



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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Secrétariat général**

**Direction générale des  
ressources humaines**

Service des personnels  
ingénieurs, administratifs,  
techniques, sociaux et de santé, et  
des bibliothèques  
DGRH C1

**Thierry Delanoë**  
Sous-directeur

Téléphone

01 55 55 14 50

Courriel

thierry.delanoë

@education.gouv.fr

Affaire suivie par :

**Anne-Marie Casanoue**

Médecin conseiller technique

pour la coordination de la

médecine de prévention en

faveur des personnels

Téléphone

01 55 55 38 11

Courriel

anne-marie.casanoue

@education.gouv.fr

**Jean-Paul Tenant**

Conseiller de prévention

Téléphone

01 55 55 01 72

Courriel

jean-paul.tenant

@education.gouv.fr

72 rue Regnault

75243 Paris Cedex13

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

**Année 2021**

**Préambule**

L'année 2020 est marquée par la crise sanitaire à laquelle les établissements d'enseignement supérieur et de recherche ont dû faire face pour assurer la continuité du service public, tout en assurant la protection des personnels et des étudiants.

Cette crise a fortement mobilisé les directions des établissements, les acteurs de la santé et de la prévention, ainsi que les représentants du personnel, sur les actions de prévention à mettre en œuvre en période de confinement, de reprise de l'activité puis de confinement adapté. Cette crise sanitaire a par ailleurs retardé la diffusion des orientations stratégiques ministérielles 2020 aux établissements le 28 septembre 2020.

Ce contexte n'a pas permis de mettre en œuvre les orientations ministérielles portant sur l'année 2020 qui restent pleinement d'actualité. Ces orientations sont reprises *in extenso* pour 2021 et sont complétées et actualisées, notamment pour prendre en compte le risque sanitaire lié à la pandémie; les modifications figurent en italique dans le document.

**Ces orientations stratégiques ont été débattues et adoptées en CHSCT ministériel lors de la séance du 17 novembre 2020.**

Les orientations stratégiques portant sur l'année 2021 s'inscrivent dans le prolongement des orientations des années précédentes qui restent en vigueur. Elles sont consultables sur le site ministériel<sup>1</sup>.

Pour mémoire, les thèmes des orientations stratégiques ministérielles des 4 dernières années sont rappelés en annexe.

Les chefs d'établissement ont la responsabilité d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des personnels et des étudiants placés sous leur responsabilité.

Ils mettent en place une organisation et des moyens adaptés pour conduire des actions de prévention des risques professionnels (qui comprennent les risques liés au harcèlement moral et sexuel) ainsi que des actions d'information, de formation<sup>2</sup> et de consultation des instances. Ils veilleront à assurer le bon fonctionnement des instances représentatives du personnel et au respect des prérogatives des représentants du personnel, notamment celles des secrétaires des CHSCT.

Ces actions prennent en compte les dispositions de l'accord cadre du 20 novembre 2009, qui fait de l'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique un enjeu essentiel de la rénovation de la politique des ressources humaines et des relations sociales, ainsi que le protocole d'accord du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique.

La circulaire interministérielle du 28 mars 2017 relative au plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique a réaffirmé les objectifs des chefs de service en matière de santé et sécurité au travail.

Les derniers rapports annuels faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans les établissements relevant du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche montrent certaines avancées, même si les réponses aux enquêtes restent trop peu nombreuses.

*Ces rapports montrent toutefois des points de vigilance :*

- *La formation des chefs et cheffes de service aux questions de santé et de sécurité au travail ;*
- *La formation des assistants et des conseillers de prévention à l'évaluation des RPS ;*
- *Les moyens alloués aux assistants, assistantes et aux conseillers, conseillères de prévention ;*
- *Le renforcement des équipes pluridisciplinaires de médecine de prévention, notamment par des psychologues du travail ;*
- *Les enquêtes suite à des accidents graves ou à caractère répété ou des maladies professionnelles*
- *La prévention des risques professionnels particuliers ;*
- *La prise en compte des RPS à l'échelle des unités de travail : diagnostics, évaluation des risques et programmation d'actions de prévention ;*
- *La transmission aux services de médecine de prévention des informations nécessaires à l'exercice de leurs missions ;*
- *L'information des personnels sur leur droit au suivi médical post-professionnel ;*
- *L'association du CHSCT à la prévention des interventions d'entreprises extérieures (dont information de la date de l'inspection commune et consultation sur le plan de prévention).*

<sup>1</sup> Page [santé et sécurité](#) du site du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

<sup>2</sup> Voir les articles [L 4121-1 et 2](#) du code du travail, rendus applicables par le décret [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.

