

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

DGRH C1

Affaire suivie par :

Maryline GENIEYS

Sous-directrice

Tél : 01 55 55 14 50

Mél : maryline.genieys

@education.gouv.fr

Dr Anne-Marie CASANOUE

Médecin conseiller

technique pour la

coordination de la

médecine de prévention

en faveur des personnels

Tél : 01 55 55 38 11

Mél : anne-marie.casanoue

@education.gouv.fr

Régis Barth

Conseiller national de

prévention

Tél : 01 55 55 32 40

Mél : regis.barth

@education.gouv.fr

Jean-Paul TENANT

Chef du bureau de la

santé,

de la sécurité et des

conditions de travail

Tél : 01 55 55 01 72

Mél : 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 2024

Les orientations stratégiques ministérielles (OSM) en matière de politique de prévention des risques professionnels 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 2023 de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail pour l'année 2022, présenté pour avis à la formation spécialisée du CSA ministériel.

En application de l'article L4121-1 du code du travail les chefs d'établissement et de service prendront « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

Ces OSM s'inscrivent dans la continuité des celles des années précédentes¹.

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.

Ces OSM ont été présentées à la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail du comité social d'administration ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche du 8 décembre 2023.

¹ Ensemble des OSM consultables sur la page dédiée du site ministériel

Première partie : Enjeux stratégiques pour l'année 2024

I-Faire vivre la formation spécialisée du comité social d'administration (CSA)

I.1 – Proposer une formation à l'ensemble des membres des formations spécialisées

En application l'[article 94](#) du décret n°2020-1427, les membres des CSA et ceux de la formation spécialisée² qui en est issue bénéficient respectivement d'une formation d'une durée de trois jours et de cinq jours au cours de leur mandat. Pour les seuls membres de la formation spécialisée, deux des cinq jours de formation bénéficient aux représentants du personnel au titre du congé pour formation en matière d'hygiène et de sécurité au travail (Article L. 214-1 du CGFP), par l'organisme de formation de leur choix en application de l'article [R2315-8](#) du code du travail.

Selon les préconisations du guide relatif aux comités sociaux d'administration et aux formations spécialisées de la fonction publique de l'État³, cette formation présente deux objectifs :

- Développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- Initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

La formation des membres du CSA est assurée, pour partie ou en totalité, conjointement à l'intention des représentants du personnel et de l'administration.

I.2 – Faciliter l'utilisation du contingent d'autorisations d'absence accordées au titre du mandat en formation spécialisée

En application de l'arrêté du 25 mai 2023⁴, les représentants du personnel qui siègent en formation spécialisée bénéficient d'un contingent annuel d'autorisations d'absence afin de mener à bien les travaux de la formation spécialisée.

Les chefs d'établissement sont invités à attribuer ce contingent nécessaire à la mission d'analyse des risques de la formation spécialisée, en prenant en compte la possibilité de conversion des jours d'autorisation d'absence en heures dès la prise de mandat, en application de l'arrêté du 25 mai 2023⁵.

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 Guide relatif aux [comités sociaux d'administration](#) et aux formations spécialisées de la fonction publique de l'État

⁴ [Arrêté du 25 mai 2023 relatif aux modalités d'utilisation du contingent annuel d'autorisations d'absence des membres des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des comités sociaux d'administration relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche](#)

⁵ [Arrêté du 25 mai 2023](#) relatif aux modalités d'utilisation du contingent annuel d'autorisations d'absence des membres des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des comités sociaux d'administration relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche

I.3 – Reconnaître les prérogatives opérationnelles des formations spécialisées

Afin de permettre à la formation spécialisée de remplir pleinement sa mission d'analyse des risques présents dans l'environnement de travail des agents, les chefs d'établissement veilleront à faciliter la mise en œuvre des prérogatives opérationnelles des formations spécialisées, notamment les visites⁶ de sites et les enquêtes⁷ suite à des accidents de service ou des maladies professionnelles.

