



**MINISTÈRE  
CHARGÉ  
DE L'ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR  
ET DE LA RECHERCHE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# **BO** Bulletin Officiel

# n° 22 2025

---

Bulletin officiel n° 22 du 29 mai 2025

---

La version accessible du Bulletin officiel est disponible via le lien suivant : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/bo/2025/Hebdo22-0>

## Sommaire

### Organisation générale

Commission d'enrichissement de la langue française

**Vocabulaire de l'automobile**

→ [Liste JO du 30-4-2025](#) - NOR : CTNR2512420K

### Enseignement supérieur et recherche

Cneser

**Sanctions disciplinaires**

→ [Décisions du 30-04-2025](#) - NOR : MENH2514019S

### Personnels

**Orientations stratégiques ministérielles**

**Politique de prévention des risques professionnels dans les établissements  
d'enseignement supérieur et de recherche – Année 2025**

→ [Orientations stratégiques ministérielles](#) - NOR : MENH2514344X

## Commission d'enrichissement de la langue française

### Vocabulaire de l'automobile

NOR : CTNR2512420K  
→ Liste - JO du 30-4-2025  
Ministère de la Culture

## I. Termes et définitions

### **conversion électrique**

*Domaine* : Automobile.

*Définition* : Remplacement de la chaîne de traction thermique qui équipe un véhicule par une chaîne de traction électrique alimentée par des batteries ou par des piles à hydrogène.

*Note* : On trouve aussi le terme « rétrofit électrique », qui est déconseillé.

*Voir aussi* : batterie de traction, rénovation.

*Équivalent étranger* : electric retrofit, retrofit.

### **direction électrique**

*Domaine* : Automobile.

*Définition* : Système électrique qui braque les roues d'un véhicule sans liaison mécanique entre les roues et le volant.

*Note* : La direction électrique comprend un dispositif électronique de commande et un moteur électrique.

*Équivalent étranger* : by-wire steering system, steer-by-wire.

### **freinage d'urgence automatique**

*Abréviation* : FUA.

*Domaine* : Automobile.

*Définition* : Système qui, lorsqu'il détecte un risque de collision imminente, déclenche automatiquement un freinage d'urgence.

*Voir aussi* : assistance au freinage d'urgence.

*Équivalent étranger* : automatic emergency braking (AEB), autonomous emergency braking (AEB).

### **freinage électrique**

*Forme développée* : système de freinage électrique.

*Domaine* : Automobile.

*Définition* : Système de freinage électrique sans liaison ni mécanique ni hydraulique entre la pédale et le dispositif de freinage.

*Note* : Le freinage électrique comprend un dispositif électronique de commande et des actionneurs électriques sur chaque roue.

*Voir aussi* : actionneur, servofrein électrique.

*Équivalent étranger* : brake-by-wire.

### **nettoyeur de capteurs**

*Domaine* : Automobile.

*Définition* : Système de nettoyage de capteurs optiques tels que des caméras et des lidars, qui évite l'obstruction de leur champ de vision.

*Note* : Un nettoyeur de capteurs peut comprendre, par exemple, un jet d'eau sous pression, un balai d'essuie-glace, ou encore un système par ultrason.

*Voir aussi* : lidar.

*Équivalent étranger* : sensor cleaner.

### **reconditionnement, n.m.**

*Domaine* : Industrie.

*Définition* : Processus qui consiste à remettre en état un produit manufacturé en vue de le commercialiser à nouveau.

*Voir aussi* : remanufacturage.

*Équivalent étranger* : reconditioning, refactory, reprocessing

### **réduction du niveau d'équipement**

*Domaine* : Automobile.

*Définition* : Diminution du nombre ou de la sophistication des équipements d'un véhicule, qui est destinée à en réduire le coût.

*Équivalent étranger* : decontending.

### **servofrein électrique**

*Domaine* : Automobile.

*Définition* : Dispositif d'amplification du freinage doté d'un moteur électrique qui permet de diminuer l'effort à exercer sur la pédale de frein.

*Note* : Le servofrein électrique peut remplacer le système à dépression d'air, particulièrement quand il s'agit de véhicules électriques ou hybrides.

Voir aussi : freinage électrique, véhicule hybride.

Équivalent étranger : e-brake booster (EBB), electric brake booster (EBB).

#### **véhicule de collection**

Domaine : Automobile.

Définition : Véhicule de fabrication ancienne dont la production a cessé, qui est maintenu dans un état conforme à l'origine et conservé en raison de son intérêt technique, culturel ou patrimonial.

Note : Un véhicule de collection peut être utilisé pour le loisir, mais habituellement pas comme moyen de transport quotidien.

Voir aussi : véhicule de précollection.

Équivalent étranger : classic car, Oldtimer (All.), vintage car.

#### **véhicule de précollection**

Domaine : Automobile.

Définition : Véhicule de fabrication ancienne, en bon état de conservation, qui présente un intérêt technique, culturel ou patrimonial mais dont l'ancienneté n'est pas suffisante pour lui conférer le statut de véhicule de collection.

Note : Un véhicule de précollection peut être utilisé pour le loisir, mais habituellement pas comme moyen de transport quotidien.

Voir aussi : véhicule de collection.

Équivalent étranger : Youngtimer (All.).

#### **véhicule hybride**

Domaine : Automobile.

Définition : Véhicule dont la propulsion est obtenue par l'association d'un moteur thermique et d'un ou de plusieurs moteurs électriques.

Note : Les véhicules hybrides ont l'avantage d'une consommation de carburant réduite du fait de la récupération d'énergie au freinage et d'un fonctionnement optimisé du moteur thermique.

Voir aussi : batterie de traction, capacité utile, véhicule hybride rechargeable.

Équivalent étranger : full hybrid, hybrid, hybrid electric vehicle (HEV), hybrid vehicle, micro hybrid, mild hybrid.

**Attention** : Cette publication annule et remplace celle des termes « véhicule à motorisation hybride » et « véhicule hybride à air comprimé » au Journal officiel du 28 juillet 2015 et celle des termes « véhicule à motorisation hybride complète », « véhicule à motorisation microhybride » et « véhicule à motorisation semi-hybride » au Journal officiel du 8 juin 2011.

#### **véhicule hybride rechargeable**

Domaine : Automobile.

Définition : Véhicule hybride dont la batterie, de capacité suffisante pour permettre au véhicule de parcourir plusieurs dizaines de kilomètres en propulsion électrique, peut être rechargée par raccordement à un réseau de distribution électrique.

Voir aussi : véhicule hybride.

Équivalent étranger : plug-in hybrid, plug-in hybrid vehicle (PHEV).

**Attention** : Cette publication annule et remplace celle du terme « véhicule à motorisation hybride rechargeable » au Journal officiel du 8 juin 2011.

#### **voiturier automatique embarqué**

Forme abrégée : voiturier embarqué.

Domaine : Automobile.

Définition : Système embarqué qui prend en charge, en l'absence du conducteur, l'intégralité des manœuvres nécessaires pour qu'un véhicule parvenu à destination gagne son aire de stationnement et en reparte le moment venu.

Voir aussi : stationnement assisté, stationnement automatique, véhicule autonome.

Équivalent étranger : automated valet parking, automatic valet parking.

**Attention** : Cette publication annule et remplace celle du terme « voiturier automatique » au Journal officiel du 20 mai 2014.

## **II. Table d'équivalence**

### **A. Termes étrangers**

| <b>Terme étranger (1)</b>  | <b>Domaine/Sous-domaine</b> | <b>Équivalent français (2)</b>                             |
|--|-----------------------------|--|
| automated valet parking, automatic valet parking.                      | Automobile.                 | <b>voiturier automatique embarqué, voiturier embarqué.</b> |
| automatic emergency braking (AEB), autonomous emergency braking (AEB). | Automobile.                 | <b>freinage d'urgence automatique (FUA).</b>               |
| automatic valet parking, automated valet parking.                      | Automobile.                 | <b>voiturier automatique embarqué, voiturier embarqué.</b> |

| Terme étranger (1)   | Domaine/Sous-domaine | Équivalent français (2)                              |
|--|----------------------|--|
| autonomous emergency braking (AEB), automatic emergency braking (AEB).   | Automobile.          | freinage d'urgence automatique (FUA).                |
| brake-by-wire.   | Automobile.          | freinage électrique, système de freinage électrique. |
| by-wire steering system, steer-by-wire.  | Automobile.          | direction électrique.                                |
| classic car, Oldtimer (All.), vintage car.   | Automobile.          | véhicule de collection.                              |
| decontenting.  | Automobile.          | réduction du niveau d'équipement.                    |
| e-brake booster (EBB), electric brake booster (EBB).   | Automobile.          | servofrein électrique.                               |
| electric retrofit, retrofit.   | Automobile.          | conversion électrique.                               |
| full hybrid, hybrid, hybrid electric vehicle (HEV), hybrid vehicle, micro hybrid, mild hybrid.   | Automobile.          | véhicule hybride.                                    |
| Oldtimer (All.), classic car, vintage car.   | Automobile.          | véhicule de collection.                              |
| plug-in hybrid, plug-in hybrid vehicle (PHEV).   | Automobile.          | véhicule hybride rechargeable.                       |
| reconditioning, refactory, reprocessing.   | Industrie.           | reconditionnement, n.m.                              |
| retrofit, electric retrofit.   | Automobile.          | conversion électrique.                               |
| sensor cleaner.  | Automobile.          | nettoyeur de capteurs.                               |
| steer-by-wire, by-wire steering system.  | Automobile.          | direction électrique.                                |
| vintage car, classic car, Oldtimer (All.).   | Automobile.          | véhicule de collection.                              |
| Youngtimer (All.).   | Automobile.          | véhicule de précollection.                           |
| (1) Il s'agit de termes anglais, sauf mention contraire.<br>(2) Les termes en caractères gras se trouvent dans la partie I ( <i>Termes et définitions</i> ). |                      |  |

## B. Termes français

| Terme français (1)                    | Domaine/Sous-domaine | Équivalent étranger (2)  |
|---------------------------------------|----------------------|--|
| conversion électrique.                | Automobile.          | electric retrofit, retrofit.   |
| direction électrique.                 | Automobile.          | by-wire steering system, steer-by-wire.                                |
| freinage d'urgence automatique (FUA). | Automobile.          | automatic emergency braking (AEB), autonomous emergency braking (AEB). |

| Terme français (1)  | Domaine/Sous-domaine | Équivalent étranger (2)  |
|---|----------------------|--|
| <b>freinage électrique, système de freinage électrique.</b>   | Automobile.          | brake-by-wire.   |
| <b>nettoyeur de capteurs.</b>   | Automobile.          | sensor cleaner.  |
| <b>reconditionnement, n.m.</b>  | Industrie.           | reconditioning, refactory, reprocessing.   |
| <b>réduction du niveau d'équipement.</b>  | Automobile.          | decontenting.  |
| <b>servofrein électrique.</b>   | Automobile.          | e-brake booster (EBB), electric brake booster (EBB).   |
| <b>système de freinage électrique, freinage électrique.</b>   | Automobile.          | brake-by-wire.   |
| <b>véhicule de collection.</b>  | Automobile.          | classic car, Oldtimer (All.), vintage car.   |
| <b>véhicule de précollection.</b>   | Automobile.          | Youngtimer (All.).   |
| <b>véhicule hybride.</b>  | Automobile.          | full hybrid, hybrid, hybrid electric vehicle (HEV), hybrid vehicle, micro hybrid, mild hybrid. |
| <b>véhicule hybride rechargeable.</b>   | Automobile.          | plug-in hybrid, plug-in hybrid vehicle (PHEV).   |
| <b>voiturier automatique embarqué, voiturier embarqué.</b>  | Automobile.          | automated valet parking, automatic valet parking.  |
| <p>(1) Les termes en caractères gras se trouvent dans la partie I (<i>Termes et définitions</i>).</p> <p>(2) Il s'agit d'équivalents anglais, sauf mention contraire.</p> |                      |  |

