



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

DGRH C1

Affaire suivie par :

Maryline GENIEYS
Sous-directrice des
politiques sociales
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 département de la
sécurité, de la santé 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 2025

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 de bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail pour l'année 2023 et s'inscrivent dans la continuité des OSM 2024 et de celles des années précédentes¹.

Les chefs d'établissement et de service prennent en compte les priorités ministérielles définies dans le présent document dans leurs programmes annuels de prévention. Il est rappelé qu'en application de l'article L4121-1 du Code du travail, ces derniers doivent prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

Ces OSM ont été soumises pour avis 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 12 mars 2025.

¹ Les OSM sont consultables à l'adresse suivante <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/orientations-strategiques-ministerielles-en-matiere-de-politique-de-prevention-des-risques-45834>.

Table des matières

Première partie : enjeux stratégiques pour l'année 2025	3
I-Structuration de la prévention des risques professionnels	3
II-Protéger les agents dans l'exercice de leurs missions.....	5
III-Renforcer la prise en compte de certains risques professionnels.....	6
IV-La médecine de prévention	10
V-Mettre en œuvre des démarches de qualité de vie et des conditions de travail.....	14
Deuxième partie : Éléments structurants pour la mise en place d'une politique de prévention.....	16
I - Formations spécialisées	16
II. Réseau des préventeurs.....	19
III. Principaux textes relatifs aux dispositifs santé sécurité au travail.....	19
IV. Repères réglementaires relatifs à la prévention du risque lié à la présence d'amiante	21
V. Prévention des risques psychosociaux.....	23
VI. Violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes au travail	24
VII. Livre des références de l'ISST-IGESR (document d'auto-évaluation destiné aux établissements, version de décembre 2022).....	27
VIII. Annexe.....	31

Première partie : enjeux stratégiques pour l'année 2025

I-Structuration de la prévention des risques professionnels

I.1 – Structurer les travaux des formations spécialisées

Les attributions de la formation spécialisée sont codifiées aux articles R253-18 à R253-65 du Code général de la fonction publique (CGFP)². Certaines attributions figurent par ailleurs dans le décret n° 82-453 du 28 mai 1982, ainsi qu'au titre du comité social d'administration dans les livres I à V de la quatrième partie du Code du travail.

Les établissements prennent en compte les trois types d'attributions des formations spécialisées :

- attributions liées à l'information dont elles doivent faire l'objet,
- attributions liées à l'obligation de les consulter,
- attributions opérationnelles.

I.1.1. – Information des formations spécialisées

Les formations spécialisées sont informées :

- des différents rapports et bilans, en particulier les informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique, le rapport annuel établi par le médecin du travail, les observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail ainsi que les réponses de l'administration à ces observations, le bilan des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ... Ces éléments doivent permettre d'une part d'évaluer la mise en œuvre de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail, et d'autre part d'identifier les actions à engager pour renforcer la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.
- des observations relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées dans le registre de santé et de sécurité au travail.
- des suites données aux préconisations du médecin du travail, notamment sur les aménagements de poste ou les prélèvements et analyses et des éventuels changements dans l'organisation et le fonctionnement du service de médecine de prévention, en particulier les motifs liés au non renouvellement des fonctions d'un médecin du travail.
- des lettres de cadrage et les lettres de mission des assistants et conseillers de prévention, comprenant la quotité de temps allouée à leurs missions de prévention.

I.1.2. - Consultation des formations spécialisées

Les formations spécialisées seront consultées sur :

- les règlements et les consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, d'organisation du travail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques et à l'amélioration des conditions de travail. Cette consultation pourra se faire sous la forme de groupes de travail de l'instance, avant validation en séance plénière des règlements et consignes.

²https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000050549755/#LEGISCTA000050549755

- les modalités d'évaluation des risques professionnels, qui reposent sur l'analyse des situations de travail avec la participation des agents, des risques qui en découlent et sur les mesures de prévention à mettre en œuvre.
- les actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles en lien avec le référent de la formation spécialisée en matière de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes (VDHAS).
- Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

I.1.3. - Attributions 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 visites de sites et les enquêtes, en particulier à la suite des accidents de service ou des maladies professionnelles. La formation spécialisée doit être informée de tout accident ou maladie susceptible de donner lieu à une enquête de l'instance³.

Des protocoles de visites et d'enquêtes seront établis, en lien avec les instances, auxquels les membres seront formés.

En outre, en cas de danger grave et imminent (DGI) signalé par un agent à un membre de la formation spécialisée, toute facilité sera accordée à ce dernier pour se déplacer et accéder aux locaux.

Des précisions sur les modalités de réalisation des visites et des enquêtes figurent en deuxième partie de ces orientations.

I.II – Poursuivre la professionnalisation des acteurs de prévention

- Afin de réaliser leurs missions, les assistants et les conseillers de prévention disposent respectivement d'au moins 20% et 50% de leur temps de travail consacré à leur mission de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.
- Ils bénéficient d'une formation d'adaptation à l'emploi lors de leur prise de fonction puis d'une formation continue régulière facilitant leur montée en compétence.
- Une lettre de cadrage leur est adressée afin de préciser les objectifs et les moyens qui leurs sont attribués.
- Le travail en réseau des différents acteurs de prévention est recherché afin de mutualiser et de croiser les expertises.
- Afin de réaliser leurs missions, une formation doit être proposée aux référents VDHAS des formations spécialisées.

I.III – Conforter le socle documentaire réglementaire dans chaque établissement

- Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) : chaque agent doit être associé à l'évaluation des risques qui l'entourent et à la détermination des modalités de mise en œuvre de l'obligation de protection qui incombe à l'employeur.
- Conformément à l'article L4121-3 du Code du travail, l'évaluation des risques professionnels doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

³ Article [R253-49](#) du CGFP.

- Registre de santé et de sécurité au travail (RSST) : l'information des agents et des usagers sur les RSST doit être améliorée. Les établissements sont attentifs à faciliter l'accès au RSST, notamment par la dématérialisation de ce registre.
- Registre de danger grave et imminent (RDGI) : il doit être accessible aux membres de la formation spécialisée compétente. Pour les établissements multisites et qui disposent d'une formation spécialisée de site, il convient qu'il y ait un RDGI par site.

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

II.1 – Protéger les personnels contre les violences externes

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 menaçantes, violentes ou d'attentat. Une vigilance accrue sera exercée pour les personnels particulièrement exposés en raison de leur activité (expérimentation animale, OGM ...).

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

Des précisions sur les mesures de prévention figurent en deuxième partie du document.

