



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

*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**  
Conseiller national de  
prévention  
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

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

**Année 2022**

Les orientations stratégiques ministérielles (OSM) en matière de politique de prévention des risques professionnels<sup>1</sup> concernent l'ensemble des services et des établissements relevant du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation ; 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 2020, 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 2022 ont fait l'objet d'une présentation en CHSCT ministériel lors de la séance du 17 décembre 2021.**

<sup>1</sup> 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.

## Préambule

Pour la deuxième année consécutive, les établissements et les services ont dû faire face à la crise sanitaire liée à la Covid 19, qui a fortement mobilisé les directions des établissements, les services en charge des ressources humaines, et les acteurs et instances de prévention. Les principales conséquences de cette crise en matière de santé et sécurité au travail identifiées dans le rapport annuel ministériel portent sur :

- la forte mobilisation du service de médecine de prévention pour répondre aux demandes des personnels et de l'administration (protocoles sanitaires, continuité et reprise de l'activité, personnes vulnérables, vaccination) et pour apporter son expertise aux travaux du CHSCT (séances plénières, visites et enquêtes) ;
- la nécessité de tirer des enseignements de la crise sanitaire, notamment sur la prévention des risques liés au télétravail (risques psychosociaux et troubles musculo-squelettiques), l'accès aux registres de santé et de sécurité au travail ou l'information des personnels sur leurs droits en matière d'accident de travail ;
- la nécessité de renforcer le suivi des équipements et des installations, en particulier les dispositifs de ventilation des locaux.

Le rapport permet, par ailleurs, d'identifier des sujets sur lesquels il convient toujours de progresser :

- l'évaluation des risques professionnels qui doit être formalisée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et donner lieu à la mise en œuvre effective d'actions de prévention ;
- l'information des personnels sur les dispositifs de prévention existants et plus généralement sur leurs droits en matière de santé et sécurité au travail, en particulier en cas d'accident de service et de maladies professionnelles ;
- l'amélioration du fonctionnement des CHSCT, notamment l'association des secrétaires des CHSCT à l'élaboration des ordres du jour des séances plénières, la réalisation systématique d'enquêtes en cas d'accidents graves ou répétés ou la présentation au comité des documents règlementaires ;
- la structuration des réseaux d'assistants et de conseillers de prévention ;
- la prévention des risques psychosociaux (RPS), sur la base d'une évaluation des risques à l'échelle de l'unité de travail, conduisant la mise en place d'un dispositif structuré de prévention (prévention primaire, secondaire et tertiaire) ;
- les formations à la santé et sécurité au travail, notamment des chefs de service ;
- la prévention médicale avec la poursuite du recrutement de médecins du travail et le développement de la pluridisciplinarité.

Les orientations stratégiques ministérielles 2022 comprennent 3 axes :

- I. Renforcer la médecine de prévention et son action**
- II. Généraliser les démarches participatives d'évaluation des risques avec un objectif de mise en œuvre d'actions de prévention primaire**
- III. Prendre en compte les situations de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la prévention des risques professionnels**

## **I. Renforcer la médecine de prévention et son action**

### **1. Poursuivre le recrutement de professionnels de la santé au travail**

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.

L'accueil d'internes en santé au travail est organisé, afin de faire connaître l'attractivité de l'exercice de la médecine de prévention dans les établissements du MESRI à de jeunes praticiens.

La coopération d'infirmiers en santé au travail est renforcée et leur domaine de compétence étendu, dans le cadre de protocoles écrits, en particulier pour la réalisation des visites d'information et de prévention et d'actions en milieu professionnel.

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 ou 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. Le CHSCT en est informé.

### **2. 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. 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 l'indépendance professionnelle et la prise en compte des préconisations et des conseils des professionnels.

### 3. 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 réintégré après un congé long pour raisons de santé, les déclarations de maladie professionnelle et d'accidents au 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 et les conditions de travail, ainsi que pour le maintien dans l'emploi.

## II. Généraliser les démarches participatives d'évaluation des risques avec un objectif de mise en œuvre d'actions de prévention primaire

L'évaluation *a priori* des risques professionnels pour la santé et la sécurité des travailleurs, qui est une obligation légale incombant aux employeurs<sup>2</sup>, doit être transcrite dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). L'objectif de cette démarche est d'engager des actions de prévention des risques professionnels, en privilégiant la prévention primaire.

Une circulaire du ministère du travail datant de 2002<sup>3</sup> apporte des éléments de méthode sur cette démarche, notamment le fait de s'appuyer sur « la prise en compte des situations concrètes de travail » et la nécessité d'associer les travailleurs pour prendre en compte « l'apport de leur connaissance des risques ainsi que leur expérience ».

