

Programme Annuel de Prévention 2022-2023 de Nantes Université

1. ORGANISER LA PREVENTION ET SON PILOTAGE

1.1. Mettre en place un nouveau schéma d'organisation de la prévention des risques professionnels pour mieux préciser les missions des acteurs de la prévention (chefs de service, conseillers de prévention, assistants de prévention...)

Conditions d'exécution et pilotage :

Cette action sera pilotée par la DDSPS en lien avec un cabinet. Plusieurs éléments conduisent l'université à demander l'accompagnement d'un prestataire pour construire et mettre en œuvre un nouveau schéma d'organisation de la prévention : l'inspection santé et sécurité au travail, le projet de création des CSA et de la FS (Formation Spécialisée) du CSA, en lien également avec les commissions prévention, mais aussi un constat partagé entre les différents acteurs de la prévention d'un besoin de clarification des rôles de chacun.

Voilà, on y est-
Suppression des
CHSCT de site...

La prestation est prévue en plusieurs étapes. Il s'agit, à partir d'un diagnostic de l'existant, de construire un nouveau schéma d'organisation de la prévention puis de le mettre en œuvre. Le diagnostic est prévu pour un rendu en décembre 2022, le choix du schéma d'organisation au premier trimestre 2023 et la mise en œuvre à partir du premier trimestre 2023

Livrable/objectif : Identification et mise en œuvre d'un schéma d'organisation de la prévention des risques professionnels qui devra comprendre :

- la précision des missions des acteurs de la prévention : conseillers de prévention et assistants de prévention, DDSPS, MPPU, DRHDS
- les nouvelles modalités de fonctionnement et d'articulation entre chaque typologie d'acteurs
- pour les encadrants, leurs responsabilités et rôles dans le cadre de la prévention des risques professionnels
- la désignation des chefs de service au sein de l'établissement au sens du décret 82-453

Il faut de savoir
le code du
travail et les
décrets.

Coûts :

Une enveloppe de 30 000 € TTC a été allouée sur ce projet.

30 000 euros alors
que nous avons un
ISST et un service
SST à l'université.

1.2. Créer le CSA, la formation spécialisée en matière de santé sécurité commissions prévention et sensibiliser / former les nouveaux représentants

Conditions d'exécution :

Pour prendre en compte l'évolution des instances de dialogue social (loi de transformation de la fonction publique de 2019), l'établissement a conduit un travail depuis septembre 2021. La délibération du conseil d'administration du 20 mai 2022 entraîne la création du CSA et de la formation spécialisée du

Ce n'est pas une
action de
prévention !!!

Le chef de service, c'est la
présidente et ensuite une chaîne de
responsabilités.

Et voilà !

CSA pour début 2023 ainsi que la création de commissions prévention. Le travail d'élaboration du règlement intérieur du CSA, de la FS du CSA et des commissions prévention est à conduire. Deux groupes de travail comprenant des représentants des organisations syndicales seront réunis en 2022 pour faire des propositions d'une part sur les commissions prévention et d'autre part sur le CSA et la FS du CSA. Les membres des futures instances devront être formés conformément à la réglementation.

Pilotage : DDSPS et DRHDS

Non ! Attendre le RI du CSA ministériel.

Encore heureux...

Objectifs :

Elaboration du règlement intérieur du CSA, de la FS du CSA et des commissions prévention pour début 2023

Mise en place des instances en 2023

Formation des nouveaux membres de ces instances à partir de 2023

Coûts :

Concernant la formation, l'enveloppe sera précisée dans le cadre du programme de formation 2023
L'élaboration du règlement intérieur sera réalisée en interne.

NB : une présentation plus détaillée est prévue au cours de la séance du CHSCT du 20 juin.

1.3. Définir la procédure relative aux signalements de danger grave et imminent

Conditions d'exécution :

L'inspection santé et sécurité au travail de février 2021 a montré la nécessité de définir la procédure relative au danger grave et imminent et de revoir la tenue des registres de signalement de danger grave et imminent.

La DDSPS proposera une procédure qui sera soumise aux représentants du personnel. Le calendrier de travail sera présenté lors de la séance du CHSCT d'Etablissement du 20 juin 2022.

Pilotage : DDSPS

Objectifs :

Procédure formalisée

Registre revu et déployé conformément à la procédure définie

Information des personnels sur la conduite à tenir en cas de situation de danger grave et imminent

Coûts :

Le projet est mené en interne.

