



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

BO Bulletin Officiel

n° 38
2026

Bulletin officiel n° 38 du 8 octobre 2026

La version accessible du Bulletin officiel est disponible via le lien suivant : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/bo/2026/Hebdo38-0>

Sommaire

Enseignement supérieur et recherche

Cneser

Sanction disciplinaire

→ Décision du 10-09-2026 - NOR : ESRH2624862S

Enseignements primaire, secondaire et supérieur

Brevet de technicien supérieur

Calendrier des épreuves communes – Session 2027

→ Arrêté du 28-09-2026 - NOR : ESRE2625597A

Personnels

Orientations stratégiques ministérielles

**Politique de prévention des risques professionnels dans les établissements
d'enseignement supérieur et de recherche – Année 2026**

→ Orientations stratégiques ministérielles - NOR : ESRH2607207X

Mouvement du personnel

Nomination

Déléguée régionale académique à la recherche et à l'innovation par intérim pour la région Bourgogne-Franche-Comté

→ [Arrêté du 30-09-2026](#) - NOR : ESRR2626201A

Informations générales

Conseils, comités, commissions

Composition du Conseil national des astronomes et physiciens

→ [Arrêté du 15-09-2026](#) - NOR : ESRH2616128A

Conseils, comités, commissions

Nomination au sein de sections du Comité national de la recherche scientifique

→ [Arrêté du 25-09-2026](#) - NOR : ESRR2625631A

Cneser

Sanction disciplinaire

NOR : ESRH2624862S

→ Décision du 10-9-2026

MESRE – CNESER

Monsieur XXX

N° 1800

Monsieur Ivan Pertuy

Rapporteur

Séance publique du 25 juin 2026

Décision du 10 septembre 2026

Vu la procédure suivante :

Le président de l'institut d'études politiques (IEP) de Paris a engagé le 20 octobre 2023, contre Monsieur XXX, associate professor, affecté à Sciences Po Paris, des poursuites disciplinaires devant la section disciplinaire de l'établissement compétente à l'égard des enseignants-chercheurs et des enseignants.

Par une décision du 26 janvier 2024, la section disciplinaire de l'IEP de Paris compétente à l'égard des enseignants-chercheurs et des enseignants a prononcé, à l'encontre de Monsieur XXX, l'interdiction d'exercer toutes fonctions d'enseignement ou de recherche dans l'établissement et dans tout établissement public d'enseignement supérieur pendant une durée de cinq ans, avec privation de la totalité du traitement.

Par une déclaration d'appel datée du 1^{er} mars 2024, Monsieur XXX, représenté par maître Jade Dousselin, conclut, à titre principal, à l'annulation de la décision de la section disciplinaire du 26 janvier 2024, à titre subsidiaire, à la réduction de la sanction à la sanction de blâme et, à titre infiniment subsidiaire, à une sanction d'interdiction d'exercer les fonctions d'enseignement à l'IEP de Paris pour une durée de six mois au maximum.

Monsieur XXX soutient que sa relation avec Madame AAA ne peut être regardée comme une relation toxique ou dommageable mettant en œuvre emprise et violence, alors qu'il s'agissait de rapports intimes et consentis avec une étudiante dont il n'assurait aucun enseignement, que les faits reprochés sont uniques en dix-huit ans de service irréprochable et que la sanction est, par conséquent, disproportionnée.

Par un mémoire en défense daté du 7 novembre 2025 et par des observations complémentaires datées du 29 mai 2026, le président de l'IEP de Paris, représenté par maître Catherine Taurand, demande au Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (Cneser) statuant en matière disciplinaire de rejeter la requête d'appel présentée par Monsieur XXX.

Le président de l'IEP de Paris soutient que la sanction est proportionnée à la gravité des faits, dès lors que Monsieur XXX admet avoir eu des relations sexuelles avec Madame AAA, notamment et majoritairement dans les locaux de Sciences Po, que la souffrance de Madame AAA, qui a qualifié cette relation d'emprise, d'abus émotionnel et sexuel, de dépendance économique et affective et de dynamique de pouvoir déséquilibré à l'origine de violence et d'humiliations, est exprimée dans ses journaux intimes depuis 2017 et que le fait qu'il n'ait pas été l'enseignant de Madame AAA est sans incidence sur la gravité des faits, dès lors que Monsieur XXX était conscient de son manquement à ses obligations.

La commission d'instruction s'est tenue le 22 janvier 2026.

Par lettres recommandées du 23 mai 2026, Monsieur XXX, ainsi que le président de l'IEP de Paris, ont été régulièrement convoqués à l'audience du 25 juin 2026.

Le rapport d'instruction rédigé par Monsieur Ivan Pertuy a été communiqué aux parties par courriers recommandés en même temps que la convocation à comparaître devant la formation de jugement.

Les parties ont été informées, le 8 juin 2025, de ce que le Cneser statuant en matière disciplinaire était susceptible de relever d'office le moyen tiré de la méconnaissance du champ d'application de l'article L. 952-8 du Code de l'éducation, dès lors que Monsieur XXX ne relève pas des corps des personnels enseignants de l'enseignement supérieur.

Par une réponse, enregistrée le 10 juin 2026, l'IEP de Paris soutient que le statut d'associate professor, exercé au sein d'un établissement d'enseignement supérieur par détermination de la loi, est assimilé aux enseignants-chercheurs et relève donc bien de l'article L. 952-8 du Code de l'éducation.

Par un mémoire enregistré le 10 juin 2026, Monsieur XXX, représenté par maître Perraudin, conclut aux mêmes fins que ses écritures, par les mêmes moyens.

Monsieur XXX était présent et assisté de maître Nina Perraudin, avocate.

Le président de l'IEP de Paris était absent et n'était pas représenté.

Vu l'ensemble des pièces du dossier.

Vu le Code de l'éducation, notamment ses articles L. 232-2 à L. 232-7, L. 952-8, L. 952-9 et R. 232-23 à R. 232-48.

Vu le Code général de la fonction publique.

Après avoir entendu en séance publique le rapport de Monsieur Ivan Pertuy, rapporteur.

Monsieur XXX a été informé, dès la réunion de la commission d'instruction le 22 janvier 2026 et lors de l'audience tenue le 25 juin 2026, de son droit de garder le silence à l'audience et de ne pas s'auto-incriminer.

La parole a été donnée à la partie présente, Monsieur XXX ayant eu la parole en dernier.

La formation de jugement du Cneser statuant en matière disciplinaire a délibéré à huis clos sans que Monsieur Pertuy, rapporteur, n'intervienne ni n'ait voix délibérative.

Considérant ce qui suit :

