



PREMIÈRE CONFÉRENCE ANNUELLE DES CONSEILLERS DE PRÉVENTION

10 novembre 2015

amue

MUTUALISATION + SOLUTIONS



Ouverture



Stephane ATHANASE, directeur, Amue





Actualités réglementaires et état des lieux des établissements vus par l'IHSESR



Fabrice WIITKAR, coordonnateur des inspecteurs santé et sécurité au travail de l'enseignement supérieur et de la recherche, IGAENR

David SAVY, coordonnateur national, MENESR





Etat des lieux des établissements vu par l'inspection santé et sécurité au travail (année 2014)

WIITKAR Fabrice

Coordonnateur des inspecteurs santé et sécurité au travail de l'enseignement supérieur et de la recherche

amue

MUTUALISATION + SOLUTIONS



Sommaire



Bilan des propositions de mesures immédiates

Bilan des principales conclusions figurant dans les rapports d'inspection

Bilan des saisines et des informations pour DGI





Les propositions de mesures immédiates



- + Sur **44 visites d'inspection** réalisées en 2014, **27** ont donné lieu à des propositions de **mesures immédiates**.
- + **137 propositions** ont porté sur :
 - l'exploitation des bâtiments et des installations techniques (49),
 - l'utilisation des machines et des équipements de travail (25),
 - les risques liés aux activités scientifiques (15)
 - le risque incendie (13),
 - autres (35)* => **26 % des propositions**

Les RPS apparaissent en 7ème position.

* Occurrence entre 1 et 7





Les recommandations ont concerné les axes suivants :

- + évaluation des risques et programmation des actions de prévention (75% des inspections),
- + prévention médicale (70% des inspections),
- + exploitation des bâtiments et des installations techniques (60% des inspections),
- + Prévention des risques psychosociaux (55% des inspections),
- + formation et consignes écrites (50% des inspections),
- + agents de prévention (40% des inspections),
- + intervention des entreprises extérieures (40% des inspections),
- + risque d'incendie, fonctionnement du CHSCT, travail isolé et relations avec les partenaires (de 25 à 30% des inspections).





Les saisines et informations pour DGI



Les saisines et informations pour danger grave et imminent (DGI) ont porté sur les points suivants :

- + Quatre ont concerné un désaccord sérieux et persistant entre administration et représentants du personnel (article 5.5 du décret 82-453). Elles portaient sur le fonctionnement du CHSCT et du service de médecine de prévention, la méthode d'élaboration d'un cahier des charges pour un diagnostic concernant les risques psychosociaux, le rôle du médecin agréé, les normes applicables en matière d'aménagement de bureaux.
- + Deux autres saisines ont porté sur la réglementation en matière de sécurité incendie et sur la notion de délégation en matière de sécurité.
- + Information des inspecteurs concernant des signalements de DGI notifiés dans les registres ad-hoc. Ils ont porté sur des conditions de travail d'agents (nombreuses problématiques sur les RPS, exposition à des fibres d'amiante) et pour une tentative de suicide.





ACTUALITÉS RÉGLEMENTAIRES

SAVY David

Conseiller prévention des risques professionnels

MENESR - DGRH C1

amue

MUTUALISATION + SOLUTIONS



Sommaire



Circulaire du 28 juillet 2015 relative aux dispositions applicables en matière de prévention du risque d'exposition à l'amiante dans la fonction publique

Circulaire du 18 août 2015 relative aux modalités du suivi médical post professionnel des agents de l'Etat exposés à une substance cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction

Orientations stratégiques ministérielles 2015-2016





Circulaire du 28 juillet 2015 relative aux dispositions applicables en matière de prévention du risque d'exposition à l'amiante dans la fonction publique



- + Les résultats de la dernière enquête SUMER montrent que seuls 22% des agents exposés à l'amiante bénéficient de mesures de protection collective et qu'en moyenne 40% d'entre eux bénéficient d'équipements de protection individuelle.
- + Interdit d'utilisation depuis 1997, l'amiante reste présent dans de nombreux bâtiments, équipements publics ou dans des matériaux sur lesquels des agents publics interviennent.





Obligation des employeurs en matière de prévention du risque d'exposition à l'amiante



- + Vérifier la présence d'amiante à l'intérieur et à l'extérieur des bâtiments et dans les matériaux.
 - Dossier technique amiante
- + Mettre en place des mesures de prévention.
 - Formation des agents
- + Assurer la traçabilité des expositions à l'amiante
 - Fiche individuelle d'exposition, attestation d'exposition
- + Assurer la surveillance médicale des agents.
 - Suivi médical post-professionnel





Circulaire du 18 août 2015 relative au suivi médical post professionnel des agents de l'Etat exposés à une substance cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction (1/2)



- + Extension de la surveillance post-professionnelle à l'ensemble des expositions à des substances cancérogènes par le décret n°2015-567 du 20 mai 2015.
- + Ce dispositif est fondé sur le décret n°2009-1546 du 11 décembre 2009 qui instaure, à l'instar de l'article D.461-25 du code de la sécurité sociale, un droit au suivi médical post professionnel pour les agents de l'Etat exposés, au cours de leur activité professionnelle, à des substances cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.



Circulaire du 18 août 2015 relative au suivi médical post professionnel des agents de l'Etat exposés à une substance cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction (2/2)



+ Abrogations :

- décret n°2009-1547 du 11 décembre 2009, relatif au suivi médical post professionnel des agents de l'Etat exposés à l'amiante, dont il intègre le périmètre. Le décret précité n'intégrait que les seules expositions à l'amiante.
 - circulaire DGAFP B9 n°10-MTSF1013283C du 18 mai 2010 portant rappel des obligations des administrations de l'Etat en matière de protection des agents contre les substances cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction et de mise en œuvre du suivi médical post professionnel pour les agents ayant été exposés à ces substances.
- + La circulaire B9 n°10-MTSF1013277C du 18 mai 2010 portant rappel des obligations des employeurs des administrations d'Etat en matière d'évaluation des risques professionnels demeure en vigueur.





Application du dispositif (1/2)



- + Tous les agents de l'Etat, ayant cessé définitivement leurs fonctions, peuvent bénéficier de ce dispositif, quel que soit leur statut : fonctionnaires, agents contractuels et ouvriers d'Etat.

- + Pour en bénéficier, les agents concernés doivent remplir **quatre conditions cumulatives** (article 1er du décret du 20 mai 2015) :
 - avoir été exposés à une substance cancérogène, définie à l'article R.4412-60 du code du travail (substances CMR classés 1 ou 2, attestation d'exposition nécessaire)
 - avoir été exposés au cours de leur activité professionnelle, dans un service de l'Etat ou de ses établissements publics (hors exposition passive);
 - avoir été exposés dans les activités prévues à l'article R.4412-94 du code du travail ou figurant aux tableaux mentionnés à l'article L.461-2 du code de la sécurité sociale ;
 - avoir définitivement cessé leurs fonctions.





Application du dispositif (2/2)



- + Les examens pris en charge au titre du suivi médical post professionnels sont ceux définis à **l'annexe II de l'arrêté du 28 février 1995** pris pour application de l'article D.461-25 du code de la sécurité sociale.





Information des agents sur le droit au suivi médical post professionnel



- + Cas des agents ayant définitivement cessé leurs fonctions avant l'entrée en vigueur du décret. Dans cette situation, il convient de distinguer deux hypothèses :
 - les agents ayant cessé leurs fonctions pour d'autres motifs que l'admission à la retraite sont informés de leur droit au suivi médical post professionnel par l'administration au sein de laquelle ils ont pu être exposés à un risque et dont ils relevaient au moment de leur cessation d'activité (article 9) ;
 - les agents admis à la retraite reçoivent une information générale assurée par le ministre chargé de la fonction publique et publiée, par tous moyens, par le service des retraites de l'Etat (article 10).

- + Cas des agents qui cessent définitivement leurs fonctions après l'entrée en vigueur du décret
 - L'article 2 du décret pose le principe que les agents publics et ouvriers d'Etat au bénéfice desquels est institué le suivi médical post professionnel, sont informés par l'administration ou l'établissement dont ils relèvent, au moment de la cessation définitive de leurs fonctions.





Entretien médical de fin de carrière



- + Il est recommandé, dans la mesure du possible, de mettre en place des entretiens médicaux de fin de carrière (recommandations de la Haute Autorité de Santé, avril 2010). Si l'employeur omettait de remettre à l'agent l'attestation d'exposition, au moment de la cessation de ses fonctions, comme prévu à l'article 3 (cf. infra), ce dernier pourra se prévaloir du document établi par le médecin de prévention à l'issue de la visite médicale de fin de carrière, pour demander à l'employeur d'établir son attestation d'exposition.