1.4. Amélioration de l'accueil des nouveaux entrants en matière de santé/sécurité au travail

Conditions d'exécution :

La DDSPS a créé un groupe de travail début 2022 avec certains conseillers de prévention afin de développer l'accueil des nouveaux entrants en matière de santé/sécurité. Le tronc commun à l'ensemble du personnel (les informations fondamentales sur la prévention des risques professionnels) sera détaillé dans un livrable (document ressource). Ce document sera mis à disposition des personnes qui réalisent les accueils en matière de santé et sécurité : assistants de prévention notamment, et sera disponible sur l'intranet dans la rubrique « bienvenue à bord ». Il pourra être complété selon les besoins des unités (prise en compte des risques spécifiques).

Pilotage : DDSPS

Livrable : un document ressource pour réaliser l'accueil des nouveaux entrants en matière de santé/sécurité au travail

Coûts :

Le projet est mené en interne

Deadline ?



1.5. Définition d'un processus adapté d'identification des postes à risque et de suivi des agents positionnés sur ces postes (suivi médical, formations et habilitations obligatoires)

Conditions d'exécution

Cette étude est pilotée par la DRHDS qui a mis en place un groupe de travail associant la MPPU et la DDSPS. L'objectif est de formaliser un processus adapté d'identification des postes à risque (définition d'un poste à risque, identification des postes, etc.) et d'identifier les rôles des différentes directions qui sont parties prenantes, dans le but d'améliorer le suivi médical des agents concernés et le suivi des formations et habilitations obligatoires.

Ce processus doit être pérenne (identification des nouveaux postes à risques ou des nouveaux agents recrutés sur les postes à risque). Il tiendra compte des outils et des compétences existantes.

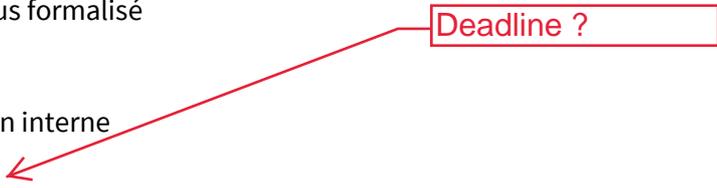
Pilote : DRHDS

Livrable : le processus formalisé

Coûts

Le projet est mené en interne

Deadline ?



1.6. En matière de vérification des contrôles réglementaires des équipements et installations techniques liées aux bâtiments, préciser l'organisation (« qui fait quoi ? ») et créer un outil permettant de partager la vision globale sur le sujet

Conditions d'exécution et objectif :

Un travail va être mené pour définir les procédures de réalisation des contrôles puis déterminer et mettre en place un outil qui garantira une vision globale.

Pilote : DPIL

Coût : Non évalué à ce jour

Deadline ?



2. EVALUER LES RISQUES, SUIVRE LES ACTIONS D'AMELIORATION ET LE TRAITEMENT DES SITUATIONS NON CONFORMES

2.1. Démarrer la rédaction des fiches individuelles d'exposition aux risques professionnels

Conditions d'exécution :

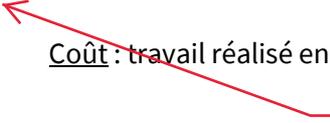
Il est envisagé un travail ciblé sur ce sujet au sein d'un pôle ou d'une composante dans un premier temps. Pour démarrer ce projet, la MPPU rencontrera le directeur concerné afin de définir la méthode et le planning.

Pilote : MPPU

Livrable : fiches risques professionnels formalisées sur le périmètre en cours de définition

Coût : travail réalisé en interne par la MPPU avec le pôle ou la composante concernés.

Extrêmement vague.



2.2. Risque lié au travail isolé

Conditions d'exécution et objectifs :

L'objectif est de réduire au maximum ce risque au sein de l'établissement et ainsi de mettre en œuvre des actions de prévention primaire comme demandé dans les orientations stratégiques du ministère. Les nouvelles règles (méthode et étapes) seront soumises pour avis au CHSCT d'Etablissement du 20 juin 2022.

Quel doc ?



Pilote : DDSPS

Coûts

Le projet est mené en interne

Extrêmement flou.
C'est une
obligation qui n'est
toujours pas
remplie !!!

2.3. Evaluer les Risques Psychosociaux et intégrer les éléments dans les DUER

Les éléments sur les conditions d'exécution et les coûts seront présentés au CHSCT d'Etablissement de la rentrée universitaire.