Ces prérogatives s'appliquent également aux usagers pour l'analyse des risques auxquels ces derniers peuvent être exposés, en application du décret n°2023-106⁸.

I.3.1 – Les visites réalisées par la formation spécialisée

Toute visite de service est le fruit d'une délibération en réunion de la formation spécialisée. Celle-ci fixe l'objet, le secteur géographique de la visite et la composition de la délégation de visite. Cette délégation comprend le président de la formation spécialisée, des représentants du personnel, membres titulaires ou suppléants de la formation spécialisée. L'assistant ou le conseiller de prévention, le médecin du travail ou un représentant de l'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention, et l'inspecteur santé et sécurité au travail peuvent également faire partie de la délégation de visite.

Les missions accomplies lors de chaque visite, notamment l'analyse des risques auxquels sont exposés les personnels, ainsi que les propositions d'actions qui en découlent, donnent lieu à un rapport qui est remis et présenté à la formation spécialisée. Les mesures de prévention sont définies et présentées dans le rapport, puis votées sous la forme d'un avis de la formation spécialisée. L'employeur informe la formation spécialisée des suites données aux préconisations émises.

Pour le bon déroulement des travaux des délégations de visite, une concertation pourra être organisée permettant d'établir un protocole de visite. Dans ce cas le protocole sera annexé au règlement intérieur de l'instance. Une formation à la conduite des visites peut être donnée aux représentants du personnel membres de la formation spécialisée, conjointement avec les représentants de l'administration susceptibles de participer à ces- visites.

I.3.2 – Les enquêtes AT/MP de la formation spécialisée

Conformément à l'article 64 du décret n°2020-1427, la formation spécialisée compétente est réunie dans les plus brefs délais à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Elle procède à une enquête à l'occasion de chaque accident du travail, accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel au sens des 3° et 4° de l'article 6 du décret du 28 mai 1982 susvisé.

Cette enquête ne doit pas rechercher d'éventuelles responsabilités mais a pour objectif d'identifier les facteurs de risques professionnels ayant pu contribuer à la survenue de l'accident ou de la maladie afin de proposer des mesures de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

⁶ Article 63 du décret 2020-1427

⁷ Article 64 du décret n°2020-1427

⁸ Décret n° 2023-106 du 16 février 2023 relatif à la représentation des usagers au sein des comités sociaux d'administration des établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur

A l'issue de ses travaux, et après une analyse méthodique des causes ayant conduit à l'accident ou à la maladie professionnelle, la délégation établit et présente à la formation spécialisée un rapport faisant état des causes de l'accident ou de la maladie professionnelle ayant un lien avec le travail, ainsi qu'un ensemble de préconisations à l'employeur votées en instance afin que les faits générateurs de l'accident ou de la maladie ne se reproduisent pas.

L'employeur informe la formation spécialisée des suites données à ses préconisations.

Afin de favoriser le bon déroulement des travaux de la délégation d'enquête, une concertation pourra être organisée pour arrêter un protocole d'enquête qui pourra être annexé au règlement intérieur de l'instance.

Ce protocole d'enquête intégrera les modalités d'information de la formation spécialité de chaque déclaration d'accident de service et de maladie professionnelle.

Enfin les chefs d'établissements veilleront à informer les agents des procédures et des droits attachés au congé d'invalidité temporaire imputable au service (Citis) à l'occasion de chaque déclaration d'accident ou de maladie, en leur transmettant un document d'information reprenant les informations des guides ministériels dédiés annexés aux présentes OSM.

II-Protéger les agents dans l'exercice de leurs missions

II.1 – Protéger les personnels de toutes les formes de menaces

Les chefs d'établissement veillent à la mise en œuvre de mesures de prévention des violences exercées contre les agents sur leur lieu de travail (ou tout autre lieu dans lequel ils sont amenés à se rendre pour des motifs professionnels) par un ou des individus extérieurs à l'établissement, particulièrement dans le cadre d'intrusion de personnes violentes ou d'attentat.