1. Monsieur XXX, professeur associé à l'institut d'études politiques de Paris (« IEP de Paris » ou « Sciences Po »), a rencontré, en septembre 2016, alors qu'il était âgé de 41 ans et délivrait un cours de sciences politiques sur le site parisien de l'université de Boston, Madame AAA, étudiante au sein de cette université et âgée de 19 ans. Une relation intime a débuté alors que Madame AAA avait achevé son cycle d'études à l'université de Boston et, au début de l'année 2017, une relation sexuelle consentie est advenue entre Madame AAA et Monsieur XXX, dans les locaux de Sciences Po. Madame AAA s'est, par ailleurs, vu proposer par Monsieur XXX la réalisation de travaux de traduction rémunérés et Monsieur XXX a appuyé avec succès la candidature de Madame AAA à un stage non rémunéré au sein du Cevipof, centre de recherche de l'IEP de Paris. D'autres relations sexuelles également consenties ont à nouveau eu lieu dans les locaux de Sciences Po, avant le départ de Madame AAA pour les États-Unis à l'été 2017. Au printemps 2019, Madame AAA revient à Paris en vue de sa rentrée en master « Paris School of International Affairs » de Sciences Po au 1^{er} septembre 2019 et un dernier rapport sexuel a lieu fin juillet 2019. En septembre 2019, Monsieur XXX met fin à leur relation avant le nouveau départ de Madame AAA en mars 2020. Après le retour en France en juillet 2020, à l'issue de la première période de confinement, des rencontres amicales ont lieu régulièrement jusqu'au printemps 2022. En septembre 2023, après avoir passé l'été aux États-Unis à partir de la mi-juin, Madame AAA saisit la cellule VSS de Sciences Po, estimant avoir été victime d'une emprise et d'une dépendance émotionnelle entretenue. À la suite de ce signalement, la cellule d'enquêtes internes de Sciences Po, saisie, a estimé, au-delà du bien-fondé des relations qui « relèvent de la vie privée des intéressés », qu'« en raison de l'important écart d'âge entre Madame AAA et Monsieur XXX, de la différence de statut entre les deux protagonistes et de l'inexpérience de la jeune femme, cette relation a fortement affecté Madame AAA qui a exprimé son désarroi et son mal être, face à une liaison qualifiée de toxique et déstructurante pour elle » et que ces agissements justifiaient la saisine de la section disciplinaire de l'établissement. Le directeur de l'IEP de Paris a saisi, par courrier daté du 20 octobre 2023, la section disciplinaire compétente en raison d'agissements reprochés à Monsieur XXX d'avoir entretenu une relation intime intermittente avec Madame AAA, pendant six ans, d'avoir eu des rapports sexuels avec elle, dont certains dans l'enceinte de Sciences Po et d'avoir poursuivi cette relation alors que la jeune femme était stagiaire au Cevipof, puis étudiante à l'IEP de Paris. Par une décision du 26 janvier 2024 dont Monsieur XXX relève appel, la section disciplinaire de l'IEP de Paris a décidé d'infliger à Monsieur XXX la sanction, prévue au 5^o de l'article L. 952-8 du Code de l'éducation, d'interdiction d'exercer toutes fonctions d'enseignement ou de recherche dans l'établissement ou dans tout établissement public d'enseignement supérieur pendant cinq ans, avec privation de la totalité du traitement. Peu après, Monsieur XXX a été licencié par la fondation nationale des sciences politiques.
Sur la régularité de la décision :
2. Aux termes de l'article L. 758-1 du Code de l'éducation, d'une part : « La Fondation nationale des sciences politiques, établissement doté de la personnalité civile (...) assure la gestion administrative et financière de l'Institut d'études politiques de Paris ». Aux termes du décret n° 2016-24 du 18 janvier 2016 relatif à l'Institut d'études politiques de Paris : « L'Institut d'études politiques de Paris est un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel constitué sous la forme d'un grand établissement ». Il résulte de ces dispositions que la fondation nationale des sciences politiques est une personne morale de droit privé à qui est confiée la gestion administrative et financière de l'Institut, qui est pour sa part un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel rangé dans la catégorie des « grands établissements » d'enseignement supérieur.
3. D'autre part, aux termes de l'article L. 952-8 du Code de l'éducation : « Sous réserve des dispositions prises en application de l'article L. 952-23, les sanctions disciplinaires qui peuvent être appliquées aux enseignants-chercheurs et aux membres des corps des personnels enseignants de l'enseignement supérieur sont : 1° Le blâme ; 2° Le retard à l'avancement d'échelon pour une durée de deux ans au maximum ; 3° L'abaissement d'échelon ; 4° L'interdiction d'accéder à une classe, grade ou corps supérieurs pendant une période de deux ans au maximum ; 5° L'interdiction d'exercer toutes fonctions d'enseignement ou de recherche ou certaines d'entre elles dans l'établissement ou dans tout établissement public d'enseignement supérieur pendant cinq ans au maximum, avec privation de la moitié ou de la totalité du traitement ; 6° La mise à la retraite d'office ; 7° La révocation ». Aux termes de l'article L. 952-9 du même code : « (...) les sanctions disciplinaires applicables aux autres enseignants sont : 1° Le rappel à l'ordre ; 2° L'interruption de fonctions dans l'établissement pour une durée maximum de deux ans ; 3° L'exclusion de l'établissement ; 4° L'interdiction d'exercer des fonctions d'enseignement ou de recherche dans tout établissement public d'enseignement supérieur soit pour une durée déterminée, soit définitivement ». Il résulte de ces dispositions que ne peuvent faire l'objet d'une sanction fondée sur les dispositions de l'article L. 952-8 du Code de l'éducation que les enseignants chercheurs ou les membres des corps des personnels enseignants de l'enseignement supérieur assimilés et, par conséquent, les seuls enseignants de l'enseignement supérieur placés dans une position statutaire, pour lesquels certaines de ces sanctions ont seules un sens, quand les autres enseignants relèvent des dispositions de l'article L. 952-9 du même code.
4. Il ressort des pièces du dossier, et notamment du contrat de travail de Monsieur XXX, que celui-ci était employé par la fondation nationale des sciences politiques dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée pour exercer les fonctions d'« associate professor » au sein de l'IEP de Paris. Par suite, employé sur le fondement d'un contrat de travail signé avec cette fondation, personne morale de droit privé par détermination de la loi, Monsieur XXX n'était pas placé dans une situation statutaire assimilable à celle d'un membre d'un corps des personnels enseignants de l'enseignement supérieur mais bien dans une situation contractuelle de droit privé. La décision en litige du 26 janvier 2024 par laquelle la section disciplinaire de l'IEP de Paris a décidé d'infliger à Monsieur XXX la sanction, prévue au 5^o de l'article L. 952-8 du Code de

l'éducation, a ainsi méconnu le champ d'application de la loi.

5. Il y a lieu, par conséquent, d'annuler la décision du 26 janvier 2024 en litige et de statuer, par la voie de l'évocation, sur la saisine du directeur de l'IEP de Paris en date du 20 octobre 2023.

Sur la matérialité des faits :

6. Il est constant que la relation entretenue entre Monsieur XXX, professeur associé de 41 ans et Madame AAA, étudiante âgée de 19 ans au début de leur relation, a duré entre janvier 2017 et octobre 2019 et a donné lieu à des rapports sexuels, majoritairement survenus dans l'enceinte de Sciences Po. Il n'est pas, non plus, contesté que, alors même que Monsieur XXX n'était plus l'enseignant de Madame AAA, cette relation était marquée par une profonde asymétrie, en raison de la différence d'âge entre les intéressés comme de la différence de statut. Il est également constant que les journaux intimes de Madame AAA ont fait état, sur la durée de leur relation, de la souffrance engendrée chez elle par cette relation, pourtant apparemment consentie.
7. Monsieur XXX, qui ne conteste pas, par ailleurs, avoir confié des travaux rémunérés de traduction à Madame AAA et l'avoir recommandée à cette fin à d'autres collègues, peut certes soutenir que ces recommandations résultaient de la seule qualité des travaux de Madame AAA et n'ont donné lieu qu'à de faibles rémunérations, mais ne peut sérieusement nier que ces recommandations pour des prestations rémunérées renforçaient le caractère asymétrique de leur relation. Il en va de même s'agissant de l'appui de Monsieur XXX à la candidature de Madame AAA pour un stage non rémunéré au sein du Cevipof, centre de recherche de l'IEP de Paris. Il ressort en revanche des pièces du dossier que, si Madame AAA a déclaré avoir été frappée le 29 novembre 2019 par Monsieur XXX, aucun élément au dossier ne permet de regarder ces faits de violence physique comme établis.
8. Les faits reprochés à Monsieur XXX, soit une relation sexuelle inscrite dans un rapport asymétrique d'âge et de statut entre une étudiante et un professeur avec des actes sexuels commis dans les locaux universitaires, sont donc matériellement établis.

Sur le caractère fautif :

9. L'article L. 121-1 du Code général de la fonction publique dispose : « L'agent public exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité ». L'article L. 123-6 du Code de l'éducation, qui définit les missions du service public de l'enseignement supérieur dispose pour sa part : « (...) Il promeut des valeurs d'éthique, de responsabilité et d'exemplarité. / Il mène une action contre les stéréotypes sexuels, tant dans les enseignements que dans les différents aspects de la vie de la communauté éducative (...) ».
10. Le fait pour un professeur d'avoir une relation intime et des relations sexuelles avec une étudiante en dépit du caractère asymétrique de leur relation et que certaines de ces relations sexuelles se déroulent au sein des locaux de l'établissement dans lequel il exerce son activité d'enseignant-chercheur est fautif, tant au regard des obligations pesant sur les agents publics dans leur ensemble, notamment de dignité dans l'exercice des fonctions, que de l'éthique particulière à laquelle sont astreints les enseignants-chercheurs. Monsieur XXX s'est, ainsi, par son comportement, gravement éloigné de la posture attendue d'un enseignant et a profondément déstabilisé cette dernière. Il a nui à la réputation de son établissement en entretenant une telle relation, au surplus émaillée de rapports sexuels au sein des locaux de Sciences Po.

Sur la sanction :

11. Aux termes de l'article L. 530-1 du Code général de la fonction publique : « Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale ». Aux termes de l'article L. 952-9 du code de l'éducation : « Sous réserve des dispositions prises en application de l'article L. 952-23, les sanctions disciplinaires applicables aux autres enseignants sont : 1° Le rappel à l'ordre ; 2° L'interruption de fonctions dans l'établissement pour une durée maximum de deux ans ; 3° L'exclusion de l'établissement ; 4° L'interdiction d'exercer des fonctions d'enseignement ou de recherche dans tout établissement public d'enseignement supérieur soit pour une durée déterminée, soit définitivement ».
12. Monsieur XXX a pris conscience, au cours de la procédure, du caractère asymétrique d'une relation qui résultait de sa position d'autorité et a admis le caractère fautif de cette relation, alors qu'aucune autre faute disciplinaire n'a pu lui être reprochée au cours de ses dix-huit ans d'exercice des fonctions d'enseignement et de recherche au sein de l'IEP de Paris.
13. Par ailleurs, si le caractère asymétrique de la relation est établi, le fait que Monsieur XXX n'ait été, à aucun moment de leur relation, le professeur attiré de Madame AAA, ne confère pas à cette asymétrie le caractère aggravant résultant d'une éventuelle pression de nature pédagogique.
14. Il sera ainsi fait une juste appréciation des fautes commises par Monsieur XXX en retenant à son encontre la sanction, prévue au 2° de l'article L. 952-9 du Code de l'éducation, d'interruption de fonctions dans l'établissement pour une durée d'un an.

