



MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

ORIENTATIONS STRATEGIQUES ANNEE UNIVERSITAIRE 2013-2014

COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET RECHERCHE

Secrétariat général

Direction générale des
ressources humaines

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

Sous-direction
des études de gestion
prévisionnelle,
statutaires et de
l'action sanitaire et
sociale

D.G.R.H. C1
Orientations 2013-2014

Affaire suivie par
Michel Augris
Conseiller de prévention
Téléphone
01 55 55 01 72
Fax
01 55 55 19 10
courriel
michel.augris@
education.gouv.fr

72 rue Regnault
75243 Paris Cedex13

La politique en matière de santé, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche pour l'année universitaire 2013-2014 s'articule autour de 4 priorités nationales :

- 1. FORMALISER ET METTRE EN OEUVRE UNE POLITIQUE DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS**
- 2. DEVELOPPER LES ACTIONS EN SANTE AU TRAVAIL ET LE SUIVI MEDICAL DES AGENTS**
- 3. DONNER TOUTE LEUR PLACE AUX CHSCT**
- 4. ACCOMPAGNER LES EVOLUTIONS ET PREVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX**

PREAMBULE

Afin d'atteindre les objectifs ambitieux inscrits dans le projet de loi sur l'enseignement supérieur et la recherche, le ministère doit accorder une attention renouvelée aux questions de santé, de sécurité et de conditions de travail de ses personnels.

L'année 2012-2013 a vu la mise en place des CHSCT, créés par le décret du 28 juin 2011, adapté et complété pour les instances des établissements d'enseignement supérieur par le décret du 24 avril 2012. Ces nouvelles instances sont appelées à prendre toute leur place à la fois dans l'architecture du dialogue social et comme acteur primordial de la nouvelle conception du bien-être au travail. En effet, l'accord de 2009 suit en cela l'évolution dans le secteur privé qui est passé progressivement d'une réglementation centrée sur l'accident du travail et la maladie professionnelle à une vision plus large des risques professionnels. Les principes généraux de prévention, prévus dans l'article L.4121-2 du code du travail prévoient qu'il s'agit d'adapter le travail à l'homme et non l'inverse. Cette mutation nécessite une appropriation de l'outil par toutes les parties, organisations syndicales comme membres de l'administration. Il est indispensable que l'ensemble des services et établissements dépendant du ministère prenne la mesure de ce changement et fasse du bon fonctionnement de ces instances une priorité.

C'est sur ce socle qu'il convient de construire une véritable politique de prévention des risques professionnels, en tenant compte de la variété des métiers exercés. En particulier, il est essentiel de réaffirmer la responsabilité du chef d'établissement, qui doit assurer la sécurité et la protection de la santé de ses agents.

***Le CHSCT MESR a débattu de ces orientations stratégiques
dans sa séance du 26 juin 2013***



CONTEXTE

Conclusions du rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, pour l'année 2012 :

Les chefs d'établissement, s'appuyant sur le CHSCT, doivent, sur la base du document unique (DUER) et du rapport annuel santé et sécurité au travail, formaliser et mettre en place une politique de prévention des risques professionnels de toute nature qui sera déclinée dans l'ensemble des activités et à tous les niveaux d'encadrement.

Cette politique doit anticiper et intégrer les changements organisationnels, les fusions et les restructurations que connaissent les établissements, afin d'assurer à tous les agents placés sous leur autorité le meilleur niveau de sécurité et de protection de leur santé.

Pour ce faire, la réalisation et la qualité du DUER sont impératives.

PRIORITES NATIONALES EN MATIERE DE SANTE, DE SECURITE ET D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Ces priorités s'inscrivent dans les objectifs et actions énoncés dans les programmes annuels de prévention des années précédentes, et les orientations stratégiques de l'année précédente.

Les priorités nationales constituent des orientations générales, qui doivent impérativement être appropriées, déclinées et adaptées par les chefs d'établissement public de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Ces priorités nationales s'articulent entre elles dans une approche globale des conditions de travail des agents. Il importe de donner une cohérence à la question des conditions de travail et de favoriser des stratégies globales de prévention centrées sur l'analyse du travail et le travail lui-même.

Le MESR, s'appuyant sur les rapports des visites de contrôle des inspecteurs santé et sécurité au travail, examine lors de la négociation des contrats quinquennaux le volet santé et sécurité au travail.

1. FORMALISER ET METTRE EN OEUVRE UNE POLITIQUE DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Le chef d'établissement, s'appuyant sur le CHSCT, doit formaliser et mettre en place une politique de prévention des risques professionnels de toute nature qui sera déclinée dans l'ensemble des activités et à tous les niveaux d'encadrement.

La politique de prévention est définie dans un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail établi à partir des documents ci-dessous, avec la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre, un calendrier prévisionnel de leur exécution, de leur coût, ainsi que les indicateurs permettant d'en effectuer l'évaluation.