Au-delà des chefs d'établissement, chaque personnel est invité à être vigilant face au risque de violences externes.

En ce sens il convient d'anticiper et de mettre en œuvre les mesures favorisant la résilience

- Mettre en place la cellule de crise de l'établissement afin d'être prêt à gérer tout événement grave susceptible de porter atteinte la vie des agents et des usagers ainsi qu'au fonctionnement de l'établissement.
- Mobiliser le collectif de travail pour définir les mesures de protection les plus appropriées en situation de menace majeure. Cette démarche permettra aux personnels d'intégrer et de donner du sens aux consignes établies.
- S'appuyer pour cela sur les guides^{10 11} de recommandations rédigés par le secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale (SGDSN)
- Consigner dans un document de synthèse l'ensemble des disposition prises
- Informer et former les personnels sur les mesures de prévention spécifiques en situation de menace majeure.
- Réaliser des exercices dédiés visant à confirmer et à améliorer les dispositions établies.
- Préparer un dispositif d'accompagnement des agents et des usagers victimes de situations à risque de stress post traumatique,

¹⁰ Guide à destination des présidents d'université, des directeurs d'établissement d'enseignement supérieur et des référent défense et sécurité (2016)

¹¹ Guide de bonnes pratiques pour la sûreté dans espaces publics (2021)

- Faciliter l'octroi de la protection fonctionnelle des agents.
- Intégrer au Duerp et au programme annuel de prévention l'analyse des menaces et les mesures nécessaires pour la sécurité des personnes.

II.2 – Prévenir et traiter toutes les formes de violences, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes

Les chefs d'établissement prennent les dispositions nécessaires pour prévenir et traiter toutes les formes de violences, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes. Les membres de la formation spécialisée compétente sont informés de ces dispositions, particulièrement le référent désigné par l'instance.

Pour que la prévention et le traitement des situations à risque trouvent leur efficacité il conviendra d'informer l'ensemble de la communauté professionnelle et de former les acteurs de la prévention ainsi que les personnels encadrants sur les dispositions prises par l'employeur.

Les situations de travail à risque seront prises en compte dans le Duerp, et tout fait de VDHAS sera déclaré en tant qu'accident de service. Dans ce cadre des enquêtes de la formation spécialisée compétences pourra être diligentée. Le cas échéant le référent ou la référente VDHAS de la formation spécialisée seront membre de la délégation d'enquête.

Le code général de fonction publique précise, notamment aux articles [L131-1 à 13](#), les éléments pour la protection contre les discriminations, et aux articles L 133-1 à 3 ceux pour la protection contre le harcèlement, .

II.2.2 – Développer le dispositif de signalement

En application l'[arrêté du 17 mars 2021](#) portant application, dans les établissements relevant de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, du [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, un dispositif spécifique de signalement et de recueil des actes de de violences, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes est mis en place en vue de la résolution des situations, et de l'accompagnement des victimes.

Ce dispositif comporte :

- 1° Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- 2° Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- 3° Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Le bilan d'activité des dispositifs dédiés est présenté chaque année en CSA et en formation spécialisée de l'établissement.

Il est rappelé que ce dispositif peut être mutualisé par voie de convention entre établissements publics de l'enseignement supérieur et de la recherche, ou avec une administration, une collectivité territoriale ou un établissement public relevant de l'article 2 de la [loi du 13 juillet 1983](#).

Les critères de discrimination

II.2.3 – Désigner et former le référent violences, harcèlement, discrimination et agissements sexistes de la formation spécialisée du CSA

Il est rappelé que dans chaque formation spécialisée une ou un référent pour la prévention des actes de violences, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes doit être désigné parmi les représentants du personnel.

Ce référent est l'interlocuteur privilégié de l'établissement sur les sujets de violences, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes. Pour lui permettre de remplir pleinement ses missions, rappelées dans la 2^{ème} partie des OSM, une formation lui sera proposée.