Les orientations stratégiques ministérielles 2021 comprennent 5 axes :

1. Développer la prévention des risques professionnels
2. Renforcer la prise en compte des risques professionnels particuliers
3. Soutenir la médecine de prévention dans la réalisation de ses missions
4. Renforcer les formations à la santé et à la sécurité au travail
5. Rendre effective l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

...

### 1. Développer la prévention des risques professionnels

*La fréquence et la gravité des accidents de travail recensés lors des dernières enquêtes ministérielles n'évoluent pas de manière significative. Par ailleurs, plus de 80% des inspections conduites par les inspecteurs santé et sécurité au travail en 2019 révèlent des situations d'urgence qui donnent lieu à des lettres de propositions de mesures immédiates.*

Ces éléments sont de nature à inciter les établissements à identifier et à corriger les manquements en matière de prévention des risques professionnels, notamment par un suivi *renforcé du patrimoine immobilier*, des installations et des équipements techniques, par l'analyse des accidents de travail et des maladies professionnelles et par le suivi des signalements portés aux registres prévus par la réglementation.

Concernant les risques psycho sociaux, les actions de prévention primaire, qui consistent à supprimer ou à réduire les facteurs de RPS (en agissant sur l'organisation du travail, la gestion des ressources humaines, le management et la conduite du changement<sup>3</sup>), sont à privilégier.

Les démarches d'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT) sont complémentaires des démarches de prévention des RPS et ne peuvent se substituer à ces dernières.

#### 1.1. Vérifications techniques des équipements et des installations

Les installations (électrique, gaz, ventilation, ...) et les équipements (levage, équipements sous pression, travail en hauteur, ...) doivent être maintenus en état de manière à préserver la sécurité et la santé des travailleurs. Les établissements sont invités à s'assurer que les éléments soumis à vérifications ont bien été identifiés<sup>4</sup>, que les vérifications sont programmées et que chaque non-conformité donne lieu à une action corrective adaptée ; le suivi de ces vérifications nécessite une traçabilité et un archivage rigoureux.

#### 1.2. Analyse des accidents de service ou du travail et des maladies professionnelles

Rappel des textes applicables aux fonctionnaires et aux agents contractuels de l'Etat :

<sup>3</sup> Voir le [Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique](#) de la DGAFP.

<sup>4</sup> Les établissements peuvent se référer à la brochure [ED 828](#) (version août 2018) de l'INRS pour identifier les principales vérifications périodiques à mettre en œuvre.

- Le décret relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) <sup>5</sup> a précisé les conditions d'octroi et de renouvellement du CITIS en cas d'accident de service, de trajet ou de maladie professionnelle ainsi que les conditions dans lesquelles l'administration assure le suivi du fonctionnaire placé dans ce congé.

Les services gestionnaires informent les personnels des modalités d'octroi du CITIS en explicitant notamment les délais à respecter pour la transmission, à l'administration, de la déclaration d'accident et de l'arrêt de travail.

Les documents utiles à la déclaration d'un accident de service ou de trajet et de maladie professionnelle sont disponibles sur le [site de la DGAFP](#).

- Il est à rappeler que les agents contractuels de l'Etat bénéficient d'une réparation au titre de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle en application des dispositions du livre IV du code de la sécurité sociale. Cependant, selon le type de contrat sur lequel sont recrutés les agents contractuels des établissements, la gestion des dossiers d'accident du travail ou de maladie professionnelle est assurée soit par l'établissement, soit par la caisse primaire d'assurance maladie<sup>6</sup>.