Cneser

## Sanctions disciplinaires

NOR : MENH2514019S

→ Décisions du 30-4-2025

MENESR – CNESER

Monsieur XXX

N° 1723

Guillaume Lefebvre

Rapporteur

Séance publique du 3 avril 2025

Décision du 30 avril 2025

**Vu** la procédure suivante :

Le président de l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS) a engagé le 7 octobre 2021, contre Monsieur XXX, directeur d'études affecté à l'EHESS, des poursuites disciplinaires devant la section disciplinaire compétente à l'égard des enseignants-chercheurs de son établissement ;

Par une décision du 13 mai 2022, la section disciplinaire du conseil académique de l'EHESS compétente à l'égard des enseignants-chercheurs a décidé de ne pas infliger à Monsieur XXX de sanction disciplinaire ;

Par une déclaration d'appel du 3 juin 2022, complétée par un mémoire en appel daté du 28 mai 2024, le président de l'EHESS demande au Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (Cneser) statuant en matière disciplinaire d'infirmer la décision de la formation de jugement de la section disciplinaire de l'EHESS compétente à l'égard des enseignants-chercheurs, de reconnaître l'existence d'un comportement inapproprié de la part de Monsieur XXX et l'existence d'une faute disciplinaire, enfin de condamner Monsieur XXX d'une sanction disciplinaire à la hauteur des faits évoqués et de leurs impacts sur les étudiantes plaignantes et sur l'établissement ;

Le président de l'EHESS soutient que :

- la matérialité des faits reprochés à Monsieur XXX n'est pas contestée par ce dernier, qui a reconnu des erreurs et regrette son comportement ;
- le comportement ambigu de Monsieur XXX avec deux étudiantes de l'EHESS présente un caractère inapproprié, contraire aux exigences d'exemplarité et d'irréprochabilité des enseignants-chercheurs ;
- c'est au prix d'une erreur d'appréciation que la section disciplinaire n'a pas reconnu l'existence d'une faute disciplinaire ;

Par un mémoire en défense, enregistré au greffe du Cneser statuant en matière disciplinaire le 16 septembre 2024, Monsieur XXX, représenté par Maître Théo Clerc, demande au Cneser statuant en matière disciplinaire de confirmer la décision rendue par la section disciplinaire compétente à l'égard des enseignants-chercheurs de l'EHESS et de rejeter l'appel formé par le président de l'EHESS ;

Monsieur XXX fait valoir que les moyens invoqués par l'EHESS ne sont pas fondés ;

Le président de l'EHESS ayant par ailleurs versé des pièces au soutien de sa demande, les 5 février, 12 février et 14 février 2025 ;

Monsieur XXX ayant également versé des pièces au soutien de ses prétentions les 5 février, 14 février et 31 mars 2025 ;

La commission d'instruction s'est tenue le 5 février 2025. Monsieur XXX et Maître Thomas Robert, son conseil, d'une part, Jean-Baptiste Cornette, directeur des affaires juridiques et des achats, représentant le président de l'EHESS, d'autre part, étaient présents ;

Par lettres recommandées du 4 mars 2025, Monsieur XXX, Maître Théo Clerc, son avocat ainsi que le président de l'EHESS, ont été régulièrement convoqués à l'audience du 3 avril 2025 ;

Le rapport d'instruction rédigé par Guillaume Lefebvre, rapporteur, ayant été communiqué aux parties par courriers recommandés en même temps que la convocation à comparaître devant la formation de jugement ;

Monsieur XXX étant présent et assisté de Maître Thomas Robert, avocat ;

Le président de l'EHESS étant représenté par Jean-Baptiste Cornette, directeur des affaires juridiques et des achats ;

**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 et R. 232-23 à R. 232-48 ;
- le Code général de la fonction publique ;
- le décret n° 89-709 du 28 septembre 1989 portant statut du corps des directeurs d'études de l'École des hautes études en sciences sociales ;
- le Code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique le rapport de Guillaume Lefebvre, rapporteur ;

Monsieur XXX ayant été informé de son droit de garder le silence à l'audience et de ne pas s'auto-incriminer ;

La parole ayant été donnée aux parties, Monsieur XXX ayant eu la parole en dernier ;  
La formation de jugement du Cneser statuant en matière disciplinaire ayant délibéré à huis clos sans que Guillaume Lefebvre, rapporteur, n'intervienne ni n'ait voix délibérative ;  
Considérant ce qui suit :

1. Monsieur XXX, enseignant-chercheur en anthropologie, alors titulaire du grade de maître de conférences lorsqu'il exerçait à l'École pratique des hautes études (EPHE) durant l'année universitaire 2019-2020, a été nommé en qualité de directeur d'études à l'EHESS par décret du 25 mars 2021 du président de la République et installé dans ses fonctions à compter du 1er janvier 2021. Le 22 janvier 2021, deux étudiantes de l'EHESS ont signalé, auprès de la directrice du laboratoire d'anthropologie sociale, le comportement de Monsieur XXX, qu'elles estiment être inadapté à leurs égards, aboutissant après la réalisation d'une enquête interne à la saisine, le 7 octobre 2021, de la section disciplinaire de l'EHESS. Par une décision du 13 mai 2022 adoptée à la majorité, la section disciplinaire de l'EHESS a décidé de ne pas infliger de sanction disciplinaire à Monsieur XXX. Le président de l'EHESS relève appel de cette décision ;

#### **Sur la régularité de la décision du 13 mai 2022 de la section disciplinaire du conseil académique de l'EHESS :**

2. À supposer même que dans le cadre de son audition par la commission d'instruction Monsieur XXX ait entendu exciper de l'incompétence de la section disciplinaire de l'EHESS pour mener à son encontre une procédure disciplinaire, il a, en tout état de cause, renoncé expressément à cette exception lors de la séance du 3 avril 2025 ;

#### **Sur les faits retenus par la section disciplinaire du conseil académique de l'EHESS :**

3. La décision attaquée relève que Monsieur XXX a, au cours de l'année 2020, agi avec une attitude familière envers Mesdames AAA et BBB, étudiantes à l'EHESS, en cherchant à nouer avec insistance des relations personnelles, en commentant leur physique, notamment une coiffure ou un collier et en instaurant un contact physique, notamment une bise, avec l'une d'entre elles ;
4. La matérialité de ces faits, reprochés à Monsieur XXX par le président de l'EHESS, ne peut être intégralement regardée comme établie dès lors que, contrairement à ce que soutient le président de l'EHESS, Monsieur XXX ne reconnaît que des échanges trop familiers avec Madame BBB, ainsi que d'avoir instauré un contact physique avec elle. Il est constant en effet que Monsieur XXX a entretenu avec Madame BBB une importante correspondance au cours du printemps 2020, en recourant au tutoiement et en donnant à cette correspondance un caractère personnel, particulièrement entre le 6 et le 22 mai 2020. Il est également constant qu'afin d'échanger avec Madame BBB sur le déroulement de l'année universitaire à venir Monsieur XXX a rencontré cette dernière le 28 mai 2020, dans un lieu proche de son domicile qu'elle avait elle-même choisi, l'esplanade des Invalides, l'université étant fermée du fait de l'épidémie de la covid-19. Il est enfin établi que lors de ce long échange, il l'a interrogée sur les médailles qu'elle portait en collier et qu'au moment de la quitter, il lui a fait la bise en l'appuyant d'une tape sur l'épaule ;
5. Si, s'agissant de Madame BBB, il ressort des pièces du dossier, et notamment des copies des courriels échangés par Monsieur XXX avec elle, que les faits qui lui sont reprochés sont établis, tel n'est pas le cas en revanche s'agissant de Madame AAA. Si Monsieur XXX a échangé une douzaine de courriels avec cette dernière entre le 1er décembre 2020 et le 12 janvier 2021, ces échanges, qu'il signe de son seul prénom, naissent à l'initiative de Madame AAA et s'inscrivent intégralement dans le cadre d'une relation pédagogique entre enseignant et étudiant. Si Monsieur XXX a pu, dans l'un de ces courriels, faire part d'anecdotes personnelles sur l'obtention de son permis de conduire ou sur la conduite automobile, il ne s'en déduit aucune volonté de la part de cet enseignant-chercheur de nouer une relation personnelle avec Madame AAA. Par ailleurs, il ne ressort d'aucune autre pièce du dossier que Monsieur XXX ait commenté le physique de cette étudiante ;

#### **Sur la qualification des faits :**

6. D'une part, aux termes de l'article L. 121-1 du Code général de la fonction publique : « L'agent public exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité. » Eu égard à la relation d'autorité qui est celle d'un enseignant-chercheur avec ses étudiants, une double obligation d'exemplarité et d'irréprochabilité incombe à ces agents publics ;
7. D'autre part, aux termes des dispositions de l'article L. 952-2 du Code de l'éducation : « les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs jouissent d'une pleine indépendance et d'une entière liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de leurs activités de recherche, sous les réserves que leur imposent, conformément aux traditions universitaires et aux dispositions du présent code, les principes de tolérance et d'objectivité. / Les libertés académiques sont le gage de l'excellence de l'enseignement supérieur et de la recherche français. Elles s'exercent conformément au principe à caractère constitutionnel d'indépendance des enseignants-chercheurs. » ;
8. Le président de l'EHESS soutient que le comportement ambigu de Monsieur XXX avec deux étudiantes de l'EHESS présenterait un caractère inapproprié, contraire aux exigences d'exemplarité et d'irréprochabilité, et serait, par suite, constitutif d'une faute disciplinaire ;
9. En premier lieu, il ressort des termes mêmes de la décision attaquée que, si la section disciplinaire de l'EHESS a estimé que le comportement de Monsieur XXX était contraire « à ce qui peut être exigé d'un enseignant-chercheur », elle n'a pas précisé l'obligation applicable à ce corps de fonctionnaire qui aurait été méconnue par Monsieur XXX et n'a, en tout état de cause, pas qualifié ce comportement de faute disciplinaire ;
10. En deuxième lieu, il résulte de ce qui précède qu'aucun comportement ambigu ou inapproprié ne peut être relevé de la part de Monsieur XXX à l'égard de Madame AAA. Par suite, aucun manquement à une obligation dont le respect s'imposerait à un membre du corps des directeurs d'études de l'EHESS ne saurait être reproché à Monsieur XXX à

- l'égard de cette étudiante ;
11. En troisième lieu, il n'est pas contesté par Monsieur XXX que son comportement à l'égard de Madame BBB, étudiante de troisième année de licence d'anthropologie à l'université Paris-Descartes, qu'il avait accepté dès le 1er mai 2020 d'encadrer en première année de Master à l'EHESS pour l'année universitaire 2020-2021, présente, ainsi que le fait valoir le président de l'EHESS, un caractère inapproprié. Il ressort toutefois des pièces du dossier, ainsi que le fait valoir Monsieur XXX, que le recours au tutoiement constitue une pratique répandue en anthropologie, au-delà du cadre spécifique de l'EHESS, et que la bise semble faire partie des usages dans les relations entre les enseignants-chercheurs et leurs doctorants ou les étudiants de master qu'ils encadrent. Il ressort en outre des pièces du dossier qu'une fois informé du malaise ressenti par ces deux étudiantes en raison de son comportement, Monsieur XXX s'est rapidement excusé auprès d'elles et, s'agissant de Madame BBB, a facilité son changement de tuteur pour éviter tout impact sur la scolarité de celle-ci. Monsieur XXX a enfin modifié ses pratiques pédagogiques en cessant de recourir au tutoiement et en excluant toutes rencontres professionnelles en dehors de son lieu de travail ;
  12. Dans ces conditions, compte tenu tant du contexte du confinement sanitaire que des usages dans la discipline enseignée par Monsieur XXX, le comportement inapproprié de ce dernier ne présente pas le caractère d'un manquement aux obligations d'exemplarité et d'irréprochabilité qui s'imposent aux enseignants-chercheurs dans leurs relations avec leurs étudiants ;
  13. Il résulte de tout ce qui précède que le président de l'EHESS n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que, par la décision attaquée, la section disciplinaire du conseil académique de l'EHESS a relaxé Monsieur XXX des poursuites disciplinaires diligentées à son encontre. Par suite, sa requête d'appel doit être rejetée ;

## Décide

**Article 1** – L'appel du président de l'École des hautes études en sciences sociales est rejeté.

**Article 2** – La décision du 13 mai 2022 de la section disciplinaire du conseil académique de l'École des hautes études en sciences sociales relaxant Monsieur XXX des poursuites disciplinaires diligentées à son encontre est confirmée.