Orientations stratégiques ministérielles 2015-2016



- + **Les orientations stratégiques constituent des priorités nationales que chaque établissement doit adapter dans son programme annuel de prévention. Le MENESR sera très attentif à leur mise en œuvre dans chaque établissement.**

- + Les orientations stratégiques 2015-2016 sont articulées autour de 3 axes principaux :
 - Axe 1 - Evaluer les dispositifs santé et sécurité au travail afin de mieux identifier les marges de progrès et les rendre plus performants.
 - Axe 2 - Renforcer les services de médecine de prévention.
 - Axe 3 - Prévenir les risques professionnels.

- + Chacun des axes est complété par des mesures d'accompagnement élaborées par le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche pour faciliter les mesures de prévention dans les établissements.

- + Les orientations stratégiques 2015-2016 ont été débattues en CHSCT MESR lors de la séance du 8 juillet 2015.





Axe 1 - Evaluation des dispositifs santé et sécurité au travail afin de mieux identifier les marges de progrès et les rendre plus performant (1/2)



- + Améliorer l'évaluation de l'ensemble du dispositif santé et sécurité au travail (SST).
- + Identifier dans chaque établissement des axes de progrès prioritaires.
- + Accompagner et informer les directeurs de laboratoires et des responsables de services en les dotant d'un tableau de bord.
- + Dans le cadre de cette évaluation, une attention particulière sera portée sur :
 - L'organisation de la prévention,
 - la qualité du dialogue social et le fonctionnement du CHSCT et du CT dans l'établissement,
 - la démarche de prévention basée sur l'évaluation des risques,
 - la qualité et mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels,
 - la programmation des actions de prévention,
 - l'information et la formation des agents,
 - le suivi médical des agents,
 - les outils de suivi de la politique de prévention.





Axe 1 - Evaluation des dispositifs santé et sécurité au travail afin de mieux identifier les marges de progrès et les rendre plus performant (2/2)



- + Donner toutes facilités en temps et moyens matériels aux représentants du personnel au CHSCT pour l'accomplissement de leurs missions.
- + Communiquer aux représentants du personnel toutes informations, pièces et documents utiles.
 - Rapport faisant le bilan de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail.
 - Programme annuel d'actions de prévention
- + Communiquer ces documents au comité technique ainsi qu'au conseil d'administration.
- + Rattacher le conseiller de prévention au chef d'établissement.
- + Animer le réseau des assistants de prévention, rédiger les lettres de cadrage.





Axe 1 : Accompagnement du ministère



- + Dans le cadre d'une politique nationale harmonisée, le ministère élaborera un document d'évaluation des dispositifs de santé et de sécurité au travail. Ce document sera conçu comme une aide aux établissements pour améliorer leur dispositif de prévention des risques professionnels sur la base d'un diagnostic. Une fois complété par les établissements, il sera transmis au ministère après avis de leur propre CHSCT.
- + Une extraction de ces recommandations présentées dans ce document servira de tableau de bord à destination des directeurs de laboratoires et des responsables de services.
- + A l'occasion des échanges précontractuels, le ministère prendra connaissance des documents réglementaires (rapports annuels faisant bilan de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail, programme annuel de prévention accompagnés des avis du CHSCT de l'établissement). Les actions identifiées dans le cadre de ces échanges feront l'objet d'un suivi régulier (jalons).





Axe 2 - Renforcement des services de médecine de prévention (1/2)



- + Développer l'offre de médecine de prévention en direction des agents de l'enseignement supérieur et de la recherche.
- + Garantir un suivi médical aux agents à partir des différentes possibilités réglementaires, quels que soient le lieu d'exercice et la nature de l'activité.
- + Le recours à une médecine de prévention externalisée doit être exceptionnel et réservé aux établissements ou services de faible effectif. Dans ce cas, la convention d'externalisation devra inclure le tiers-temps réglementaire et la nécessité d'une lettre de mission.
- + Mettre en place effective des postes de médecins collaborateurs et la pluridisciplinarité, sous la coordination du médecin de prévention :





Axe 2 - Renforcement des services de médecine de prévention (2/2)



- + Ils favoriseront le recrutement de nouveaux personnels médicaux et para- médicaux :
 - personnels médicaux : accueil en stage de médecins en formation ou collaborateurs médecins.
 - infirmiers formés en santé au travail,
 - psychologues du travail,
 - ergonomes,

- + Donner aux services les moyens nécessaires en secrétariat.

- + Définir un pilotage de la médecine de prévention à partir des priorités suivantes :
 - Porter une attention et un effort particuliers à la surveillance médicale particulière (SMP)
 - Développer les actions en milieu de travail en lien avec le conseiller de prévention, les assistants de prévention et/ou les autres acteurs de la prévention
 - Prévenir les RPS.





Axe 3 – Prévention des risques professionnels

Axe 3.1 – Prévention des risques psychosociaux (1/2)



- + Mettre en œuvre l'accord cadre relatif aux risques psycho-sociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 et des circulaires du 20 mars et 20 mai 2014.
- + Développer les actions de prévention de RPS dans les programmes annuels de prévention Définir un plan d'action spécifique pour la prévention des risques psychosociaux.
- + Consolider les dispositifs de prévention tertiaire autour de la prise en charge des agents en souffrance au travail.





Axe 3 – Prévention des risques professionnels

Axe 3.1 – Prévention des risques psychosociaux (2/2)



- + Saisir en amont les CHSCT des questions pouvant avoir des conséquences sur la santé des agents, notamment dans le cas de projets d'aménagements importants susceptibles de modifier les modes d'organisation du travail (travaux, réorganisation ou restructuration de service ou de laboratoire, fusion d'établissement,...).
- + Mettre en place des groupes de travail issus du CHSCT. Ils auront pour tâche de proposer, sur la base du diagnostic obligatoire, des actions de prévention primaire et secondaire.
- + Intégrer la prévention des RPS dans les documents uniques d'évaluation des risques.





Axe 3 – Prévention des risques professionnels

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



- + Identifier les facteurs de risques à l'origine des troubles musculo-squelettiques (TMS).
- + Dresser la liste des personnels exposés à ces risques.
- + Intégrer un plan d'action spécifique, réalisé à partir d'un diagnostic dans les programmes annuels d'actions de prévention.





Axe 3 – Prévention des risques professionnels

Axe 3.3 – Prévention des risques liés aux agents cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction



- + Dresser par unité de travail la liste des personnels exposés aux produits présentant un danger pour la santé et établir les fiches individuelles de prévention des expositions.

- + Assurer la traçabilité des expositions





Axe 3.4 – Prévention des risques liés aux risques émergents



- + Anticiper la gestion des risques liés aux lasers et aux nanomatériaux.
- + Intégrer la prévention dans le développement des activités de recherche.
- + Recenser l'utilisation des nanomatériaux dans chaque unité de recherche ou d'enseignement.
- + Former des référents techniques aptes à proposer des mesures de prévention.





Axe 3 : Accompagnement du ministère



- + Sur l'ensemble des thématiques déclinées dans l'axe 3, le ministère se rapprochera d'organismes nationaux reconnus afin de définir un cadre d'intervention harmonisé ainsi que les conditions de mise à disposition des établissements de ressources, notamment dans le cadre de la réalisation de diagnostics, d'actions de formations ainsi que d'une veille informative et juridique.





Politiques de prévention des risques professionnels dans le EPSCP



Christine BLANC, directrice du département hygiène sécurité et environnement, université Aix-Marseille

Vincent CONRAD, responsable du service de prévention des risques, université de Reims Champagne Ardennes

Pierre TOUTAIN, responsable du service prévention et sécurité, université Paris Descartes

Elisabeth VOLPINI, directrice hygiène et sécurité et environnement, université de Lorraine





AIX-MARSEILLE UNIVERSITE

BLANC Christine

Responsable de la direction hygiène sécurité et environnement,
université Aix-Marseille

amue

MUTUALISATION + SOLUTIONS



1. Présentation d'Aix Marseille Université
2. Préparation de la fusion
3. Axes de la politique de prévention
4. Evolution de la politique de prévention à moyen terme
5. Conclusion – Questions





Présentation d'Aix-Marseille Université



L'université sur son territoire :