Les chefs d'établissements sont invités à analyser tous les accidents et les maladies professionnelles, même bénins, au-delà de l'obligation réglementaire qui ne concerne que les accidents graves ou répétés<sup>7</sup>. Cette analyse a pour objectif d'identifier les causes de l'accident ou de la maladie en interrogeant les aspects techniques, organisationnels et humains, de manière à identifier les « causes racine » et les actions de prévention à mettre en œuvre.

Cette analyse peut être conduite en s'appuyant sur le conseiller ou sur l'assistant de prévention, qui peut être une personne ressource en la matière s'il dispose d'une formation à la méthodologie d'analyse de l'accident<sup>8</sup>.

Une attention particulière sera portée aux accidents de mission, qui touchent en particulier les personnels chargés d'activités de recherche.

En cas d'accident ou de maladie grave ou répété, le CHSCT procède par ailleurs à une enquête prévue par la réglementation<sup>9</sup>.

### **1.3. Suivi des signalements portés aux registres**

Les chefs d'établissements sont invités à faire preuve de réactivité suite à tout signalement porté au registre de santé et de sécurité au travail, à assurer la traçabilité des actions mises en œuvre et à informer l'auteur du signalement.

Un bilan des signalements et des réponses qui auront été apportés par l'administration sera présenté au CHSCT de manière à associer le comité dans l'identification de mesures de prévention. *Ce bilan portera notamment sur les signalements en lien avec la crise sanitaire.*

---

<sup>5</sup> Décret [n°2019-122 du 21 février 2019](#) relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique de l'Etat, modifiant le décret n°86-442 du 14 mars 1986.

<sup>6</sup> Cf. 2° de l'article 2 du [décret n° 86-83 du 17 janvier 1986](#) relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat)

<sup>7</sup> Article [R 4141 - 8](#) du Code du travail

<sup>8</sup> Le guide [ED 6163](#) de l'INRS *l'analyse de l'accident du travail par la méthode de l'arbre des causes* (version janvier 2019) présente une méthodologie d'analyse largement éprouvée.

<sup>9</sup> [Article 53](#) du décret 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.

## 2. Renforcer la prise en compte des risques professionnels particuliers

Dans le prolongement des orientations stratégiques ministérielles de 2019, préconisant une démarche participative pour l'évaluation des risques professionnels, les établissements sont invités à renforcer la prise en compte des risques professionnels particuliers, en associant le CHSCT.

Une vigilance particulière portera sur le risque biologique et sur le risque lié aux agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.

Pour permettre la mise en œuvre du suivi médical post professionnel des agents soumis à certains risques professionnels (agents chimiques CMR, agents biologiques, ...), les chefs d'établissement veilleront à délivrer une attestation d'exposition à tout agent quittant son établissement qui en fait la demande. Ce suivi médical est pris en charge par la dernière administration ou le dernier établissement au sein duquel l'agent a été exposé.

### 2.1. Risque biologique et crise sanitaire

La démarche de prévention à mettre en œuvre comprend les règles de prévention des risques biologiques prévues par le code du travail<sup>10</sup> : réduction du risque à la source, limitation du nombre de travailleurs exposés, définition d'un processus de travail, formation des travailleurs, protection collective et individuelle (notamment en cas de risque de piqûre/coupure), protocole en cas d'exposition accidentelle à un agent biologique pathogène, vaccination et suivi médical, ...

Une attention particulière sera portée à la prévention des risques liés aux agents transmissibles non conventionnels, en s'appuyant notamment sur les recommandations du ministère de la santé<sup>11</sup>.