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

Les chefs d'établissements prennent les dispositions nécessaires pour prévenir et traiter toutes les formes de VDHAS en prenant notamment en considération la liste de critères discriminatoires fixée par [l'article L1132-1 du code du travail](#).

Les membres de la formation spécialisée compétente sont informés de ces dispositions, particulièrement le référent ou la référente VDHAS désigné par l'instance.

Les dispositifs doivent permettre la séparation la plus claire possible entre écoute, enquête et suites données à l'enquête (dont suites disciplinaires le cas échéant).

A la suite du rapport remis par la cellule d'écoute, les enquêtes administratives diligentées par l'employeur seront menées par des personnes formées et identifiées au sein de chaque structure, selon une méthodologie qui pourra prendre en compte les éléments du *Vade-mecum à l'usage des inspecteurs généraux portant sur les enquêtes administratives susceptibles de suites disciplinaires*⁴.

Pour que la prévention et le traitement des situations à risque trouvent leur efficacité il conviendra d'informer l'ensemble de la communauté professionnelle de la composition des cellules d'écoute et de traitement des signalements des VDHAS. Le strict respect de la confidentialité du signalement et de l'écoute sera rappelé.

Un soutien collectif pourra être proposé aux écoutants, notamment pour les équipes confrontées à une forte charge mentale (écoute de victimes d'agressions par exemple). Il pourra prendre la forme d'une supervision régulière par un professionnel.

⁴ <https://www.education.gouv.fr/media/156878/download>

Il conviendra par ailleurs de former les écoutants, les acteurs de la prévention ainsi que les personnels encadrants sur les dispositions prises par l'employeur. Cette formation pourra comprendre les thématiques suivantes : déontologie, enquête administrative, identification des mécanismes des violences sexuelles et sexistes, mise en œuvre de mesures conservatoires, disciplinaires, réparation du préjudice, rôle du chef de service (dont octroi de la protection fonctionnelle...), articulation entre procédure disciplinaire et pénale.

Les structures de formation recommandées par le MESER seront privilégiées.

Les situations de travail à risque seront prises en compte dans le DUERP, par exemple en cas d'unité de travail très masculinisée, d'emploi précaire (stagiaire, CDD), de fort ascendant hiérarchique...⁵

Tout fait de VDHAS pourra être déclaré en tant qu'accident de service. Dans ce cadre, des enquêtes de la formation spécialisée compétente pourront être diligentées. Le cas échéant le référent ou la référente VDHAS de la formation spécialisée pourra être membre de la délégation d'enquête.

Le CGFP précise, notamment aux articles [L131-1 à L131-13](#), les éléments pour la protection contre les discriminations, et aux articles [L133-1 à L133-3](#) ceux pour la protection contre le harcèlement, les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.

Les établissements sont invités à dresser le bilan du dispositif de signalement :

- Éléments d'analyse quantitatifs et qualitatifs, sur la base de l'enquête annuelle ministérielle ;
- Identification d'actions de prévention des situations ;
- Travaux de bilan à réaliser en lien avec la formation spécialisée.

La protection fonctionnelle est accordée aux victimes présumées de VDHAS. Cette protection pourra éventuellement être réévaluée selon les conclusions du rapport d'enquête.

III-Renforcer la prise en compte de certains risques professionnels

Les établissements mettent à jour l'évaluation de l'ensemble des risques professionnels en particulier les risques spécifiques induits par les activités d'enseignement et de recherche.

Une attention particulière sera portée aux risques émergents liés aux travaux de recherche scientifique : nanotechnologies et nanomatériaux, développement de l'intelligence artificielle, agents biologiques (dont maladies émergentes), organismes génétiquement modifiés, rayonnements, agents chimiques (CMR, multi-expositions), perturbateurs endocriniens...

L'évaluation des risques prendra notamment en compte les déterminants liés au sexe.

La situation particulière au regard des risques professionnels des agents en situation de handicap doit pouvoir s'intégrer dans la démarche globale d'évaluation des risques⁶.

Cette évaluation prend en compte l'évolution de la réglementation, des connaissances sur les risques et des moyens techniques disponibles.

⁵ Cf recommandations de l'ANACT : <https://www.anact.fr/sites/default/files/2024-07/fiche-outil-etapes-duerp-webinaire2.pdf>

⁶ Circulaire du 11 juin 2024 relative à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels et du programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Textes%20de%20r%C3%A9f%C3%A9rence/2024/20240611-circulaire-DUERP.pdf>

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 ou 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 cela est nécessaire, une information sur le suivi médical des agents. Les risques encourus par la manipulation des produits cancérigènes, mutagènes, ou toxiques pour la reproduction (CMR) seront rappelés à l'ensemble des agents concernés.

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

Les employeurs prennent en compte les RPS, notamment dans le DUERP (mis à jour au moins annuellement et chaque fois que nécessaire accidentologie, morbidité, réorganisation...) 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.

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

Chaque agent doit être associé à l'évaluation des RPS et à la détermination des mesures de prévention. Des réunions doivent être organisées sur le temps de travail, en équipe, par services, en veillant à faciliter l'expression de la parole des agents. Les modalités d'évaluation des RPS doivent déboucher sur des actions concrètes d'amélioration des conditions de travail.

Les établissements sont invités à analyser chaque situation relationnelle dégradée (conflits individuels ou collectifs par exemple), afin d'identifier les causes et des actions de remédiation et de prévention. Le recours à un dispositif de prévention et de traitement des conflits interpersonnels par la médiation professionnelle pourra être mis en œuvre. Ce dispositif pourra comprendre l'intervention d'un médiateur extérieur à l'établissement sur des situations particulières (implication de la direction dans le conflit par exemple).

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 de ce fait plus sujets aux accidents du travail et à l'usure professionnelle.

Afin de maîtriser ces risques, les établissements mettent 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, travail en dehors des plages horaires habituelles, ...);
- aspects relationnels (travail en relation avec d'autres agents, coactivité, usagers...);
- spécificité du travail des femmes.

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, équipements de protection collective et individuelle ...).

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 engagent des mesures 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 suivantes⁷ :

- 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 ;
- 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

Les mesures de prévention du risque amiante ont pour objectif de ne pas exposer les personnels et les usagers à l'amiante, ou de réduire leur exposition au niveau le plus bas possible, qui doit rester à un niveau d'empoussièrement inférieur à 5 fibres par litre d'air.