III-Renforcer la prise en compte de certains risques professionnels

Les établissements sont invités à mettre à jour l'évaluation de l'ensemble des risques auxquels les agents et les usagers sont exposés, notamment les risques spécifiques induits par les activités d'enseignement et de recherche (chimique, biologique, rayonnements...). Cette évaluation prend en compte l'évolution de la réglementation, des connaissances sur les risques et des moyens techniques disponibles.

Les chefs d'établissements seront attentifs à la mise en œuvre des actions de sensibilisation et de formation de toutes les personnes exerçant dans leur établissement. Ces actions comporteront une partie générale relative aux consignes de sécurité communes à tous les agents exerçant dans l'établissement, et une partie spécifique concernant les mesures et consignes de prévention des risques propres au poste de travail occupé par l'agent. Une attention particulière sera portée aux formations préalables à la prise de poste des agents nouvellement nommés et les non permanents (doctorants, stagiaires, ...), en raison de leur découverte d'un nouvel environnement de travail et des modes opératoires associés. Ces formations comporteront notamment la conduite à tenir en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, et, lorsque nécessaire, une information sur le suivi médical des agents. Les risques encourus par la manipulation des produits CMR seront rappelés aux agents de tous sexes en âge de procréer.

III.1 – Prévenir et traiter les conséquences des risques psychosociaux

Les établissements sont invités à prendre en compte les RPS à l'échelle de chacune des unités de travail, en associant les personnels qui pourront proposer des mesures de prévention ou d'amélioration de leurs conditions de travail. Ce travail de proximité s'inscrit dans le cadre général de la politique de prévention des RPS de l'établissement, qui pourra être structurée en instaurant un *comité local d'intervention* et un *comité de prévention des RPS*.¹²

III.1.1 – En prévention primaire

Dans le cadre de l'actualisation du Duerp, il convient d'identifier les facteurs de risques qui peuvent découler de l'organisation du travail et de prévenir tout impact psychosocial. Cette identification des facteurs de risque nécessite une approche participative, avec des temps de travail dédiés, impulsée par le chef de service.

¹² Documents proposés en annexe de ces OSM

La méthode Anact¹³ de prévention des RPS pourra être mobilisée pour analyser l'ensemble des situations de travail, en prenant en compte les spécificités des métiers.

Une attention particulière sera portée aux personnels impliqués dans un projet modifiant les conditions de travail ou de sécurité¹⁴, pour lesquels une analyse participative des effets du changement sur les conditions de travail sont recommandées, en vue d'établir un plan d'actions de prévention en amont du changement.

Autant que nécessaire, il conviendra d'outiller l'encadrement de proximité afin de lui permettre d'impulser cette démarche de gestion du changement.

III.1.2 – En prévention secondaire

Les signalements portés aux registres de santé et sécurité portant sur les RPS seront systématiquement analysés afin d'objectiver le ressenti des agents. Cette objectivation nécessite une méthodologie comprenant le repérage des facteurs de risque liés à l'organisation du travail, qui peut être réalisé par exemple par l'analyse des situations-problèmes avec la méthodologie de l'Anact précitée.

III.1.3 – En prévention tertiaire

L'identification et la prise en compte des signaux faibles des troubles psychosociaux, et l'orientation vers les dispositifs et les acteurs de prévention, notamment la médecine de prévention doit être systématique. A cet effet une démarche de sensibilisation sur la conduite à tenir face à un agent en souffrance au travail pourra être mise en place, permettant l'acquisition des premiers réflexes et la connaissance des circuits d'aide et d'alerte.

Une analyse des causes trouvant leur origine dans le travail et sa réalisation sera nécessairement menée, afin de prendre les mesures de prévention primaires visant à supprimer le risque.

Dans ce cadre le comité local d'intervention trouvera tout son utilité.

III.2 – Prévenir les risques liés à l'utilisation, la maintenance et l'entretien des bâtiments et installations de travail

III.2.1 - Prévenir les risques liés aux activités de maintenance, de restauration, d'hébergement et d'entretien des locaux

Les personnels effectuant des métiers techniques liés aux activités de maintenance, de restauration, d'hébergement et d'entretien des locaux présentent des risques professionnels spécifiques, qui sont plus élevés que la moyenne des personnels relevant du ministère. Ils sont plus sujets aux accidents du travail et à l'usure professionnelle.