Décide

Article 1 – La décision du 26 janvier 2024 par laquelle la section disciplinaire de l'IEP de Paris compétente à l'égard des enseignants-chercheurs et des enseignants a prononcé à l'encontre de Monsieur XXX la sanction d'interdiction d'exercer toutes fonctions d'enseignement ou de recherche dans l'établissement et dans tout établissement public d'enseignement supérieur pendant une durée de cinq ans, avec privation de la totalité du traitement, est annulée.

Article 2 – Il est infligé à Monsieur XXX la sanction prévue au 2° de l'article L. 952-9 du Code de l'éducation d'interruption de fonctions dans l'établissement pour une durée d'un an.

Article 3 – Dans les conditions fixées aux articles R. 232-41 et R. 232-42 du Code de l'éducation susvisé, la présente décision sera notifiée à Monsieur XXX, au président de l'IEP de Paris, au ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace et publiée, sous forme anonyme, au Bulletin officiel de l'enseignement supérieur et de la recherche ; copie sera adressée, en outre, au recteur de l'académie de Paris.

Délibéré à l'issue de la séance du 25 juin 2026, où siégeaient Monsieur Christophe Devys, président de section au conseil d'État, président du Cneser statuant en matière disciplinaire, Madame Frédérique Roux, Monsieur Lilian Aveneau, Madame Pascale Gonod, Monsieur Oliver Bast, Madame Marguerite Zani, Madame Julie Dalaison, Monsieur Jean-Luc Hanus, Madame Véronique Reynier, Monsieur Fabrice Guilbaud, membres de la juridiction disciplinaire.

Fait à Paris le 10 septembre 2026,

Le président,
Christophe Devys

La vice-présidente,
Frédérique Roux

Le greffier en chef,
Éric Mourou

Brevet de technicien supérieur

Calendrier des épreuves communes – Session 2027

NOR : ESRE2625597A

→ Arrêté du 28-9-2026

MESRE – DGESCO A-MPE

Vu Code de l'éducation, notamment articles D. 643-1 et suivants

Article 1 – Les dates des épreuves écrites communes du brevet de technicien supérieur de la session d'examen 2027 sont fixées conformément à l'annexe jointe au présent arrêté.

Article 2 – Le présent arrêté sera publié aux Bulletins officiels de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Fait le 28 septembre 2026,

Pour le ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace, et par délégation,
La directrice générale de l'enseignement scolaire,
Caroline Pascal

Annexe(s)

 [Annexe – Calendrier des épreuves communes des BTS – Session 2027](#)

Annexe – Calendrier des épreuves communes des BTS – Session 2027

Filière	Dates	Épreuves	Horaires (heures locales)						Mise en loge des candidats
			Métropole	Antilles	Guyane	La Réunion	Mayotte	Polynésie française	
Tertiaire et industrielle	Mardi 11 mai 2027	Culture générale et expression (*) (durée de l'épreuve : 3 h)	9 h – 12 h	8 h – 11 h (sujet spécifique avec la Guyane)	9 h – 12 h (sujet spécifique avec les Antilles)	11 h – 14 h	10 h – 13 h	9 h – 12 h (sujet spécifique)	Pas de mise en loge
Tertiaire	Mercredi 12 mai 2027	Culture économique, juridique et managériale (durée de l'épreuve : 4 h)	8 h 30 – 12 h 30	6 h 30 – 10 h 30	7 h 30 – 11 h 30	10 h 30 – 14 h 30	9 h 30 – 13 h 30	8 h 30 – 12 h 30 (sujet spécifique)	4 h de mise en loge (aucune sortie des salles d'examen n'est autorisée avant la fin de l'épreuve) Mise en loge pour : Métropole, La Réunion, Mayotte
Tertiaire	Jeudi 13 mai 2027	Langues vivantes étrangères (durée de l'épreuve : 2 h)	10 h 30 – 12 h 30	6 h 30 – 8 h 30	7 h 30 – 9 h 30	12 h 30 – 14 h 30	11 h 30 – 13 h 30	Mercredi 12 mai 2027 20 h 30 – 22 h 30	2 h de mise en loge (aucune sortie des salles d'examen n'est autorisée avant la fin de l'épreuve) Mise en loge pour : Métropole,

									La Réunion, Mayotte, Polynésie
Industrielle	Vendredi 14 mai 2027	Mathématiques (durée de l'épreuve : 2 h)	10 h 30 – 12 h 30	6 h 30 – 8 h 30	7 h 30 – 9 h 30	12 h 30 – 14 h 30	11 h 30 – 13 h 30	Jeudi 13 mai 2027 20 h 30 – 22 h 30	2 h de mise en loge (aucune sortie des salles d'examen n'est autorisée avant la fin de l'épreuve) Mise en loge pour : Métropole, La Réunion, Mayotte, Polynésie
Tertiaire		Épreuve facultative de Certification professionnelle – Banque (durée de l'épreuve : 2 h)	10 h 30 – 12 h 30	6 h 30 – 8 h 30	7 h 30 – 9 h 30	12 h 30 – 14 h 30	11 h 30 – 13 h 30	Jeudi 13 mai 2027 20 h 30 – 22 h 30	2 h de mise en loge (aucune sortie des salles d'examen n'est autorisée avant la fin de l'épreuve) Mise en loge pour : Métropole, La Réunion, Mayotte, Polynésie
Tertiaire	Mercredi 19 mai 2027	Épreuves de langues vivantes étrangères B (SAM et MHR : 2 h – CI : 3 h)	Épreuves organisées par les académies pilotes « sujets » que le matin						
Tertiaire	Jeudi 20 mai 2027	Épreuves professionnelles écrites (1^{re} journée)	Épreuves organisées par les académies pilotes « sujets » que le matin						

Tertiaire	Vendredi 21 mai 2027	Épreuves professionnelles écrites (2 ^{de} journée)	Épreuves organisées par les académies pilotes « sujets » que le matin	
-----------	----------------------	---	--	--

(*) La date de l'épreuve CGE spécifique à la spécialité Prothésiste dentaire sera fixée par l'académie pilote sujets de Montpellier

NB : Fêtes particulières 2027 : 24 avril (Commémoration du génocide arménien) et 22 au 29 avril (Pâque juive), 17 mai (Aïd El Kebir), 22 mai (commémoration de l'abolition de l'esclavage en Martinique), 27 mai (commémoration de l'abolition de l'esclavage en Guadeloupe), 10 juin (commémoration de l'abolition de l'esclavage en Guyane), 11 juin (Chavou'ot).

Orientations stratégiques ministérielles

Politique de prévention des risques professionnels dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche – Année 2026

NOR : ESRH2607207X

→ Orientations stratégiques ministérielles

MESRE – DGRH C1-1

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, de la Recherche et de l'Espace (MESRE). 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 2024 et s'inscrivent dans la continuité des OSM 2025 et de celles des années précédentes[1].

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 L. 4121-1 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 reçu un avis favorable de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) du comité social d'administration (CSA) ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche du 10 décembre 2025.

Première partie : enjeux stratégiques pour l'année 2026

I. Structuration de la prévention des risques professionnels

Afin d'assurer la continuité de la politique de prévention des risques professionnels, et des échanges avec les interlocuteurs internes et externes des établissements, il est recommandé d'utiliser des adresses courriel fonctionnelles, distinctes des adresses personnelles professionnelles, notamment pour les conseillers de prévention et pour la structure en charge des questions de santé, de sécurité et de conditions de travail lorsqu'elle est constituée. Cette disposition vise à garantir la continuité de service en cas de vacance de poste ou de changement de fonction.

I.1. Structurer et faciliter les travaux des formations spécialisées

Les attributions de la formation spécialisée sont codifiées aux articles R. 253-18 à R. 253-65 du Code général de la fonction publique (CGFP)[2]. Certaines attributions figurent par ailleurs dans le décret du 28 mai 1982[3].

Les établissements veilleront à prendre en compte les trois types d'attributions des formations spécialisées :

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

Des groupes de travail préparatoires aux réunions de l'instance pourront être créés afin de faciliter la mise en œuvre opérationnelle de ces attributions.