3. AGIR SUR LES PRIORITES DEFINIES CONCERNANT LES RISQUES LIES AUX ACTIVITES SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES

Deux risques prioritaires sont identifiés au sein de l'établissement concernant les activités scientifiques et techniques : le risque chimique et le risque biologique

Concernant le risque chimique

3.1. Traiter les non-conformités / dysfonctionnements liés aux sorbonnes avec trois actions :

3.1.1. Réaliser un marché de contrôle des sorbonnes et de contrôle des bras d'aspiration qui permette à la fois de réaliser les contrôles de routine de ces équipements mais aussi de réaliser des investigations complémentaires comme des tests de confinement et un premier diagnostic qui permet de comprendre les raisons des non-conformités éventuelles constatées. L'objectif est ainsi de travailler avec un prestataire spécialiste de la ventilation dont les conclusions pourront alimenter l'assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO) ventilation (voir ci-dessous).

Ce marché sera piloté par la DDSPS avec un coût en cours d'évaluation. En termes de planning, le travail sur le marché débutera en septembre 2022, les contrôles seront réalisés à partir de janvier 2023 et pourront s'échelonner sur plusieurs mois en fonction des contraintes des laboratoires.

Pilote : DDSPS

Livrable : contrôles périodiques et premiers diagnostics sur les équipements non-conformes

Coût : en cours d'évaluation

Enfin un planning !

3.1.2. Mettre en place une AMO QAI (Qualité Air Intérieur) avec un périmètre centré sur les bâtiments dont l'état des sorbonnes est insatisfaisant.

Pilote : DPIL

Livrable de l'AMO :

- Etat des lieux documentaires pour les bâtiments identifiés
- Réalisation de diagnostics approfondis et propositions d'actions à court et moyen terme
- Définir un référentiel technique avec les cibles et la stratégie d'exploitation retenue pour maîtriser en priorité les risques liés aux activités de laboratoire (risques biologiques et chimiques par exemple)
- Construire la planification pluriannuelle d'investissement (sous forme de scénarios de travaux)

Une esquisse de planning.

Coût et planning : les coûts sont en cours d'évaluation. En termes de planning, il est envisagé de démarrer le projet en janvier 2023.

Hors Périmètre de la prestation

L'objectif n'est pas d'évaluer la QAI globale de ces bâtiments (les autres polluants : Radon, COV, etc.) ne seront pas intégrés dans cette étude).

3.1.3. Traitement des non-conformités de certaines sorbonnes et installations de ventilation

La DRPI a co-financé la réparation de plusieurs sorbonnes du CRTT et l'amélioration de la ventilation du poste de souffleur de verre au Ceisam ainsi que l'achat de plusieurs équipements de protection collective.

Pilote : un pilote par site (souvent les services de maintenance)

Montant total alloué par la DRPI pour ces travaux : 274 000 € TTC

3.2. Déploiement de la procédure amiante pour l'actualisation de la donnée et la gestion de l'amiante en cas de travaux

Conditions d'exécution : A partir de la procédure actée, formation des services concernées par la gestion de l'amiante dans la cadre d'intervention de travaux

Pilotage : DPIL

Livrable/objectif : formation à la procédure et application

Coût : le projet est mené en interne

Laquelle ?

Quelle donnée ?

Quel planning ?

Concernant le risque biologique

3.3. Poursuivre le travail sur l'inventaire des agents biologiques réalisé en 2021 et son analyse (action commune CNRS/INSERM)

Conditions d'exécution et objectifs :

Il s'agit d'un travail commun, démarré en 2021, avec le CNRS et l'INSERM. L'objectif est de faire un diagnostic et d'analyser ensuite les pistes d'amélioration pour se mettre en conformité en termes réglementaires mais aussi en termes de prévention des risques des agents et des étudiants qui manipulent les agents biologiques pathogènes

Pilote : DDSPS, Inserm, CNRS

Toujours pas fini en 2022 ?

← Quel planning ?

Coût : Le projet est mené en interne

3.4. Améliorer les conditions d'enseignement des étudiants à l'UFR des sciences pharmaceutiques et biologiques (Ex.: TP microbiologie)

Conditions d'exécution et objectifs :

Suite à une visite sécurité, des points d'amélioration ont été évoqués sur les conditions matérielles pour assurer le déroulement des TP en sécurité pour les étudiants et agents. Il s'agit de constituer un groupe de travail pour faire un état des lieux et définir des actions d'amélioration.

Pilote : DDSPS

← Quel planning ?

Coût : Le projet est mené en interne

3.5. Poursuivre les opérations de réhabilitation de locaux permettant une diminution des risques liés aux activités scientifiques et techniques et notamment le risque biologique, parmi celles-ci :

« Mise en conformité » du laboratoire L3 de IRS2

Conditions d'exécution

Il s'agit de remettre en état le laboratoire L3 de l'IRS2 afin que les agents puissent l'utiliser pour manipuler des agents pathogènes.

Pilote : DPIL

← Quel planning ?