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...),
- contraintes organisationnelles (charge mentale, travail exigeant une vigilance constante, travail en équipe ou travail isolé, pics d'activité...),

¹³ <https://www.anact.fr/analyser-le-travail-avec-la-methode-situation-probleme>

¹⁴ Conformément à l'article R4121-2 du code du travail, outre sa mise à jour annuelle, le Duerp doit être mis à jour « lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ».

- aspects relationnels (travail en relation avec d'autres agents, co-activité, usagers...).

Une attention particulière sera portée à l'information et l'accompagnement réguliers des agents pour la bonne connaissance et la bonne application des mesures de prévention (consignes, procédures, EPI...).

III.2.2 – Risques liés aux bâtiments et aux installations techniques

Les bâtiments et les équipements de travail sont à prendre en compte au titre de la prévention des risques professionnels, directement (présence d'amiante, ambiances thermiques, vétusté, qualité de l'air intérieur, radon ...) et indirectement (gestion des accès, protection des épisodes climatiques intenses, etc.). Il y a autour du bâti de forts enjeux concourant au bien-être au travail et à la réduction de l'impact environnemental des activités d'enseignement et de recherche.

Les chefs d'établissement sont invités à poursuivre les mesures engagées pour renforcer la prise en compte des risques liés aux bâtiments et aux installations techniques (installations électriques, ascenseurs, équipements de travail, ...) en mettant en œuvre les actions suivantes¹⁵ :

- 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.

III.2.3 – Prévenir et traiter le risque amiante

La prévention des risques d'exposition active ou passive aux fibres d'amiante reste une priorité ministérielle car les expositions passées peuvent avoir des conséquences différées sur la santé des agents, y compris après leur départ à la retraite. Des expositions accidentelles restent par ailleurs possibles en cas de non-respect des mesures de prévention réglementaires (matériaux de construction amiantés dégradés ou travaux).

Il est rappelé que la fiche récapitulative du dossier technique amiante (DTA) doit être jointe à l'évaluation du risque amiante inscrite au Duerp. Cette évaluation aboutit pour chaque lieu de travail concerné à des mesures de prévention visant à maîtriser le risque d'exposition accidentelle.

Les chefs d'établissement sont appelés à veiller à l'actualisation des DTA, à la transmission des fiches récapitulatives aux acteurs de prévention, à la mise en place des mesures de prévention qui en découlent et à l'information des agents et du public accueilli.

Les formations spécialisées des CSA seront informées régulièrement des actions engagées en matière de prévention du risque amiante.

¹⁵ Rapport d'activité de l'inspection santé et sécurité au travail de l'enseignement supérieur, du sport et de la recherche 2021-2022.

Les principales dispositions du socle réglementaire, ainsi que les outils disponibles concernant l'amiante sont rappelés dans la deuxième partie des OSM.

III.3 – Prévenir et traiter les risques liés aux substances, produits et organismes pathogènes

III.3.1 – Utilisations confinées d'organismes génétiquement modifiés (OGM)

Dans la continuité des OSM 2023, l'attention particulière portée aux utilisations confinées d'OGM à des fins de recherche doit être maintenue. Ces utilisations sont soumises à réglementation compte tenu du risque sanitaire et environnemental qui y est associé, qu'il est nécessaire d'évaluer¹⁶.

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. Les laboratoires se sont désormais bien appropriés cette réforme, et semblent apprécier la simplification qu'elle apporte aux démarches réglementaires.

Les organismes modifiés par les nouvelles méthodes d'édition génomique, qui font par ailleurs l'objet de discussions au niveau européen (végétaux NGT), restent soumis à la réglementation sur les OGM.

Des inspecteurs commissionnés par le ministère et assermentés s'assurent du respect de ces dispositions législatives et réglementaires dans les laboratoires.