I.1.1. Information des formations spécialisées

La formation spécialisée relevant d'un CSA d'établissement doit être destinataire des informations prévues par le CGFP. Ces informations sont notamment contenues dans les bilans, les registres, les rapports des inspecteurs santé et sécurité au travail, etc.

Elles doivent permettre, d'une part, d'apprécier 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.

Les informations que l'employeur doit transmettre à la formation spécialisée sont rappelées en deuxième partie de ces orientations.

I.1.2. Consultation des formations spécialisées

La formation spécialisée relevant d'un CSA d'établissement est consultée sur la teneur de tout document se rattachant à sa mission, notamment des règlements et des consignes que l'autorité administrative envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Elle doit réglementairement être saisie pour avis sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de travail, ainsi que sur certaines dispositions prises par l'employeur pour la protection de la santé des agents.

L'ensemble de ces saisines pour avis figure en deuxième partie de ces orientations.

I.1.3. Attributions opérationnelles des formations spécialisées

Afin de permettre à la formation spécialisée de remplir pleinement sa mission d'analyse des risques professionnels 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 d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle. Pour ce faire, la formation spécialisée doit être informée de tout accident ou maladie susceptible de donner lieu à une enquête de l'instance[4], et à ce titre recevoir les informations nécessaires dès qu'elles sont connues de l'administration.

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 afin de constater l'existence d'une cause de DGI. Des précisions sur les modalités de réalisation des visites et des enquêtes figurent en deuxième partie de ces orientations.

I.2. Poursuivre la professionnalisation des acteurs de prévention

- L'article L. 4121-1 du Code du travail engage l'employeur à mettre en place une organisation et des moyens adaptés pour la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail. La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) préconise que les assistants et les conseillers de prévention disposent respectivement d'au moins 20 % et 50 % de leur temps de travail pour la réalisation de la mission prévue aux articles 4, 4-1 et 4-2 du décret n° 82-453 modifié, concernant la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.
Concrètement, chaque établissement sera attentif à ce que les agents ainsi missionnés disposent d'une quotité de service spécifiquement allouée, en cohérence avec l'étendue des missions qui leur sont confiées. Ainsi, cette quotité de service sera déterminée en prenant en compte la nature et l'étendue des risques à évaluer et prévenir, le nombre d'agents couverts et le périmètre géographique de la mission (nombre et éloignement des sites). En outre, il est rappelé que les conseillers de prévention assurent une mission supplémentaire de coordination du réseau des agents de prévention, lorsque celui-ci existe.
- Ils bénéficient d'une formation d'adaptation à l'emploi, préalable à leur prise de fonction, puis d'une formation continue régulière facilitant leur montée en compétence et l'approfondissement des connaissances techniques, scientifiques et méthodologiques nécessaires à la réalisation de leur mission d'analyse et d'évaluation des risques, d'assistance et de conseil.
- Une lettre de cadrage est établie lors de la prise de fonction. Celle-ci est actualisée annuellement afin de préciser les objectifs et les moyens qui leurs sont attribués en lien avec la politique de prévention de l'établissement.
- Le travail en réseau des différents acteurs de prévention est recherché, à chaque niveau de l'organisation, afin de mutualiser et croiser les expertises et les outils nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.
- Afin de réaliser leurs missions, une formation doit être proposée aux référents en matière de violences, de discrimination, de harcèlement, et d'agissements sexistes et sexuels des formations spécialisées.

I.3. Conforter le socle documentaire réglementaire dans chaque établissement

- Le document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) est un document socle de la prévention des risques professionnels : 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.
- L'évaluation des risques professionnels doit par ailleurs tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe, conformément à l'article L. 4121-3 du Code du travail.
- Certaines catégories d'emploi feront l'objet d'une attention particulière lors de l'évaluation des risques professionnels, notamment les doctorants, les post-doctorants et les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER).
- Registre de santé et de sécurité au travail (RSST) : l'information des agents et des usagers sur les RSST doit être systématique et renouvelée au moins annuellement. Les établissements sont attentifs à faciliter l'accès au RSST. Lorsque le RSST est numérique, les établissements doivent veiller à ce que les usagers puissent également inscrire des observations et suggestions. Celles-ci doivent rester consultables par l'ensemble des agents couverts par le RSST, comme c'est le cas avec le registre papier.
- Registre de signalement d'un danger grave et imminent (RSDGI) : **ce registre doit être facilement accessible aux membres de la formation spécialisée compétente.** Toutes les informations nécessaires à cette fin leur sont données. Pour les établissements multisites, l'autorité administrative prend toute disposition permettant aux membres de la F3SCT du CSA compétent d'accéder facilement et rapidement au RSDGI pour signalement. Lorsqu'une formation spécialisée de site a été créée, un RSDGI côté est ouvert au timbre de celle-ci.
- Dans les unités mixtes de recherche (UMR), l'organisation de la prévention des risques professionnels ainsi que la répartition des compétences en matière de mise en œuvre des règles de santé et sécurité au travail seront systématiquement établies et inscrites dans la convention de fonctionnement et au règlement intérieur de l'unité, permettant notamment :
 - aux employeurs parties prenantes d'exercer pleinement leur responsabilité en matière de sécurité, de protection de la santé et d'amélioration des conditions de travail des agents ;
 - aux agents d'utiliser les registres et documents obligatoires et de participer à l'évaluation des risques professionnels ;
 - aux formations spécialisées des CSA compétents d'exercer pleinement leurs prérogatives, de façon cohérente et coordonnée.

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, organisme génétiquement modifié [OGM], etc.).

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 et sexuels (VDHASS)

Les chefs d'établissements prennent les dispositions nécessaires pour prévenir et traiter toutes les formes de VDHASS en prenant notamment en considération l'ensemble des critères discriminatoires fixés par l'article L. 1132-1 du Code du travail. Le référent ou la référente VDHASS désigné par la F3SCT est associé à la définition de ces dispositions. Les membres de la formation spécialisée compétente en sont systématiquement informés par l'employeur.

À 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*[5].

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

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 VDHASS. 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 et émotionnelle (écoute de victimes d'agressions par exemple). Il pourra prendre la forme d'une supervision régulière par un professionnel.

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 (VSS), mise en œuvre de mesures conservatoires, disciplinaires, réparation du préjudice, rôle du chef de service (dont octroi de la protection fonctionnelle), articulation entre procédures disciplinaire et pénale.

Les structures de formation recommandées par le MESRE seront privilégiées[6].

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, contrat de travail à durée déterminée [CDD]) ou de fort ascendant hiérarchique[7].

Tout fait de VDHASS pourra être déclaré en tant qu'accident de service[8]. Dans ce cadre, des enquêtes de la formation spécialisée compétente pourront être diligentées pour les situations les plus graves. Le cas échéant, le référent ou la référente VDHASS de la formation spécialisée pourra être membre de la délégation d'enquête.

Le CGFP précise, notamment aux articles L. 131-1 à L. 131-13, les éléments pour la protection contre les discriminations, et aux articles L. 133-1 à L. 133-3 ceux pour la protection contre le harcèlement, les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.

Les établissements sont invités à dresser annuellement un bilan de leur dispositif de signalement qui pourra comprendre :

- une analyse quantitative et qualitative des situations, qui pourra se faire sur la base de l'enquête annuelle ministérielle ;
- l'identification des actions de prévention des situations ;
- le bilan du fonctionnement du dispositif à réaliser en lien avec la formation spécialisée.

La protection fonctionnelle s'applique aux victimes présumées de VDHASS. Cette protection pourra éventuellement être réévaluée selon les éléments 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 (cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction [CMR], multi-expositions), perturbateurs endocriniens, etc.

L'évaluation des risques professionnels prendra en compte les récentes évolutions réglementaires introduites par le décret n° 2025-482 du 27 mai 2025, modifiant le Code du travail pour la protection des travailleurs durant les épisodes de forte chaleur.

L'évaluation des risques prendra par ailleurs en compte les déterminants liés au sexe[9].

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 risques[10].

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

Les chefs d'établissements seront attentifs à la mise en œuvre des actions de sensibilisation et de formation de toutes les personnes exerçant dans leur établissement. Ces actions comporteront une partie relative aux consignes générales de sécurité, communes à tous les agents exerçant dans l'établissement, et une partie spécifique portant sur 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 des non permanents (doctorants, stagiaires, etc.), 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 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 l'évaluation des risques professionnels inscrits au Duerp, mis à jour au moins annuellement et chaque fois que nécessaire (accident ou maladie en lien avec le travail, réorganisation, changement important modifiant les conditions de travail, etc.)

Les personnels seront associés à la démarche d'évaluation des RPS, et 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.

Le cas échéant, des membres des F3SCT compétentes seront formés spécifiquement, puis intégrés aux instances de l'établissement dédiées à la prévention des RPS.