*Concernant la crise sanitaire, les établissements sont invités à évaluer les risques engendrés par la crise sanitaire et à intégrer cette évaluation au document unique d'évaluation des risques professionnels. Cette évaluation prendra en compte le risque sanitaire ainsi que l'ensemble des risques liés aux modifications des conditions de travail, comme le travail à distance, l'enseignement hybride ou à distance, la charge de travail, le fonctionnement des collectifs de travail, les risques liés à l'isolement, la ventilation des locaux, ... Les conclusions de l'évaluation des risques et des mesures de prévention seront présentées en CHSCT.*

*En complément de cette évaluation des risques qui est réglementaire, il paraît nécessaire d'analyser les conséquences de cette crise sous la forme de retours d'expérience, de manière à renforcer les actions de prévention et à anticiper la survenue d'une nouvelle crise.*

*Le ministère souhaite s'appuyer sur le partenariat qu'il a conduit avec l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) pour proposer aux établissements une méthodologie de retour d'expérience centrée sur les aspects de santé et sécurité au travail. Les travaux avec l'Anact pourront être conduits selon les modalités suivantes :*

---

<sup>10</sup> Voir en particulier les articles [R 4421-1](#) et suivants.

<sup>11</sup> Circulaire [DGS/SD5C/DHOS/E2/DRT/CT1/CT2 n° 2004-382 du 30 juillet 2004](#) relative aux précautions à observer dans les services d'anatomie et cytologie pathologiques, les salles d'autopsie, les chambres mortuaires et les laboratoires de biologie « spécialisés ATNC » vis-à-vis du risque de transmission des agents transmissibles conventionnels (ATC) et non conventionnels (ATNC).

- *Expérimentations de la méthodologie de retours d'expérience de l'Anact auprès d'établissements volontaires*
- *Méthodologie adaptée au contexte de l'enseignement supérieur et de la recherche : place des acteurs de la santé et de la prévention, DUERP, registres, dialogue social, qualité du bâti, ventilation des locaux de travail, conditions de la restauration, hébergement, ...*
- *Identification d'outils de traçabilité des impacts de la crise sanitaire sur la santé et à la sécurité au travail (alertes par les agents et leurs représentants notamment dans les registres prévus par la réglementation, accidents de travail ou maladies professionnelles, indicateurs de qualité de l'air intérieur, ...)*
- *Approche collective, centrée sur l'analyse du travail et des conditions de sa réalisation*
- *Association du CHSCT ministériel et des CHSCT des établissements*
- *Prise en compte de la question de l'égalité professionnelle*

*Une synthèse de ces travaux sera réalisée en lien avec le CHSCT ministériel ; elle présentera les thématiques mises au jour lors des retours d'expérience et les actions de prévention associées.*

## **2.2. Risque lié aux agents chimiques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR)**

Les données toxicologiques liées aux agents chimiques CMR évoluent en fonction des études conduites sur l'homme et sur les animaux. L'évaluation des risques liée à ces agents chimiques doit être actualisée sur la base des fiches toxicologiques ou des fiches de données de sécurité réglementaires. En cas d'incertitude de la toxicité d'un agent chimique sur l'homme (effet CMR suspecté), le principe de précaution s'appliquera et les mesures de prévention qui concernent les agents chimiques dont les effets CMR sont avérés seront mises en œuvre.

## **2.3. Risques liés aux interventions d'entreprises extérieures**

*Les travaux réalisés dans un établissement par une entreprise extérieure doivent être réalisés selon les règles prévues aux articles [R4511-1 à R4515-11 du code du travail](#). Ces règles prévoient une analyse des risques qui comprend une inspection commune des lieux de travail, des installations qui s'y trouvent et des matériels éventuellement mis à disposition des entreprises extérieures. Cette analyse des risques conduit à la rédaction d'un plan de prévention.*

*Le CHSCT est associé aux actions de prévention des interventions d'entreprises extérieures, est informé de la date de l'inspection commune et est consulté sur le plan de prévention.*

## **3. Soutenir la médecine de prévention dans la réalisation de ses missions**

*Les missions de la médecine de prévention sont renforcées par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret n° 2020-647 du 27 mai 2020, dans le but de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail et de préserver la santé physique et mentale des agents tout au long de leurs parcours professionnels.*

### **3.1 Poursuivre le développement de l'équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par le médecin du travail et faciliter l'exercice de ses actions**