Ce programme est présenté pour avis au CHSCT qui peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires, avant communication au CT et au conseil d'administration pour les établissements d'enseignement.

Cette politique doit programmer entre autre des actions de prévention, d'information et de formation adaptées, notamment pour les risques psychosociaux, les troubles musculosquelettiques et les agents cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques ; tous ces différents types de risques doivent être impérativement inclus dans le DUER.

Le programme annuel de prévention est élaboré à partir de :

- l'inventaire et l'évaluation des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'établissement qui doivent être transcrits dans le **document unique** des résultats de l'évaluation des risques (DUER) ;
- le bilan exhaustif des accidents de service et du travail et des maladies professionnelles (ATMP), avec les taux de gravité et de fréquence, enrichi des conclusions de chaque enquête en matière d'accident ou de maladie professionnelle ;
- **l'analyse des risques** professionnels à laquelle procède le **CHSCT** lors de ses visites de service et des enquêtes en matière d'accident ou de maladie professionnelle ;
- le **rapport annuel** écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Ce rapport doit comporter notamment l'état des lieux de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, la mise à jour du DUER, le bilan des ATMP, les conclusions du rapport d'activité du médecin de prévention, les dépenses en matière de sécurité, le taux de réalisation des actions de formation et de prévention programmées, les conclusions du rapport de l'inspection santé et sécurité du travail. Il doit préciser en annexe les motifs de non réalisation des mesures prévues au programme annuel de prévention de l'année précédente.

Ce rapport est présenté au CHSCT pour avis préalablement à l'élaboration du programme.

En outre, il est présenté avec l'avis du CHSCT au comité technique et au conseil d'administration pour les établissements d'enseignement.



2. DEVELOPPER LES ACTIONS EN SANTE AU TRAVAIL ET LE SUIVI MEDICAL DES AGENTS

- Les enjeux de santé au travail sont devenus des enjeux de société, comme en attestent les conséquences de l'exposition à l'amiante, la question des risques psychosociaux, des suicides en lien avec le travail ou les troubles musculosquelettiques ainsi que les risques à effets différés comme ceux liés à l'utilisation des produits cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques.

Tout en accordant une importance particulière à la surveillance médicale des agents, les services de médecine de prévention doivent développer les actions de prévention primaire et proposer des actions collectives sur le milieu de travail, complémentaires et étroitement liées aux actions individuelles. Ces actions doivent se développer dans un travail collaboratif en réseau avec tous les professionnels concernés, médecin, infirmier, conseiller et assistants de prévention, inspecteurs santé et sécurité, CHSCT et services de ressources humaines.

Dans ce cadre, les établissements doivent recenser les agents exposés ou ayant été exposés à l'amiante, les informer de leurs droits, mettre en place un suivi médical adapté et leur remettre une attestation d'exposition lors de leur départ de l'établissement.

- Afin de supprimer les disparités relatives à la médecine de prévention entre et au sein des établissements, les chefs d'établissement doivent :
 - proposer une offre dans le cadre des possibilités variées offertes par la réglementation (service inter-entreprises, association de médecins de prévention, mutualisation avec d'autres établissements publics, administrations ou conventionnement avec un service hospitalier). Dans le cadre de ces contrats ou conventions **le tiers temps à consacrer au milieu de travail doit être clairement identifié.**
 - enrichir l'offre de médecine pour proposer un suivi médical à tous les agents quels que soient leur lieu d'exercice et la nature de leur activité.

En outre, les chefs d'établissement doivent mettre en place une équipe pluridisciplinaire aux côtés du médecin de prévention, en recrutant des infirmiers formés à la santé au travail, et en faisant appel notamment à des psychologues du travail, des ergonomes, pour l'étude de l'organisation du travail et des postes de travail et pour traiter la problématique des risques psychosociaux.

3. DONNER TOUTE LEUR PLACE AUX CHSCT

La réforme des CHSCT élargit leurs compétences au champ des **conditions de travail**. Les chefs d'établissement doivent notamment les consulter sur toute situation et tout projet pouvant avoir un impact sur la santé notamment les modes d'organisation, les indicateurs de performance mis en place dans l'administration et les laboratoires, les restructurations, l'élaboration et la mise en place des projets d'aménagement....