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. À cette fin, il est souhaitable que l'évaluation des RPS pour les personnels exerçant des fonctions d'encadrement soit conduite indépendamment de celle des autres personnels. Les modalités d'évaluation des RPS doivent déboucher sur des actions concrètes d'amélioration des conditions de travail.

Les établissements analysent 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). Un bilan annuel de l'analyse des situations et des mesures de prévention prises sera établi. Ce bilan pourra faire l'objet d'une présentation à la formation spécialisée du CSA compétent.

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 des métiers techniques remplissant des missions et activités de maintenance, de restauration, d'hébergement et d'entretien des locaux sont exposés à des risques professionnels spécifiques, dont la cotation (fréquence et gravité) est plus élevée que celle des risques professionnels auxquels les autres agents sont exposés. Ils sont de ce fait plus sujets aux accidents du travail et à l'usure professionnelle.

Afin de maîtriser ces risques, en associant les personnels concernés à cette démarche, les établissements mettent à jour l'évaluation des risques en prenant en compte l'ensemble des facteurs de risques professionnels :

- contraintes physiques (manutentions, postures, etc.) ;
- ambiances de travail (bruit, ambiances thermiques, etc.) ;
- 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, etc.) ;
- aspects relationnels (travail en relation avec d'autres agents, coactivité, usagers, etc.) ;
- spécificité du travail des femmes.

En fonction de l'évaluation des risques, le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact) prévoit des formations spécifiques à la prévention des risques identifiés (prévention des risques liés à l'activité physique [Prap], utilisation des équipements et des machines, etc.)

Pour compléter ces formations, une attention particulière sera portée à l'information écrite et à l'accompagnement réguliers des agents pour la bonne connaissance et la bonne application des mesures de prévention (notices de poste, instruction permanente de sécurité, consignes, procédures, équipements de protection collective et individuelle, etc.).

III.2.2. Risques liés aux bâtiments et aux installations techniques (dont aéraulique)

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, etc.) 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.

Une vigilance doit être maintenue concernant l'équilibrage aéraulique dans les locaux de travail, notamment entre les appareils et équipements dédiés au renouvellement de l'air intérieur et ceux dédiés à la protection collective par aspiration de l'air dans les locaux à pollution spécifique. En effet, le strict respect des normes de gestion des flux d'air dans les locaux de travail doit être maintenu afin de supprimer le risque d'exposition aux substances polluantes, en particulier aux CMR et

aux agents pathogènes.

Une réflexion sur les actions de prévention à mettre en œuvre dans ce domaine sera engagée par le ministère en 2026, en lien avec la F3SCT du CSA MESRE.

Sur ce sujet, l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) a publié une série de documents[11] permettant, en première approche, une évaluation de la situation.

Plus généralement 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, etc.) en mettant en œuvre les actions suivantes[12] :

- réaliser les différents inventaires d'équipements de travail (lasers, machines-outils, etc.) ;
- définir le rôle des acteurs concernés en matière de vérifications techniques réglementaires ;
- assurer le pilotage des vérifications techniques réglementaires ainsi que le suivi de la levée des observations ;
- 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.

Dans ce cadre, un état des lieux préalable de l'ensemble du bâti de l'établissement, des documents, et des contrôles obligatoires est recommandé, afin d'identifier les vétustés, les dysfonctionnements et les risques qui en découlent.

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. En présence de matériaux contenant de l'amiante, le niveau d'exposition le plus bas possible sera toujours recherché. Le seuil limite d'exposition de 5 fibres d'amiante par litre d'air est une norme réglementaire prévue par le Code de la santé publique[13], qui ne constitue pas un seuil sanitaire mais un seuil de gestion, qui doit obligatoirement déclencher des travaux. Le haut conseil de la santé publique[14] fournit des recommandations pour renforcer la prévention de ce risque. 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 :

- pour toute situation de travail à risque d'exposition (dont travaux sur ou à proximité de matériaux susceptibles de libérer des fibres d'amiante), une procédure d'intervention (ou mode opératoire) doit être établie ;
- la traçabilité des expositions et le suivi médical doivent être assurés ;
- les formations spécialisées compétentes doivent disposer de l'ensemble des éléments permettant d'évaluer les risques (dont le dossier technique amiante [DTA]), y compris concernant les travaux de recherche (étude des roches amiantifères par exemple).

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

Il est rappelé qu'en application des articles R. 4412-93-1 (concernant les agents chimiques dangereux [ACD] et CMR) et R. 4426-1 (concernant les agents biologiques des groupes 3 et 4) du Code du travail, les établissements veillent à ce que la liste des personnes exposées soit établie, régulièrement actualisée, et transmise notamment au médecin du travail de l'établissement.

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

L'attention particulière 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'évaluer[15].

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 travail[16] s'appliquent.

En complément de ces dispositions, les établissements mettent en œuvre les actions de prévention figurant dans le Guide de bonnes pratiques de prévention pour les travaux de recherche sur les prions, rédigé par les établissements et organismes de recherche concernés (Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement [Inrae], commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives [CEA], Institut national de la santé et de la recherche médicale [Inserm], Agence nationale de sécurité sanitaire [Anses] et Centre national de la recherche scientifique [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 mettra à disposition une nouvelle version du guide de bonnes pratiques. Cette version 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 dangereux (ACD), dont cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR)

L'inventaire des 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 R. 412-1 à 86 du Code du travail).

Pour les établissements d'enseignement, l'association des étudiants à la démarche et à la mise à jour du Duerp est recommandée afin de les sensibiliser à la démarche d'évaluation des risques et aux mesures de prévention.

Des mesures de prévention 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-exposition et post-professionnel. 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 un guide sur la prévention des risques causés par les sels d'arsenic dans les collections de livres et documents anciens ; ce guide[17] vise à s'appliquer 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 2020[18]. 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 DGAFP[19] 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 MESRE en permettant la découverte d'une palette de risques professionnels, dont certains sont émergents, et de métiers variés. Les établissements s'attachent à renforcer la présence dans l'équipe pluridisciplinaire d'infirmiers en santé au travail dont le domaine de compétence est étendu dans le cadre de protocoles écrits, en particulier à la réalisation d'actions de prévention primaire dans le cadre des visites d'information et de prévention et d'actions en milieu professionnel dans le cadre de la réalisation du tiers temps.

Les infirmiers en santé au travail nouvellement recrutés devront avoir suivi ou suivre dans l'année de leur prise de fonctions, une formation d'adaptation à l'emploi conforme au programme déterminé par l'arrêté du 2 juin 2021 relatif à l'organisation de la formation professionnelle des infirmiers en santé au travail des services de médecine de prévention de la fonction publique de l'État[20].

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'enseignement supérieur et de recherche (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*[21] de la DGAFP du 13 juillet 2021 ;

- avec un service de prévention et de santé au travail associatif 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.

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, VD Hass, égalité professionnelle) ;
- tenir compte des préconisations établies et des conseils.

IV.2.2. Faciliter des conditions d'exercice matérielles adaptées

Les établissements sont invités à :

- garantir la mise à disposition de locaux spécifiques pour l'accueil des personnels, fonctionnels, accessibles et équipés médicalement et en bureautique. Ils doivent préserver la confidentialité des démarches de prise de rendez-vous et de réalisation de la visite, être adaptés au développement de l'équipe pluridisciplinaire ainsi qu'à la fusion ou la réorganisation d'établissements et permettre une proximité raisonnable des lieux de travail ;
- mettre à disposition les outils numériques qui permettent l'exercice des missions : logiciel de santé au travail, système de téléconsultation sécurisé et 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

Les établissements sont invités à 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 de l'équipe pluridisciplinaire.

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 maladies professionnelles 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 cancérogènes, CMR, les agents chimiques dangereux, les agents biologiques, les agents transmissibles non conventionnels et les radiations ionisantes.

À 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.

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

Dans le cadre de la surveillance de la santé au travail, les doctorants font 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 VDHA[22].

Concernant les étudiants qui peuvent être exposés à des risques professionnels particuliers, le lien est fait avec le service de la santé étudiante.

L'engagement pour la prévention et la promotion de la santé mentale est soutenu et s'inscrit dans une approche interdisciplinaire qui vise à identifier les facteurs de risque, la place de l'organisation du travail, les leviers mobilisables, les signaux de détection et les facteurs d'inclusion.

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 à celles des psychologues du travail et des ergonomes afin de faciliter la compréhension des problématiques psycho-organisationnelles, la production de préconisations et la mise en place d'espaces de dialogue collectif sur le travail.

Les actions engagées en faveur de la sensibilisation à la souffrance mentale, par exemple dans le cadre du secourisme en santé mentale ou dans le cadre de la prévention des conduites addictives, sont développées.