**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'École des hautes études en sciences sociales, au ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche 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 3 avril 2025, où siégeaient Christophe Devys, président de section au conseil d'État, président du Cneser statuant en matière disciplinaire, Frédérique Roux, Lilian Aveneau, Marguerite Zani, Marcel Sousse, membres de la juridiction disciplinaire.

Fait à Paris 30 avril 2025,

Le président,  
Christophe Devys

La vice-présidente,  
Frédérique Roux

Le greffier en chef,  
Éric Mourou

Monsieur XXX

**N° 1814**

Décision du 30 avril 2025

**Vu** la procédure suivante :

Le président de l'université Clermont Auvergne a engagé, le 20 juillet 2023, contre Monsieur XXX, maître de conférences, des poursuites disciplinaires devant la section disciplinaire de son établissement ;

Par une requête en dépaysement datée du même jour, le président de l'université Clermont Auvergne a demandé au Cneser statuant en matière disciplinaire, le renvoi du dossier de Monsieur XXX devant la section disciplinaire du conseil académique d'un autre établissement ;

Par une décision rendue le 14 décembre 2023, le Cneser statuant en matière disciplinaire a renvoyé la connaissance de ce dossier devant la section disciplinaire du conseil académique de l'université Lyon 3 Jean Moulin ;

Par une décision du 2 juillet 2024, cette section disciplinaire a sanctionné Monsieur XXX d'une interdiction d'exercer toutes fonctions d'enseignement ou de recherche dans tout établissement public d'enseignement supérieur pour une durée de deux ans assortie de la privation de la moitié du traitement, décision immédiatement exécutoire nonobstant appel ;

Par une requête en appel du 29 août 2024 enregistrée au greffe du Cneser statuant en matière disciplinaire le 16 septembre 2024, Monsieur XXX demande au Cneser statuant en matière disciplinaire de réformer la décision de la section disciplinaire du conseil académique de l'université Lyon 3 Jean Moulin ;

Par un mémoire du 9 avril 2025, Monsieur XXX représenté par Maître Juliette Chapelle indique se désister purement et

simplement de l'appel qu'il a porté devant la juridiction ;  
**Vu** l'ensemble des pièces du dossier ;  
**Vu** le Code de l'éducation, notamment ses articles L. 232-2, et R.232-35 ;

Considérant ce qui suit :

- Aux termes de l'article R. 232-35 du Code de l'éducation, « le président peut donner acte des désistements, rejeter les requêtes ne relevant manifestement pas de la compétence du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche statuant en matière disciplinaire ou entachées d'une irrecevabilité manifeste et constater qu'il n'y a pas lieu à statuer » ;
- Aux termes du mémoire du 9 avril 2025, Monsieur XXX indique se désister de l'appel qu'il a formé ;
- Ce désistement est pur et simple ;
- Rien ne s'oppose à ce qu'il lui en soit donné acte ;

### **Décide**

**Article 1** – Il est donné acte à Monsieur XXX du désistement de l'appel qu'il a formé contre la décision du 2 juillet 2024 de la section disciplinaire de l'université Lyon 3 Jean Moulin.

**Article 2** – 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'université Clermont Auvergne, au ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche 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 Clermont Ferrand.

Fait à Paris le 30 avril 2025,

Le président,  
Christophe Devys

Le greffier en chef,  
Éric Mourou

Monsieur XXX

**N° 1830**

Fabrice Guilbaud

Rapporteur

Séance publique du 27 mars 2025

Décision du 30 avril 2025

**Vu** la procédure suivante :

La présidente de l'université de Poitiers a engagé, le 27 mars 2024, contre Monsieur XXX, maître de conférences en langue et littérature françaises affecté à la faculté lettres et langues de l'université de Poitiers, des poursuites disciplinaires devant la section disciplinaire du conseil académique de son établissement ;

Par une décision du 25 septembre 2024, la section disciplinaire du conseil académique de l'université de Poitiers a infligé à Monsieur XXX la sanction d'interdiction d'exercer toute fonction d'enseignement et de recherche dans tout établissement public d'enseignement supérieur pendant une durée de trois ans, avec privation de la totalité du traitement, décision immédiatement exécutoire nonobstant appel ;

Par une requête du 9 décembre 2024, Monsieur XXX, représenté par Maître Hervé Pielberg, a demandé au Cneser statuant en matière disciplinaire sa relaxe et l'annulation de la décision du 25 septembre 2024 rendue par la section disciplinaire du conseil académique de l'université de Poitiers ;

Par une requête en sursis à exécution du 9 décembre 2024, enregistrée au greffe du Cneser statuant en matière disciplinaire le 19 décembre 2024, Monsieur XXX demande au Cneser statuant en matière disciplinaire qu'il soit sursis à l'exécution de cette même décision ;

Il soutient, en premier lieu, que la décision de première instance est irrégulière ; qu'en effet, alors que, devant les premiers juges, il avait invoqué un moyen tiré de ce que, à aucun moment de la procédure disciplinaire, il n'avait été avisé de son droit de garder le silence, la section disciplinaire a omis de répondre à ce moyen ; qu'au surplus, devant la section disciplinaire à nouveau, il n'a pas été avisé de son droit à garder le silence ; qu'enfin, la décision n'est pas motivée, s'agissant du caractère immédiatement exécutoire de la sanction prononcée ; qu'en second lieu, les faits reprochés étaient connus de l'administration dès 2019, si bien qu'ils étaient prescrits au moment de l'engagement des poursuites ; qu'il n'a commis aucun des faits qui lui sont reprochés ; qu'à supposer ces faits établis, la sanction serait disproportionnée ;

Par un mémoire en défense daté du 21 mars 2025, la présidente de l'université de Poitiers demande au Cneser statuant en matière disciplinaire de rejeter l'ensemble des demandes de Monsieur XXX. Elle soutient que tous les moyens invoqués par Monsieur XXX sont infondés ;

Le rapport d'instruction de Fabrice Guilbaud, maître de conférences, rapporteur auprès de la juridiction disciplinaire, a été mis à disposition de Monsieur XXX et de la présidente de l'université de Poitiers le 10 février 2025 ;

Par lettres recommandées du 10 février 2025, Monsieur XXX, Maître Hervé Pielberg, son conseil, et la présidente de

l'université de Poitiers ont été régulièrement convoqués à l'audience du 27 mars 2025 ;  
Monsieur XXX assisté de Maître Hervé Pielberg, avocat, étant présents ;  
La présidente de l'université de Poitiers étant représentée par Przemyslaw Sokolski, directeur des affaires juridiques ;  
**Vu** l'ensemble des pièces du dossier ;  
**Vu** le Code de l'éducation, notamment ses articles L. 232-2, L. 952-8, R.232-33 et R.232-34 ;  
Monsieur XXX ayant été informé du droit au cours des débats, de faire des déclarations, de répondre aux questions qui sont posées ou de se taire ;  
Après avoir entendu en séance publique, le 27 mars 2025, le rapport de Monsieur Guilbaud, rapporteur auprès du Cneser statuant en matière disciplinaire ;  
La parole ayant été donnée, après la lecture du rapport, puis en réponse aux questions posées par les membres de la juridiction, aux parties ;  
Monsieur XXX s'étant exprimé en dernier ;  
**Vu** la note en délibéré, enregistrée le 28 mars 2025, présentée par la présidente de l'université de Poitiers ;

Considérant ce qui suit :

- Aux termes du quatrième alinéa de l'article R. 232-34 du Code de l'éducation :  
« Le sursis peut être prononcé si les moyens présentés dans la requête paraissent sérieux et de nature à justifier l'annulation ou la réformation de la décision attaquée » ;
- Il ressort des pièces du dossier que le moyen tiré de ce que les premiers juges auraient omis de statuer sur le moyen, invoqué devant eux, tenant à ce que, à aucun moment de la procédure disciplinaire, il n'avait été avisé de son droit de garder le silence et le moyen tiré de ce que, devant la section disciplinaire, il n'a pas, à nouveau, été avisé de son droit à garder le silence paraissent sérieux et de nature à justifier l'annulation ou la réformation de la décision attaquée ;

### **Décide**

**Article 1** – Il est sursis à l'exécution de la décision du 25 septembre 2024 par laquelle la section disciplinaire du conseil académique de l'université de Poitiers a infligé à Monsieur XXX la sanction d'interdiction d'exercer toute fonction d'enseignement et de recherche dans tout établissement public d'enseignement supérieur pendant une durée de trois ans, avec privation de la totalité du traitement.

**Article 2** – 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, à la présidente de l'université de Poitiers, au ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche 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 Poitiers.

Délibéré à l'issue de la séance du 27 mars 2025, où siégeaient Christophe Devys, président de section au conseil d'État, président du Cneser statuant en matière disciplinaire, Frédérique Roux, professeur des universités, Fabrice Guilbaud, maître de conférences, membres de la juridiction disciplinaire.