Coût de l'opération : 205 000 € TTC (tout compris : études et travaux)

Le DUER, c'est pour quoi faire ????

4. PRENDRE EN COMPTE LES SITUATIONS DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES DANS LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Préambule :

L'établissement s'est engagé en matière de prévention des violences sexuelles et sexistes, de discrimination, et de harcèlement au sein de la communauté universitaire par l'adoption d'un plan pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes en mai 2021. Plusieurs actions sont en cours de réalisation ou prévues en 2022 – 2023.

4.1. Sensibiliser sur les Violences Sexuelles et Sexistes (VSS) en réalisant des actions de communication et de formation

Des premières actions de communication en termes de prévention des VSS ont été réalisées sur l'année universitaire 2021-2022 sous des formats variés (tables rondes et conférences en présentiel, communication en webinaire) à destination du public étudiant et doctorant et agents avec la

participation d'acteurs internes (DDSPS, MPPU, DRPI, et tutelles), d'enseignants-chercheurs, d'associations étudiantes.

Ces actions de communication seront reconduites dès la rentrée universitaire 2022-2023.

Pilote : DDSPS en lien avec DRHDS (pour les actions de formation) ou Direction de la communication (pour les actions de communication)

Conditions d'exécution :

- Poursuite des actions de communication et de formation en la matière
- Développement de l'offre de formation pour le personnel sur les thématiques égalité et VSS. Trois publics cibles sont identifiés (tous agents / acteurs de la prévention / encadrement).
- Un appel à projet du fonds égalité professionnelle (FEP) en partenariat avec Nantes Métropole et le SGAR a été obtenu pour renforcer l'offre de formation sur la thématique prévention des VSS. Ce projet commun permettant de construire une ingénierie de formation adaptée à l'environnement universitaire et en s'intégrant dans une démarche territoriale de la fonction publique débute en mai 2022 pour une finalisation en novembre 2022 avec l'appui d'un prestataire externe.

Coût : formation inscrite au budget formation - subvention FEP : 11 760 € attribués pour le projet global

Des actions de communication seront déployées pour les temps de rentrée universitaire et particulièrement tout au long du premier semestre 2022-2023 en lien avec l'action décrite ci-dessus

Coût : pas de budget dédié

Un planning esquissé.

Pourquoi ?

4.2. Réaliser une enquête sur les Violences Sexuelles et Sexistes

Conditions d'exécution et objectifs :

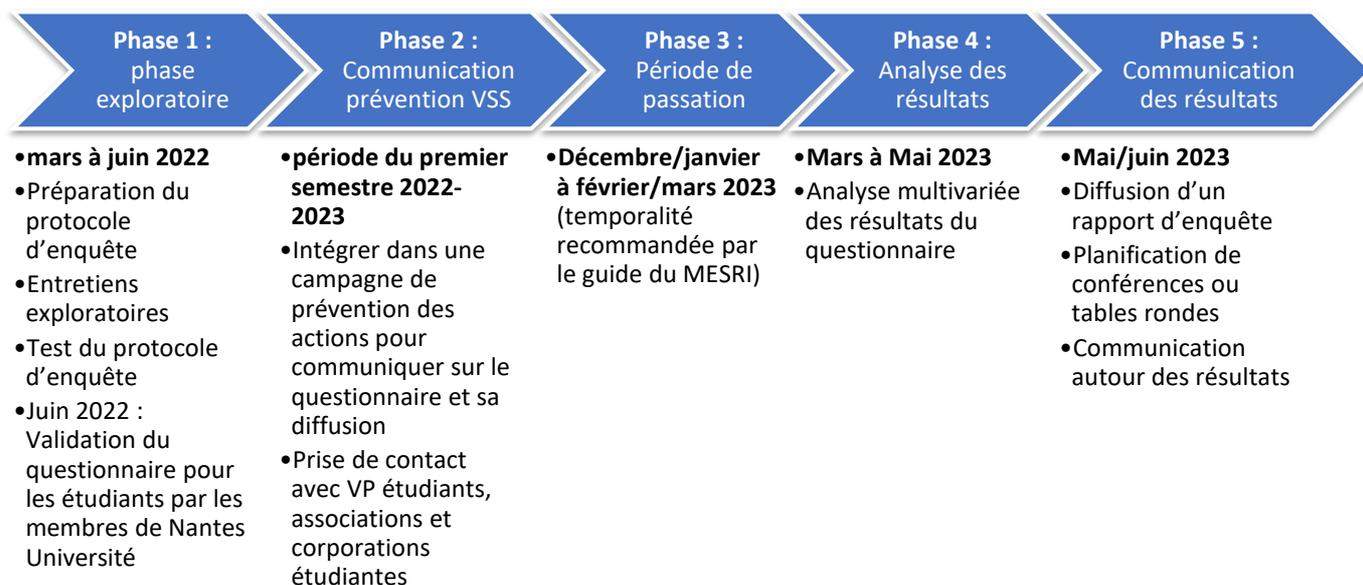
Un travail participatif est engagé avec les membres de Nantes Université autour de l'élaboration d'une enquête par questionnaire sur la thématique des VSS à destination du public étudiant.