V. La santé des femmes au travail

Les établissements sont invités à mettre en place des actions de prévention spécifiques visant à sensibiliser et former le personnel et l'encadrement à parler ouvertement, sans stigmatisation, des déterminants de la santé physique, cognitive et psychologique des femmes et à aborder les demandes de prise en compte dans l'organisation et l'aménagement du travail. Ces actions seront coordonnées dans une rubrique spécifique du Papripact et porteront en particulier sur :

- la mise en œuvre de l'évaluation différenciée des risques professionnels en fonction du sexe inscrite au Duerp. Cette évaluation différenciée prend en compte les caractéristiques physiologiques spécifiques des femmes, de façon globale pour les activités à dominante motrice, et de façon individualisée en ce qui concerne la vie hormonale. Des actions de prévention spécifiques découlant de cette évaluation seront inscrites au Papripact, notamment pour la prévention des troubles musculo-squelettiques ;
- l'adaptation des mesures de prévention primaire aux caractéristiques physiologiques des femmes, en particulier dans le cadre de la pénibilité de certains emplois qui impliquent le port de charges et dans le cadre du port d'équipements de protection individuelle ;
- l'adaptation du poste de travail à la vie hormonale, aux états physiologiques de grossesse ou d'allaitement, à la ménopause et aux maladies invalidantes, notamment les affections gynécologiques dont l'endométriose ;
- la préparation des conditions du retour à l'emploi et le maintien dans l'emploi par des mesures d'aménagement de poste des porteuses de maladies de gravité certaine, en particulier les affections cancéreuses qui peuvent survenir à un âge précoce ;
- l'analyse de l'accidentologie et sa prévention en particulier pour le risque de chute ;
- la sensibilisation de tous les personnels à la santé mentale des femmes au prisme de la vie professionnelle et aux déterminants de mal-être dans les différents moments de vie ;
- la sensibilisation de tous les personnels et la formation des professionnels de la prévention et de l'accompagnement sur les particularités que revêtent les maladies chez les femmes comme les affections cardiovasculaires et les maladies psychiques.

VI. Mettre en œuvre des démarches de qualité de vie et des conditions de travail

En complément de la démarche de prévention des risques professionnels, sans s'y substituer, 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 facilite la conciliation entre 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. À 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, etc.) 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 ;
- évaluer 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 dont l'usage de l'intelligence artificielle, plateformes informatiques, droit à la déconnexion, etc.) ;
- 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, etc.) ;
- organiser la formation des membres, qui comprend au moins cinq jours de formation au cours du mandat, dont deux 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 cinq jours réglementaires, les établissements assureront deux jours de formation aux 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'État. Cette formation, qui est assurée, pour partie ou en totalité, conjointement à l'intention des représentants du personnel et de l'administration, 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 ;
- 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, etc.), 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, etc. ;
- étudier 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 (ISST) 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.

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

Conformément à l'article R. 253-40, la formation spécialisée contribue à la prévention des risques professionnels et propose à ce titre toute action qu'elle estime utile. Elle peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des VDHAAS.

À cette fin, un bilan des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes est transmis à la formation spécialisée compétente.

I.2.1. Les informations à transmettre à la formation spécialisée

Les formations spécialisées reçoivent des informations en application du CGFP (articles R. 253-32 à 36) :

- la formation spécialisée est informée des visites et des observations de l'ISST chargé d'assurer l'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité, ainsi que des réponses de l'administration à ses observations ;
- la formation spécialisée examine le rapport annuel établi par le médecin du travail ;
- des observations et suggestions 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 ;
- dans les établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation au titre de l'article L. 512-1 du Code de l'environnement ou L. 162-3 et L. 174-5-1 du Code minier, les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont portés à la connaissance de la formation spécialisée.

En application de l'article 26 du décret n° 82-453 modifié, la formation spécialisée est également informée 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.

La formation spécialisée est destinataire d'une copie des lettres de cadrage[23] des assistants et conseillers de prévention, comprenant la quotité de temps allouée à leurs missions de prévention.

Enfin un point d'information, a minima annuel, est organisé en réunion de la F3SCT concernant les accidents du travail et de service et les maladies professionnelles ou d'origine professionnelles, en s'appuyant notamment sur les indicateurs de la partie santé sécurité au travail de la base de données sociales et du rapport social unique.

I.2.2. La saisine pour avis de la formation spécialisée

En application des articles R. 253-19, 21, 22 et 23 du CGFP, les formations spécialisées sont saisies pour avis 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 ;
- les projets d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment :
 - a) de toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail ;
 - b) de toute modification de l'organisation et du temps de travail, des cadences et des normes de productivité liée ou non à la rémunération du travail ;
- sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents ;
- sur l'élaboration et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- 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 de l'aménagement des postes de travail ;
- le Papripact établi à partir de l'analyse à laquelle il est procédé en application des dispositions de l'article R. 253-38 et des informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique.

I.2.3. 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'ISST 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.2.4. 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 R. 253-48 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.

Il convient de rappeler qu'un accident de travail ou de service est un fait précis ou un événement soudain et imprévu, survenant pendant le temps ou sur le lieu de travail, ou à l'occasion de l'exercice des fonctions. Il provoque une lésion corporelle, mentale ou psychique constatée médicalement. Il ne cause pas nécessairement un arrêt de travail.

Pour être constitué, l'accident doit répondre à trois critères principaux : un fait précis et identifiable, son caractère soudain, et une atteinte à la santé de l'agent. Enfin la présomption d'imputabilité au service s'applique. Cela signifie que tout accident survenu dans ces conditions est lié au service, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service (article L. 822-18 du CGFP).

Il convient de rappeler qu'une maladie professionnelle est une affection qui résulte directement de l'exposition à un risque en milieu de travail, constatée médicalement.

Un accident du travail ou une maladie professionnelle ou d'origine professionnelle pouvant déclencher une enquête peut être :

- grave, c'est-à-dire ayant entraîné ou ayant pu entraîner le décès ou une incapacité permanente ou temporaire prolongée ;
- présenter un caractère répété, c'est-à-dire se réalisant dans des situations de travail similaires, semblant comporter les mêmes causes et entraînant le même type de conséquences sur la santé.

Une délégation issue et mandatée par une délibération de la formation spécialisée, réalise chaque enquête de prévention visant à identifier les causes, les facteurs de risque pour proposer des mesures de prévention l'employeur. À cette fin, elle établit un rapport qu'elle remet et présente à la F3SCT. Si des compétences lui manquent pour mener à bien sa mission elle peut demander le recours à un expert agréé.

Cette enquête ne se substitue pas à d'éventuelles enquêtes administrative ou judiciaire, et ne recherche pas d'éventuelles responsabilités.

L'objectif principal est de garantir une analyse rigoureuse et clarifiante des facteurs de risques professionnels ayant pu contribuer à la survenue de l'accident ou de la maladie. L'enquête doit permettre de comprendre les causes profondes, et surtout d'initier des mesures correctives adaptées.

À 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'INRS, 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.

Le rapport qui en rend compte est écrit et peut être structuré ainsi :

1. Identifier la ou les victimes (nom, prénom, fonction, statut, temps de travail, etc.) ;
2. Analyser les causes de l'accident, avec recherche de la relation de cause à effet entre l'activité professionnelle et l'événement (méthode arbre des causes – INRS) ;
 - a. Description précise des circonstances et du lieu de l'accident (date, heure, tâches effectuées, matériel utilisé, témoins) ;
 - b. État des lieux technique et organisationnel (conditions de travail, équipements, formation de l'agent) ;
 - c. Recueil des témoignages écrits des personnes présentes ou impliquées afin d'établir les faits et leur chronologie ;
3. Établir l'arbre des causes ;
4. Proposer des actions et des mesures préventives à adopter pour éviter la reproduction d'accidents similaires.

Il conviendra de se fixer des objectifs raisonnables en étudiant d'abord les situations les plus graves, sinon très répétées. Cette démarche sera nécessairement assortie d'une obligation de formation à la méthodologie d'analyse accident par l'arbre des causes développées par l'INRS[24].

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.

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 Papripact ;
- 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 L. 4121-1 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 L. 4121-3 du Code du travail. Cette évaluation voit ses résultats inscrits obligatoirement au 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, etc.). 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, etc.) et de définition des actions de prévention qui en découlent.

III.3. Le registre de santé sécurité au travail

Le 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 DGI 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 DGI 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 DGI 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 R. 253-58 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'amiante[25]

IV.1. Contenu du dossier technique amiante (DTA)

L'article R. 1334-26 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 ;
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.

Il est rappelé que pour toute situation de travail à risque d'exposition[26], une procédure d'intervention, ou mode opératoire, doit être établie. En application de l'article R. 4412-146 du Code du travail, cette procédure est soumise à l'avis du médecin du travail. Cet avis est requis à chaque modification.