Fait à Paris le 30 avril 2025,

Le président,  
Christophe Devys

La vice-présidente,  
Frédérique Roux

Le greffier en chef,  
Éric Mourou

Monsieur XXX

**N° 1833**

Véronique Reynier

Rapporteure

Séance publique du 27 mars 2025

Décision du 30 avril 2025

**Vu** la procédure suivante :

Le président de l'université Jean Moulin Lyon 3 a engagé, le 18 décembre 2023, contre Monsieur XXX, maître de conférences affecté à la faculté de droit de l'université Jean Moulin Lyon 3, des poursuites disciplinaires devant la section disciplinaire du conseil académique de son établissement ;

Par requête formée le 17 janvier 2024, le président de l'université Jean Moulin Lyon 3 a demandé le dessaisissement de la section disciplinaire du conseil académique de son établissement, normalement compétente pour statuer sur le cas de Monsieur XXX ;

Par une décision du 12 avril 2024, le Cneser statuant en matière disciplinaire a fait droit à cette demande et a renvoyé le

dossier disciplinaire de Monsieur XXX devant la section disciplinaire du conseil académique de l'université Paul Valéry Montpellier 3 ;

Par une décision du 26 novembre 2024, la section disciplinaire du conseil académique de l'université Paul Valéry Montpellier 3 a infligé à Monsieur XXX la sanction d'interdiction d'exercer toute fonction d'enseignement et de recherche dans tout établissement public d'enseignement supérieur pendant une durée de douze mois, avec privation de la totalité du traitement, décision immédiatement exécutoire nonobstant appel ;

Par une requête du 13 janvier 2025, Monsieur XXX, représenté par Maître Lucien Breteau, demande au Cneser statuant en matière disciplinaire, à titre principal, l'annulation de la décision rendue le 26 novembre 2024 par la section disciplinaire du conseil académique de l'université Paul Valéry Montpellier 3, à titre subsidiaire, sa réformation et la minoration de la sanction prononcée, et à titre infiniment subsidiaire, sa réformation et la minoration de la sanction prononcée pour lui faire bénéficier d'un demi-traitement. Il demande, en outre, la condamnation de l'université Paul Valéry Montpellier 3 à lui verser la somme de 3 000 euros en application des dispositions de l'article L. 761-1 du Code de justice administrative ;

Par une requête en sursis à exécution du 13 janvier 2025, enregistrée au greffe du Cneser statuant en matière disciplinaire le 7 février 2025, complétée par un mémoire complémentaire daté du 10 février 2025, Monsieur XXX demande au Cneser statuant en matière disciplinaire qu'il soit sursis à l'exécution de la décision du 26 novembre 2024 de la section disciplinaire du conseil académique de l'université Paul Valéry Montpellier 3. Il demande, en outre, que cet établissement soit condamné à lui verser la somme de 3 000 euros en application des dispositions de l'article L. 761-1 du Code de justice administrative ;

Il soutient que la décision attaquée est irrégulière en ce que, d'une part, elle n'a pas pris en compte l'ensemble des éléments qu'il a soulevés dans ses différents mémoires mais s'est contentée d'évoquer « l'ensemble des pièces transmises par Monsieur XXX » et en ce que, d'autre part, le bordereau de la lettre recommandée de notification de la décision ne mentionne pas la qualité de l'auteur de ce courrier, en l'espèce la direction des affaires juridiques alors que seule la présidence de l'université était compétente pour effectuer cette notification ; que cette décision est par ailleurs mal fondée ; que les premiers juges ont en effet commis une erreur de droit, en s'appuyant sur les propos d'un polycopié qui constituaient une réflexion inaboutie ; qu'il n'avait pas l'intention de porter atteinte à la dignité des étudiants, ni aux principes d'objectivité et de tolérance ; que la diffusion du polycopié litigieux ne relevait pas d'une erreur de son fait, mais bien d'une erreur du service ; que l'usage d'une boîte courriel autre que sa messagerie professionnelle ne constituait pas une usurpation au sens de la loi et notamment des dispositions de l'article L. 226-4-1 du Code pénal ; que les griefs considérés comme constitutifs de violences sexistes et sexuelles correspondent pour certains à des faits très anciens remontant à 2007 et 2014 ; qu'enfin, la sanction est disproportionnée ;

Par un mémoire en défense daté du 17 mars 2025, le président de l'université Jean Moulin Lyon 3 conclut au rejet des conclusions de Monsieur XXX tendant à ce que soit mis à la charge de l'université Jean Moulin Lyon 3, la somme de 3 000 euros en application des dispositions de l'article L. 761-1 du Code de justice administrative ;

Par un second mémoire complémentaire reçu au greffe du Cneser statuant en matière disciplinaire le 27 mars 2025, Monsieur XXX reprend les conclusions de sa requête par les mêmes moyens ;

Le rapport d'instruction de Véronique Reynier, maître de conférences, rapporteure auprès de la juridiction disciplinaire, a été mis à disposition de Monsieur XXX et du président de l'université Jean Moulin Lyon 3, le 13 mars 2025 ;

Par lettres recommandées du 13 mars 2025, Monsieur XXX, Maître Lucien Breteau, son conseil, et le président de l'université Jean Moulin Lyon 3 ont été régulièrement convoqués à l'audience du 27 mars 2025 ;

Maître Lucien Breteau, avocat, représentant Monsieur XXX étant présent ;

Le président de l'université Jean Moulin Lyon 3 étant représenté par Amélie Streicjenberger, juriste à la direction des affaires juridiques et institutionnelles ;

**Vu** l'ensemble des pièces du dossier ;

**Vu** le Code de l'éducation, notamment ses articles L. 232-2, L. 952-8, R. 232-33 et R. 232-34 ;

Le conseil de Monsieur XXX ayant été informé du droit, au cours des débats, de faire des déclarations, de répondre aux questions qui sont posées ou de se taire ;

Après avoir entendu en séance publique, le 27 mars 2025, le rapport de Madame Reynier, rapporteur auprès du Cneser statuant en matière disciplinaire, lu par Julie Dalaison en l'absence de Madame Reynier ;

La parole ayant été donnée aux parties, après la lecture du rapport, puis en réponse aux questions posées par les membres de la juridiction ;

Le conseil de Monsieur XXX s'étant exprimé en dernier ;

Une note en délibéré du 23 avril 2025, enregistrée le 23 avril 2025, a été présentée par Maître Lucien Breteau aux intérêts de Monsieur XXX, et communiquée contradictoirement à l'université Jean Moulin Lyon 3 ;

Considérant ce qui suit :

Sur les conclusions aux fins de sursis à exécution :

— Aux termes du quatrième alinéa de l'article R. 232-34 du Code de l'éducation :

« Le sursis peut être prononcé si les moyens présentés dans la requête paraissent sérieux et de nature à justifier l'annulation ou la réformation de la décision attaquée » ;

— Il ressort des pièces du dossier qu'aucun des moyens invoqués par Monsieur XXX ne paraît sérieux et de nature à justifier l'annulation ou la réformation de la décision attaquée ;

Sur les conclusions aux fins d'application de l'article L. 761-1 du Code de justice administrative :

À supposer que les conclusions présentées par Monsieur XXX à l'encontre de l'université Paul Valéry Montpellier 3 puissent être requalifiées comme dirigées contre l'université Jean Moulin Lyon 3, les dispositions de l'article L.761-1 du Code de justice administrative font, en tout état de cause, obstacle à ce que soit mise à la charge de l'université Jean Moulin Lyon 3, qui dans la présente affaire n'est pas la partie perdante, la somme que demande Monsieur XXX en application de ces dispositions ;

## Décide

**Article 1** – La demande de sursis à l'exécution de la décision du 26 novembre 2024 par laquelle la section disciplinaire du conseil académique de l'université de Paul Valéry Montpellier 3 a infligé à Monsieur XXX la sanction d'interdiction d'exercer toute fonction d'enseignement et de recherche dans tout établissement public d'enseignement supérieur pendant une durée de douze mois, avec privation de la totalité du traitement, est rejetée.

**Article 2** – Le surplus des conclusions de la requête de Monsieur XXX est rejeté.

**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'université Jean Moulin Lyon 3, au ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche 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 Lyon.

Délibéré à l'issue de la séance du 27 mars 2025, où siégeaient Christophe Devys, président de section au conseil d'État, président du Cneser statuant en matière disciplinaire, Frédérique Roux, professeur des universités, Julie Dalaison, maître de conférences, membres de la juridiction disciplinaire.

Fait à Paris le 30 avril 2025,

Le président,  
Christophe Devys

La vice-présidente,  
Frédérique Roux

Le greffier en chef,  
Éric Mourou

Monsieur XXX

**N° 1834**

Séance publique du 27 mars 2025

Décision du 30 avril 2025

**Vu** la procédure suivante :

La présidente de l'université de Poitiers a engagé le 3 février 2025, contre Monsieur XXX, maître de conférences en biomécanique, affecté à l'UFR des sciences du sport de l'université de Poitiers, des poursuites disciplinaires devant la section disciplinaire compétente à l'égard des enseignants-chercheurs et des enseignants de son établissement ;  
Par un courrier du 12 février 2025, la présidente de l'université de Poitiers demande au Cneser statuant en matière disciplinaire le dessaisissement de la section disciplinaire compétente à l'égard des enseignants-chercheurs et des enseignants de l'université de Poitiers, désignée pour connaître le dossier disciplinaire de Monsieur XXX ;  
La présidente de l'université de Poitiers soutient que trois membres de la section disciplinaire ont fait état de liens divers avec Madame AAA, victime des menaces de Monsieur XXX ; qu'il n'y a aucun autre candidat parmi les professeurs des universités pour être membre de la section disciplinaire ; que ces circonstances font craindre que la procédure engagée dans ce dossier ne présente pas les conditions nécessaires à son bon déroulement en termes de garanties d'impartialité ;  
Par un courrier daté du 21 février 2025, Monsieur XXX représenté par Maître Amélie Prunier expose qu'il avait adressé au président de la section disciplinaire de l'université de Poitiers, un mémoire en défense dans lequel il invitait la section disciplinaire à surseoir à statuer dans l'attente d'une procédure pénale à intervenir ;  
Par un mémoire daté du 21 mars 2025, Monsieur XXX précise que la demande de dépaysement est justifiée et opportune et demande au Cneser statuant en matière disciplinaire de se prononcer en faveur du dépaysement de son affaire ;  
Par lettres recommandées du 21 février 2025, Monsieur XXX, Maître Amélie Prunier, son avocate et la présidente de l'université de Poitiers, ont été régulièrement convoqués à l'audience du 27 mars 2025 ;  
Monsieur XXX et Maître Amélie Prunier étant absents ;  
La présidente de l'université de Poitiers étant représentée par Przemyslaw Sokolski, directeur des affaires juridiques ;  
**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, R232-23 à R. 232-48 et R. 712-27-1 ;  
La formation de jugement du Cneser statuant en matière disciplinaire ayant délibéré à huis clos ;

Considérant ce qui suit :

- Aux termes du premier alinéa de l'article R. 712-27-1 du Code de l'éducation : « S'il existe une raison sérieuse de mettre en doute l'impartialité de la section disciplinaire initialement saisie dans son ensemble, l'examen des poursuites peut être attribué à la section disciplinaire d'un autre établissement » ;
- Il ressort des pièces du dossier que trois membres de la section disciplinaire ont fait état de liens divers avec Madame AAA, victime des menaces de Monsieur XXX ; que, faute d'autres candidats parmi les professeurs des universités pour être membre de la section disciplinaire pour assurer le quorum, il existe une raison sérieuse de mettre

- en doute l'impartialité de la section disciplinaire de l'université de Poitiers ;
- Ainsi, sont réunies les conditions fixées par les dispositions précitées de l'article R. 712-27-1 du Code de l'éducation, pour attribuer l'examen des poursuites disciplinaires engagées contre Monsieur XXX à la section disciplinaire d'un autre établissement ;

### **Décide**

**Article 1** – Les poursuites disciplinaires engagées contre Monsieur XXX sont renvoyées devant la section disciplinaire du conseil académique de l'université de Nantes.

**Article 2** – 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, à la présidente de l'université de Poitiers, au président de la section disciplinaire du conseil académique de l'université de Nantes et au président de cette université, au ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche 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 Poitiers.