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

Les principaux points d'attention sont les suivants :

- Rédaction d'une procédure d'intervention suite à chaque situation à risque d'exposition : diagnostic de mauvais état de conservation des matériaux amiantés ou travaux sur matériaux amiantés ;
- traçabilité des expositions et suivi médical ;
- rôle des formations spécialisées qui doivent disposer de l'ensemble des éléments permettant d'évaluer les risques (dont DTA), y compris concernant les travaux de recherche (géologie par exemple).

⁷ Rapport d'activité de l'inspection santé et sécurité au travail de l'enseignement supérieur, du sport et de la recherche 2021-2022.

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 2024, 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'évaluer⁸.

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 travail⁹ 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 recherche 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 des habilitations, 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 qui intégrera le retour d'expérience des audits de sortie du moratoire, la mise en œuvre des recommandations des deux rapports d'inspection générale et les modalités de reconnaissance de l'imputabilité au service des maladies liées aux prions.

III.3.3 – Risques liés à l'utilisation d'agents chimiques cancérigènes, 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 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.

⁸ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-utilisations-confinées-d-ogm-86419>

⁹ Articles R4421-1 à R4427-5 du Code du travail

Des mesures de prévention renforcées et une campagne de prévention dédiée sont mises en place pour les femmes enceintes ou allaitantes exposées à des ACD ou produits CMR, ainsi que pour les femmes qui ont un projet de grossesse. Ces mesures ont pour objectif de limiter l'exposition aux risques à un niveau suffisamment faible pour permettre aux agents la poursuite de leurs travaux de recherche et d'enseignement. D'une façon générale chaque agent exposé se voit remettre chaque année une fiche individuelle d'exposition.

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.

En 2025 un panel de préventeurs a rédigé des « *Recommandations pour la prévention des risques causés par les substances contenant des sels d'arsenic dans les collections de livres et documents anciens* ». Présenté en annexe, ce guide vise la prévention d'un risque chimique lié aux activités en bibliothèque.

IV-La médecine de prévention

IV.1- Organiser la médecine de prévention

IV.1.1 Se doter d'une équipe pluridisciplinaire

Les établissements poursuivent 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 2020¹⁰. Le recrutement d'infirmiers déjà formés en santé au travail ou à former constitue une priorité.

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 DGAFP¹¹ et la direction du budget, afin de renforcer l'attractivité des postes en revalorisant les rémunérations des médecins du travail.

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.

¹⁰ Décret n° 2020-647 du 27 mai 2020 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique de l'Etat

¹¹ Direction générale de l'administration et de la fonction publique

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 et qui nécessitent un investissement en formation assuré par les professionnels de santé de l'équipe.

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.

IV.1.2 L'externalisation des missions

En cas d'impossibilité de recrutement, l'externalisation des prestations peut être envisagée, soit pour compléter l'offre propre en cas de sites éloignés, soit dans le cadre d'une externalisation complète. Dans la première hypothèse, l'organisation sera soutenue par un poste de médecin coordonnateur avec du temps dédié pour la mission.

L'externalisation 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 pour la mise en place d'un service mutualisé de médecine de prévention* »¹² de la DGAFP du 13 juillet 2021 ;
- avec un service privé de santé au travail interentreprises.

Les conditions de la réalisation des missions en milieu de travail (tiers temps, surveillance médicale) et du rapport annuel d'activité sont en particulier précisées dans la convention.

En cas d'externalisation, la formation spécialisée du comité social d'administration est informée de la convention.

¹² [Guide pour la mise en place d'un service mutualisé de médecine de prévention](#)

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

IV.2.1 Positionner le service dans l’organigramme

Les établissements sont invités à :

- sécuriser le positionnement du service par un rattachement sous l’autorité directe du chef d’établissement ;
- garantir l’indépendance professionnelle prévue par les textes réglementaires dans le respect des référentiels métiers des professionnels et de leur déontologie ;
- formaliser les liens de travail entre l’équipe pluridisciplinaire et les services qui concourent aux conditions de travail des personnels : services ressources humaines, préventeurs, service social des personnels et référents (handicap, VDHAS, égalité professionnelle) ;
- tenir compte des préconisations établies et des conseils.

IV. 2.2– Faciliter des conditions d’exercice matérielles adaptées

- 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.

IV.2.3 Permettre la formation continue

Permettre la formation professionnelle continue des différents professionnels de la santé au travail.

IV.2.4 Préserver la santé au travail des personnels de l’équipe pluridisciplinaire

Les établissements sont invités à organiser la surveillance médicale en santé au travail des personnels.

La tenue d’espaces de parole sur le travail en particulier dans les suites de l’accompagnement d’un événement à risque traumatique est facilitée.

Les échanges et les coopérations entre les équipes des établissements de la même région académique sont favorisés.

IV.3 Simplifier la réalisation des missions

Les obligations de l’employeur en matière de transmission des informations nécessaires à l’organisation de la surveillance médicale sont respectées.

Sont en particulier concernés :

- les documents réglementaires de l’évaluation tracée et actualisée des risques d’expositions professionnelles ;

- 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 à l'occasion du travail, les listes actualisées des personnels titulaires et non titulaires professionnellement exposés à des risques particuliers dont les agents cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR), les agents chimiques dangereux, les agents biologiques, les agents transmissibles non conventionnels et les radiations ionisantes.

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.

La répartition des missions entre le médecin et l'infirmier est organisée dans le cadre de délégations protocolisées.

Cette organisation vise à :

- augmenter la proposition offerte aux personnels de rencontrer un professionnel de santé au travail en particulier dans le cadre des visites périodiques ;
- faciliter la réalisation d'actions en milieu de travail ;
- dégager du temps médical.

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.

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.

IV.4 Prioriser les missions

Il appartient au médecin dans le cadre de l'animation de l'équipe pluridisciplinaire et en lien avec l'administration de définir les priorités du programme d'interventions de l'équipe pluridisciplinaire. Les représentants des personnels sont associés.

Dans le cadre de la surveillance de la santé au travail, les doctorants feront l'objet d'un suivi attentif. Leurs conditions de travail peuvent les exposer à des risques physiques et des risques psychosociaux et en particulier des VDHAS¹³.

Les personnels en situation de handicap font également l'objet d'une surveillance médicale particulière.

La prise en compte de la santé des femmes implique des actions spécifiques :

- l'analyse de l'accidentologie et sa prévention ;
- l'aménagement du poste de travail à la vie hormonale, aux états de grossesse ou d'allaitement ;

¹³ Enquête VSS et milieu doctoral de décembre 2024

- l'adaptation des mesures de prévention primaire aux caractéristiques physiologiques des femmes en particulier dans le cadre du port de charges et des équipements de protection individuelle ;
- La préparation des conditions du retour à l'emploi et le maintien dans l'emploi chez les porteuses d'affections de gravité particulière.