Il est rappelé que les dispositifs de prévention des RPS doivent comprendre des mesures cumulatives allant de la prévention primaire jusqu'à la réparation des troubles engendrés par ces risques. Pour faciliter les mesures de réparation, les établissements seront attentifs à informer les personnels de leurs droits en matière de reconnaissance de l'imputabilité au service des troubles en lien avec le travail, en les guidant dans leurs démarches<sup>4</sup>.

En outre, les établissements peuvent conduire des démarches d'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT), orientées vers l'amélioration du service public et des conditions de travail des personnels, sachant que ces démarches ne se substituent pas à la nécessaire politique de prévention des risques psychosociaux<sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup> Articles L4121-3 et R4121-1 à 4 du code du travail.

<sup>3</sup> Circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs

<sup>4</sup> Un [document d'information type](#) destiné aux agents est annexé au guide pratique des procédures accidents de service - maladies professionnelles de la DGAFP.

<sup>5</sup> Un [guide méthodologique](#) sur le sujet de la QVT a été diffusé en août 2019 dans le cadre du partenariat entre la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact).

Afin de faire du DUERP un véritable outil de gestion de la prévention, il paraît nécessaire de mettre en œuvre une démarche d'évaluation des risques qui soit portée par la direction de l'établissement et relayée par l'encadrement, et qui associe l'ensemble des personnels à l'échelle de chacune des unités de travail. Les établissements sont invités à engager une réflexion sur les moyens à mettre en œuvre pour mettre en place cette démarche.

Étant donné les prérogatives réglementaires du CHSCT, il est nécessaire que ce dernier soit associé à ce travail.

Une formation conjointe des représentants du personnel au CHSCT et de l'administration sur le DUERP est de nature à faciliter les réflexions sur ce sujet.

## **1. Favoriser une méthodologie d'évaluation des risques participative**

L'association des personnels à l'évaluation des risques, comprenant l'analyse des risques psycho-organisationnels au plus près des collectifs de travail, nécessite la mise en place des principes méthodologiques suivants :

- La prise en compte des effets du « travail réel » des personnels sur leur santé, sur les relations de travail et sur la qualité du service public, sur la base d'analyses de situations de travail, pour laquelle des outils diffusés par l'INRS ou l'ANACT peuvent utilement être mobilisés ;
- Un travail au plus près des personnels, en associant les responsables des unités de travail, avec une consolidation de l'évaluation à l'échelle de l'établissement ;
- La formation des personnels en charge de l'évaluation des risques (principalement les assistants et conseillers de prévention et les cadres de proximité) à l'animation de réunions collectives sur la base d'un questionnaire partagé ;
- Une identification des actions de prévention qui s'appuient sur les connaissances et l'expertise professionnelle des personnels ;
- La prise en compte des risques auxquels chacun des membres des équipes de travail sont exposés, y compris les étudiants ;
- L'information de l'ensemble des personnels à la démarche retenue dans l'établissement, en rappelant la différence entre le DUERP et les autres documents de traçabilité de la santé et sécurité au travail, en particulier le registre de santé et sécurité au travail.

Les analyses collectives des risques seront transcrites dans les DUERP qui pourront être consultés par les personnels.

Le CHSCT sera associé aux modalités pratiques de l'évaluation des risques ainsi qu'au choix des actions de prévention avant leur validation par le chef d'établissement.

## **2. Faire du DUERP un outil de gestion de la prévention**

Il est rappelé qu'un des objectifs principaux du DUERP est d'identifier des actions de prévention destinées à améliorer la sécurité et les conditions de travail, qui seront intégrées au programme annuel de prévention de l'établissement.

Les données d'entrée du DUERP comprennent les résultats de l'évaluation des risques de l'ensemble des activités des personnels, y compris les activités exercées en télétravail, mais également les signalements portés aux registres réglementaires, les analyses des accidents de travail et des maladies professionnelles, les observations des inspecteurs santé et sécurité au travail et les conclusions des visites et enquêtes du CHSCT.

Les établissements sont invités à se doter d'outils facilitant le suivi des programmes annuels de prévention, prenant en compte les aspects organisationnels (délais de mise en œuvre, personne chargée du suivi, ...) et financiers.

Les questions d'évaluation des risques, de rédaction du DUERP et de suivi des programmes annuels de prévention seront intégrées dans le contenu de la formation continue des personnels d'encadrement.