Délibéré à l'issue de la séance du 27 mars 2025, où siégeaient Christophe Devys, président de section au conseil d'État, président du Cneser statuant en matière disciplinaire, Marguerite Zani, Agnès Cousson, Julie Dalaison, Nicolas Guillet et Fabrice Guilbaud, membres de la juridiction disciplinaire.

Fait à Paris 30 avril 2025,

Le président,  
Christophe Devys

La vice-présidente,  
Frédérique Roux

Le greffier en chef,  
Éric Mourou

## Orientations stratégiques ministérielles

### Politique de prévention des risques professionnels dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche – Année 2025

NOR : MENH2514344X

→ Orientations stratégiques ministérielles

MENESR – 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 et de la Recherche. Elles prennent en compte les éléments de bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail pour l'année 2023 et s'inscrivent dans la continuité des OSM 2024 et de celles des années 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 été soumises pour avis à la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail du comité social d'administration ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche du 12 mars 2025.

## Première partie : enjeux stratégiques pour l'année 2025

### I. Structuration de la prévention des risques professionnels

#### I.1. Structurer les travaux des formations spécialisées

Les attributions de la formation spécialisée sont codifiées aux articles R. 253-18 à R. 253-65 du Code général de la fonction publique (CGFP)[2]. Certaines attributions figurent par ailleurs dans le décret n° 82-453 du 28 mai 1982, ainsi qu'au titre du comité social d'administration dans les livres I à V de la quatrième partie du Code du travail.

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

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

#### I.1.1. Information des formations spécialisées

Les formations spécialisées sont informées :

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

#### I.1.2. Consultation des formations spécialisées

Les formations spécialisées seront consultées sur :

- les règlements et les consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, d'organisation du travail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques et à l'amélioration des conditions de travail. Cette consultation pourra se faire sous la forme de groupes de travail de l'instance, avant validation en séance plénière des règlements et consignes ;
- les modalités d'évaluation des risques professionnels, qui reposent sur l'analyse des situations de travail avec la participation des agents, des risques qui en découlent et sur les mesures de prévention à mettre en œuvre ;

- les actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles en lien avec le référent de la formation spécialisée en matière de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes (VDHAS) ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

### I.1.3. Attributions opérationnelles des formations spécialisées

Afin de permettre à la formation spécialisée de remplir pleinement sa mission d'analyse des risques présents dans l'environnement de travail des agents, les chefs d'établissement veilleront à faciliter la mise en œuvre des prérogatives opérationnelles des formations spécialisées, notamment les visites de sites et les enquêtes, en particulier à la suite des accidents de service ou des maladies professionnelles. La formation spécialisée doit être informée de tout accident ou maladie susceptible de donner lieu à une enquête de l'instance[3].

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

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

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

### I.II. Poursuivre la professionnalisation des acteurs de prévention

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

### I.III. Conforter le socle documentaire règlementaire dans chaque établissement

- Document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) : chaque agent doit être associé à l'évaluation des risques qui l'entourent et à la détermination des modalités de mise en œuvre de l'obligation de protection qui incombe à l'employeur.
- Conformément à l'article L. 4121-3 du Code du travail, l'évaluation des risques professionnels doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.
- Registre de santé et de sécurité au travail (RSST) : l'information des agents et des usagers sur les RSST doit être améliorée. Les établissements sont attentifs à faciliter l'accès au RSST, notamment par la dématérialisation de ce registre.
- Registre de danger grave et imminent (RDGI) : il doit être accessible aux membres de la formation spécialisée compétente. Pour les établissements multisites et qui disposent d'une formation spécialisée de site, il convient qu'il y ait un RDGI par site.

## II. Protéger les agents dans l'exercice de leurs missions

### II.1 Protéger les personnels contre les violences externes

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

Une vigilance accrue sera exercée pour les personnels particulièrement exposés en raison de leur activité (expérimentation animale, OGM, etc.).

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

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

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

Les chefs d'établissements prennent les dispositions nécessaires pour prévenir et traiter toutes les formes de VDHAS en prenant notamment en considération la liste de critères discriminatoires fixée par **l'article L. 1132-1 du Code du travail**.

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

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

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*[4].

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

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

professionnel.

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

Les structures de formation recommandées par le MESR seront privilégiées.

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

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

Le CGFP précise, notamment aux articles **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 le bilan du dispositif de signalement :

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

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

### **III. Renforcer la prise en compte de certains risques professionnels**

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

Une attention particulière sera portée aux risques émergents liés aux travaux de recherche scientifique : nanotechnologies et nanomatériaux, développement de l'intelligence artificielle, agents biologiques (dont maladies émergentes), organismes génétiquement modifiés, rayonnements, agents chimiques (CMR, multi-expositions), perturbateurs endocriniens, etc. L'évaluation des risques prendra notamment en compte les déterminants liés au sexe.

La situation particulière au regard des risques professionnels des agents en situation de handicap doit pouvoir s'intégrer dans la démarche globale d'évaluation des risques[6].

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

Les chefs d'établissements seront attentifs à la mise en œuvre des actions de sensibilisation et de formation de toutes les personnes exerçant dans leur établissement. Ces actions comporteront une partie générale relative aux consignes de sécurité communes à tous les agents exerçant dans l'établissement et une partie spécifique concernant les mesures et consignes de prévention des risques propres au poste de travail occupé par l'agent. Une attention particulière sera portée aux formations préalables à la prise de poste des agents nouvellement nommés ou 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 cancérigènes, mutagènes, ou toxiques pour la reproduction (CMR) seront rappelés à l'ensemble des agents concernés.

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

Les employeurs prennent en compte les RPS, notamment dans le Duerp (mis à jour au moins annuellement et chaque fois que nécessaire accidentologie, morbidité, réorganisation, etc.) en associant les personnels qui pourront proposer des mesures de prévention ou d'amélioration de leurs conditions de travail. Ce travail de proximité s'inscrit dans le cadre général de la politique de prévention des RPS de l'établissement.

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

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

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

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

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

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

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

- contraintes physiques (manutentions, postures, 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.

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

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

Les bâtiments et les équipements de travail sont à prendre en compte au titre de la prévention des risques professionnels, directement (présence d'amiante, ambiances thermiques, vétusté, qualité de l'air intérieur, radon, 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.

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[7] :

- assurer le pilotage des vérifications techniques réglementaires ainsi que le suivi de la levée des observations ;
- définir le rôle des acteurs concernés en matière de vérifications techniques réglementaires ;
- réaliser les différents inventaires d'équipements de travail (lasers, machines-outils, etc.) ;
- veiller à la mise en œuvre des plans de prévention, des protocoles de sécurité, des consignations et des « permis feu » et à leur bonne exploitation.

### III.2.3. Prévenir et traiter le risque amiante

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

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

Les principaux points d'attention sont les suivants :

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

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

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

Dans la continuité des OSM 2024, l'attention particulière portée aux utilisations confinées d'OGM à des fins de recherche doit être maintenue. Ces utilisations sont soumises à réglementation compte tenu du risque sanitaire et environnemental qui y est associé, qu'il est nécessaire d'évaluer[8].

### 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[9] s'appliquent.

En complément de ces dispositions, les établissements mettent en œuvre les actions de prévention figurant dans le guide des bonnes pratiques de prévention pour les travaux de recherche sur les prions, rédigé par les établissements de recherche (Inrae, CEA, Inserm, ANSES et CNRS). Ce guide prévoit en particulier la constitution pour chaque agent d'un livret individuel, alimenté tout au long de la carrière de l'agent et transmis aux différents employeurs successifs, permettant d'assurer la traçabilité des formations et des habilitations, des souches manipulées et des conditions de leur manipulation, de la surveillance médicale délivrée et des accidents et incidents d'exposition et des mesures prises.

En lien avec les établissements concernés, le ministère poursuit ses travaux, portant notamment sur la production d'une nouvelle version du guide de bonnes pratiques qui intégrera le retour d'expérience des audits de sortie du moratoire, la mise en œuvre des recommandations des deux rapports d'inspection générale et les modalités de reconnaissance de l'imputabilité au service des maladies liées aux prions.

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

L'inventaire des agents chimiques dangereux (ACD), dont les produits et substances CMR, est reconduit au moins annuellement, en étudiant systématiquement les possibilités de retrait sinon de substitution des produits CMR par d'autres moins nocifs. La fiche de données de sécurité de tout produit ou substance dangereuse, dont les CMR, est portée au registre des fiches de données de sécurité. Sur la base des fiches de données de sécurité, une évaluation des risques induits ainsi que les mesures de prévention qui en découlent sont établies. Une notice de poste est établie pour chaque substance ou produit utilisé. Cette notice de poste est portée à la connaissance de tous les agents concernés par la manipulation, le stockage ou l'élimination du produit. Pour ce faire la liste de personnes exposées à chaque produit ou substance dangereuse est établie. Cette démarche générale est inscrite au Duerp (articles R. 4412-1 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-professionnel et de suivi médical post-exposition. Dans ces deux cas, il est recommandé de prévoir une consultation de fin d'activité à l'issue de laquelle le médecin du travail remet à l'agent une synthèse des éléments de surveillance médicale contenus dans le dossier médical, dans la perspective de la poursuite de cette surveillance par le médecin du travail du nouvel employeur ou par le médecin traitant.

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

## IV. La médecine de prévention

### IV.1. Organiser la médecine de prévention

#### IV.1.1. Se doter d'une équipe pluridisciplinaire

Les établissements poursuivent le recrutement de professionnels de la santé au travail dans l'objectif de se doter d'une équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention animée et coordonnée par un médecin du travail, afin d'assurer la mise en œuvre des compétences médicales, paramédicales, techniques et organisationnelles nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, conformément à l'article 10 du décret n° 2020-647 du 27 mai 2020[10]. 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[11] et la direction du budget, afin de renforcer l'attractivité des postes en revalorisant les rémunérations des médecins du travail.

Le nombre de médecins peut être renforcé par le recrutement de collaborateurs médecins du travail et d'internes en santé au travail qui participent aux missions auprès des agents, sur protocole établi avec le médecin du travail et sous son autorité, en même temps qu'ils se forment à la spécialité médicale de médecine du travail à l'université. Les premiers sont des médecins en cours de reconversion professionnelle vers la médecine du travail et les seconds ont choisi pour leur internat la spécialité médecine du travail.

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

Les établissements s'attachent à renforcer la présence dans l'équipe pluridisciplinaire d'infirmiers en santé au travail dont le domaine de compétence est étendu dans le cadre de protocoles écrits, en particulier à la réalisation d'actions de prévention primaire dans le cadre des visites d'information et de prévention et d'actions en milieu professionnel dans le cadre de la réalisation du tiers temps.

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

Les postes de secrétariat qui viennent en appui de l'équipe pluridisciplinaire sont créés au regard de la charge de travail et consolidés dans la durée, compte tenu des compétences techniques et humaines qu'ils exigent et qui nécessitent un investissement en formation assuré par les professionnels de santé de l'équipe.

La pluridisciplinarité est étendue par le recrutement d'autres professionnels de la santé au travail comme des psychologues du travail, des psychologues cliniciens et des ergonomes.