- > 5 grands campus
- > 54 sites
- > 285 bâtiments
- > 809 000 m² de shon

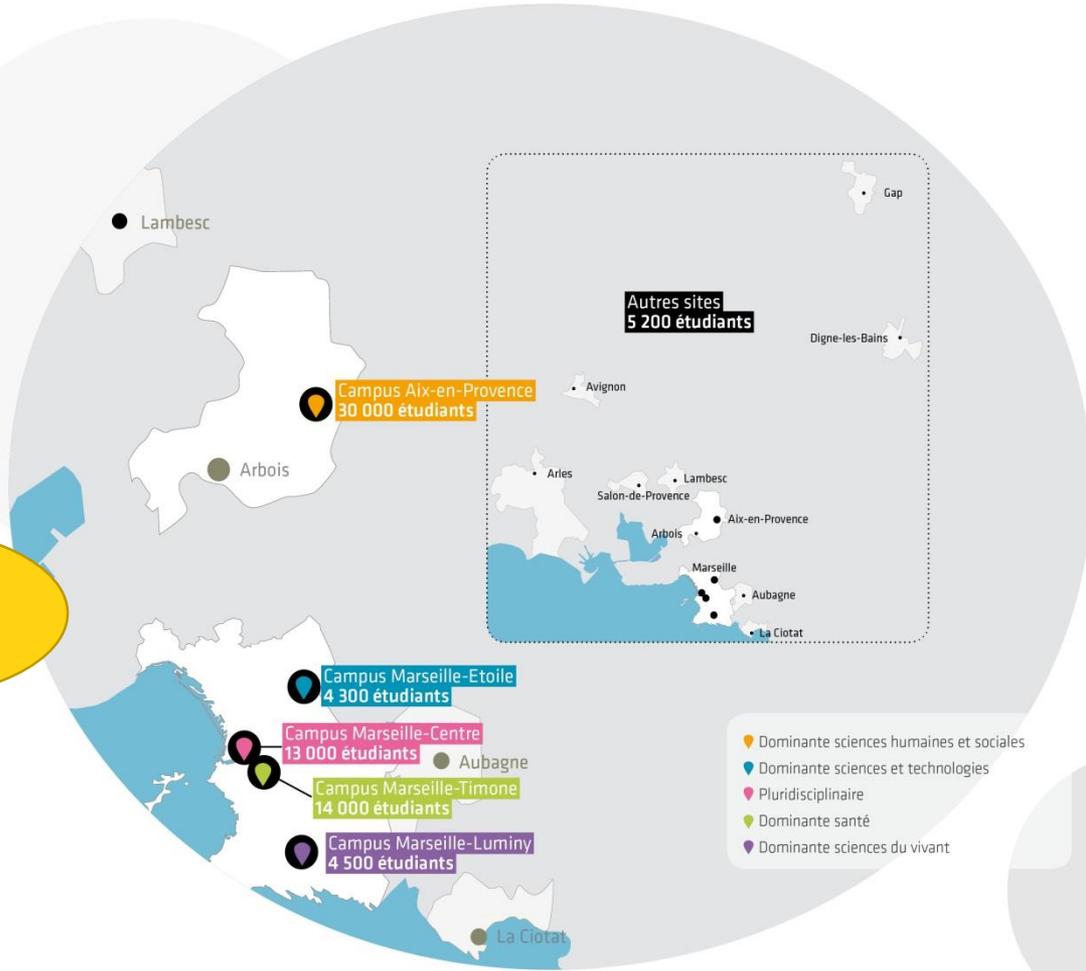


+ de 8 000
personnels

74 000
étudiants dont
10 000
internationaux

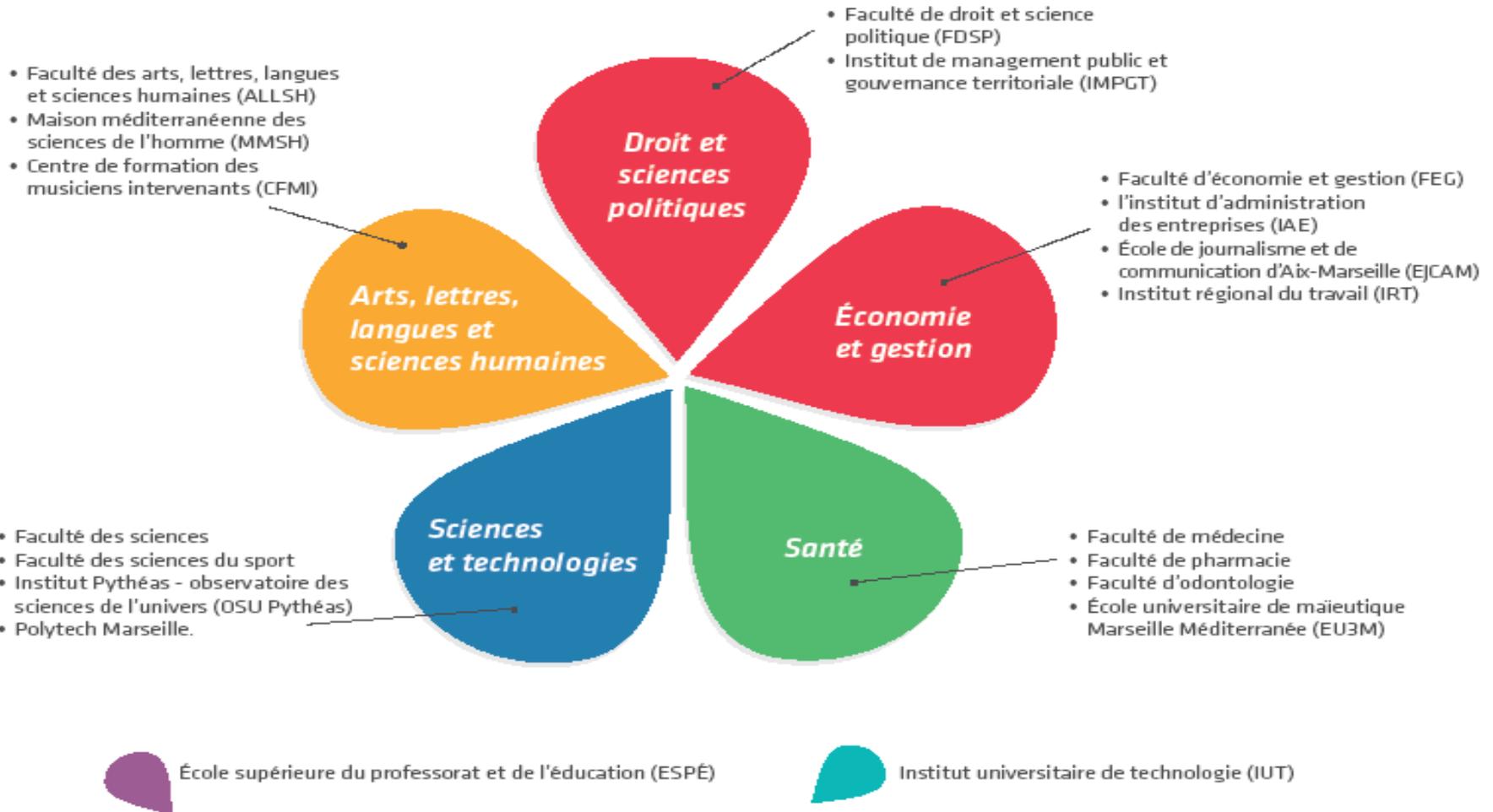
130
structures de
recherche

19 Composantes
12 écoles doctorales
1 fondation universitaire
*au bénéfice de la formation, de
la recherche et des projets
étudiants*





6 secteurs disciplinaires, 19 composantes (dont 1 secteur pluridisciplinaire)





Organisation de la prévention



+ La Direction Hygiène, Sécurité et Environnement



Président d'AMU

DGS



VP Santé-Sécurité au travail

DGSA

- Conseil et assistance de l'équipe de gouvernance
- Pilotage et coordination des actions du service
- Suivi des tableaux de bords : autorisations ASN, OGM, dysfonctionnements,
- Représentant du chef d'établissement auprès des autorités administratives: ASN, DSV, Commission Sécurité,...

Conseiller Prévention Responsable DHSE

ETOILE
Guillermo GONZALEZ

Marseille Centre et Sites délocalisés
Valentin JOSEPH

TIMONE
Ludivine BOULANGER

AIX
Violaine BOUIN

LUMINY
Recrutement en cours

Conseiller en Radioprotection
Céline DEFILLES

Activités de proximité

- Assistance et conseil de proximité
- Assistance à l'élaboration du document unique
- Animation du réseau des assistants de prévention
- Visites de Prévention

Suivi des autorisations ASN

- Gestion des équipes SSIAP et surveillance centrale incendie
- Suivi des vérifications périodiques

- Rédaction des notices manifestations exceptionnelles
- Doc unique et évaluation des risques pro.
- Harmonisation du système documentaire

- Gestion des déchets et des soutes
- Suivi du contrôle des équipements particuliers (sorbonnes, centrif.,...)

- Rédaction des notices manifestations exceptionnelles
- Vérification tenue des registres réglementaires
- Communication (site web, rédaction journal des AP)

- Suivi des déchets et des soutes





Organisation de la Prévention

**Nombre
d'Assistants de
Prévention**
157

Partenariat avec les EPST :

Modèle d'arrêté de nomination et de lettre de mission commun.

Pour les UMR, les arrêtés sont co-signés par le délégué régional et le président.

La gestion des documents uniques dans le logiciel de l'hébergeur.