### 3. Prioriser certains risques ou certaines situations

Une attention particulière sera portée à certains risques professionnels ou à certaines situations de travail, avec un objectif de mise en œuvre d'actions de prévention primaire :

- Risques liés aux **activités expérimentales**, en prenant en compte la spécificité de l'exposition des étudiants ;
- Risques liés aux métiers de la **restauration**, de l'**hébergement** et de la **logistique** (maintenance des bâtiments et des équipements, entretien des locaux et des espaces extérieurs) ;
- Risques liés à la **crise sanitaire**, en lien avec les PCA et PRA ;
- Risques liés au **télétravail**, en particulier les risques psycho-organisationnels et les troubles musculo-squelettiques ;
- Risques révélés par les **accidents du travail** et les **maladies professionnelles**, ou signalés dans les registres ;
- Prise en compte des agents **non titulaires**, notamment les doctorants.

### III. Prendre en compte les situations de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la prévention des risques professionnels

Il est rappelé qu'aucun travailleur ne doit subir de faits de :

- harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante<sup>6</sup>
- harcèlement moral, constitué par des propos ou des comportements qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel<sup>7</sup>.

En outre, le code du travail<sup>8</sup> interdit toute forme de discrimination en fonction de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

L'article 80 de la loi du 6 août 2019 indique que « chaque établissement dispose d'un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés ».

Le décret du 13 mars 2020<sup>9</sup> précise les modalités de mise en œuvre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique <sup>10</sup>.

---

<sup>6</sup> Article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, article L1153-1 du code du travail et article 222-33 du code pénal.

<sup>7</sup> Article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, Article L1152-1 du code du travail et article 222-33-2 du code pénal.

<sup>8</sup> Article L1132-1 du code du travail.

<sup>9</sup> L'arrêté MESRI du 17 mars 2021 rend applicable le décret du 13 mars 2020 dans les établissements relevant de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

<sup>10</sup> La DGAFP a élaboré une [charte de fonctionnement](#) des dispositifs de signalement et de traitement de situations de VSS, discriminations, harcèlement.

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, un *Référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* a été diffusé en octobre 2020, pour accompagner les établissements dans l'élaboration et la mise en œuvre des plans d'actions égalité, notamment en matière de dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. En outre, le *Plan national d'action ministériel 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* prévoit un axe dédié à la prévention et au traitement des situations de violence.

Par ailleurs, la ministre de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation a lancé le 15 octobre 2021 un plan national et pluriannuel 2021-2025 pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles. Ce plan, construit autour de 4 axes prioritaires, comprend notamment une mesure sur les formations à destination des membres des dispositifs de signalement et des sections disciplinaires. Ces formations organisées au ministère, une fois par mois, s'échelonnent d'octobre 2021 à juin 2022.

Chaque établissement veille à articuler le dispositif de signalement des situations de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes avec l'ensemble des procédures existantes en matière de santé et sécurité au travail.

### **1. Mieux connaître les risques de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes**

Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes est destiné à compléter les canaux d'information existants que sont notamment :

- le comité local d'intervention en matière de prévention des RPS dans les établissements relevant du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (voir annexe 1) ;
- le registre de santé et sécurité au travail ;
- les signalements écrits du médecin du travail au chef de service, portant sur les risques pour la santé des agents qu'il constate et qui sont en rapport avec le milieu de travail<sup>11</sup> ;
- les observations des inspecteurs santé et sécurité au travail ;
- les signalements relevant des CHSCT, notamment dans le registre spécial de signalement de danger grave et imminent<sup>12</sup>.

Il semble utile de s'assurer de la bonne information de l'ensemble des communautés de l'établissement sur ces différents canaux de signalement mis en place et sur leurs spécificités, en rappelant les garanties offertes par le nouveau dispositif.

La formalisation du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et de ses interrelations avec les autres dispositifs, acteurs et instances est encouragée au sein de chaque établissement, de manière à informer l'ensemble des communautés sur la cohérence globale de la prise en charge de ces situations.

### **2. Prévenir les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes**

Au-delà du dispositif de signalement, les établissements sont invités à évaluer *a priori* les risques de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes au titre des risques professionnels auxquels les personnels et les usagers sont susceptibles d'être exposés, et de transcrire cette évaluation dans le document unique d'évaluation des risques professionnels. Les établissements pourront utilement s'appuyer

---

<sup>11</sup> Article 15-2 du décret 82-453.

<sup>12</sup> [Circulaire DGAFP](#) sur la lutte contre le harcèlement sexuel et moral dans la fonction publique qui précise et rappelle les obligations des employeurs et leur nécessaire mobilisation dans la mise en place de mesures préventives à l'encontre des faits de harcèlement.

sur le guide du ministère du travail<sup>13</sup>, en prenant en compte les risques spécifiques qui peuvent se rencontrer dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

Une circulaire propre au MESRI apporte des précisions sur les modalités d'enquête, d'accompagnement et de sanctions disciplinaires dans des situations de harcèlement sexuel <sup>14</sup>.