#### IV.1.2. L'externalisation des missions

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

L'externalisation peut se faire par le biais d'une convention :

- de mutualisation entre établissements de l'ESR d'un service existant qui sera redimensionné au regard du nouveau nombre d'agents à suivre ;
- avec un service de médecine préventive de la fonction publique territoriale (centre de gestion) ou de médecine du travail de la fonction publique hospitalière ;
- avec un service mutualisé de médecine de prévention entre administrations de la fonction publique de l'État ou inter fonctions publiques prévu dans le *Guide pour la mise en place d'un service mutualisé de médecine de prévention*[12] de la DGAFP du 13 juillet 2021 ;
- avec un service privé de santé au travail interentreprises.

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

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

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

#### IV.2.1. Positionner le service dans l'organigramme

Les établissements sont invités à :

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

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

- Garantir la mise à disposition de locaux spécifiques pour l'accueil des personnels, fonctionnels, accessibles et équipés médicalement et en bureautique. Ils doivent préserver la confidentialité des démarches de prise de rendez-vous et de réalisation de la visite, être adaptés au développement de l'équipe pluridisciplinaire ainsi qu'à la fusion ou la réorganisation d'établissements et permettre une proximité raisonnable des lieux de travail ;
- Mettre à disposition les outils numériques qui permettent l'exercice des missions : logiciel de santé au travail, système de téléconsultation sécurisé et, si possible, interconnexion avec les outils de gestion, en particulier ressources humaines et hygiène et sécurité. Les services informatiques accompagnent le développement de l'exploitation. Le recours par les professionnels de santé au travail à des pratiques à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication est développé.

#### IV.2.3. Permettre la formation continue

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

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

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

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

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

#### IV.3. Simplifier la réalisation des missions

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

Sont en particulier concernés :

- les documents réglementaires de l'évaluation tracée et actualisée des risques d'expositions professionnelles ;
- les listes des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi, des personnels réintégré après un congé long pour raisons de santé, les déclarations de maladie professionnelle et d'accidents à l'occasion du travail, les listes actualisées des personnels titulaires et non titulaires professionnellement exposés à des risques particuliers dont les agents cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR), les agents chimiques dangereux, les agents biologiques, les agents transmissibles non conventionnels et les radiations ionisantes.

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.

Dans le cadre de la surveillance de la santé au travail, les doctorants feront l'objet d'un suivi attentif. Leurs conditions de travail peuvent les exposer à des risques physiques et des risques psychosociaux et en particulier des VDHAS[13].

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

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

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

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

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

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

Dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux, les établissements sont invités à disposer d’une équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention qui permet d’associer les compétences des professionnels de santé et celles des psychologues du travail et des ergonomes afin de faciliter la compréhension des problématiques psycho-organisationnelles et la production de préconisations.

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

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

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

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

Les processus engagés dans les établissements sont poursuivis et renforcés. 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, 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 5 jours de formation au cours du mandat, dont 2 peuvent être à l’initiative des représentants du personnel auprès d’un organisme de formation figurant sur la liste arrêtée par le préfet de région. Pour les représentants nouvellement désignés, les établissements veillent à proposer une formation de deux jours en début de mandat. Au-delà de ces 5 jours réglementaires, les établissements assureront 2 jours de formation aux risques psychosociaux (RPS), comme prévu par le protocole interministériel sur les RPS selon les préconisations du guide relatif aux comités sociaux d’administration et aux formations spécialisées de la fonction

publique de l'Etat.

Cette formation présente deux objectifs :

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

La formation des membres de la formation spécialisée et du comité social d'administration est assurée, pour partie ou en totalité, conjointement à l'intention des représentants du personnel et de l'administration ;

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

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

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

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

## **I.2. Attributions opérationnelles de la formation spécialisée**

### **I.2.1. Les visites réalisées par la formation spécialisée**

Toute visite de service est le fruit d'une délibération ; celle-ci fixe l'objet, le secteur géographique de la visite et la composition de la délégation de visite. Cette délégation comprend le président de la formation spécialisée et des représentants du personnel de la formation spécialisée. L'assistant ou le conseiller de prévention, le médecin du travail ou un représentant de l'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention, peuvent également faire partie de la délégation de visite, sur avis de l'instance. L'inspecteur santé et sécurité au travail peut par ailleurs faire partie de la délégation de visite.

Les missions accomplies lors de chaque visite ainsi que les propositions d'actions qui en découlent donnent lieu à un rapport qui est présenté à la formation spécialisée. Les mesures de prévention sont définies et présentées dans le rapport ; elles peuvent donner lieu à des avis de la formation spécialisée. L'employeur informe la formation spécialisée des suites données aux préconisations émises. Pour le bon déroulement des travaux des délégations de visite, une concertation pourra être organisée permettant d'établir un protocole de visite. Celui-ci pourra notamment prévoir l'envoi d'un questionnaire préalable à la visite et des créneaux d'échanges avec les personnels, qui pourront être organisés hors présence hiérarchique en fonction de la nature de la visite ; une restitution auprès des personnels et usagers qui ont fait l'objet de la visite est par ailleurs souhaitable.

Dans ce cas, le protocole sera annexé au règlement intérieur de l'instance. Une formation à la conduite des visites peut être donnée aux représentants du personnel membres de la formation spécialisée, conjointement avec les représentants de l'administration susceptibles de participer à ces visites. Toutes les facilités doivent être données par l'employeur à la mise en œuvre de la visite : secrétariat administratif, informations, moyens matériels.

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

Conformément à l'article 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.

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

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[14], la délégation établit et présente à la formation spécialisée un rapport faisant état des causes de l'accident ou de la maladie professionnelle ayant un lien avec le travail, ainsi qu'un ensemble de préconisations à l'employeur votées en instance afin que les faits générateurs de l'accident ou de la maladie ne se reproduisent pas.

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

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

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

Enfin, les chefs d'établissements veilleront à informer les agents des procédures et des droits attachés au congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS) à l'occasion de chaque déclaration d'accident ou de maladie, en leur transmettant un document d'information reprenant les informations des guides ministériels annexés aux OSM 2024.

## II - Réseau des préventeurs

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

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

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

Au titre de cette mission, les conseillers de prévention :

- participent à la rédaction et au suivi de la mise en œuvre du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (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 document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) en application de l'article L. 4121-3-1 du même code. Le Duerp est un document obligatoire qui découle sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Il est rappelé que l'actualisation du Duerp doit avoir lieu au moins chaque année, et à chaque décision de modification importante des conditions de travail, liée notamment aux changements organisationnels (restructuration, déménagement, modification des espaces de travail, mise en place du télétravail, 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 registre de santé et de sécurité au travail (RSST) est un document mis à la disposition des agents et des usagers (3-2 du décret 82-453 modifié) permettant de suivre au quotidien les situations de travail. Le RSST permet de consigner les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

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

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

### III.4. Le signalement de danger grave et imminent

**Deux procédures distinctes** sont à mettre en œuvre selon qu'il s'agisse d'une alerte par un agent ou d'un signalement par un membre de la formation spécialisée compétente. Ces deux procédures sont rappelées afin de garantir la sécurité des personnels et les prérogatives des formations spécialisées.

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

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

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

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

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

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

Lorsqu'un représentant du personnel, membre de la formation spécialisée, constate directement ou indirectement l'existence d'une cause de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents, il en alerte immédiatement le chef de service et consigne cet avis dans le registre de signalement prévu à l'article 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[15]

### 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.

## 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'amianté ;
- lors des travaux sur des matériaux et produits contenant de l'amianté 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[16], 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<sup>er</sup> janvier 2013, tous les repérages des matériaux et produits des listes A et B contenant de l'amianté doivent être réalisés conformément aux dispositions des arrêtés du 12 décembre 2012[17][18].

### IV.4.1. Matériaux de la liste A

Selon l'article R. 1334-20 du Code de la santé publique, le repérage des matériaux et produits de la liste A contenant de l'amianté 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'amianté ;

3° évaluer l'état de conservation des matériaux et produits contenant de l'amianté.

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'amianté ;

2° des mesures d'empoussièrement dans l'air ;

3° des travaux de confinement ou de retrait de l'amianté.

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'amianté 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'amianté ;

3° évaluer l'état de conservation des matériaux et produits contenant de l'amianté 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'amianté 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'amianté 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<sup>er</sup> 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[19] de prévention des RPS, ou celle de l'Anact[20], 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[21], 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

- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (titre V, chapitre 1<sup>er</sup>, article 80) ;
- 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 ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, du décret du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ;
- Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique ;
- Charte interministérielle de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations[22].

## 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 Code général de la fonction publique, en lien avec des accidents de service ou des maladies imputables au service graves ou répétés consécutifs à des violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes, notamment pour apporter un appui méthodologique à la délégation d'enquête ;
- être associé au suivi du fonctionnement et au bilan du dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes mis en place au sein de l'établissement ;
- contribuer à l'enrichissement des plans d'action élaborés par les établissements ;
- pour les établissements hébergeant des structures partagées entre différentes tutelles ou employeurs, créer et entretenir des liens réguliers avec les différents référents de ces structures.

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

## 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 de l'article 2 de la **loi du 13 juillet 1983**.

Il est rappelé que dans chaque formation spécialisée une ou un référent pour la prévention des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes doit être désigné parmi les représentants du personnel. Ce référent est l'interlocuteur privilégié de l'établissement sur ces sujets. Pour lui permettre de remplir pleinement ses missions, une formation lui est proposée.

#### **VI. 4. Protection des personnels contre les violences externes**

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

- mettre en place la cellule de crise de l'établissement afin d'être prêt à gérer tout événement grave susceptible de porter atteinte à la vie des agents et des usagers ainsi qu'au fonctionnement de l'établissement ;
- mobiliser le collectif de travail pour définir les mesures de protection les plus appropriées en situation de menace majeure. Cette démarche permettra aux personnels d'intégrer et de donner du sens aux consignes établies ;
- s'appuyer pour cela sur les guides[23] [24] de recommandations rédigées par le secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale (SGDSN) ;
- consigner dans un document de synthèse l'ensemble des dispositions prises ;
- informer et former les personnels sur les mesures de prévention spécifiques en situation de menace majeure ;
- réaliser des exercices dédiés visant à confirmer et à améliorer les dispositions établies ;
- préparer un dispositif d'accompagnement des agents et des usagers victimes de situations à risque de stress post-traumatique ;
- faciliter l'octroi de la protection fonctionnelle des agents ;
- intégrer au Duerp et au programme annuel de prévention l'analyse des menaces et les mesures nécessaires pour la sécurité des personnes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VII.1.10. L'exécution de travaux dits « réglementés » par des jeunes d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans, en situation de formation professionnelle, fait l'objet d'une déclaration de dérogation auprès de l'inspecteur santé et sécurité au travail compétent.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d'une formation continue.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Notes**

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

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

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

[5] Cf recommandations de l'Anact :

<https://www.anact.fr/sites/default/files/2024-07/fiche-outil-etapes-duerp-webinaire2.pdf>

[6] Circulaire du 11 juin 2024 relative à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels et du programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Textes%20de%20r%C3%A9f%C3%A9rence/2024/20240611-circulaire-Duerp.pdf>

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

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

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

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

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

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

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

[14] Lien vers la brochure de l'INRS sur l'analyse de l'accident du travail par la méthode de l'arbre des causes :

<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206163>

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

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

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

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

[19] Brochure INRS sur l'évaluation des RPS en vue de leur intégration dans le Duerp :

<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED+6403>

[20] Méthode Anact d'analyse des situations problèmes :

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

[21] Conformément à l'article R. 4121-2 du Code du travail, outre sa mise à jour annuelle, le Duerp doit être mis à jour « lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ».