Formation animation du réseau :

Commune et partagée avec le CNRS et l'INSERM

- Tables rondes
- Réunions d'information et formations des nouveaux AP
- Courriers, journal de prévention

Unité de recherche : **130 unités mixtes**

- pour les UMR importantes : désignation AP par thématique en fonction des risques (biologie, chimie, physique, ...), par situation géographique et 2 AP à pleins temps pour 2 UMR
- Pour les départements : 1 AP par département de formation / site pour les formations scientifiques

Structuration au niveau des directions centrales et services communs : en cours

- *1 AP par direction*

Difficultés

La répartition multi-sites des UMR et des départements de formations pour la réalisation de l'analyse des risques et l'élaboration du document unique :

- **multiplication du nombre d'AP**
- **absence de remontée des registres Santé - Sécurité au travail au directeur**
- **partage et cohésion de l'analyse des risques et des mesures de prévention à mettre dans le plan de prévention**



Un CHSCT central unique auquel sont invités à participer les conseillers du CNRS et de l'INSERM

- 5 réunions annuelles
- 1 visite de locaux par mois
- 3 groupes de travail thématiques : RPS, Incivilités, personnels d'entretien

Des groupes de travail Hygiène et Sécurité dans les UMR mixtes CNRS auxquels participent les conseillers prévention des tutelles

Difficultés

- **Articulation du CHSCT entre les points à l'ordre du jour obligatoires prévus dans le décret et la multiplicité de leurs demandes**
- **Réflexion sur la mise en place des CHSCT de campus ou de sites**



Préparation de la fusion





Les grandes étapes de la fusion



Juin 2007 : Mise en place des instances de réflexion collective pour sa fusion →
Difficultés de fonctionnement des groupes de travail mixtes (VP et administratifs).

Novembre 2008 : Vote de la structuration politique et administrative de l'université unique
Décembre 2009 : Adoption du texte des principes fondateurs d'Aix-Marseille Université

Décembre 2010 : Vote des statuts de l'université unique

Mise en œuvre d'un groupe de travail administratif piloté par les 3 DGS avec pour mission pour chaque direction d'effectuer :

- un état des lieux de l'organisation existante dans les 3 établissements et la mise en commun des informations,
- des propositions d'organisation transitoire permettant de garantir le fonctionnement de l'université au 1^{er} janvier 2012 → arbitrage par les 3 présidents,
- La précision des activités par directions (qui fait quoi) en fonction de la localisation géographique des équipes.

Août 2011 : Publication du décret portant création d'Aix-Marseille Université

Janvier 2012 : Aix-Marseille Université





Les difficultés rencontrées lors de la préparation de la fusion



- + Mise en commun et partage des informations en toute transparence
- + Inquiétudes des directeurs des 3 établissements et leur adjoints sur leur « devenir »
- + Proposition d'une organisation et non d'un organigramme





Phase 1 – projet de réorganisation administrative & technique



1 – Etat des lieux

6 Mois

18 groupes de travail
mobilisant
250 personnes

246 entretiens
concernant 1582 agents

2 – Répartition des activités Centre / campus / composantes

Proposition d'un modèle de répartition des activités dans le respect des principes du texte fondateur

3 – Répartition des moyens humains

Mise en place des organigrammes cibles pour les 16 directions

4 – Constitution directions centrales, services communs, antenne campus

375 fiches de poste mis à la mobilité
Groupes de travail rassemblant 42 personnes pour la phase accompagnement avec réunion d'information et ateliers

5 – Rédaction des procédures

Procédures prioritaires de fonctionnement et d'interface entre les services

6 – Contrats de service

Les engagements mutuels sur la qualité du service à rendre, le respect des délais définis pour chaque processus, la fiabilité des données produites

7 – Suivi de mise en œuvre

- s'assurer du déroulement «logistique» des opérations d'installation
- vérifier la pertinence du modèle proposé et proposer les ajustements nécessaires en s'appuyant sur les retours d'expérience
- veiller à la mise en œuvre des plans de formation individuels ou collectifs
- proposer, si nécessaire, les mesures, dispositifs ou processus utiles pour améliorer ou renforcer les actions transversales.



Les difficultés exprimées par les agents suite à la fusion lors de l'état des lieux



• COMPLEXITE

- ❖ Cultures, méthode de travail et d'organisation, outils différents : grande hétérogénéité entre les périmètres, entre les sites, entre les composantes, parfois sur un même site ou sur une même composante.
- ❖ Procédures nouvelles, compliquées par l'absence de rassemblement des services centraux ; parfois manque d'habitude sur l'utilisation des procédures. En contrepoint, dans certains services, demandes fortes d'un meilleur respect des procédures par l'ensemble des acteurs.
- ❖ Coexistence de services centraux non rassemblés et d'UFR fusionnées qui le sont.
- ❖ Préparation différenciée du passage à la fusion.
- ❖ Un établissement réparti sur un territoire très vaste, ce qui rend plus difficile l'animation et la communication.
- ❖ Organisation SIFAC.

• CHANGEMENT

- ❖ Identification de nouveaux interlocuteurs.
- ❖ Nouveaux circuits de fonctionnement.
- ❖ Parfois des difficultés exprimées antérieures à la fusion, mais qui cristallisent (insuffisance encadrement,...).





Phase 2 – Mise en œuvre de la réorganisation administrative & technique



Dispositif d'accompagnement des personnels

- *Ateliers d'aide au positionnement : réflexion sur le projet professionnel et sur les compétences*
- *Ateliers d'aide à la rédaction du CV (il sera demandé dans quelques cas)*
- *Ateliers de préparation à l'entretien.*

**Campagne mobilité :
Publication des
organigramme +
nouvelles fiches de
postes**

Formation métier



**Accompagnement
du changement pour
les directeurs**





Evolution de la politique de prévention à moyen terme





Evolution de la politique de prévention à moyen terme



Nouvelles thématiques de prévention

- ❖ Nanoparticules
- ❖ Handicap
- ❖ Suivi et prévention de l'exposition aux produits CMR et adaptation des locaux à ces risques
- ❖ Sortir des RPS

Difficultés :

- ❖ DOCUNIC
- ❖ Fichiers Excel
- ❖ Pas d'identification dans Harpège des postes à risques et des formations obligatoires,...

Solution :

- ❖ EvRP pour le suivi des documents uniques





Les difficultés rencontrées durant le déroulement du projet Origamu au niveau des directions



- + Organisation et organigramme temporaire : difficultés pour les directeurs adjoints (anciens directeurs) dans la définition de leur nouvelles fonctions

- + Créer une dynamique et une culture AMU
 - Apprendre à se connaître et travailler ensemble aux niveaux des directions
 - Apprendre à dépasser les craintes et les « ressentiments » individuels et collectifs des 3 ex-périmètres

- + Surcharge de travail au niveau central :
 - Multiplication des tâches à réaliser par les directeurs et directeurs adjoints
 - Faire face à la multitude de sollicitations et problèmes remontés directement en central
 - Eloignement géographique des équipes
 - Outils non partagés: ex 3 harpèges, 3 Base docunic, ...
 - Outils non adaptés à la taille de l'établissement

- + Participation au groupe de travail pour préparer l'organisation définitive
 - Difficultés à libérer du temps pour la réflexion
 - Difficultés pour gérer les inquiétude des personnels sur la nouvelle organisation





Les difficultés rencontrées durant le déroulement du projet Origamu au niveau des directions



+ Nécessité de recenser les données

- Recensement des assistants de préventions, des documents uniques
- Définir une politique en terme d'indemnisation des AP, priorité des actions à mettre en place
- Absence d'outils adaptés → DOCUNIC et tableau Excel,
- Difficultés pour les personnels d'identifier le circuit et les interlocuteurs à contacter en cas de difficulté

+ Mise en place du CHSCT

- Difficultés liées au fonctionnement de l'instance, aux demandes d'ajout d'ordre du jour, ...
- Focalisation du CHSCT sur les RPS au détriment des autres risques





Conclusion - Questions





**UNIVERSITÉ
DE REIMS
CHAMPAGNE-ARDENNE**

LA POLITIQUE GÉNÉRALE DE PRÉVENTION DE L'UNIVERSITÉ DE REIMS CHAMPAGNE ARDENNE



Vincent CONRAD
Conseiller de Prévention



amue

MUTUALISATION + SOLUTIONS



Sommaire

- L'URCA en quelques chiffres
- Les acteurs de la prévention
- La campagne pluriannuelle « Objectif sécurité »
- Les défis pour l'avenir





L'URCA en quelques chiffres



- + 23 000 étudiants
- + Environ 2500 personnels permanents
- + Une vingtaine d'implantation sur l'ensemble de la Région Champagne Ardenne :
 - Reims
 - Troyes
 - Charleville Mézières
 - Châlons en Champagne
 - Chaumont





Les acteurs de la prévention



- + Service Prévention des Risques : 1 IR +1 ASI (+ 1 TECH en 2016)
- + 20 responsables de sécurité des sites
- + 20 assistants de prévention de sites
- + 60 assistants de prévention des laboratoires et ateliers
- + DRH : Service Qualité de Vie au Travail
- + Service de médecine préventive (externe – lié par convention avec le CHU de Reims)
- + CHSCT dynamique et actif





