préconisations formulées dans les orientations stratégiques ministérielles 2016-2017 restent d'actualité et concernent :

- La planification et l'organisation des séances et des visites de services
- La présentation des documents réglementaires
- L'organisation des groupes de travail
- Le lien entre les travaux du CHSCT et ceux du CT et du CA
- La formation des membres du CHSCT

Les établissements porteront une attention particulière à la consultation des CHSCT, y compris des CHSCT spéciaux ou conjoints lorsqu'ils existent, sur tous les documents se rattachant à leur mission, notamment sur les règlements et les consignes de santé et de sécurité, sur les projets de construction ou d'aménagement de locaux, les réorganisations (voir axe 3) et les projets d'introduction de nouvelles technologies.

Les chefs d'établissement faciliteront l'exercice des missions des représentants du personnel des CHSCT, notamment par une procédure formalisée pour l'utilisation du contingent annuel d'autorisations d'absence.

Les établissements seront attentifs à informer les CHSCT des visites et des observations des inspecteurs santé et sécurité au travail, et à favoriser la participation de ces derniers aux réunions des comités.

La réglementation permet aux CHSCT de faire appel à un expert agréé, en cas de risque grave ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité.

Les établissements examineront les demandes de recours à un expert agréé et veilleront à la présentation des rapports d'expertise en CHSCT. En cas de refus d'expertise, les motifs de l'administration seront communiqués au CHSCT et transmis au CHSCT ministériel.

2.2. Consolider la chaîne des acteurs de la prévention

Les établissements généraliseront la désignation de **conseillers de prévention**. Ils seront placés auprès de chaque chef d'établissement qu'ils conseillent. Des conditions favorables à l'accomplissement de leur mission leur seront accordées

Le travail autour de la rédaction des lettres de cadrage doit être l'occasion d'évaluer les conditions nécessaires à la réalisation des missions qui leur sont confiées.

Les conseillers de prévention doivent bénéficier d'une formation initiale et continue leur permettant d'appréhender l'intégralité des risques présents dans l'établissement.

Il est rappelé tout l'intérêt et l'enjeu, pour les établissements, de faire bénéficier aux **assistants de prévention** d'une formation initiale et continue leur permettant d'appréhender l'intégralité des risques présents dans l'unité de travail dans laquelle ils sont désignés.

L'objectif 2016-2017 d'allouer aux assistants de prévention un minimum de 20% de leur temps de travail à des missions de prévention, inscrit dans leur lettre de cadrage, issu des recommandations de la DGAFP⁴, est réaffirmé. Les conditions favorables à l'accomplissement de leur mission leur seront accordées.

2.3. Renforcer les services de médecine de prévention

Les préconisations sur les services de médecine de prévention des orientations stratégiques ministérielles des années précédentes restent d'actualité et portent sur :

- Le recrutement de médecins de prévention, ainsi que de collaborateurs médecins
- La mise en place des équipes pluridisciplinaires, qui doivent être coordonnées par le médecin de prévention
- La traçabilité des expositions tout au long de la carrière des agents

Une cartographie des risques ainsi que la liste des personnels soumis à surveillance médicale particulière devront être élaborées. Les fiches d'exposition individuelles et collectives seront généralisées.

Il est rappelé que le recours à une médecine de prévention externalisée doit rester exceptionnel et réservé aux établissements de faible effectif. Il doit se faire sur la base d'une convention qui intègre le tiers temps et la rédaction du rapport d'activité destiné à être présenté au CHSCT.

Axe 3 – Agir de manière prospective sur les changements organisationnels

Les changements organisationnels importants, comme les restructurations de service ou les fusions d'établissements, doivent donner lieu à une évaluation préalable des impacts de ceux-ci sur la santé et les conditions de travail des personnels. Ainsi, la prise en compte de la santé et de la sécurité des personnels mérite d'être intégrée dès la phase avant-projet, avant toute prise de décision. La consultation des CHSCT sur ces questions est réglementaire⁵.

Les établissements tireront un bénéfice à faire appel à un prestataire extérieur spécialisé dans les études d'impacts organisationnels pour les accompagner dans leur démarche, dès la phase de diagnostic. De telles études d'impacts ne peuvent se substituer à une expertise agréée demandée par le CHSCT.

Des groupes de travail issus du CHSCT pourront être mis en place. Ils auront pour tâche de proposer, sur la base d'un diagnostic partagé ou d'une expertise, des actions de prévention aux différentes étapes de réalisation des changements organisationnels.

Les établissements prendront en compte les conséquences des changements organisationnels sur le fonctionnement des instances de concertation. En effet, les fusions d'établissement présentent le risque de centraliser le dialogue social qui se déroulait auparavant au sein de chacun des établissements ; la pertinence de la création de CHSCT spéciaux pourra alors être étudiée, de manière à placer la prévention des risques professionnels au plus près des personnels.

P.J. : référentiels de formation santé et sécurité au travail élaborés par le ministère de la fonction publique.

⁴ Commission centrale hygiène sécurité et conditions de travail (CCHSCT) du conseil supérieur de la fonction publique de l'état : [Préconisations relatives au renforcement du réseau des assistants et conseillers de prévention dans la fonction publique de l'état](#)

⁵ [Article 57](#) 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