[22] [Charte de fonctionnement dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements](#)

sexistes : [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/publications-dgafp/charte\\_fonctionnement\\_dispositif\\_signalement-2019.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/publications-dgafp/charte_fonctionnement_dispositif_signalement-2019.pdf)

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

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

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

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

Les établissements d'enseignement supérieur et de recherche détiennent de nombreuses collections, parfois anciennes, pouvant receler des organismes ou des substances toxiques : moisissures, encres acides, dérivés de plomb, de mercure, de cuivre d'arsenic, ou émission de composés organiques volatiles (COV), etc. Le présent document traite des dérivés d'arsenic présents dans certaines collections de livres et documents anciens. Des pigments utilisés pour les couvertures, les pièces de titres, les tranches ou les illustrations peuvent contenir des composés d'arsenic, et exposent les personnes qui les manipulent à un risque qui doit être évalué, puis traité par des mesures de prévention adaptées.

**L'objet de ce document est de fournir aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche des repères pour l'identification et la gestion des ouvrages, et de mettre en œuvre les mesures de prévention les plus appropriées. Il présente les dispositions minimales à adopter. Celles-ci pourront être révisées en fonction de l'état de la connaissance.**

Il s'agira de distinguer les mesures à prendre pour la phase d'état des lieux de celles à prendre à l'issue de l'état des lieux. Ces dernières seront déterminées de façon à protéger les agents des bibliothèques devant manipuler les ouvrages et les personnes (agents, étudiants, etc.) amenées à les consulter lorsque la consultation des ouvrages est maintenue.

Les informations et recommandations qui suivent ont été élaborées par un panel pluridisciplinaire et interétablissements de l'enseignement supérieur et de la recherche, associant la Bibliothèque nationale de France. Dans les établissements elles seront définies et mises en œuvre en associant les agents. Cela permettra de prendre en compte l'organisation du travail de chacun, ainsi que l'organisation de chaque établissement (nombre d'agents, archives, réserves, espaces de consultation) pour leur application. Cela permettra également de prendre en compte chaque situation de travail parmi lesquelles :

- manipulation ordinaire pour la consultation ;
- manipulation pour inventaire ou réorganisation ;
- manipulation lors de la réception de dons ;
- manipulation pour la restauration des ouvrages.

Ces recommandations de prévention ont été étudiées en réunions de la formation spécialisée (FS) du comité social d'administration (CSA) du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche des 19 décembre 2024 et 12 mars 2025. Les membres de ce panel sont, par ordre alphabétique :

- Xavier Blondeau, chef du service HSE, Bibliothèque nationale de France (BNF) ;
- Marie Boissière-Vasseur, responsable du service politique documentaire, conservation et numérisation, université de Strasbourg ;
- Xavier Canron, conseiller de prévention à l'université de Bordeaux ;
- Jonathan Casal, directeur prévention sécurité environnement, université de Lorraine ;
- Dr Anne-Marie Casanoue, médecin conseiller technique pour la coordination de la médecine de prévention en faveur des personnels, DGRH C1, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ;
- Dr Gauthier Caspary, docteur junior, service de santé au travail, université de Strasbourg ;
- Elise Cherel, adjointe au service HSE, Bibliothèque nationale de France ;
- Lucy Cooper, chargée d'études et de recherche en physique-chimie, Bibliothèque nationale de France ;
- Barbara Dufeu, conseillère nationale de prévention et responsable du service de coordination de la prévention des risques, Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm) ;
- Claude Geist, conseillère de prévention, cheffe du service prévention, sécurité, environnement (SPSE), université de Strasbourg ;
- Nathalie Guedes, conseillère de prévention, université d'Orléans ;
- David Haller, ingénieur de prévention des risques spécialisé en chimie, SPSE, université de Strasbourg ;
- Somaya Hchaïchi, chargée de mission prévention des risques chimiques, service de coordination de la prévention des risques, Inserm ;
- Caroline Jacques, conseillère de prévention en chimie, biologie et radioprotection, université de Tours ;
- Marie-Hélène Koenig, conseillère de prévention, Bibliothèque nationale de France ;
- Alexandra SAVY, ingénieur de prévention, direction de prévention de risques, Sorbonne Université ;

— Régis Barth, conseiller national de prévention, DGRH C, sous-direction des politiques sociales, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

## Sommaire

### 1. Connaissance actuelle du risque : synthèse

- L'arsenic et ses composés sont des substances toxiques et parfois CMR (cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction).
- Le pigment *Vert de Paris* (on parle aussi de vert émeraude ou de *vert de Schweinfurt*) est un composé inorganique de l'arsenic. Il est toxique aigüe, cancérogène avéré, et suspecté toxique pour la reproduction.
- Sa valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) : 0.01 mg/m<sup>3</sup>/8 heures par inhalation  
Source INRS : [accéder](#).

#### 1.1. Principaux vecteurs d'exposition

- Ingestion ;
- Inhalation des poussières ;
- Contact direct prolongé avec la peau.

#### 1.2. Symptômes d'une exposition ponctuelle à l'arsenic à très faible dose

- En cas d'ingestion : troubles digestifs ;
- Contact avec la peau : irritation cutanée.

Remarque : En France la principale cause d'exposition à l'arsenic et à ses composés est liée à la consommation d'aliments produits sur des terres contenant de l'arsenic.

#### 1.3. Les possibles situations d'exposition

Dans les établissements, les situations d'exposition peuvent apparaître en plusieurs circonstances selon les activités :

| Lieux  | Situations de travail  | Public concerné  |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Salles ouvertes au public</li><li>• Réserves et magasin</li><li>• Ateliers de restauration et numérisation</li><li>• Espaces d'exposition</li><li>• Bureaux</li><li>• Autres lieux</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Activités liées à la consultation</li><li>• Activités d'inventaire</li><li>• Activités de réception d'ouvrage (dons)</li><li>• Activités de catalogage</li><li>• Activités de restauration des livres</li><li>• Activités de valorisation</li><li>• Activités de désherbage</li><li>• Activités de numérisation</li><li>• Etc.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Agents des bibliothèques</li><li>• Agents de restauration des ouvrages</li><li>• Usagers : enseignants, chercheurs, étudiants</li><li>• Agents d'entretien, technique et de sûreté</li><li>• Secours extérieurs</li><li>• Etc.</li></ul> |

Toutes ces situations de travail doivent être prises en compte lors de l'élaboration des mesures de prévention. Les personnels détachés dans un autre établissement et pouvant être exposés devront également être pris en compte. L'état de conservation des ouvrages ainsi que la durée de la manipulation sont des éléments déterminants pour l'évaluation du risque.

#### 1.4. Mesure des expositions par inhalation et par contact

##### Le risque d'inhalation : Mesure de contrôle comparative à la VLEP<sup>[1]</sup>

L'objectif de cette mesure est d'évaluer l'exposition des personnes à l'inhalation d'arsenic et de ses dérivés inorganiques durant huit heures afin d'adapter les mesures de prévention.

L'université de Strasbourg a fait réaliser par une entreprise accréditée une mesure d'exposition par inhalation durant la manipulation de livres anciens contenant de l'arsenic et ses composés inorganiques. Ce mesurage dans des conditions défavorables (en continu, durant quatre heures<sup>[2]</sup>, dans un local peu ventilé) n'a pas permis la détection d'arsenic et de ses composés inorganiques.

Le risque d'exposition par inhalation à la suite de la consultation de livres paraît donc extrêmement faible à ce stade.

Néanmoins ce premier résultat obtenu devra être confirmé par d'autres.

Le protocole utilisé est décrit en annexe 7.1.

##### Le risque de contamination par contact manuporté

Des traces d'arsenic ont été détectées sur lingette après passage sur des livres suspects. Ainsi, le risque de contamination par contact cutané ne peut pas être écarté.

##### **Nota bene**

L'établissement identifiera les ressources à mobiliser pour l'élimination des déchets souillés à la suite de la manipulation et de la consultation des ouvrages concernés. Les déchets qui en résultent doivent être considérés comme des déchets chimiques.

Existe-il une filière de retrait des agents chimiques dangereux dans l'établissement ?

- Si oui, solliciter le service idoine ;
- Si non, prévoir l'élimination des déchets par un prestataire agréé.

## 2. Mesures conservatoires en l'absence d'évaluation du risque

En l'absence d'état des lieux, ou dans l'attente de sa réalisation, un protocole doit être établi pour se prémunir des expositions accidentelles lors de l'activité habituelle de la bibliothèque.

**Une attention particulière sera portée aux femmes enceintes ou allaitantes** afin qu'elles ne soient pas exposées. En ce sens, une information générale sera faite en direction des agentes et des utilisatrices de la bibliothèque.

### 2.1. Informer et former l'ensemble des agents susceptibles d'être exposés

Les agents de bibliothèque susceptibles de manipuler ces ouvrages doivent être formés au risque et aux mesures de prévention.

Critère de vigilance :

La vigilance de ces personnels doit être appelée sur les ouvrages du 19<sup>e</sup> siècle présentant des éléments verts : couverture, tranche, illustrations, etc.

### 2.2. Actions à conduire lors de la découverte d'un ouvrage suspect

Un protocole doit être établi pour protéger les personnels lorsqu'un ouvrage suspect est identifié. Par exemple :

- Si l'agent n'est pas formé à la manipulation de ce type d'ouvrage :
  - ne pas toucher le livre, sinon le reposer ;
- En cas de manipulation accidentelle :
  - ne pas se frotter les yeux ni porter ses mains à la bouche ;
  - se laver immédiatement les mains au savon ;
  - solliciter un agent formé afin de traiter immédiatement la situation.
- Si l'agent est formé :
  - **appliquer les mesures conservatoires établies par l'établissement reprenant l'ensemble des dispositions du 4.1 ;**
  - informer le responsable des collections pour l'actualisation de la liste des ouvrages concernés ;
  - alerter le service en charge de la prévention des risques professionnels.

## 3. L'état des lieux des livres et documents susceptibles de contenir des dérivés d'arsenic

### 3.1. Établir un protocole de manipulation en vue de l'état des lieux

Un protocole de manipulation des livres en vue de l'état des lieux doit être établi avant qu'il ne débute. Ce protocole sera établi en prenant en compte le nombre et l'état de conservation des documents manipulés, la durée prévisible des manipulations.

L'exemple de protocole suivant constitue un minimum qui sera renforcé pour toute opération longue[3] ou lorsque le document est dégradé :

**Avant** manipulation :

1. protéger les mains par le port de gants jetables en nitrile (réduction du risque allergique par rapport au latex) ;
2. protéger les voies respiratoires par le port *a minima* d'un masque FFP2 ;
3. protéger la surface qui servira à inspecter l'ouvrage à l'aide d'un papier de protection de surface.

**Après** manipulation :

1. essuyer les surfaces utilisées avec une lingette humide ;
2. retirer le masque et les gants ;
3. éliminer les déchets :

- gants, masque, papier de protection de surface, lingettes seront enfermés dans un sac hermétique avant de le jeter dans les poubelles dédiées à l'élimination des produits chimiques. Ils ne doivent pas être jetés dans une poubelle ordinaire ;
- solliciter le service en charge de la prévention des risques afin de savoir s'il existe une filière de retrait des agents chimiques dangereux dans l'établissement :
  - si oui, solliciter le service idoine ;
  - si non, prévoir l'élimination des déchets par un prestataire agréé.
- 4. se laver les mains à l'eau et au savon.