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 travail[27], 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[28][29].

IV.4.1. Matériaux de la liste A

Selon l'article R. 1334-20 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. Évaluer l'état de conservation des matériaux et produits contenant de l'amiante.

À 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 :

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 R. 1334-21 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° Évaluer 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.

À 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 ;
- à 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.1. 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'INRS[30] de prévention des RPS, ou celle de l'Anact[31], 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 sécurité[32], 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. À 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

- Article L. 132-2 du CGFP
- Articles L. 135-6 et R. 135-1 à R. 135-10 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 MESRE, 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 VSS dans la fonction publique
- Charte interministérielle de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations[33].

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 R. 253-49 du CGFP, 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.

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 L. 135-6 et R. 135-1 à R. 135-10 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 des articles L2, L3, L4 du CGFP.

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[34][35] 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 ;
- 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-IGÉSR (document d'auto-évaluation destiné aux établissements, version de décembre 2022)[36]

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

- 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.
- 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.
- Une surveillance médicale est assurée pour l'ensemble des personnels (titulaires, contractuels et stagiaires).
- Des formations spécialisées (d'établissement, de site ou de service) sont en place aux différents niveaux.
- Des registres de santé et sécurité au travail sont mis en place dans l'établissement et sont accessibles aux agents et usagers.
- 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.
- 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.
- Un rapport social unique comprenant des informations relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail est établi chaque année.
- Lorsque des personnes sont hébergées ou accueillies dans un établissement, des conventions précisent les mesures de prévention qui incombent à chacun des employeurs concernés.
- 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'ISST compétent.
- 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

- 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.
- 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, etc.). Un exemplaire de chaque mise à jour annuelle doit être conservée pendant 40 ans.
- 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.
- 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.
- Un plan de prévention est établi par écrit préalablement à toute intervention d'entreprise extérieure qui le nécessite.
- Un protocole de sécurité est établi pour les opérations de chargement et de déchargement le nécessitant.
- 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.
- Les installations, équipements et expositions professionnelles concernés sont contrôlés selon les périodicités réglementaires. Les mesures correctives sont prises et leur traçabilité assurée.
- Le suivi, le contrôle et la traçabilité de l'application effective des mesures de prévention sont assurés. Une procédure interne en définit le cadre.
- 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, etc.).

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

- La formation spécialisée se réunit au moins une fois par an.
- Le secrétaire de la formation spécialisée est consulté préalablement à la définition de l'ordre du jour.
- 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.
- La formation spécialisée, après en avoir défini les conditions en séance, procède régulièrement à la visite des services relevant de son champ de compétence.
- 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.
- 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.
- La formation spécialisée examine le rapport annuel du médecin du travail.
- La formation spécialisée prend connaissance des observations et suggestions figurant dans les registres santé et sécurité au travail.
- La formation spécialisée est informée des visites et de toutes les observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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

- L'organisation de la prévention dans l'établissement est portée à la connaissance de l'ensemble des agents et des usagers.
- Les chefs de service bénéficient de formations leur permettant de disposer d'un socle minimal de connaissances en santé et sécurité au travail.
- 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.
- 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.
- 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.
- Le plan de formation de l'établissement prend en considération les formations obligatoires en matière de santé et de sécurité.
- 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.
- Une formation adaptée, renouvelée à chaque mandat, est assurée aux membres de la formation spécialisée.
- Les conseillers et assistants de prévention bénéficient d'une formation initiale, préalable à leur prise de fonction, et d'une formation continue.
- 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

- Le médecin du travail reçoit les informations nécessaires à l'exercice de ses missions.
- Le médecin du travail est informé dans les plus brefs délais par l'administration des déclarations d'accident et de maladie professionnelle.
- 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 quatre ans, avec une visite intermédiaire par un professionnel de santé du service de médecine de prévention.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Le médecin du travail rédige chaque année un rapport d'activité transmis au chef d'établissement et à la formation spécialisée.
- Le médecin du travail consacre au moins un tiers du temps dont il dispose à sa mission en milieu de travail.
- Le médecin du travail est consulté sur les projets d'aménagement importants ainsi que sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies.

[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>

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

[3] 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.

[4] Article R. 253-49 du CGFP.

[5] <https://www.education.gouv.fr/media/156878/download>

[6] **Stop aux violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur** : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/stop-aux-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-l-enseignement-superieur-49287>

[7] **Cf. Recommandations de l'Anact** : <https://www.anact.fr/sites/default/files/2024-07/fiche-outil-etapes-duerp-webinaire2.pdf>

[8] Voir les articles **L. 822-18 à L. 822-25** du CGFP.

[9] Guide Anact, publié en septembre 2025, *Duerp : réaliser une évaluation différenciée des risques professionnels pour les femmes et les hommes* : <https://www.anact.fr/duerp-evaluation-differenciee-risques-femmes-hommes>

[10] 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>

[11] Page INRS – Ventilation et prévention des risques professionnels : des ressources pour agir : <https://www.inrs.fr/actualites/ventilation-prevention-risques-professionnels-ressources-pour-agir.html>

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

[13] Article R. 1334-28 du Code la santé publique.

[14] **Avis HCSP** relatif à l'actualisation des recommandations de 2014 concernant le seuil de déclenchement des travaux de retrait ou d'encapsulation de l'amiante dans les bâtiments.

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

[16] Articles R. 4421-1 à R. 4427-5 du Code du travail.

[17] Recommandations pour la prévention des risques causés par les substances contenant des sels d'arsenic dans les collections de livres et documents anciens, téléchargeables sur la page Internet dédiée : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/sante-securite-au-travail>

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

[19] Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

[20] <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043606231>

[21] Guide pour la mise en place d'un service mutualisé de médecine de prévention.

[22] Enquête VSS et milieu doctoral de décembre 2024.

[23] Article 4 du décret n° 82-453 modifié.

[24] 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>

[25] Code la santé publique, articles **R. 1334-14 à R.1334-29-9**.

[26] Diagnostic de mauvais état de conservation des matériaux amiantés ou travaux sur matériaux amiantés.

[27] L'article article R. 1334-28 du Code de la santé publique précise que le DTA 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.

[28] 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.

[29] 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

Annexe – Cadre juridique et mesures de prévention relatifs aux risques d'exposition professionnelle des femmes enceintes et allaitantes

Certains métiers exercés par les agentes relevant du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace (MESRE) en particulier les activités de laboratoire, peuvent exposer les femmes enceintes ou allaitantes à des risques professionnels spécifiques qui nécessitent une vigilance accrue. En effet, la manipulation de substances chimiques, d'agents biologiques, l'exposition à des rayonnements ionisants ou à certains agents physiques peuvent avoir des conséquences sur la santé de la mère et le développement de l'enfant à naître ou allaité[1].

Les règles encadrant la protection des femmes enceintes et allaitantes contre les risques professionnels édictées par le Code du travail sont pleinement applicables dans le périmètre de l'enseignement supérieur et de la recherche. Ces règles s'inscrivent dans l'évaluation différenciée des risques professionnels en fonction du sexe, notamment chimiques, biologiques et physiques, inscrite au Duerp, puis une adaptation rigoureuse des postes de travail et une vigilance accrue face à ces risques.

Ces mesures de protection concernent également les couples engagés dans une démarche de procréation, notamment de procréation médicalement assistée (PMA).

Interdictions d'exposition

Le Code du travail interdit expressément l'affectation ou le maintien des femmes enceintes et allaitantes à des postes exposant :

- **aux agents chimiques dangereux** listés aux **articles D. 4152-9 et D. 4152-10** du Code du travail, notamment ceux classés comme toxiques pour la reproduction. Au-delà de ces agents chimiques interdits, d'autres substances peuvent présenter des risques : substances CMR, solvants, hormones, perturbateurs endocriniens. Une brochure de l'Inserm[2] apporte des précisions sur les modalités d'identification de ces substances ;
- **à certains agents biologiques pathogènes** : travaux comportant un risque d'exposition au virus de la rubéole ou au toxoplasme, sauf si la salariée apporte la preuve d'une immunité suffisante contre ces agents (**article D. 4152-3 du Code du travail**), agents biologiques pathogènes, classés selon **l'article R. 4421-3 du Code du travail** en quatre groupes de risque croissant, qui peuvent présenter un danger pour la grossesse, soit par une action directe sur le fœtus, soit par l'infection de la mère ;
- **à des rayonnements ionisants** : **les articles D. 4152-4 à R. 4152-7 du Code du travail** interdisent ou limitent l'exposition des femmes enceintes et allaitantes aux rayonnements ionisants dans certains contextes professionnels, en raison des risques pour l'embryon, le fœtus ou l'enfant allaité (malformations, retard de croissance, risques cancérogènes). Quand elles sont exposées à des rayonnements ionisants, les valeurs limites d'exposition auxquelles les femmes enceintes peuvent être exposées sont définies par l'article **R. 4451-7 du Code du travail** (exposition inférieure à 1 millisievert) ;
- **à des champs électromagnétiques** : l'exposition des femmes enceintes ou allaitante aux champs électromagnétiques doit être maintenue à un niveau aussi faible que possible et en tout état de cause à un niveau inférieur aux valeurs limites d'exposition du public aux champs électromagnétiques (**article R4152-7-1 du Code du travail**) ;
- **à certaines catégories de travaux** : listés aux **articles R. 234-9 et R. 234-10** du Code du travail.