Ce questionnaire a deux objectifs :

- 1- Réaliser un état des lieux scientifique sur le périmètre de Nantes Université concernant les VSS
- 2- Sensibiliser et informer les étudiants et étudiantes sur cette thématique et communiquer sur les ressources de prévention interne à disposition.

Planning.

Ce projet lancé en mars 2022 est construit en 5 phases :



La DDSPS a pu accueillir une stagiaire en M2 de sociologie pour la phase 1 (mars à juin 2022). Ce projet a reçu le soutien méthodologique d'experts (sociologues, juriste) en réalisation de protocoles d'enquêtes quantitatives et qualitatives afin de mener à bien cette première étape. Un Copil de suivi a été créé avec des représentants de Nantes Université pour faciliter le partage et les boucles de construction/validation.

Même si cette action cible le public étudiant, une campagne de communication sur l'enquête sera intégrée à une campagne de prévention globale sur les violences sexuelles et sexistes ouverte et accessible au public personnel. De plus, les résultats de l'enquête et les actions de prévention qui en découleront pourront concerner pour certaines l'ensemble de la communauté universitaire.

Pilote : DDSPS

Coût/ planning : stage fonds CVEC - mars 2022-juin 2022

5. RENFORCER LA MEDECINE DE PREVENTION ET SON ACTION

5.1. Identifier les besoins en ressources humaines pour tenir compte du volume de personnel suivi et tenir compte des nouveaux besoins identifiés (conventions avec les autres établissements par exemple)

Conditions d'exécution :

Le service de médecine des personnels a pour objectif d'assurer le suivi médical des agents de Nantes Université (fonctionnaires, contractuels et vacataires), et ceux pour lesquelles des conventions ont été mises en place. Il doit également maintenir le tiers temps attribué pour d'autres actions : études de poste, aménagements de poste, groupes de travail, actions de prévention...

Aucun planning.
Tout est flou.

D'un point de vue administratif, différentes missions doivent également être assurées : convocations à mettre en place, gestion des rendez-vous avec les partenaires, gestion de la comptabilité et des dossiers médicaux.

Dans l'état actuel, il est nécessaire d'évaluer les besoins en ressources humaines pour réaliser l'ensemble de ces missions afin d'ajuster les ressources.

Objectifs/livable : identification des besoins en ressources en vue d'ajuster les moyens

Pilote : MPPU

Coût : Salaires, locaux

5.2. Acquisition d'un nouveau logiciel de gestion de la médecine

Conditions d'exécution et objectifs :

L'objectif est d'avoir un outil qui permette :

- une meilleure gestion des convocations,
- l'intégration des risques et des fiches d'exposition
- l'élaboration de statistiques et le croisement des paramètres
- la possibilité (à vérifier) de prendre des rendez-vous directement par l'intermédiaire de ce logiciel

Ok

Objectifs/livable : fin 2022 après paramétrage effectué par la DSIN et le prestataire (NB : l'acquisition a été retardée du fait de la crise sanitaire).

Pilote : MPPU

Coût : 30 000 euros (logiciel et formation)

La plupart du temps, c'est un PAP flou sans planification.
Le PAP entérine, en préambule, la fin des instances officielles de sites dédiées au SST pour les remplacer par d'obscures comités de prévention sans définition juridique ni réglementaire. Un CHSCT de site, lorsqu'il fonctionne bien, c'est la garantie d'un vrai pouvoir des représentant-es des personnels de proximité au sein d'une instance dont le fonctionnement est prescrit par des décrets et circulaires. Les comités de prévention, c'est la garantie du contraire : par un tour de passe-passe managérial, Nantes Université régresse vers moins de contraintes sociales.

A part sur les VSST (mais nous sommes vraiment en retard sur ce chapitre), rien ne nous semble donc sérieusement mis en place pour une réalisation tangible. Pour preuve, la réitération de la volonté d'intégrer les RPS dans les DUER : cela fait presque dix ans qu'ils devraient y figurer dans la FP, et ils figurent depuis bien plus longtemps dans les DUER du privé.

Non, décidément, la CGT ne peut pas donner son accord à une telle politique SST...