Des actions de sensibilisation et d'information doivent être développées sur les maladies qui touchent les femmes, en particulier dans le cadre de la stratégie nationale de lutte contre l'endométriose, du plan « maladies chroniques », de la promotion de la santé mentale et de la lutte contre la sédentarité et en faveur de l'activité physique.

La collaboration à des études scientifiques permettra d'avoir une meilleure connaissance des liens entre les conditions de travail et la santé des femmes.

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.

En lien avec les services de santé pour les étudiants, les actions engagées en faveur de la sensibilisation à la souffrance mentale, par exemple dans le cadre du secourisme en santé mentale, sont développées.

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 la forme par exemple d'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, restauration, 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.

Deuxième partie : Éléments structurants pour la mise en place d'une politique de prévention

I - Formations spécialisées

I.1. Fonctionnement de la formation spécialisée

Les établissements veillent à :

- Notifier dès le début d'année, le contingent annuel d'autorisations d'absence prévu par la réglementation et faciliter l'utilisation de ces jours par les représentants du personnel (procédure formalisée d'utilisation des jours, décharges, ...);
- Organiser la formation des membres, qui comprend au moins 5 jours de formation au cours du mandat, dont 2 peuvent être à l'initiative des représentants du personnel auprès d'un organisme de formation figurant sur la liste arrêtée par le préfet de région. Pour les représentants nouvellement désignés, les établissements veillent à proposer une formation de deux jours en début de mandat. Au-delà de ces 5 jours réglementaires, les établissements assureront 2 jours de formation aux risques psychosociaux (RPS), comme prévu par le protocole interministériel sur les RPS selon les préconisations du guide relatif aux comités sociaux d'administration et aux formations spécialisées de la fonction publique de l'Etat.
- 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 de la formation spécialisée et du comité social d'administration est assurée, pour partie ou en totalité, conjointement à l'intention des représentants du personnel et de l'administration. ;

- Désigner le secrétaire de la formation spécialisée qui sera consulté notamment sur les ordres du jour des séances et désigner un secrétaire suppléant. Rédiger le règlement intérieur du comité social d'administration et de sa formation spécialisée, en prenant en compte, d'une part l'articulation entre les différentes instances et d'autre part des enseignements tirés du fonctionnement des anciennes instances. Les représentants du personnel seront associés à ce travail et l'inspection santé et sécurité au travail pourra par ailleurs être sollicitée. En l'absence de formation spécialisée, il est souhaitable d'associer les acteurs de prévention à la rédaction du règlement intérieur du comité social d'administration ;
- Désigner une référente ou un référent pour les questions de violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes parmi les représentants du personnel au sein de la formation spécialisée du comité social d'administration ; les missions de ces référents sont décrites dans le cadre des OSM 2022 ;
- Porter à la connaissance des agents le nom et les coordonnées des représentants des personnels au sein de la formation spécialisée, par tous moyens, notamment par voie d'affichage ;
- Dans les établissements d'enseignement supérieur, désigner et former les représentants des étudiants siégeant en formation spécialisée élargie ;
- Organiser les procédures d'intervention de la formation spécialisée (visites, enquêtes, exercice du droit de retrait, signalement du DGI par les représentants du personnel...), en associant les représentants du personnel de la formation spécialisée. Ces procédures pourront être publiées en annexe du règlement intérieur de la formation spécialisée ;

- Prendre en compte les questions de maintien dans l'emploi et de handicap dans les travaux de la formation spécialisée. Un point régulier est fait dans l'instance sur l'aménagement des postes, le refus éventuel de les aménager, les procédures de reclassement ... ;
- Etudier en formation spécialisée le contenu du rapport social unique portant sur les sujets qui la concernent ;
- Associer la formation spécialisée aux actions de formation et d'information des personnels portant sur les dispositifs, les acteurs et les instances de prévention, en portant une attention particulière à l'adaptation des documents au public destinataire et à l'information des agents sur les procédures de déclaration des accidents et maladies professionnelles.

Il est rappelé que le médecin du travail, l'assistant ou le conseiller de prévention, ainsi que l'agent chargé du secrétariat administratif assistent aux réunions de la formation spécialisée. L'inspecteur santé et sécurité au travail est informé de ces réunions et peut également y assister. L'assistant de service social des personnels peut être invité en fonction de l'ordre du jour des séances.

La transmission à la formation spécialisée de l'ensemble des travaux réalisés précédemment par le CHSCT (procès-verbaux de séances, analyse des registres SST, documents élaborés, protocoles, chartes de fonctionnement, ...), se poursuit de manière à transférer à la nouvelle instance les compétences acquises au cours des mandats précédents du CHSCT.

Les établissements sont invités à réunir la formation spécialisée autant que de besoin afin de traiter l'ensemble des sujets de santé et de sécurité au travail et de favoriser le dialogue social sur ces sujets.

Les prérogatives des formations spécialisées s'appliquent également aux usagers pour l'analyse des risques auxquels ces derniers peuvent être exposés, en application du décret n°2023-106.

I.2. Attributions opérationnelles de la formation spécialisée

I.2.1 – Les visites réalisées par la formation spécialisée

Toute visite de service est le fruit d'une délibération ; 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 et des représentants du personnel 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, peuvent également faire partie de la délégation de visite, sur avis de l'instance. L'inspecteur santé et sécurité au travail peut par ailleurs faire partie de la délégation de visite.

Les missions accomplies lors de chaque visite ainsi que les propositions d'actions qui en découlent donnent lieu à un rapport qui est présenté à la formation spécialisée. Les mesures de prévention sont définies et présentées dans le rapport ; elles peuvent donner lieu à des 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. Celui-ci pourra notamment prévoir l'envoi d'un questionnaire préalable à la visite et des créneaux d'échanges avec les personnels, qui pourront être organisés hors présence hiérarchique en fonction de la nature de la visite ; une restitution auprès des personnels et usagers qui ont fait l'objet de la visite est par ailleurs souhaitable.

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. Toutes les facilités doivent être données par l'employeur à la mise en œuvre de la visite : secrétariat administratif, informations, moyens matériels.

I.2.2 – Les enquêtes de la formation spécialisée à l'occasion des accidents du travail, des accidents de service ou de maladies professionnelles

Conformément à l'article R253-48 du CGFP, 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 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.

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.