- Favoriser le recrutement de professionnels *de la santé au travail : médecins du travail, infirmiers en santé au travail, psychologues du travail, ergonomes, secrétaires...*
- *Permettre le recrutement de collaborateurs médecins du travail et l'accueil d'internes en santé au travail.*
- Garantir la mise à disposition de locaux fonctionnels, accessibles, équipés, préservant la confidentialité des démarches, anticipant le développement de l'équipe et l'aide d'un secrétariat.
- *Porter une vigilance particulière en cas de réorganisation ou de fusion d'établissements afin de maintenir l'accès au service de médecine de prévention.*
- Impliquer tous les acteurs et en particulier les directions dans l'organisation de procédures qui permettent d'obtenir une cartographie exhaustive de l'exposition aux risques professionnels et la transmission des listes des agents exposés en temps réel.

L'enjeu est de définir les catégories de personnels nécessitant une surveillance médicale particulière afin d'affiner les protocoles de suivi médical des agents en santé au travail et de mettre en œuvre des plans d'actions de prévention collective.

*A cette fin, développer tout dispositif ou solution technique qui permette de faciliter la communication des données entre les services administratifs et les services de médecine de prévention dans le respect du secret médical.*

- Réduire l'absentéisme aux visites médicales en informant sur les missions de la médecine de prévention.
- Permettre l'activité de terrain qui intègre le tiers temps afin d'acquérir la connaissance des milieux de travail qui participe à la sensibilisation et à la prévention collective et individuelle.
- Les CHSCT auront accès aux conventions de prestations de médecine de prévention externalisées.

### **3.2. Améliorer et harmoniser la surveillance médicale des personnels exposés à des risques particuliers et à des situations de travail particulières**

- Mener le recensement et partager les bonnes pratiques en prévention des risques professionnels, en particulier devant le risque biologique, le risque chimique et le risque CMR.
- Mener une réflexion sur la surveillance de la santé des populations dont les situations de travail sont facteurs de vulnérabilités : exemple des doctorants
- Assurer le suivi des accidents de service et des maladies professionnelles

## **4. Renforcer les formations à la santé et à la sécurité au travail**

Dans le prolongement des orientations stratégiques ministérielles 2019 (axe 3), les établissements sont invités à renforcer la formation à la santé et à la sécurité des chefs de service, des conseillers et des assistants de prévention et de l'ensemble des agents.

### **4.1. Formation des chefs de service**

Les établissements ont largement désigné des chefs de service à l'échelle des unités de travail (composantes, unités, services, ...); il est nécessaire que ces derniers puissent bénéficier d'une formation pratique leur permettant d'organiser l'évaluation des risques professionnels et de construire le programme annuel d'actions de prévention.

Cette formation abordera *le contexte juridique, les enjeux de la santé et sécurité au travail, les outils de la prévention (dont registres et DUERP), les fondamentaux de la prévention des RPS, le rôle du chef de*

service et de l'encadrement, la conduite à tenir dans les situations qui pourraient relever du harcèlement moral ou sexuel. Elle abordera notamment le rôle des représentants du personnel et leurs prérogatives. Tout agent accédant à un poste d'encadrement au cours de sa carrière bénéficiera d'une formation en la matière<sup>12</sup>.

*Le ministère engagera une réflexion avec l'Anact, à laquelle le CHSCT ministériel sera associé, sur les besoins en matière de formation initiale et continue des personnels d'encadrement et des personnels en charge de diriger ou de coordonner des enseignements, des travaux ou des projets.*

*Cette action prendra en compte les spécificités du ministère, et pourra donner lieu à des expérimentations dans des établissements volontaires.*

#### **4.2. Formation des conseillers et des assistants de prévention**

Les conseillers et les assistants de prévention conseillent les chefs d'établissement et les chefs de service dans la mise en œuvre des mesures de prévention au regard des risques présents dans l'établissement ou le service. Pour mener à bien cette mission de conseil, les conseillers et les assistants de prévention doivent bénéficier de formations adaptées, *en particulier sur les RPS : diagnostic et évaluation des risques à l'échelle des unités de travail, mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels et assistance et conseil du chef d'établissement ou de service dans la rédaction du plan de prévention.*

Les établissements sont invités à identifier les besoins en formation du réseau des acteurs de prévention de leur établissement et à planifier les formations qui s'imposent.