- + Lancement en janvier 2002
- + Bilan chaque fin d'année civile, sur l'année universitaire précédente (ex : fin 2015 – bilan de l'année univ. 2014-2015)
- + Programme présenté et validé par le CHSCT fin d'année civile
- + Bilan et programme présentés en CT et en CA
- + Lettre générale de politique de sécurité du président, destinée à l'ensemble des personnels en janvier de chaque année



La campagne « Objectif sécurité »



*La Prévention des Risques
Professionnels*

- + La lettre de politique générale de sécurité :
- lettre du président au recto
- Tableau récap. Bilan et programme au verso





+ Les points clés du bilan

- Bilan des problèmes signalés et principaux événements
- Point d'avancement sur les grandes orientations de politique de sécurité
- Statistiques AT MP
- Point d'avancement sur le suivi du dernier rapport d'inspection SST
- Statistiques sur le suivi médical des personnels





+ Les points clés du bilan (suite)

- Statistiques sur les mises à jour des DUER
- Bilan relatif aux exercices d'évacuation
- Bilan de la formation à la sécurité
- Situation vis-à-vis du Livre des Références
- Bilan général des « Rapports d'étape » (visites de sécurité)
 - Visites biennales de l'ensemble des sites
 - Visites biennales de l'ensemble des laboratoires et ateliers





- + Les Rapports d'Etape (depuis 2008 – 4 campagnes de visite)
 - Compte rendu de visite de sécurité en 100 points (document synthétique de 2 pages)
 - Pour chaque point 4 possibilités :
 - Fait
 - En cours
 - Non fait
 - Sans objet (non concerné)
 - Bilan général et observations avec une note exprimée en % par rapport à une unité de travail « idéale »





+ Les Rapports d'Etape

- Tableau Excel récapitulatif avec lecture croisée :
 - Mettant en évidence les unités de travail ayant des difficultés
 - Mettant en évidence les items pour lesquels le niveau d'avancement est faible
- Rapport général Word rédigé et transmis aux directeurs des unités. Chaque directeur reçoit :
 - Son rapport de visite avec sa « note » et son évolution par rapport à la visite précédente
 - Son classement par rapport aux autres unités de travail
 - Le bilan général commenté





+ Les Grandes orientations du programme de prévention

- Proposées par le conseiller de prévention et l'équipe de direction de l'URCA
- Validées par le CHSCT





- + Les Grandes orientations du programme de prévention (2014-15)
- + Réflexions relatives à l'évolution de l'organisation de la prévention des risques au sein de l'URCA et plus généralement dans le cadre de la future COMUE « Université de Champagne »
- + La réforme du Document unique d'évaluation des risques
- + Le développement de la qualité de vie au travail
- + La gestion des situations de crise
- + L'Etude de faisabilité relative à l'organisation de la prise en charge de la santé des personnels en interne
- + L'intégration de la prévention des risques dans le travail sur les fiches de postes





+ Les atouts d'une campagne pluriannuelle de prévention :

- Une continuité dans le temps et une pérennité au-delà du changement d'équipe de direction (4 présidents depuis le début)
- Une mesure de l'évolution de la situation et de l'organisation de la prévention : la satisfaction du chemin parcouru est source de motivation par rapport au chemin restant à parcourir
- Un tableau de bord statistique précis permettant d'orienter la politique de prévention de l'établissement





- + La COMUE « Université de Champagne »
- + La Grande Région ACAL et les liens avec l'UL et l'UdS
- + Le Grand Campus ou la « fusion interne » dans un objectif de mutualisation des services et d'optimisation des surfaces
 - L'opportunité d'une « page blanche » permettant de repenser l'Université en termes d'organisation et d'immobilier pour ne pas reproduire les erreurs du passé
- + Les campus de Charleville et Châlons en Champagne
- + La montée des situations à Risques Psycho-Sociaux





LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL À L'UNIVERSITÉ DE LORRAINE

Elisabeth VOLPINI

Directrice Hygiène Sécurité Environnement

amue

MUTUALISATION + SOLUTIONS



Sommaire

1. L'Université de Lorraine (UL) en chiffres
2. L'organisation de la prévention à l'UL
3. Le CHSCT et les CLHSCT
4. Les grands axes de la politique de prévention
5. Les actions émergentes





1. L'Université de Lorraine (UL) en chiffres



- + Née le 1^{er} janvier 2012 de la fusion de 4 établissements lorrains
- + **Statut de Grand Etablissement**
- + Implantée sur 4 départements lorrains
- + **7 000 Personnels** (3 200 BIATSS + 3 800 Enseignants)
- + **52 000 Etudiants**
- + 832 500 m² de surfaces bâties
- + **52 Sites** (sur 11 communes)
- + **262 bâtiments**
- + **114 composantes** (46 de Formation et 68 de Recherche)
- + Partenaires : CHU, CNRS, INRA, INRIA et INSERM





2. L'organisation de la prévention à l'UL



- + **Direction Hygiène Sécurité Environnement (DHSE)**, direction centrale implantée sur 2 sites Metz et Nancy
- + 17 personnels à la DHSE (2 tiers catégorie A)
- + **Organigramme construit selon le livre des références de l'IGAENR**
- + Harmonisation débutée avant la fusion
- + **Réseau de 190 Assistants de Prévention (AP)**
- + Lettre de cadrage et Reconnaissance des missions (3 niveaux de prime)
- + **Réseau de 29 Personnes Compétentes en Radioprotection (PCR)**
- + Animation des réseaux AP et PCR par la DHSE





3. Le CHSCT et les CLHSCT



- + Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT)
- + **Créé en juillet 2012** - 18 représentants du personnels et 6 représentants des usagers
- + **26 réunions de l'instance en 3 ans** (en formation élargie aux représentants des usagers ou en formation restreinte aux représentants des personnels)
- + **1 dizaine de Groupes de Travail**
- + **Créations de Commissions Locales d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CLHSCT) à compter 2015/2016**
- + Conseil de laboratoire ou d'UFR, instance de concertation, à défaut de CLHSCT de structure





4. Les grands axes de la politique de prévention



- + **Bilan SST et Programme annuel de prévention**, construit suite autoévaluation livre des références + orientations stratégiques + synthèse bilan SST
- + **Bien-être et Qualité de vie au travail**
- + Démarche Qualité Santé et Sécurité au Travail
- + Développement de la communication en santé et sécurité au travail
- + **Document Unique d'évaluation des risques professionnels**
- + Dispositif de gestion de crise
- + **Développement de la médecine de prévention**
- + Prévention du travail isolé





5. Les actions émergentes



- + **Développement de la prévention relatives aux risques spécifiques**, notamment ICPE (Installations Classées pour la Protection de l'Environnement)
- + **Poursuite des opérations d'évacuation des déchets radioactifs**, suite création d'un Service Compétent en Radioprotection (SCR)
- + **Poursuite de la centralisation des opérations de collectes des déchets dangereux**, notamment biologiques
- + Opérations coûteuses, pluriannuelles (car historique important)
- + **Prévention des TMS** (Troubles Musculo Squelettiques)
- + **Identification Conseiller TMD** (Transport Matières Dangereuses)





Déjeuner



Reprise des interventions à 13h45





Mise en œuvre de la politique de prévention des risques au CNRS



Yves FENECH, coordonnateur national de prévention et de sécurité, CNRS





www.cnrs.fr

Mise en œuvre de la politique de prévention au CNRS

Cas concrets





Quelques chiffres



www.cnrs.fr

- ◎ 33 000 personnes
 - 3,29 milliards d'euros de budget
 - 18 délégations régionales
 - 1 100 unités

- ◎ 18 IRPS, 1700 AP

- ◎ 1 CCHSCT, 18 CRHSCT

Les principes



www.cnrs.fr

① La volonté politique

Le soutien de la gouvernance

Le positionnement hiérarchique

② Les actions conventionnelles

L'instruction générale

La formation, l'information

...

③ Actions incitatives et partenariat renforcé

Actions incitatives : les opérations nationales



www.cnrs.fr

- ◎ **Les campagnes de sécurité via les instituts nationaux :**
 - INC depuis 2007
 - INSIS depuis 2012
 - INP, INSHS dès cette année... **DIALOG et DUER...**

- ◎ **Les opérations de sécurité menées par la DGD-R via la CNPS depuis 2011**

🎯 L'objectif

Éliminer les stockages d'hydrogène dans les laboratoires

🎯 Les chiffres

○ Nombre d'équipements : **107**

○ Nombre d'unités bénéficiaires : **47** dont 8 hébergées « CNRS » et 39 hébergées « Partenaires »

○ Coût total de l'opération : **421 650 €**

(384 575 € CNRS et 37 075 € Partenaires)



🎯 L'objectif

Éliminer un maximum de colonnes de distillation



www.cnrs.fr

🎯 Les chiffres

○ Nombre d'équipements : **34**

(100% des demandes)

○ Nombre d'unités bénéficiaires : **23** dont 3 hébergées « CNRS » et 20 hébergées « Partenaires »

○ Coût total de l'opération : **770 692 €**

(594 679 € CNRS et 176 013 € Partenaires)

AVANT



APRÈS





Partenariats renforcés en Santé Sécurité au travail

- ① **L'exemple lillois:** le colloque annuel des AP
- ① **L'exemple toulousain:** création d'un outil commun Inserm / CNRS pour l'accueil des nouveaux entrants (NEO)
- ① **Nombreuses autres initiatives régionales** (trophée SST, documents communs, formations communes, ...)