A l'issue de ses travaux, et après une analyse méthodique des causes ayant conduit à l'accident ou à la maladie professionnelle, notamment selon la méthode de « l'arbre des causes » de l'INRS¹⁴, 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 spécialisée 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 annexés aux OSM 2024.

¹⁴ Lien vers la brochure de l'INRS sur l'analyse de l'accident du travail par la méthode de l'arbre des causes : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206163>

II. Réseau des préventeurs

Le décret 82-453 modifié prévoit que dans le champ de compétence des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des assistants de prévention et, le cas échéant, des conseillers de prévention sont nommés par les chefs de service concernés, sous l'autorité desquels ils exercent leurs fonctions.

Les conseillers de prévention assurent une mission de coordination ; ils sont institués lorsque l'importance des risques professionnels ou des effectifs dans l'établissement le rend nécessaire. Ils bénéficient d'une formation d'adaptation à l'emploi organisée par le ministère et d'une formation continue prise en charge par les établissements. Un positionnement du conseiller de prévention auprès du directeur ou du président d'établissement sera privilégié afin de garantir le portage le plus efficace de la politique de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Leur mission est d'assister et de conseiller le chef d'établissement dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques, ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail visant à :

- prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents ;
- améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents ;
- faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre ;
- veiller à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail dans tous les services.

Au titre de cette mission, les conseillers de prévention :

- participent à la rédaction et au suivi de la mise en œuvre du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT) ;
- coordonnent, animent et apportent leur soutien au réseau des assistants de prévention ;
- participent, en collaboration avec les autres acteurs, à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels ;
- participent, en collaboration avec le chef de service, à l'établissement des déclarations de dérogation prévues à l'article 5-12 du décret du 28 mai 1982 susvisé.

Les assistants de prévention, qui constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention, sont chargés notamment de :

- proposer des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques, notamment suite aux observations des agents sur le RSST ;
- participer à l'évaluation des risques (DUERP).

III. Principaux textes relatifs aux dispositifs santé sécurité au travail

Les chefs d'établissements sont invités à informer et à former régulièrement les personnels des principaux outils de la prévention des risques professionnels.

III.1 – Responsabilités de l'employeur

Les responsabilités des chefs de service figurent aux articles 2, 2-1 et 3 du décret 82-453 modifié et à l'article L4121-1 du Code du travail :

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article [L. 4161-1](#) ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

III.2 – L'évaluation des risques professionnels et les mesures de prévention

L'évaluation des risques professionnels (EvRP) est une obligation réglementaire prévue par l'article L4121-3 du Code du travail. Cette évaluation voit ses résultats inscrits obligatoirement au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) en application de l'article L. 4121-3-1 du même code. Le DUERP est un document obligatoire qui découle sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Il est rappelé que l'actualisation du DUERP doit avoir lieu au moins chaque année, et à chaque décision de modification importante des conditions de travail, liée notamment aux changements organisationnels (restructuration, déménagement, modification des espaces de travail, mise en place du télétravail...). Par ailleurs l'attention des chefs d'établissement est attirée sur les évolutions réglementaires visant à garantir la conservation des données saisies dans les DUERP afin de constituer une mémoire de la prévention des risques professionnels.

La formation spécialisée est associée à la démarche de mise à jour du DUERP (méthodologie, rôle des représentants du personnel, identification des actions de prévention, ...) et de définition des actions prévention qui en découlent.

III.3 – Le registre de santé sécurité au travail

Le registre de santé et de sécurité au travail (RSST) est un document mis à la disposition des agents et des usagers (3-2 du décret 82-453 modifié) permettant de suivre au quotidien les situations de travail. Le RSST permet de consigner les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

Le RSST est tenu à la disposition de l'ensemble des agents et, le cas échéant, des usagers. Il est également tenu à la disposition des inspecteurs santé et sécurité au travail et des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail compétentes ou, à défaut, des comités sociaux d'administration.

Les assistants de prévention veillent à la bonne tenue du RSST et veillent, en apportant leur conseil, à l'élaboration et à l'inscription des réponses du chef de service aux observations portées par les agents et les usagers. Cette démarche s'inscrit dans une logique d'amélioration continue en matière de prévention des risques professionnels. Les observations portées au RSST sont examinées à chaque réunion de l'instance ou lors d'un groupe de travail dédié de l'instance.

III.4 – Le signalement de danger grave et imminent

Deux procédures distinctes sont à mettre en œuvre selon qu'il s'agisse d'une alerte par un agent ou d'un signalement par un membre de la formation spécialisée compétente. Ces deux procédures

sont rappelées afin de garantir la sécurité des personnels et les prérogatives des formations spécialisées.

Lorsqu'une alerte est réalisée par un agent, il convient de se référer à l'article 5-6 du décret 82-453 qui indique les conditions d'exercice du droit de retrait d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité dans les systèmes de protection.

Il est rappelé que la légitimité de l'exercice du droit de retrait s'étudie en fonction du motif raisonnable qu'a l'agent de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

La jurisprudence reconnaît le droit de retrait si le danger est :

- susceptible d'affecter directement l'agent exerçant son droit de retrait (CAA Lyon, 12 juillet 2010, n° 09LY00879) ;
- avéré et non simplement éventuel (TA Nancy, 22 mars 2011, n° 0901907) ;
- imminent, c'est-à-dire être « *de nature à justifier que l'agent cesse sur le champ d'exercer ses fonctions* » (CAA Nancy, 25 janvier 2007, n° 05NC00043).

Il est rappelé que l'exercice du droit de retrait s'exerce de telle manière qu'il ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

Toute situation de travail présentant un risque ne répondant pas à ces caractéristiques pourra être inscrite au DUERP ou RSST afin d'être traitée dans les meilleurs délais.

Lorsqu'un représentant du personnel, membre de la formation spécialisée, constate directement ou indirectement l'existence d'une cause de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents, il en alerte immédiatement le chef de service et consigne cet avis dans le registre de signalement prévu à l'article R253-58 du CGFP.

Le chef de service procède à une enquête immédiate avec le ou les membres de la formation spécialisée qui a signalé le danger. Cette enquête vise à statuer sur la réalité du danger et sur les moyens à mettre en œuvre pour le faire cesser. Le chef de service informe ensuite la formation spécialisée des décisions prises.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, la formation spécialisée compétente est réunie d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister. À défaut d'accord entre l'autorité administrative et la formation spécialisée sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.