Obligation de l'employeur et prévention de ces risques spécifiques

Si les agentes n'ont aucune obligation légale de déclarer leur état de grossesse avant leur départ en congé maternité, il est en revanche dans leur intérêt d'en informer le médecin du travail qui pourra les conseiller et les informer sur les mesures nécessaires à mettre en œuvre pour protéger leur santé.

Il n'existe plus d'obligation de surveillance médicale renforcée pour l'employeur, il est souhaitable en revanche que toute femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante, puisse à tout moment si elle le souhaite, être orientée vers un professionnel du service de médecine de prévention. Ainsi, l'agente enceinte peut demander à tout moment à rencontrer le médecin du travail, qui pourra, si besoin, proposer des adaptations de son poste de travail, une affectation à un autre poste ou un aménagement des horaires. Cette démarche n'est pas obligatoire : elle dépend de la volonté de l'agente, qui peut solliciter cette visite à tout moment pendant la grossesse, après l'accouchement ou durant l'allaitement.

En accord avec le médecin du travail, l'agente enceinte ou allaitante pourra :

- **se voir proposer des aménagements de poste** permettant de limiter les risques d'exposition : substitution ou suppression d'agents chimiques ou de tâches présentant des risques spécifiques, exclusion de certains travaux interdits ou réglementés, etc.
L'objectif premier est de pouvoir maintenir la femme enceinte ou allaitante sur son poste de travail ;
- **aménagement du poste de travail durant la grossesse** :

L'article **L. 1225-12** du Code du travail[3] prévoit que « l'**employeur** propose à la salariée qui occupe un poste de travail l'exposant à des risques déterminés par voie réglementaire un autre emploi compatible avec son état :

1. Lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté ;
2. Lorsqu'elle a accouché, compte tenu des répercussions sur sa santé ou sur l'allaitement, durant une période n'excédant pas un mois après son retour de congé postnatal ».

La circulaire interministérielle **FP/4 N° 1864** du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de l'État indique par ailleurs que **le médecin du travail** peut proposer des aménagements temporaires de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions pour les femmes enceintes, en application de l'article 26 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, et que par ailleurs l'administration propose, sur demande de l'intéressée et sur avis du médecin du travail, « un changement temporaire d'affectation garantissant le maintien des avantages, notamment pécuniaires, liés aux fonctions initialement exercées lorsqu'il est constaté une incompatibilité entre l'état de grossesse de l'intéressée et les fonctions qu'elle exerce ».

Si aucun aménagement ni affectation temporaire n'est possible, **l'agente peut être suspendue temporairement jusqu'au début du congé de maternité ou jusqu'à la fin de la période d'exposition au risque**. Cette suspension vise à protéger la santé de l'agente et de l'enfant à naître, l'agente continue à percevoir une rémunération durant cette période de suspension.

Obligation d'information de l'employeur

L'employeur a l'obligation de fournir à l'ensemble des agents, et en particulier aux femmes enceintes ou allaitantes, toutes les informations disponibles concernant les risques auxquels ils sont exposés dans le cadre de leur activité professionnelle. Cette obligation générale d'information s'inscrit dans le cadre des principes de prévention définis par le Code du travail qui imposent à l'employeur d'évaluer les risques professionnels et d'assurer l'information et la formation des agents sur ces risques.

L'identification et l'évaluation des risques auxquels les femmes enceintes et allaitantes peuvent être exposées doivent impérativement être consignées dans le Duerp, qui doit désormais tenir compte de l'impact différencié de l'exposition aux risques en fonction du sexe[4].

Pour les expositions à certains risques particuliers, des dispositions spécifiques existent. Par exemple, concernant l'exposition au rayonnement ionisants, **l'article R. 4451-58 du Code du travail**, prévoit que les agentes soient informées des « effets potentiellement néfastes de l'exposition aux rayonnements ionisants sur l'embryon, en particulier lors du début de la grossesse, et sur l'enfant à naître ainsi que sur la nécessité de déclarer le plus précocement possible un état de grossesse ».

Visite de reprise

Les visites médicales de reprise auprès du médecin du travail ne sont pas obligatoires pour les fonctionnaires. Cependant, en cas d'arrêt de travail prolongé, notamment au retour du congé maternité, les personnels qui en font la demande, notamment ceux pour lesquels le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière (**cf. article 24 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982**) peuvent bénéficier d'une visite de pré-reprise, par analogie avec la visite de pré-reprise prévue par **l'article R. 4624-29 du Code du travail**.

Préconisées par notre ministère, ces visites viennent en complément des visites médicales pouvant conditionner la reprise après un arrêt de travail prolongé et permettent d'anticiper les mesures d'aménagement du poste à la reprise d'activité.

Sources et documents utiles

- **Chapitre du Code du travail spécifique aux dispositions applicables aux femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant (articles R. 4152-2 à D. 4152-29)**
- **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**
- **INRS – Femmes enceintes au travail : quelle réglementation applicable ?**
- **INRS – Femmes enceintes – Démarches de prévention**
- **Brochure Inserm Femme enceinte en laboratoire de recherche »**
- **Site de l'autorité de sûreté nucléaire**

[1] Des informations plus générales sur les risques professionnels des femmes au travail (port répétitif de charges, horaires de travail atypiques et travail de nuit, exigences émotionnelles et organisationnelles fortes, bruit, etc.), la réglementation et les mesures de prévention figurent dans le rapport du Sénat sur la santé des femmes au travail : <https://www.senat.fr/notice-rapport/2022/r22-780-1-notice.html>

[2] Brochure Inserm Femme enceinte ou allaitante en laboratoire de recherche :

https://pro.inserm.fr/wpcontent/uploads/2020/08/Inserm_DrhBCMP_FemmeEnceinteLaboratoire_Guide.pdf

[3] Rendu applicable par l'article L. 4152-2 du Code du travail.

[4] Voir le guide de l'Anact du 22 septembre 2025, intitulé DUERP : réaliser une évaluation différenciée des risques professionnels pour les femmes et les hommes : <https://www.anact.fr/duerp-evaluation-differenciee-risques-femmes-hommes>

Nomination

Délégée régionale académique à la recherche et à l'innovation par intérim pour la région Bourgogne-Franche-Comté

NOR : ESRR2626201A

→ Arrêté du 30-9-2026

MESRE – DGRI

Par arrêté du ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace en date du 30 septembre 2026, Colette Schmitt, ingénieure d'études, est nommée déléguée régionale académique à la recherche et à l'innovation par intérim pour la région Bourgogne-Franche-Comté, à compter du 1^{er} octobre 2026.

Conseils, comités, commissions

Composition du Conseil national des astronomes et physiciens

NOR : ESRH2616128A

→ Arrêté du 15-9-2026

MESRE – DGRH A2-1

Vu décret n° 86-433 du 12-3-1986 ; décret n° 86-434 du 12-3-1986 ; arrêté du 8-11-2002 modifié ; arrêté du 25-10-2023 modifié ; procès-verbal de dépouillement du scrutin pour le renouvellement du Conseil national des astronomes et physiciens du 3-7-2023 ; lettre de démission de M. Prunet en date du 13 juillet 2026

Article 1 – L'article 2 de l'arrêté du 25 octobre 2023 susvisé est ainsi modifié :

En section astronomie, M. Simon Prunet est remplacé par Mme Bess Fang, astronome adjointe à l'Observatoire de Paris.

Article 2 – Le directeur général des ressources humaines est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Bulletin officiel de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Fait le 15 septembre 2026,

Pour le ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace, et par délégation,
Le directeur général des ressources humaines,
Christophe Géhin

Conseils, comités, commissions

Nomination au sein de sections du Comité national de la recherche scientifique

NOR : ESRR2625631A

→ Arrêté du 25-9-2026

MESRE – DGRI SPFCO B2

Par arrêté du ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace en date du 25 septembre 2026, sont nommés membres du Comité national de la recherche scientifique :

- Mme Christine Gadrat-Ouerfelli, en remplacement de Mme Estelle Ingrand-Varenne au sein de la section 34 – Mondes anciens et médiévaux ;
- Mme Ève Tignol, en remplacement de M. Daouda Gary Tounkara au sein de la section 35 – Mondes modernes et contemporains.