Le chef d'établissement doit associer le CHSCT à la définition de la politique de mise en œuvre en matière de prévention des risques professionnels et pour ce faire il veille à :

- **présider** lui-même le CHSCT et le réunir au moins **trois fois par an** et chaque fois que nécessaire ;
- assurer une bonne **articulation et un véritable dialogue entre le CT et le CHSCT** ; le CHSCT apporte son concours au CT dans le respect des attributions du CT et des missions du CHSCT ; nombre de sujets ont vocation à être traités en complémentarité par le CT et par le CHSCT ;
- développer une **architecture des CHSCT** spéciaux au sein de l'établissement pour la prise en compte des risques particuliers attachés à tel bâtiment ou à telle unité de travail, tout en veillant que l'établissement garde, à travers son CHSCT d'établissement, une vision complète et précise des risques professionnels et élabore une politique de prévention qui prenne en compte la diversité des situations ; l'objectif, fixé dans le projet de loi ESR, de favoriser les regroupements d'établissements, rendra cette exigence de cohérence encore plus grande ;
- doter le CHSCT des **moyens nécessaires** à l'accomplissement de ses missions notamment pour la réalisation des enquêtes en matière d'accident, de maladie professionnelle ou à caractère professionnel et **des visites régulières de services** ;
- rencontrer régulièrement le **secrétaire du CHSCT**, interlocuteur privilégié du chef d'établissement et des autres partenaires (médecin de prévention, conseiller de prévention, inspecteur santé et sécurité du travail), pour l'organisation du CHSCT à la fois en vue de ses réunions et entre celles-ci ; pour bien remplir sa mission, des moyens doivent pouvoir être dégagés pour le secrétaire, à la fois au plan matériel et en temps à partir des préconisations du ministère chargé de la fonction publique ;
- communiquer en temps voulu tous les documents et informations nécessaires au bon fonctionnement du CHSCT ;
- proposer des formations aux représentants des personnels, en particulier aux nouvelles compétences dans le champ des conditions de travail, en y associant le service en charge du CHSCT.



4. ACCOMPAGNER LES EVOLUTIONS ET PREVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Pour la première fois, les risques psychosociaux ont fait l'objet de propositions de mesures immédiates de la part de l'inspection santé sécurité au travail. D'une manière générale, les préoccupations autour des risques psychosociaux ont continué à se développer, et les CHSCT d'établissements sont nombreux à aborder ces sujets.

Pour autant, l'approche développée est encore, dans la plupart des cas, tournée vers de la prévention tertiaire dite de réparation, ou secondaire tournée vers la gestion des problèmes engendrés, avec la mise en place de divers dispositifs d'écoute, de médiation ou de remédiation. Il convient à présent de **développer une approche qui permette la création d'outils de prévention primaire.**

Les réorganisations en cours ou à venir, avec les nouvelles modalités de rapprochement prévues par le projet de loi ESR, nécessitent qu'une réelle prise en charge de ces sujets figure parmi les priorités des politiques de prévention des établissements.

Ces travaux s'inscriront dans le cadre interministériel, **un plan de prévention des RPS dans la fonction publique** étant en cours d'élaboration par le ministère en charge de la fonction publique. Le MESR s'attachera à décliner et adapter ce plan au contexte professionnel particulier de l'enseignement supérieur et de la recherche. Dans ce cadre, une attention particulière sera portée envers les étudiants en contrats doctoraux. A terme, chaque établissement devra se doter d'un plan de prévention des risques psychosociaux, adopté en CHSCT.

D'ores et déjà le **chef d'établissement doit anticiper et intégrer les risques générés par les modes d'organisation, les restructurations, les indicateurs de performance et les procédures d'évaluation mis en place par l'administration et les laboratoires, et leurs conséquences sur les agents.**

Le CHSCT doit être impérativement saisi avant, pendant et après tout changement organisationnel pour en analyser les risques. Des indicateurs doivent être recherchés en ce sens, en particulier concernant l'organisation du travail et en s'appuyant sur la notion de travail prescrit et travail réel.

En outre, une attention particulière doit être portée aux situations de harcèlement moral et de harcèlement sexuel.

ANNEXE

OBLIGATIONS LEGALES DU CHEF D'ETABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE RECHERCHE

Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents.

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail,
- des actions d'information et de formation,
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Il met en œuvre ces mesures sur la base des principes généraux de prévention.

Le chef d'établissement, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la sécurité et la santé des agents.

A la suite de cette évaluation, **le chef d'établissement met en œuvre les actions de prévention** ainsi que les méthodes de travail garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des agents.

Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement

Code du travail Art. L.4121-1 et 3

La responsabilité pénale de l'établissement en tant que personne morale et la responsabilité civile et pénale du chef d'établissement peuvent être engagées, à l'occasion d'accidents ou de mise en danger d'agents ou d'usagers.

Principes généraux de prévention

- 1° **Eviter les risques** ;
- 2° **Evaluer les risques** qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° **Combattre les risques à la source** ;
- 4° **Adapter le travail à l'homme**, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de **l'état d'évolution de la technique** ;
- 6° **Remplacer ce qui est dangereux** par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° **Planifier la prévention** en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au **harcèlement moral et au harcèlement sexuel**, tels qu'ils sont définis aux articles L.1152-1 et L.1153-1 ;
- 8° Prendre des **mesures de protection collective** en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les **instructions** appropriées aux travailleurs.

Code du travail Art. L.4121-2