IV. Repères réglementaires relatifs à la prévention du risque lié à la présence d'amiante¹⁵

IV.1 - Contenu du Dossier technique amiante (DTA)

L'article R1334-26 du Code de la santé publique indique que le DTA comporte :

1° La localisation précise des matériaux et produits contenant de l'amiante ainsi que, le cas échéant, leur signalisation ;

¹⁵ Code de la santé publique, articles [R.1334-14](#) à [R.1334-29-9](#)

- 2° L'enregistrement de l'état de conservation de ces matériaux et produits ;
- 3° L'enregistrement des travaux de retrait ou de confinement de ces matériaux et produits et des mesures conservatoires mises en œuvre ;
- 4° Les consignes générales de sécurité à l'égard de ces matériaux et produits, notamment les procédures d'intervention, y compris les procédures de gestion et d'élimination des déchets ;
- 5° Une fiche récapitulative.

IV.2 - Mise à jour du DTA

Le DTA est mis à jour :

- Lors de toute découverte de matériaux amiantés, dans ce cas l'arrêt immédiat des activités est nécessaire si les matériaux sont dégradés ;
- Lors de la surveillance périodique des matériaux et produits contenant de l'amiante ;
- Lors des travaux sur des matériaux et produits contenant de l'amiante ou susceptibles d'en contenir notamment pour la liste B.

IV.3 - Mise à disposition du DTA

Les propriétaires communiquent la fiche récapitulative du DTA aux occupants de l'immeuble bâti concerné ou à leur représentant et aux chefs d'établissement lorsque l'immeuble comporte des locaux de travail¹⁶, dans un délai d'un mois à compter de sa date de constitution ou de mise à jour.

IV.4 – Repérage des matériaux amiantés

Depuis le 1^{er} janvier 2013, tous les repérages des matériaux et produits des listes A et B contenant de l'amiante doivent être réalisés conformément aux dispositions des arrêtés du 12 décembre 2012^{17 18}.

IV.4.1 - Matériaux de la liste A

Selon l'article R1334-20 du Code de la santé publique, le repérage des matériaux et produits de la liste A contenant de l'amiante consiste à :

- 1° Rechercher la présence des matériaux et produits de la liste A accessibles sans travaux destructifs ;
- 2° Identifier et localiser les matériaux et produits qui contiennent de l'amiante ;
- 3° Evaluer l'état de conservation des matériaux et produits contenant de l'amiante.

A l'issue du repérage un rapport de repérage est remis au propriétaire contre accusé de réception.

En fonction du résultat de l'évaluation de l'état de conservation, le rapport de repérage peut préconiser :

¹⁶ L'article article R1334-28 du Code de la santé publique précise que le dossier technique "Amiante" défini à l'article R. 1334-26 est tenu à la disposition des occupants de l'immeuble bâti concerné, des chefs d'établissement, des représentants du personnel et des médecins du travail lorsque l'immeuble comporte des locaux de travail.

¹⁷ Arrêté du 12 décembre 2012 relatif aux critères d'évaluation de l'état de conservation des matériaux et produits de la liste A contenant de l'amiante et au contenu du rapport de repérage

¹⁸ Arrêté du 12 décembre 2012 relatif aux critères d'évaluation de l'état de conservation des matériaux et produits de la liste B contenant de l'amiante et du risque de dégradation lié à l'environnement ainsi que le contenu du rapport de repérage

- 1° Une évaluation périodique de l'état de conservation des matériaux et produits contenant de l'amiante ;
- 2° Des mesures d'empoussièrement dans l'air ;
- 3° Des travaux de confinement ou de retrait de l'amiante.

Le repérage des matériaux de la liste A doit être réalisé depuis le 31 décembre 1999. Le rapport de repérage prévoit une surveillance périodique, *a minima* tous les trois ans.

IV.4.2 - Matériaux de la liste B

Selon l'article R1334-21 du Code de l'environnement, le repérage des matériaux et produits de la liste B contenant de l'amiante consiste à :

- 1° Rechercher la présence des matériaux et produits de la liste B accessibles sans travaux destructifs ;
- 2° Identifier et localiser les matériaux et produits qui contiennent de l'amiante ;
- 3° Evaluer l'état de conservation des matériaux et produits contenant de l'amiante et leur risque de dégradation lié à leur environnement.

Lorsque la recherche révèle la présence de matériaux ou produits de la liste B et si un doute persiste sur la présence d'amiante dans ces matériaux ou produits, un ou plusieurs prélèvements de matériaux ou produits sont effectués par la personne réalisant la recherche. Ces prélèvements font l'objet d'analyses selon les modalités définies à l'article R. 1334-24 du Code de la santé publique.

A l'issue du repérage, la personne qui l'a réalisé établit un rapport de repérage qu'elle remet au propriétaire contre accusé de réception.

Si l'état de certains matériaux ou produits contenant de l'amiante est dégradé ou présente un risque de dégradation rapide, le rapport de repérage émet des recommandations de gestion adaptées aux besoins de protection des personnes.

Le repérage des matériaux de la liste B doit être réalisé depuis le 31 décembre 2005. Un repérage complémentaire des nouveaux éléments de la liste B doit être effectué :

- Lors de la mise à jour du DTA ;
- Avant tout travaux impactant les matériaux de la liste B, ET avant tout travaux si la liste B n'est pas établie ;
- A l'occasion de la prochaine évaluation de l'état de conservation des matériaux de la liste A ;
- Au plus tard depuis le 1^{er} février 2021.

V. Prévention des risques psychosociaux

V.I – 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.

La méthode de l'INRS¹⁹ de prévention des RPS, ou celle de l'Anact²⁰, peuvent être mobilisées pour analyser l'ensemble des situations de travail, en prenant en compte les spécificités des métiers.

Une attention particulière est portée aux personnels impliqués dans un projet modifiant les conditions de travail ou de sécurité²¹, 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 convient d'outiller l'encadrement de proximité afin de lui permettre d'impulser cette démarche de gestion du changement. Des temps d'échanges entre préventeurs et personnels, hors présence hiérarchique, pourront être organisés dans chaque service, sur le temps de travail.

V.2 – Prévention secondaire

Les signalements portés aux registres de santé et sécurité portant sur les RPS sont systématiquement analysés afin d'objectiver les situations décrites et de prendre en compte 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 avec les méthodologies de l'INRS et de l'Anact précitées.

V.3 – 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.