Lille: le colloque annuel des AP

- De 4 partenaires en 2010 à 8 partenaires en 2015
- Des outils communs créés à l'issue de ces colloques (Kits)
- Des plateformes documentaires communes
- Des formations mutualisées



www.cnrs.fr



Colloque des Assistants de Prévention 2015

Jeudi 24 septembre 2015 à Polytech'Lille

PROGRAMME

08H30	Accueil, café
09H00	<ul style="list-style-type: none">Accidents et maladies professionnellesMise à jour d'un outil : la démarche CMRActualités réglementaires et retour d'expériences
12H30	Repas
14H00	<ul style="list-style-type: none">Conférence 1 : Le risque routierConférence 2 : Les rayonnements optiques artificielsConférence 3 : Le risque amianteAtelier : S'entraîner à communiquer à partir d'une situation vécue par l'Assistant de prévention
17H00	Clôture

MODALITÉS D'INSCRIPTION
Merci de renvoyer la fiche d'inscription, jointe à l'envoi, complétée à votre Responsable de formation continue avant le 03 juillet 2015.

LIEU DU COLLOQUE :
Université Lille 1 - Polytech'Lille
Cité Scientifique - 59655 Villeneuve d'Ascq cedex

PLAN D'ACCÈS :



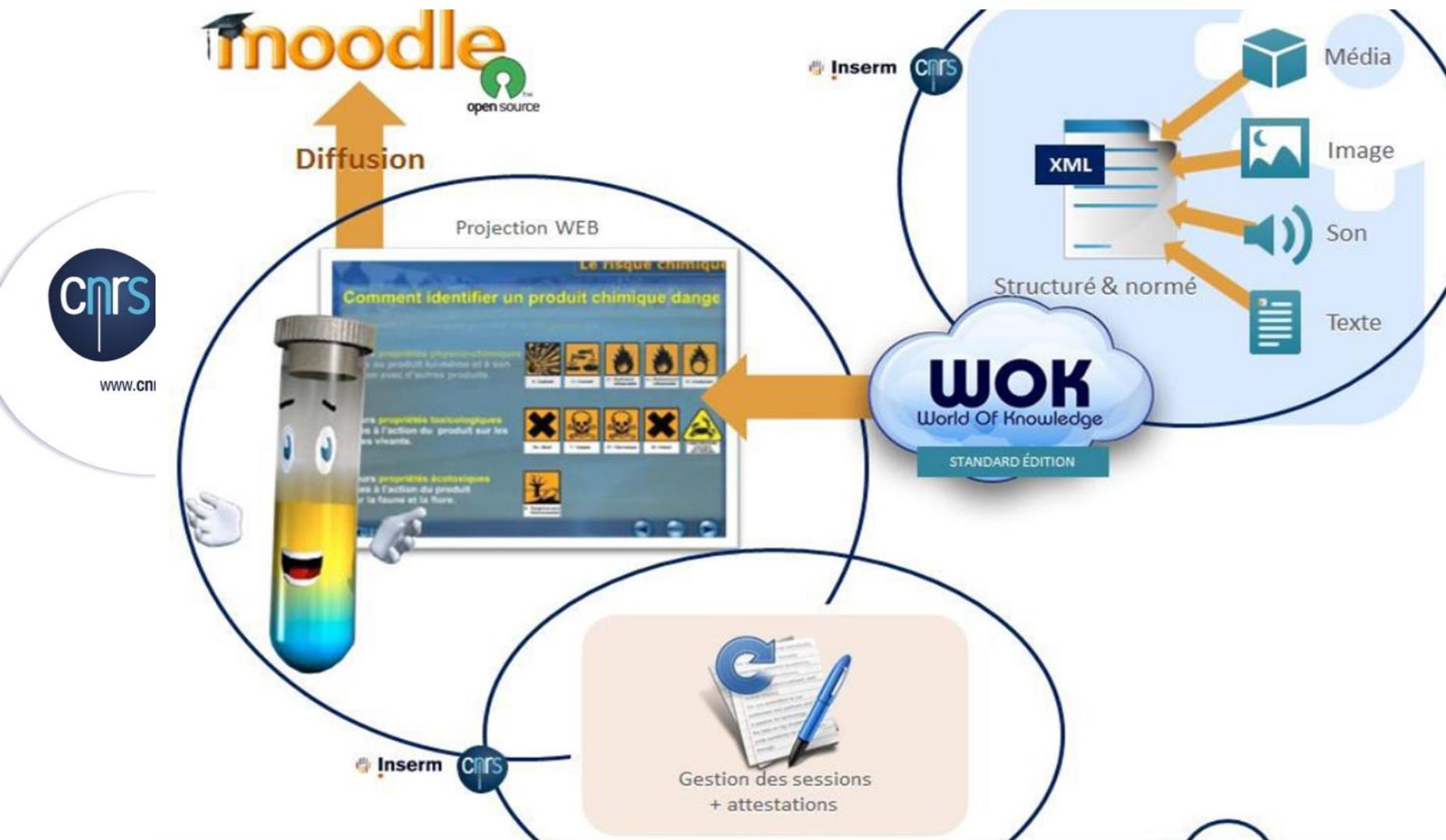
Conception et réalisation : Université Lille 2 - Service Communication - Juin 2015



ensait



Toulouse: NEO avec l'Inserm





Optimisation du pilotage des actions de prévention avec la solution EvRP



Lydia BOMPART, responsable relations établissements, Amue

Véronique PACATTE, consultante fonctionnelle EvRP, Amue





Optimisation des actions de prévention avec la solution EvRP

Lydia BOMPART, responsable relations établissements, Amue

Véronique PACATTE, consultante fonctionnelle EvRP, Amue

amue

MUTUALISATION + SOLUTIONS



Présentation de la solution





Avant tout, un partenariat



EvRP : fruit d'un **partenariat**



une solution applicative **unique** et **commune**
pour optimiser et gérer la prévention de la santé et de la sécurité
au sein **des établissements et des laboratoires**





Une communauté de 20 établissements





Objectifs de la solution



EvRP permet

- + L'identification
- + L'évaluation
- + La hiérarchisation



des risques professionnels

- + La mise en place et le **suivi des programmes de prévention en temps réel**
- + La production **automatique du Document Unique** (DUER)
- + **Une traçabilité** de l'ensemble des actions

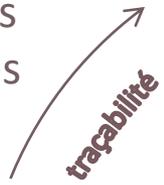




Périmètre fonctionnel

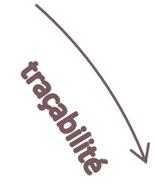


- > Tableaux de bord personnalisés
- > Requêteur pour des analyses spécifiques



Inventaire des risques

- > Description du risque
- > Localisation
- > Cotation
- > Validation
- > Déclaration dans le DU

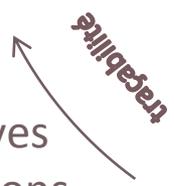


Pilotage

DUER
format ministériel

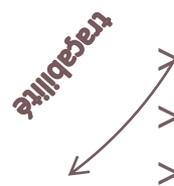
Programme de correction & de prévention

- > Actions de correctives
- > Responsables d'actions
- > Coûts de mise en oeuvre
- > Date prévisionnelle de réalisation