### **3. Favoriser un traitement collégial des situations de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes**

Compte tenu de la multiplicité des acteurs concernés par ces situations, il semble nécessaire d'organiser le partage de l'information des situations entre les différents acteurs (RH, médecin du travail, ISST, assistant et conseiller de prévention, assistant de service social, référent égalité, ...), de manière à permettre une analyse collégiale des situations et la mise en œuvre des actions les plus appropriées.

### **4. Associer le référent du CHSCT à la prévention des risques de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes**

La référente ou le référent CHSCT est un représentant du personnel désigné par les membres de cette instance.

La référente ou le référent du CHSCT ministériel pour les actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes est associée à la définition des orientations ministérielles en matière de prévention de ces risques, au suivi global et au bilan de la mise en œuvre de l'axe 5 du plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023 et joue un rôle d'interface avec les référents des CHSCT des établissements pour informer le CHSCT ministériel des actions et situations rencontrées dans les établissements relatives aux violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

Les établissements sont invités à désigner la référente ou le référent de leur CHSCT et à préciser ses missions en se référant à l'annexe 2.

---

<sup>13</sup> Guide pratique et juridique : *Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner*  
[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645\\_dicom\\_-\\_guide\\_contre\\_harcelement\\_sexuel\\_val\\_v4\\_bd\\_ok-2.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf)

<sup>14</sup> [Circulaire](#) sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche.

## **Annexe 1 : Comité local d'intervention en matière de RPS<sup>15</sup>**

Le comité local d'intervention a pour but au sein de l'établissement de favoriser l'expression des difficultés rencontrées dans le travail, d'aider et accompagner l'administration dans la résolution d'une situation professionnelle difficile, et apporter un conseil adapté à la situation en orientant la personne vers des spécialistes, pour un accompagnement personnalisé.

### **Missions individuelles et collectives :**

- Assurer l'écoute des personnels
- Orienter vers et mettre en place, si besoin, un accompagnement personnalisé
- Contribuer à résoudre les problèmes rencontrés
- Alerter le CHSCT compétent et le comité de prévention des RPS de l'établissement
- Recourir le cas échéant à une procédure de signalement pour prises de mesures immédiates (en cas d'urgence ou de gravité)
- S'assurer de la protection des agents ayant signalé des situations graves relevant des RPS

### **Fonctionnement :**

Après l'avis du CHSCT, le comité local d'intervention définit ses missions, sa composition, son périmètre d'intervention, son mode de fonctionnement.

### **Composition :**

Le comité local d'intervention est placé sous la responsabilité du chef d'établissement.

Il est limité en nombre et peut être composé de manière pluridisciplinaire : DGS, DRH, médecin de prévention, infirmière (de préférence formée en santé au travail), psychologue, assistante sociale, conseiller de prévention.

### **Mode de saisine :**

Tout personnel de l'établissement, titulaire ou non titulaire, rencontrant des difficultés d'ordre professionnel ou personnel, peut saisir le comité directement ou par l'intermédiaire des organisations syndicales.

Il est important de rendre visible l'existence de ce comité, son accès et ses modalités de saisine.

### **Confidentialité :**

Les membres du comité local d'intervention sont tenus à l'obligation de discrétion professionnelle. L'anonymat des personnels doit être respecté, sauf autorisation expresse de ces derniers.

---

<sup>15</sup> Document réalisé dans le cadre d'un groupe de travail du CHSCT ministériel, présenté et adopté à l'unanimité lors de la séance plénière du 8 juillet 2015, puis diffusé à l'ensemble des établissements.

## Annexe 2

### **Missions de la référente ou du référent des CHSCT des établissements relevant du MESRI, pour les actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes au travail**

Chaque établissement pourra, dans le cadre du dialogue social au sein du CHSCT, identifier les missions de la référente ou du référent et les moyens nécessaires pour les mettre en œuvre.

- Etre associé aux travaux pilotés par le service de prévention de l'établissement visant à **évaluer ces risques** au sein de l'établissement et à les intégrer au document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- 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 du CHSCT** prévues à l'article 53 du décret 82-453<sup>16</sup>, en lien avec des accidents de service ou des maladies imputables au service graves ou répétés consécutifs à des violences, discriminations, harcèlement et 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 CHSCT bénéficie d'une **formation** prise en charge par l'établissement.

---

<sup>16</sup> 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.