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

VI.1 – Cadre législatif et réglementaire applicable

- [Loi n°2019-828](#) du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (titre V, chapitre 1^{er}, article 80) ;
- Articles L135-6 et R135-1 à R135-10 relatifs au dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ;
- [Arrêté du 17 mars 2021](#) portant application, dans les établissements relevant du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, du décret du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ;
- [Circulaire du 9 mars 2018](#) relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique ;

¹⁹ Brochure INRS sur l'évaluation des RPS en vue de leur intégration dans le DUERP : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED+6403>

²⁰ Méthode ANACT d'analyse des situations problèmes : <https://www.anact.fr/analyser-le-travail-avec-la-methode-situation-probleme>

²¹ 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 ».

- Charte interministérielle de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations²².

VI.2 – Missions de la référente ou du référent de la formation spécialisée du comité social d'administration pour les actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes au travail

Le plan d'action ministériel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévoit la désignation d'un référent pour les questions de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes au travail désigné parmi les représentants du personnel.

Chaque établissement pourra, dans le cadre du dialogue social au sein de la formation spécialisée, identifier les moyens nécessaires pour les mettre en œuvre.

Les missions de la référente ou du référent désigné parmi les représentants du personnel de la formation spécialisée pourront être les suivantes :

- Être associé aux travaux pilotés par le service de prévention de l'établissement visant à évaluer les risques de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes au travail au sein de l'établissement et à les intégrer au document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- Être associé à l'identification des actions de prévention de ces risques, qui seront intégrées au programme annuel de prévention ;
- Être 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 vers le dispositif de l'établissement pour le signalement d'une situation de violence, discrimination, harcèlement ou agissement sexiste ;
- Participer aux enquêtes de la formation spécialisée prévues à l'article R253-49 du Code général de la fonction publique, 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 ;
- Être associé au suivi du fonctionnement et au bilan du dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes mis en place au sein de l'établissement ;
- Contribuer à l'enrichissement des plans d'action élaborés par les établissements ;
- Pour les établissements hébergeant des structures partagées entre différentes tutelles ou employeurs, créer et entretenir des liens réguliers avec les différents référents de ces structures.

La référente ou le référent de la formation spécialisée bénéficie d'une formation adaptée et des moyens afférents nécessaires.

²² Charte de fonctionnement dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes
https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/publications-dgafp/charte_fonctionnement_dispositif_signalement-2019.pdf

VI. 3 – Dispositif de signalement

En application l'[arrêté du 17 mars 2021](#) portant application, dans les établissements relevant du ministère en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche, des articles L135-6 et R135-1 à R135-10 relatifs 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 de ces actes 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 comité social d'administration 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](#).

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

Ce référent est l'interlocuteur privilégié de l'établissement sur ces sujets. Pour lui permettre de remplir pleinement ses missions, une formation lui est proposée.

VI. 4 – Protection des personnels contre les violences externes

Les mesures de protection des personnels contre les violences externes et les menaces, qui permettent d'anticiper les situations et de mettre en œuvre les mesures favorisant la résilience, sont les suivantes :

- Mettre en place la cellule de crise de l'établissement afin d'être prêt à gérer tout événement grave susceptible de porter atteinte à 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^{23 24} de recommandations rédigées par le secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale (SGDSN) ;
- Consigner dans un document de synthèse l'ensemble des dispositions prises ;

²³ [Guide à destination des présidents d'université, des directeurs d'établissement d'enseignement supérieur et des référents défense et sécurité \(2016\)](#)

²⁴ [Guide de bonnes pratiques pour la sûreté dans espaces publics \(2021\)](#)

- 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 ;
- 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.

VII. Livre des références de l’ISST-IGESR (document d’auto-évaluation destiné aux établissements, version de décembre 2022)²⁵.

VII.1 – Le chef d’établissement met en place une organisation de la prévention

VI.1.1. La liste des chefs de service avec leurs attributions dans le cadre des délégations qui leur sont consenties en matière de santé et sécurité au travail est formalisée.

VI.1.2. Des agents de prévention (conseillers et assistants de prévention) chargés d’assister et de conseiller le chef d’établissement et les chefs de service sont nommés aux différents niveaux le nécessitant (établissement, site, composante, unité, service selon les cas) et forment un réseau structuré. Ils bénéficient d’une lettre de cadrage.

VI.1.3. Une surveillance médicale est assurée pour l’ensemble des personnels (titulaires, contractuels et stagiaires).

VI.1.4. Des formations spécialisées (d’établissement, de site ou de service) sont en place aux différents niveaux.

VI.1.5. Des registres de santé et sécurité au travail sont mis en place dans l’établissement et sont accessibles aux agents et usagers.

VI.1.6. Un registre spécial côté et ouvert au timbre de la formation spécialisée (pour le signalement des dangers graves et imminents) est ouvert et accessible aux représentants du personnel de la formation spécialisée.

VI.1.7. L’organisation de la prévention dans l’établissement fait l’objet d’une publication écrite qui porte sur la sécurité au travail et la protection de la santé « physique et mentale » des personnes exerçant une activité.

VI.1.8. Un rapport social unique comprenant des informations relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail est établi chaque année.

VI.1.9. Lorsque des personnes sont hébergées ou accueillies dans un établissement, des conventions précisent les mesures de prévention qui incombent à chacun des employeurs concernés.

VI.1.10. L’exécution de travaux dits « réglementés » par des jeunes d’au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans, en situation de formation professionnelle, fait l’objet d’une déclaration de dérogation auprès de l’inspecteur santé et sécurité au travail compétent.

²⁵ <https://www.education.gouv.fr/media/68004/download>

VI.1.11. L'établissement définit une procédure relative aux missions présentant des risques particuliers.

VII.2 – L'établissement applique une démarche globale de prévention fondée sur l'évaluation a priori des risques professionnels

VI.2.1. Le chef d'établissement transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des agents réalisée dans chaque unité de travail.

VI.2.2. La mise à jour du document unique est effectuée au moins chaque année ainsi que lors de toute modification importante des conditions de travail ou de l'apparition de nouveaux risques (aménagement de postes, nouvelles technologies...). Un exemplaire de chaque mise à jour annuelle doit être conservée pendant 40 ans.

VI.2.3. Un plan d'actions opérationnel (personne ou service en charge du suivi, délai d'exécution et estimation du coût) est établi dans chaque unité de travail et à tous les niveaux de l'établissement. S'il y a lieu, le responsable de l'unité de travail informe l'échelon supérieur des mesures auxquelles il n'a pu donner suite ou qui ne relèvent pas de sa compétence.

VI.2.4. Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail est établi notamment après analyse des plans d'actions des unités de travail et du rapport social unique.

VI.2.5. Un plan de prévention est établi par écrit préalablement à toute intervention d'entreprise extérieure qui le nécessite.