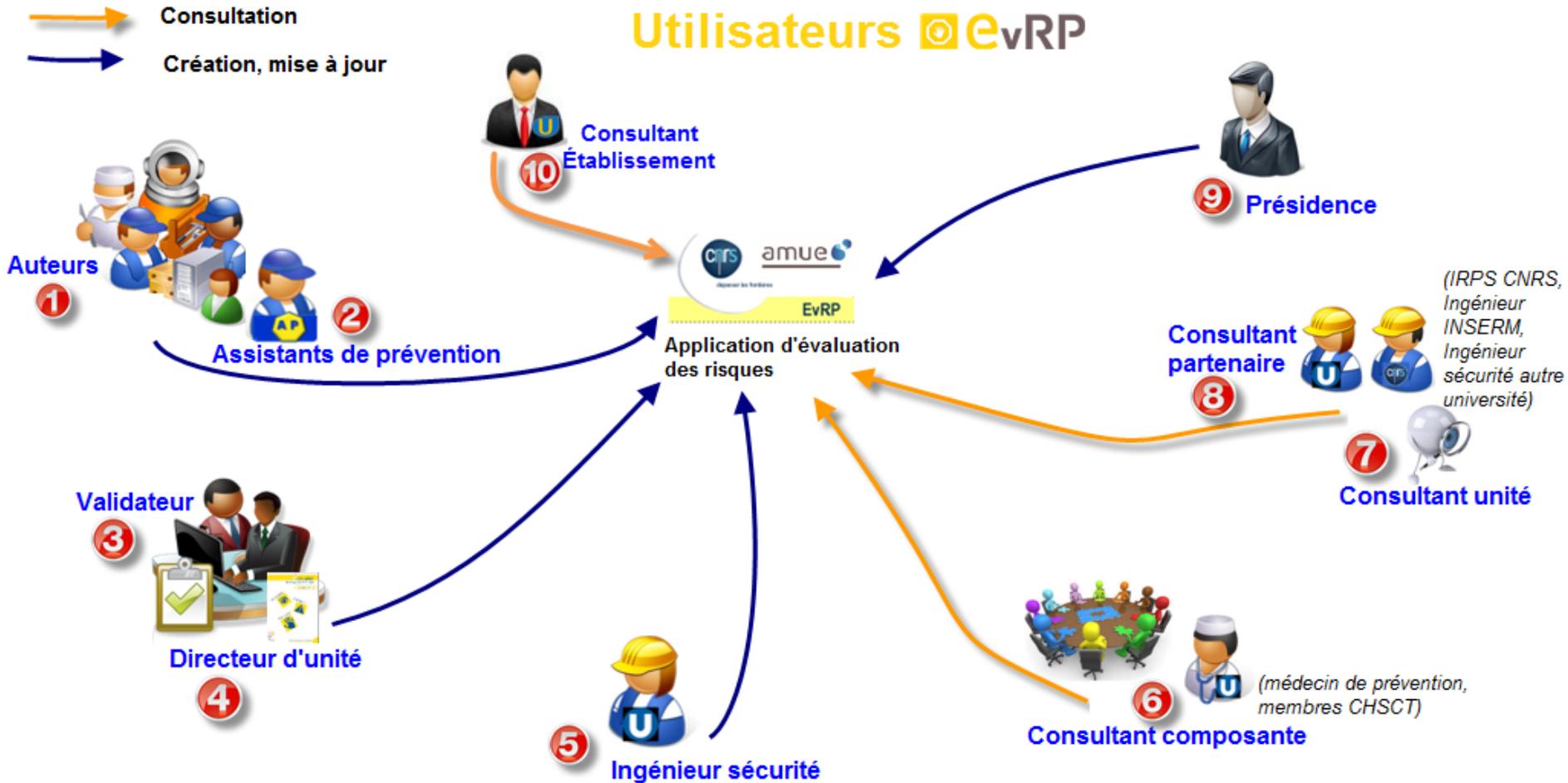
Contrôle & Suivi

- > Actions de correction
- > Coût
- > Calendrier prévisionnel
- > Cotation induite du risque
- > Risque résiduel





Les acteurs impliqués dans le processus





Rôle des utilisateurs EvRP dans l'Unité de Travail



Constatation terrain



Risque originel



Auteurs



Assistant
prévention



Directeur et
Valideur

Rédaction du risque



Assistant
prévention



Directeur et
Valideur

Approbation du risque

Validation du risque



Directeur et
Valideur

Déclaration du Document



Directeur





Un outil de communication interne et externe



- + Une solution qui permet d'impliquer tous les acteurs de l'évaluation des risques



- + En interne

- > Système d'information partagé qui permet **1 évaluation participative efficace**
- > Simplification des actions et des échanges entre les acteurs grâce aux **processus de validation intégrés** dans le système

- + En externe

- > Possibilité aux partenaires de l'UMR de consulter le DUER en temps réel.





Une évaluation des risques normée et facilitée



- + EvRP est la retranscription informatique du guide d'évaluation des risques mis en place par le ministère de l'enseignement supérieur



Une saisie **facilitée** du DUER grâce aux renseignements des facteurs de risques référencés dans le guide

Une production **automatique** du DUER, au format proposé par le MENSUR





Un outil de pilotage des actions de prévention



- + Une **vision globale et centralisée** de tous les **DUER** des unités de travail sous la responsabilité du chef d'établissement
- + **Un pilotage adapté à son niveau de responsabilité**
Chaque utilisateur possède :
 - + un tableau de bord pour piloter ses propres actions
 - + un requêteur pour produire facilement des états à la carte et en temps réels

Efficacité pour la prise de décision et la mise en place des actions correctives et de prévention





- + Suivi des transformations des unités de travail (fusion, fermeture, éclatement)
 - > Transfert de l'ensemble des risques en cours et des plans d'actions associés vers la nouvelle unité de travail
 - > Continuité de la prise en charge des risques dans l'établissement et du plan de prévention associé garantie
- + Archivage des documents uniques des unités fermées
- + Import / export du Document unique entre établissements





Bénéfices de la solution



POUR LA GOUVERNANCE

- + Pilotage en temps réel des actions de prévention
- + **Valorisation** de la politique de prévention de la santé et de la sécurité
- + Diminution des risques et prévention des maladies professionnelles
- + Responsabilisation de l'ensemble des acteurs
- + Gestion du DUER au **format proposé par le MENS**R

POUR LES UTILISATEURS

- + Gestion du référentiel des risques
- + **Visibilité** des risques identifiés pour chaque unité de travail
- + **Pilotage des actions à tout niveau de responsabilité**
- + **Traçabilité** du programme de prévention





Accompagnement à la mise en œuvre





Accompagnement à la mise en oeuvre



- + **L'Amue propose un accompagnement à la mise en place d'EvRP** pour sécuriser la réussite du projet.
Cet accompagnement est compris dans le coût d'acquisition (RDD).
- + **Pour les établissements qui identifient un besoin d'accompagnement complémentaire**, des prestations optionnelles sont possibles.





L'accompagnement compris dans la RDD



- + **1 séminaire de lancement en visioconférence pour :**
 - > Des recommandations organisationnelles de l'équipe projet
 - > Une présentation du planning de déploiement et de l'enchaînement des tâches
 - > Une présentation des différents documents mis à votre disposition pour faciliter le déploiement

- + **Formation utilisateurs EvRP**
 - > 1 journée à l'Amue (Paris ou Montpellier)
 - > 2 participants par établissement

- + **Accès à la documentation fonctionnelle et technique**
sur l'espace des correspondants EVRP

- + **Sessions d'aide au paramétrage**
 - > 2 sessions par visioconférence





Les prestations complémentaires possibles



Formations outil

Formation utilisateurs EvRP – A l'Amue – 1J

Formation catalogue – payante à partir du 3^{ème} stagiaire

Formation utilisateurs EvRP – Sur site – 1J

Session de 12 stagiaires maximum

Formations métier

Optimiser l'évaluation des risques professionnels en étab. ESR – 1J +
(0,5J optionnel)

Animer son réseau d'assistants de prévention - 1J

Prévenir les risques psychosociaux et réaliser son plan de prévention - 3J

Fondamentaux du CHSCT pour les administratifs et membres de droit - 2J

Accompagnement

Accompagnement à la formation des utilisateurs EvRP sur site – 4J

Aide à la préparation des supports de formation, scénarii, jeux de tests
Appui du formateur établissement lors de la 1^{ère} session de formation





Calendrier de déploiement



- + **Les déploiements EvRP sont organisés par vague**

- + **Sur l'année 2016, 2 vagues prévues avec un démarrage du projet :**
 - > Mars 2016
 - > Septembre 2016