III.3.2 – 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 travail¹⁷ 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 prions, 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.

En lien avec les établissements concernés, le ministère poursuit ses travaux, portant notamment sur la production d'une nouvelle version du guide de bonnes pratiques (GBP) qui intégrera le retour d'expérience des audits de conformité lorsque toutes les unités seront sorties du moratoire, ainsi que les autres avancées liées à la mise en œuvre des recommandations des deux rapports d'inspection.

¹⁶ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-utilisations-confinées-d-ogm-86419>

¹⁷ Articles [R4421-1](#) à [R4427-5](#) du Code du travail

III.3.3 – Risques liés à l'utilisation d'agents chimiques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) et d'agents chimiques dangereux (ACD)

L'inventaire des agents chimiques dangereux (ACD) dont les produits et substances CMR est reconduit au moins annuellement, en étudiant systématiquement les possibilités de retrait sinon de substitution des produits CMR par d'autres moins nocifs. La fiche de données de sécurité de tout produit ou substance dangereuse, dont les CMR, est obligatoirement portée au registre des fiches de données de sécurité. Sur la base des fiches de données de sécurité une évaluation des risques induits ainsi que les mesures de prévention qui en découlent sont établies. Une notice de poste est établie pour chaque substance ou produit utilisé. Cette notice de poste est portée à la connaissance de tous les agents concernés par la manipulation, le stockage ou l'élimination du produit. Pour ce faire la liste de personnes exposées à chaque produit ou substance dangereuse est établie. Cette démarche générale est inscrite au Duerp (articles R4412-1 à 86 du code du travail).

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.

Des mesures de prévention spécifiques et une campagne de prévention dédiée sont mises en place pour les femmes enceintes et allaitantes exposées à des ACD ou produits CMR, ainsi que pour les femmes et les hommes qui ont un projet de grossesse. D'une façon générale chaque agent exposé se voit remettre chaque année une fiche individuelle d'exposition. Les mesures de prévention seront prises en étant attentif à ne pas mettre les personnels concernés à l'écart des travaux de recherche et d'enseignement.

Les établissements assurent l'information des agents de leurs droits en matière de suivi médical post-professionnel et de suivi médical post-exposition. Dans ces deux cas, 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.

IV-La médecine de prévention

IV.1- Organiser la médecine de prévention

En priorité, 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 2020¹⁸.

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 DGAFP¹⁹ et la direction du budget, afin de renforcer l'attractivité des postes en revalorisant les rémunérations des médecins du travail.

¹⁸ Décret n° 2020-647 du 27 mai 2020 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique de l'Etat

¹⁹ Direction générale de l'administration et de la fonction publique

Le nombre de médecins peut être renforcé par le recrutement de collaborateurs médecins du travail et d'internes en santé au travail qui participent aux missions auprès des agents, sur protocole établi avec le médecin du travail et sous son autorité, en même temps qu'ils se forment à la spécialité médicale de médecine du travail à l'université.

Les premiers sont des médecins en cours de reconversion professionnelle vers la médecine du travail et les seconds ont choisi pour leur internat la spécialité médecine du travail.

Cette mesure participe à l'attractivité de l'exercice de la médecine de prévention dans les établissements du MESR en permettant la découverte d'une palette de risques professionnels dont certains sont émergents et de métiers variés.

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 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'État.

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 d'autres professionnels de la santé au travail comme des psychologues du travail, des psychologues cliniciens et des ergonomes.

En cas d'impossibilité de recrutement, l'externalisation des prestations peut se faire par le biais d'une convention :

- de mutualisation entre établissements de l'ESR d'un service existant qui sera redimensionné au regard du nouveau nombre d'agents à suivre ;
- avec un service de médecine préventive de la fonction publique territoriale (centre de gestion) ou de médecine du travail de la fonction publique hospitalière ;
- avec un service mutualisé de médecine de prévention entre administrations de la fonction publique de l'état ou inter fonctions publiques prévu dans le guide de la DGAFP du 13 juillet 2021 « guide pour la mise en place d'un service mutualisé de médecine de prévention »²⁰ ;
- avec un service privé de santé au travail interentreprises.