#### Remarque

Lorsque cela sera possible, des équipements de protection collectives seront utilisés : aspiration collective, sorbonne, etc.

### 3.2. Former les agents qui réaliseront l'état des lieux

Les agents qui procéderont à l'état des lieux (ainsi que la numérisation des ouvrages) seront informés du risque, formés pour l'application du protocole établi, ainsi qu'à l'utilisation des équipements de protection collective et individuelle prescrits par le protocole.

### 3.3. Procéder à l'état des lieux

L'état des lieux se déroulera en 4 étapes. Il consistera en une évaluation d'abord visuelle, suivi d'une analyse par un

laboratoire interne ou externe. Les livres en accès libre seront priorisés.

#### 1. Établir la liste des livres et documents qui devront être vérifiés

Depuis le catalogue du service de la ou des bibliothèques, identifier les documents produits à la fin 18<sup>e</sup> et durant le 19<sup>e</sup> siècle. Ceux imprimés entre 1820 et 1900 sont particulièrement à risque. Le site [Poison Book Project](#) offre une base de données de livres concernés, régulièrement actualisée par des contributions. **Attention, la liste proposée est non exhaustive.** Lors d'un inventaire complet il n'est pas suffisant de s'y référer. Il est possible d'enrichir la liste du site à l'issue de l'inventaire.

#### 2. Inspecter chaque livre et document de la liste

En respectant le protocole établi au 3.1, et à chaque fois que possible hors de la présence du public, rechercher les livres de la liste présentant une couleur suspecte (teinture verte/brune dite *vert de Paris* ou *vert de Schweinfurt* sur la couverture, la tranche et les pages intérieures).

#### 3. Réserver les livres suspects

Il convient de retirer de la consultation chaque livre suspect, de le placer dans un conditionnement en matériau neutre (par exemple pochette en polyester ou en papier de conservation) dans l'attente d'une confirmation de présence de dérivés d'arsenic par analyse spectrométrique à fluorescence X ou par spectrométrie Raman. Placer un pictogramme de danger sur l'emballage des livres suspects (type GHS 06 et GHS 08 et les dangers : toxique aigüe/CMR).

#### 4. Faire analyser les livres suspects

Faire procéder à une analyse par spectrométrie de fluorescence X ou par spectrométrie Raman, des ouvrages suspects. De préférence, l'analyse couvrira l'ensemble des métaux lourds (plomb, mercure, chrome, cadmium, etc.).

Tout au long de la manipulation l'agent devra être attentif à ne pas porter ses mains au visage ou sur des objets non protégés.

#### 3.4. Statuer sur le devenir de chaque ouvrage

Pour chaque ouvrage contenant de l'arsenic (ou susceptible d'en contenir si l'analyse spectrométrique n'est pas réalisée) répondre aux questions suivantes :

- L'ouvrage doit-il être conservé ?
  - **Si non**, élimination : prévoir l'élimination des déchets par un prestataire agréé ;
  - **Si oui**, conservation, quelles mesures seront prises :
    - retrait de la consultation physique par numérisation,
    - placement du livre en réserve et consultation réservée aux personnes habilitées et selon un protocole particulier,
    - limitation de la consultation aux seules utilisations indispensables,
    - autre.

Pour les ouvrages devant être conservés la numérisation[4] sera réalisée à chaque fois que possible, en fonction de la fréquence des consultations et des moyens disponibles pour le faire.

Les ouvrages qui ne seront pas conservés seront éliminés selon la même procédure que les produits et substances chimiques.

#### 3.5. Établir un protocole de stockage ou d'archivage de ces livres

Les livres identifiés ou à risque seront conservés selon un protocole établi par chaque bibliothèque. Ce protocole prévoira le placement dans un conditionnement en matériau neutre (pochette, boîte, etc.) avec un pictogramme de danger sur l'emballage des livres suspects (type GHS 06 et GHS 08 et les dangers : toxique aigüe/CMR).

### 4. Établir les mesures de prévention pour la consultation des ouvrages

Sur la base de l'état des lieux dont les résultats d'analyses ont révélé la présence d'arsenic, il convient de mettre en place l'ensemble des mesures de prévention des risques et de suivi médical, prenant en compte l'usage fait des livres et des documents.

**Ces mesures comprendront des actions d'information et de formation.**

#### 4.1. Établir un protocole de consultation des ouvrages

Informez les agents concernés sur le risque, puis les former à la bonne application de ce protocole dont l'utilisation des EPI. Pour les livres et documents qui resteront en consultation un protocole doit être appliqué.

**Avant** la consultation :

1. sélectionner si possible un espace individuel ventilé ;
2. protéger les mains par le port de gants en nitrile jetables ;
3. protéger les voies respiratoires par le port *a minima* d'un masque FFP2 ;
4. protéger la surface de consultation à l'aide d'un papier de protection de surface ;
5. préparer les lingettes de nettoyage et le sac pour l'élimination des déchets après l'utilisation ;
6. prendre le livre.

**Durant** la consultation :

- ne pas manger/boire ;
- ne pas porter ses mains au visage ;
- éviter tout contact avec la peau et les yeux ;

- ne pas lécher ses doigts pour tourner les pages ;
- ne pas utiliser son téléphone portable.

**Après la consultation :**

1. replacer le livre dans sa pochette ;
  2. retirer le papier de protection en le repliant, puis le jeter dans le sac prévu à cet effet ;
  3. essuyer les surfaces avec les lingettes, puis les jeter dans le sac ;
  4. retirer et jeter les gants, puis les jeter dans le sac ;
  5. éliminer les déchets :
- gants, masque, papier de protection de surface, lingettes seront enfermés dans un sac hermétique avant de le jeter dans les poubelles dédiées à l'élimination des produits chimiques. Ils ne doivent pas être jetés dans une poubelle ordinaire,
  - solliciter le service en charge de la prévention des risques afin de savoir s'il existe une filière de retrait des agents chimiques dangereux dans l'établissement :
  - Si oui, solliciter le service idoine ;
  - Si non, prévoir l'élimination des déchets par un prestataire agréé.

6. se laver les mains à l'eau et au savon.

## 4.2. Établir un plan d'information et de formation

Pour les agents et usagers concernés :

- former les opérateurs de l'état des lieux ;
- former les agents des bibliothèques s'agissant du stockage et de la manipulation des livres et documents ;
- informer les utilisateurs en vue de l'utilisation de l'ouvrage.

**Remarque – Former notamment à l'utilisation des gants :**

- présenter plusieurs méthodes de retrait de gants (afin que chacun identifie celle qui lui convient le mieux) [brochure idoine en ligne INRS : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206168> ] ;
- effectuer le retrait de gants en sécurité « à blanc » (afin de s'approprier cette technique sans potentielle contamination sur les gants)

La formation comportera une information spécifique concernant les propriétés toxiques aigües et CMR de l'arsenic et de ses dérivés.

## 5. Actualiser le Duerp et le programme annuel de prévention

En fonction du résultat de l'évaluation des risques (notamment à la suite de l'état des lieux) procéder à l'actualisation du Duerp et du programme annuel de prévention.

Dès lors que l'établissement est concerné par le risque lié à la présence d'arsenic et de ses dérivés dans les collections de livres et de documents anciens, des actions spécifiques de prévention doivent être déterminées, mises en œuvre et inscrites au programme annuel de prévention.

Celles-ci comprendront les protocoles mis en place, les équipements mis à disposition, les actions de formation et de sensibilisation internes (affichages, rappels en réunion, etc.) pour la bonne application des protocoles.

Les formations et informations spécifiques organisées en direction de toutes les personnes susceptibles d'être exposées porteront sur la connaissance du risque, sur les protocoles mis en place localement et sur l'utilisation des équipements de protection individuelle et de protection collective le cas échéant.

Dans le cadre réglementaire de la prévention des risques liés à l'exposition à des substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction, l'employeur établit la liste des agents exposés, dont les doctorants (articles R. 4412-40 à R. 4412-43 du Code du travail), ainsi que la durée et le degré d'exposition. Il transmet cette liste au médecin du travail. Sur cette base le médecin déterminera le suivi médical nécessaire.

Pour les agents régulièrement exposés une surveillance médicale particulière au titre de la nature de l'exposition sera mise en place (de par la fréquence et la durée des expositions, en prenant en compte les moyens de prévention en place).

Cette visite sera l'occasion de rechercher des éventuels effets liés à une exposition chronique ou aigüe accidentelle, ainsi que de s'assurer que les mesures de prévention collectives et individuelles en place sont adaptées. S'il le juge nécessaire, le médecin du travail pourra prescrire des examens complémentaires.

## 6. Annexe : Protocole de mesurage utilisé par l'université de Strasbourg pour la recherche de dérivés d'arsenic dans l'air durant la manipulation et la consultation d'ouvrages comportant des substances dérivées de l'arsenic

Cette annexe présente les principaux éléments du protocole utilisé par l'université de Strasbourg afin de tester l'hypothèse d'un risque d'inhalation de substances dérivées ou contenant de l'arsenic au cours de la consultation d'ouvrage en comportant des dérivés d'arsenic.

**Avant les mesures :**

1. **définir les modalités et le protocole** permettant d'effectuer les mesures dans les conditions les plus exposantes, à savoir, consulter deux ouvrages contenant de l'arsénite de cuivre (identifiés après analyse par spectroscopie de fluorescence X), en permanence, durant quatre heures, dans un local à pollution non spécifique (dans un local parmi les

- locaux les moins ventilés) ;
2. **identifier les participants** dont la personne qui consultera les ouvrages lors des mesures (le manipulateur) ;
  3. rechercher et **identifier l'entreprise accréditée** pour la réalisation des mesures ;
  4. **préparer les équipements de protection individuelle (EPI)** : blouse, masque FFP3, gants en nitrile, le papier protecteur des surfaces de travail et les sacs à glissière (pour confiner le papier protecteur et les EPI potentiellement contaminés) ;
  5. **établir et signer le plan de prévention** avec l'entreprise.

#### Le jour des mesures :

1. vérifier que le plan de prévention est établi et signé. Appliquer les mesures de prévention qu'il prévoit ;
2. préparer tout le matériel et les équipements nécessaires ;
3. protéger, à l'aide du papier, la surface sur laquelle les ouvrages seront consultés ;
4. mettre les EPI (toutes les personnes présentes dans le local) : blouse, masque FFP3, gants en nitrile. *Le technicien de l'entreprise place la pompe et son filtre d'adsorption spécifique aux sels d'arsénite inorganique dans la sphère respiratoire du manipulateur ;*
5. saisir, consulter les livres par le manipulateur pendant 4h. *Le technicien de l'entreprise récupère la pompe et son filtre.*
6. retirer le papier protégeant la surface de travail et les EPI (blouse, masque et gants), et les placer dans un sac à glissière, le refermer hermétiquement et l'identifier : « 2024/XX/XX VLEP Vert de Paris-Papier EPI » ;
7. faire éliminer les sacs comme déchets chimiques (ACD) par un prestataire agréé.

---

[1] Valeur limite d'exposition professionnelle.

[2] Les mesures ont ensuite été extrapolées pour donner un résultat sur une durée de huit heures.

[3] Renforcement des EPC et EPI et limitation de la durée de l'exposition : lunettes de protection, masques FFP3, séquençage du travail, etc.

[4] Pour les opérations de numérisation le protocole de prévention correspondra au protocole pour l'état de lieux, renforcé : lunettes de protection, masque FFP3, séquençage du travail, etc.