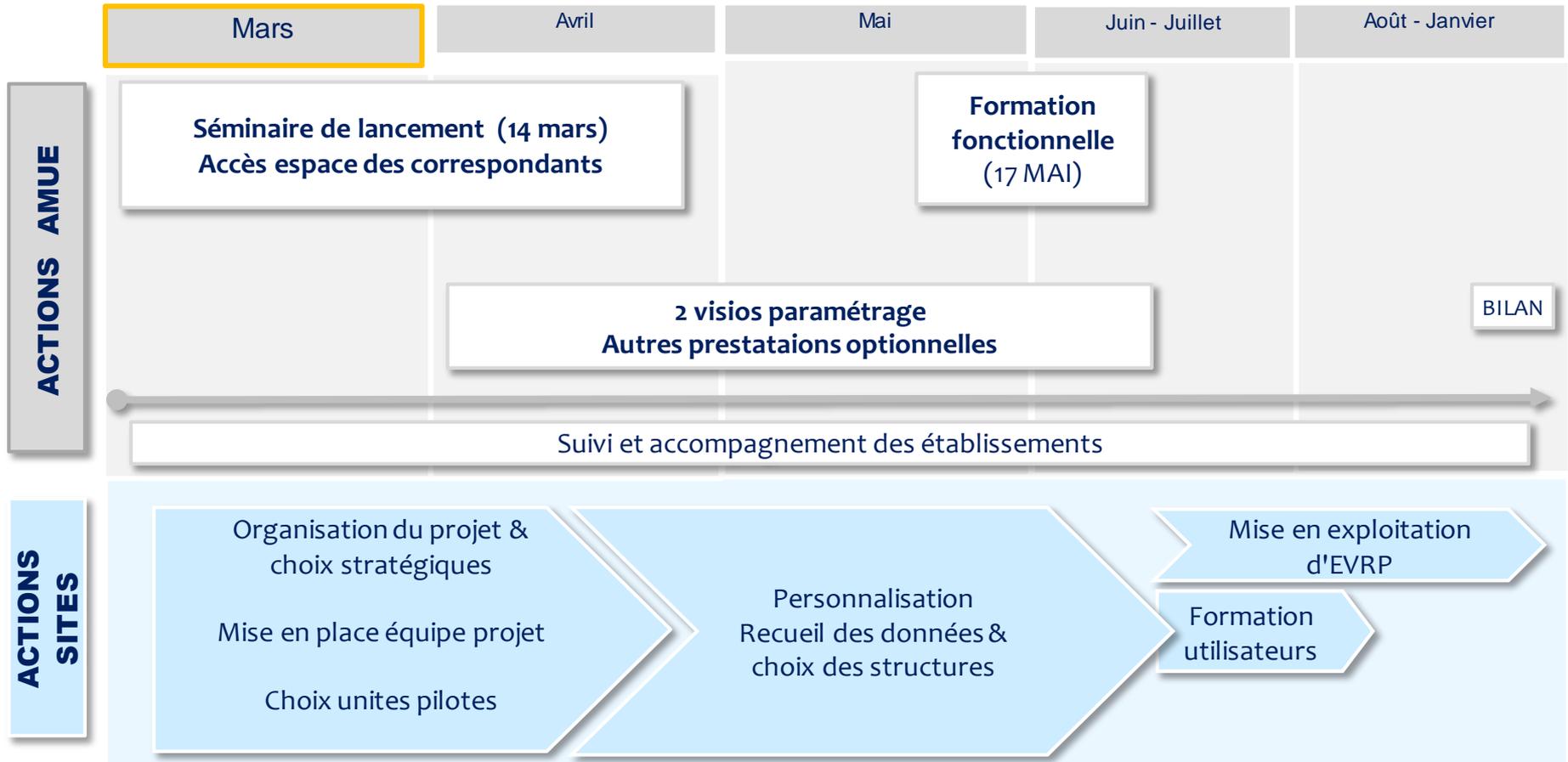
- + **Durée du déploiement : 6 à 9 mois environ**





Calendrier de déploiement

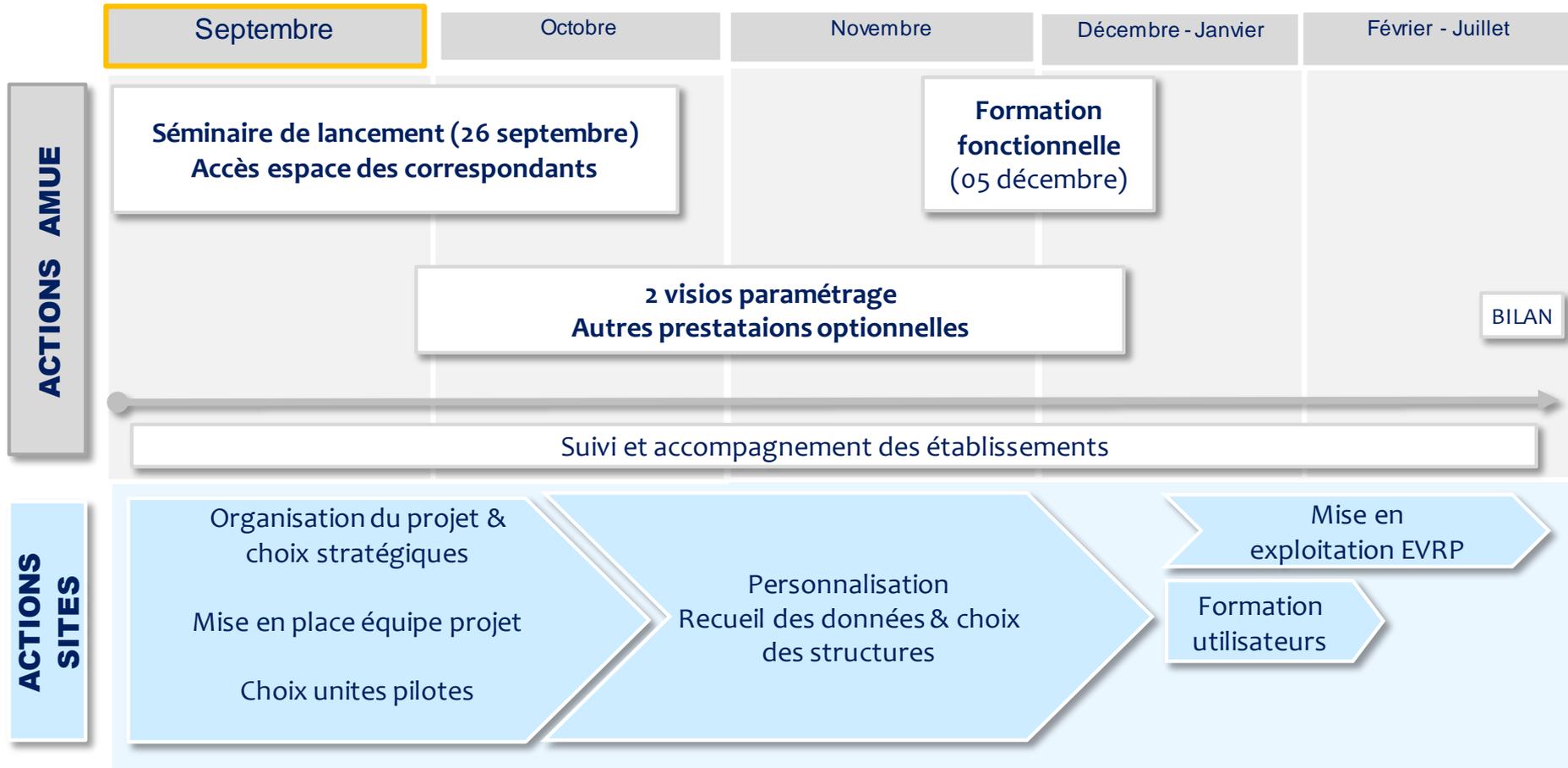
> Vague Mars 2016





Calendrier de déploiement

> Vague Septembre 2016





1 ÉQUIPE PROJET

Chef de Projet

référent technique

+

+

**référent
conduite du changement**

référent fonctionnel





Modalités d'acquisition





Coûts Amue



+ RDD = Redevance de déploiement

900 € HT

⇒ Paiement uniquement la première année

⇒ Un accompagnement dédié au projet EvRP inclus dans la RDD

+ RAM = Redevance annuelle mutualisée

Part fixe: 1 000€ HT

Part var: 30€ HT par M€ gérés*

⇒ La 1^{ère} année, RAM proratisée en fonction de la date d'installation

⇒ Comprend la maintenance et les évolutions

* Recette de l'année n-2 correspondant aux recettes de classe 1 et de classe 7,
déduction faite des recettes non encaissables, masse salariale incluse (MS Etat + Ms sur ressources propres)





Simulation RDD et RAM par taille d'établissements



	Recettes (€ HT)	RDD (€ HT)	RAM année complète (€ HT)
Petite taille	9 647 880	900	1 290
Moyenne taille	60 938 015	900	2 828
Grande taille	175 651 559	900	6 270
Très grande taille	499 631 978	900	15 989

Utilisez l'outil **COTIZ** disponible sur le site internet Amue pour calculer le montant de vos cotisations !





Coûts d'infrastructure



👉 Récupérer le **Cahier des Charges d'Implantation (CCI)** qui précise les éléments permettant d'estimer le coût des infrastructures en fonction du contexte de votre établissement.

Disponible sur le site ou demander à **mire@amue.fr**





Pour intégrer la prochaine vague



- + Demander la convention auprès du Pôle Communications & Relations Etablissements mire@amue.fr
- + Renvoyer la convention signée au plus tard **le 15 février 2016**
- + Assister à la visio conférence de lancement le **14 mars 2016**





Démonstration





Classification des méthodes d'évaluation et/ou de prévention des risques de troubles musculo-squelettiques



Jacques MALCHAIRE, professeur unité hygiène et physiologie du travail, université catholique de Louvain (Belgique)





Conclusion



Christophe MARION, directeur du département expertise métier, Amue



Merci de votre attention !



Santé & sécurité

mire@amue.fr