Le ministère a par ailleurs participé à la mise en place d'une formation initiale destinée aux nouveaux conseillers de prévention, et étudie les modalités de formation continue et d'animation de ce réseau.

#### **4.3. Formation de l'ensemble des agents**

La formation des agents, en particulier ceux soumis à des risques professionnels particuliers, sera actualisée en veillant à prendre en compte toutes les personnes concernées (titulaires, contractuels, doctorants, étudiants ...).

La formation comprendra la conduite à tenir en cas d'événement accidentel, qui pourra comprendre des simulations d'accidents de manière à entraîner les personnes à réagir face à de telles situations.

### **5. Rendre effective l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les chefs d'établissement sont invités à mettre en œuvre l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique<sup>13</sup>.

Les axes 4 et 5 de cet accord abordent particulièrement les problématiques de santé, de sécurité et des conditions de travail, à savoir :

- Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
- Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

---

<sup>12</sup> Voir mesure 1.3 de la [Circulaire du 28 mars 2017](#) relative au plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

<sup>13</sup> Accord du [30 novembre 2018](#) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.



## **ANNEXE**

### **Rappel des orientations stratégiques ministérielles de 2015 à 2019**

#### **Année universitaire 2015-2016**

Axe 1. Evaluer les dispositifs santé et sécurité au travail afin de mieux identifier les marges de progrès et de les rendre plus performants

Axe 2. Renforcer les services de médecine de prévention

Axe 3. Prévenir les risques professionnels

Axe 3.1. Prévention des risques psychosociaux

Axe 3.2. Prévention des risques liés aux troubles musculo-squelettiques

Axe 3.3. Prévention des risques liés aux agents cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction

Axe 3.4. Prévention des risques liés aux risques émergents

#### **Année universitaire 2016-2017**

Axe 1. Améliorer le fonctionnement des CHSCT

Axe 2. Dynamiser le réseau des acteurs de la prévention

Axe 2.1. Renforcer le fonctionnement des services de médecine de prévention

Axe 2.2. Dynamiser le fonctionnement du réseau des assistants et des conseillers de prévention

Axe 3. Renforcer le pilotage en matière de santé et de sécurité au travail

Axe 4. Relancer la réalisation et la mise à jour des documents uniques d'évaluation des risques professionnels

Axe 5. Prévenir les risques professionnels

Axe 5.1. Prévention des risques psychosociaux

Axe 5.2. Prévention des risques liés aux troubles musculo-squelettiques

Axe 5.3. Prévention des risques émergents

Axe 5.4. Prévention des risques liés aux réorganisations structurelles

## **Année universitaire 2017-2018**

### Axe 1. Développer une culture de prévention au sein des établissements

- 1.1. Améliorer le pilotage de la politique de santé et de sécurité au travail au sein des services
- 1.2. Former les équipes d'encadrement à la prise en compte de la santé et de la sécurité des personnels
- 1.3. Sensibiliser l'ensemble de la communauté de travail.
- 1.4. Mobiliser les chefs de service dans la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

### Axe 2. Renforcer le rôle des acteurs opérationnels et des instances de concertation centrales et locales

- 2.1. Le CHSCT
- 2.2. Consolider la chaîne des acteurs de la prévention
- 2.3. Renforcer les services de médecine de prévention

### Axe 3. Agir de manière prospective sur les changements organisationnels

## **Année 2019**

1. Intégrer la santé et la sécurité au travail dans la stratégie de gouvernance des établissements
  - 1.1. Faire le bilan de l'organisation de la prévention
  - 1.2. Planifier et mettre en œuvre la prévention
  - 1.3. Informer les personnels des mesures prises par l'établissement en matière de santé et sécurité au travail
2. Développer les démarches participatives d'évaluation des risques professionnels
3. Professionnaliser les acteurs de la prévention
4. Faciliter l'exercice des médecins de prévention