Les conditions de la réalisation des missions en milieu de travail et du rapport annuel d'activité sont en particulier précisées dans la convention.

²⁰ [Guide pour la mise en place d'un service mutualisé de médecine de prévention](#)

En cas d'externalisation, la formation spécialisée du CSA est informée de la convention.

IV.2 – Améliorer les conditions de travail des professionnels de santé au travail

Les établissements sont invités à :

- garantir la mise à disposition de locaux spécifiques pour l'accueil des personnels, fonctionnels, accessibles et équipés médicalement et en bureautique. Ils doivent préserver la confidentialité des démarches de prise de rendez-vous et de réalisation de la visite, être adaptés au développement de l'équipe pluridisciplinaire ainsi qu'à la fusion ou la réorganisation d'établissements et permettre 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 et, si possible, interconnexion avec les outils de gestion en particulier ressources humaines et hygiène et sécurité. 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 ;
- permettre la formation professionnelle continue des différents professionnels de la santé au travail ;
- organiser la surveillance médicale des personnels de l'équipe pluridisciplinaire.

IV. 3 – Faciliter la réalisation des missions

Les établissements mettent 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 de ressources humaines, du service hygiène et sécurité 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 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.

En outre et en cas d'externalisation, les conditions de la réalisation des missions en milieu de travail et du rapport annuel d'activité sont précisées dans la convention.

V-Mettre en œuvre des démarches de qualité de vie et des conditions de travail

La démarche d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) porte sur le travail, les conditions de sa réalisation et les conditions d'emploi des agents, afin d'apporter des améliorations visibles et durables. Il s'agit d'une démarche collective, participative impulsée par la direction de l'établissement, installant une culture du dialogue professionnel.

Inscrite dans un processus d'amélioration continue, la démarche de QVCT vient en complément de la prévention des risques professionnels, sans s'y substituer, en conciliant l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnels, et la qualité du service public. Elle prendra forme par exemple par des actions autour des relations au travail, du sens au travail et de l'organisation du travail (dont le télétravail), du contenu du travail, de l'environnement de travail, de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, ou du respect de l'égalité professionnelle.

Les processus engagés dans les établissements sont poursuivis et renforcés. A cet effet, en associant les instances représentatives du personnel, les chefs d'établissement veilleront notamment à :

- Déterminer une stratégie de portage et le pilotage de la démarche ;
- Impliquer les expertises du domaine de la gestion des ressources humaines, de la prévention des risques professionnels, de la santé, de l'accompagnement social et du handicap dans une approche globale ;
- Organiser des temps formalisés d'expression des personnels en instaurant une culture du dialogue professionnel (espaces de discussion sur le travail entre l'encadrement et les équipes) ou d'échanges de pratiques entre pairs, ce dialogue ayant pour finalité un ajustement partagé des critères de qualité et d'organisation du travail, en prenant en compte le travail réel, la diversité des situations de travail et l'expérience des agents ;
- Créer et faciliter les espaces de discussion informels (espaces de convivialité, cantines, activités sociales, culturelles, sportives...) permettant aux agents d'échanger en dehors de toute initiative hiérarchique ;
- Réaliser des expérimentations au plus près des situations de travail, notamment dans des contextes de changements organisationnels ou technologiques ;
- Communiquer sur la démarche afin de lui donner du sens ;
- Evaluer et partager les résultats de la démarche engagée.

Les échanges au sein des collectifs de travail, qui sont une composante essentielle de la QVCT, pourront porter par exemple sur les sujets suivants :

- l'organisation du travail (dont le télétravail, la régulation de la charge de travail ou la gestion des situations d'urgence),
- l'usage du numérique (messagerie, nouveaux outils numériques, plateformes informatiques, droit à la déconnexion...),
- l'égalité professionnelle et les relations de travail,
- l'accompagnement des agents.