VI.2.6. Un protocole de sécurité est établi pour les opérations de chargement et de déchargement le nécessitant.

VI.2.7. Pour toute opération de bâtiment ou de génie civil, le maître d'ouvrage s'assure de l'élaboration et de la communication du dossier de maintenance et du dossier d'intervention ultérieure sur l'ouvrage.

VI.2.8. Les installations, équipements et expositions professionnelles concernés sont contrôlés selon les périodicités réglementaires. Les mesures correctives sont prises et leur traçabilité assurée.

VI.2.9. Le suivi, le contrôle et la traçabilité de l'application effective des mesures de prévention sont assurés. Une procédure interne en définit le cadre.

VI.2.10. Des outils de pilotage permettent à l'établissement le suivi des indicateurs en santé et sécurité au travail (autorisations réglementaires dans les domaines de l'expérimentation, organisation en sécurité incendie...).

VII.3. Le dialogue social est notamment assuré par la consultation de la formation spécialisée

VI 3.1. La formation spécialisée se réunit au moins une fois par an.

VI 3.2. Le secrétaire de la formation spécialisée est consulté préalablement à la définition de l'ordre du jour.

VI 3.3. Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail est construit sur la base de l'analyse des risques professionnels et des informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique. Il est soumis pour avis à la formation spécialisée.

VI 3.4. La formation spécialisée, après en avoir défini les conditions en séance, procède régulièrement à la visite des services relevant de son champ de compétence.

VI 3.5. La formation spécialisée procède à une enquête à l'occasion de chaque accident de travail, accident de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel, grave ou présentant un caractère répété.

VI 3.6. La formation spécialisée est consultée pour avis sur la teneur de tout document se rattachant à sa mission, et notamment sur les règlements et les consignes en matière de santé et de sécurité, sur les projets d'aménagement importants ainsi que sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies, sous réserve de la compétence du comité social d'administration.

VI 3.7. La formation spécialisée examine le rapport annuel du médecin du travail.

VI 3.8. La formation spécialisée prend connaissance des observations et suggestions figurant dans les registres santé et sécurité au travail.

VI 3.9. La formation spécialisée est informée des visites et de toutes les observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail.

VI 3.10. La formation spécialisée coopère à la préparation des actions de formation des agents en matière d'hygiène et de sécurité et veille à leur mise en œuvre.

VI 3.11. Les projets élaborés et les avis émis par la formation spécialisée sont portés par l'administration à la connaissance des agents et usagers dans un délai d'un mois.

VI 3.12. Le président de la formation spécialisée informe, dans un délai de deux mois, par une communication écrite chacun des membres de la formation des suites données aux propositions et avis de celle-ci.

VI 3.13. Les formations spécialisées de site ou de service informent annuellement de leurs activités et résultats de la politique de prévention la formation spécialisée du comité social d'administration auquel elles sont rattachées.

VI 3.14. Le règlement intérieur du comité social d'administration est arrêté après avoir reçu les propositions des formations spécialisées de sites ou de service.

VII.4 L'information et la formation des agents sont assurées à tous les niveaux

VI.4.1. L'organisation de la prévention dans l'établissement est portée à la connaissance de l'ensemble des agents et des usagers.

VI.4.2. Les chefs de service bénéficient de formations leur permettant de disposer d'un socle minimal de connaissances en santé et sécurité au travail.

VI.4.3. Les consignes écrites et notices de sécurité relatives aux conditions d'exécution du travail ou aux dispositions en cas d'incendie ou d'accident sont portées à la connaissance des agents et des usagers.

VI.4.4. Une formation pratique et appropriée est organisée lors de l'entrée en fonction des agents (tous statuts) et stagiaires, lors d'un changement de fonction, de technique, de locaux les exposant à des risques nouveaux, à la suite d'un accident de service grave ou répété ou ayant révélé l'existence d'un danger grave ou à la demande du médecin du travail.

VI.4.5. La liste des postes de travail présentant des risques particuliers est établie après avis du médecin du travail et de la formation spécialisée. Les agents en CDD, les agents temporaires et les stagiaires affectés à ces postes de travail bénéficient d'une formation renforcée.

VI.4.6. Le plan de formation de l'établissement prend en considération les formations obligatoires en matière de santé et de sécurité.

VI.4.7. Les autorisations et les habilitations réglementaires sont délivrées, aux personnes désignées, formées et ne faisant pas l'objet d'une contre-indication établie par le médecin du travail. Leur validité est contrôlée.

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

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

VI.4.10. Un bilan annuel de la mise en œuvre du plan de formation est communiqué à la formation spécialisée.

VII.5. L'établissement met en place une prévention médicale

VI.5.1. Le médecin du travail reçoit les informations nécessaires à l'exercice de ses missions.

VI.5.2. Le médecin du travail est informé dans les plus brefs délais par l'administration des déclarations d'accident et de maladie professionnelle.

VI.5.3. Les personnes en situation de handicap, les femmes enceintes, venant d'accoucher et allaitantes, les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, les agents professionnellement exposés et les agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin du travail bénéficient d'une surveillance médicale particulière à une fréquence définie par le médecin du travail et ne pouvant excéder 4 ans, avec une visite intermédiaire par un professionnel de santé du service de médecine de prévention.

VI.5.4. L'administration est tenue d'organiser, sans en connaître le motif, une visite médicale avec le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire, pour les agents souhaitant en bénéficier.

VI.5.5. Les agents qui ne relèvent pas de la surveillance médicale particulière font l'objet d'une visite d'information et de prévention, au moins tous les cinq ans, par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou un infirmier dans le cadre d'un protocole écrit.

VI.5.6. L'examen de la compatibilité du poste de travail avec l'état de santé de l'agent dont l'activité le nécessite est réalisé préalablement à l'exposition au risque. Les informations nécessaires sont transmises au médecin du travail.

VI.5.7. Le médecin du travail établit et met à jour périodiquement, en liaison avec l'agent de prévention et après consultation de la formation spécialisée, une fiche mentionnant la nature des risques professionnels et les effectifs des agents exposés.

VI.5.8. Le médecin du travail rédige chaque année un rapport d'activité transmis au chef d'établissement et à la formation spécialisée.

VI.5.9. Le médecin du travail consacre au moins un tiers du temps dont il dispose à sa mission en milieu de travail.

VI.5.10. Le médecin du travail est consulté sur les projets d'aménagement importants ainsi que sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies.

VIII. Annexe

Recommandations pour la prévention des risques causés par les substances contenant des sels d'arsenic dans les collections de livres et documents anciens