



BULLETIN OFFICIEL

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
RECHERCHE ET INNOVATION

Bulletin officiel n°28 du 31 août 2017

SOMMAIRE

Organisation générale

Commission d'enrichissement de la langue française

Vocabulaire de l'informatique (liste de termes, expressions et définitions adoptés)
liste du 23-5-2017 - J.O. du 23-5-2017 (NOR : CTNR1713838K)

Commission d'enrichissement de la langue française

Vocabulaire de l'agriculture (liste de termes, expressions et définitions adoptés)
liste du 18-6-2017 - J.O. du 18-6-2017 (NOR : CTNR1714740K)

Commission d'enrichissement de la langue française

Nouveaux éléments chimiques (liste de termes, expressions et définitions adoptés)
liste du 27-6-2017 - J.O. du 27-6-2017 (NOR : CTNR1717175K)

Commission d'enrichissement de la langue française

Vocabulaire de la spatiologie (liste de termes, expressions et définitions adoptés)
liste du 28-6-2017 - J.O. du 28-6-2017 (NOR : CTNR1717510K)

Enseignement supérieur et recherche

Bourses et aides aux étudiants

Montant de l'aide à la mobilité accordée aux étudiants qui changent de région académique pour s'inscrire en première année de master après l'obtention de leur diplôme national de licence
arrêté du 21-8-2017 - J.O. du 23-8-2017 (NOR : ESRS1721353A)

Personnels

CHSCT du MESR

Orientations stratégiques - année universitaire 2017-2018
note du 4-7-2017 (NOR : ESRH1700101X)

Mouvement du personnel

Admission à la retraite

Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
arrêté du 3-7-2017 - J.O. du 26-7-2017 (NOR : MENI1719522A)

Admission à la retraite

Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
arrêté du 4-7-2017 - J.O. du 26-7-2017 (NOR : MENI1719630A)

Jurys de concours

Composition du jury de concours de recrutement d'un directeur de recherche de 1re classe de l'Inra
arrêté du 3-8-2017 (NOR : ESRH1700104A)

Nomination

Directeur de l'École nationale d'ingénieurs de Saint-Étienne
arrêté du 17-7-2017 (NOR : ESRS1700093A)

Nomination

Directeur de l'École nationale supérieure des technologies et industries du bois
arrêté du 17-7-2017 (NOR : ESRS1700095A)

Nomination

Directeur de l'École polytechnique de l'université Clermont Auvergne (Polytech Clermont)
arrêté du 17-7-2017 (NOR : ESRS1700094A)

Nomination

Directeur de l'École polytechnique de l'université de Nice Sophia Antipolis
arrêté du 17-7-2017 (NOR : ESRS1700096A)

Nomination

Directeur général des services de l'École centrale de Marseille (groupe III)
arrêté du 27-7-2017 (NOR : ESRH1700129A)

Nomination

Directeur de l'École polytechnique Annecy-Chambéry (Polytech Annecy-Chambéry) de l'université Savoie Mont Blanc
arrêté du 28-7-2017 (NOR : ESRS1700100A)

Nomination et détachement

Directeur général des services de l'Institut national des langues et civilisations orientales (groupe III)
arrêté du 28-7-2017 (NOR : ESRH1700099A)

Organisation générale

Commission d'enrichissement de la langue française

Vocabulaire de l'informatique (liste de termes, expressions et définitions adoptés)

NOR : CTNR1713838K

liste du 23-5-2017 - J.O. du 23-5-2017

MEN - MESRI - MC

I. - Termes et définitions

chaîne de blocs

Domaine : Informatique-Télécommunications/Internet.

Définition : Mode d'enregistrement de données produites en continu, sous forme de blocs liés les uns aux autres dans l'ordre chronologique de leur validation, chacun des blocs et leur séquence étant protégés contre toute modification.

Note : La chaîne de blocs est notamment utilisée dans le domaine de la cybermonnaie, où elle remplit la fonction de registre public des transactions.

Voir aussi : bloc, cybermonnaie, validation de bloc.

Équivalent étranger : block chain, blockchain.

cybermonnaie, n.f.

Domaine : Finance-Télécommunications/Internet.

Définition : Monnaie dont la création et la gestion reposent sur l'utilisation des techniques de l'informatique et des télécommunications.

Note :

1. Certaines cybermonnaies sont convertibles en monnaie régalienne via des plateformes d'échanges.
2. La cybermonnaie ne doit pas être confondue avec la monnaie électronique.
3. Le bitcoin est l'une des principales cybermonnaies.
4. Les termes « monnaie virtuelle » et « cryptomonnaie » sont déconseillés.

Voir aussi : chaîne de blocs, monnaie électronique, pair à pair, preuve de travail, validation de bloc.

Équivalent étranger : cryptocurrency, cyber currency.

minage, n.m.

Domaine : Finance-Télécommunications/Internet.

Définition : Validation de bloc donnant lieu à la création de nouvelles unités de compte au profit du participant dont le bloc a été retenu par le réseau.

Note : Le minage est utilisé dans certains systèmes de paiement tels que Bitcoin et Ethereum.

Voir aussi : cybermonnaie, validation de bloc.

Équivalent étranger : mining.

monnaie électronique

Domaine : Finance.

Définition : Monnaie dont des unités de compte sont stockées sur un support électronique.

Voir aussi : cybermonnaie.

Équivalent étranger : -

pair à pair, loc.adj.inv.

Domaine : Télécommunications-Informatique/Internet.

Synonyme : poste à poste, loc.adj.inv.

Définition : Se dit du mode d'utilisation d'un réseau dans lequel chacun des participants connectés dispose des mêmes droits et qui permet un échange direct de services sans recourir à un serveur central ; par extension, se dit d'un tel réseau.

Note : Les échanges de fichiers, le calcul décentralisé et les transactions en cybermonnaie sont des exemples de services couramment assurés grâce à un réseau pair à pair.

Voir aussi : cybermonnaie.

Équivalent étranger : peer-to-peer (P2P, P-to-P).

Attention : Cette publication annule et remplace celle du terme « poste à poste » publié au Journal officiel du 13 mai 2006.

preuve de travail

Domaine : Informatique-Télécommunications/Internet.

Définition : Résultat d'une tâche fortement consommatrice de ressources de calcul, dont l'exactitude est facilement vérifiable par tout participant et atteste que cette tâche a bien été effectuée en consommant les ressources nécessaires.

Note : La preuve de travail est notamment employée pour contribuer à l'établissement de la confiance des utilisateurs en une cybermonnaie, la fraude étant découragée par la difficulté de la validation de bloc.

Voir aussi : chaîne de blocs, cybermonnaie, validation de bloc.

Équivalent étranger : proof of work (PoW).

validation de bloc

Domaine : Informatique-Télécommunications/Internet.

Définition : Opération informatique utilisée pour rendre un bloc infalsifiable et le valider dans une chaîne de blocs.

Note : La validation de bloc peut être attestée par une preuve de travail.

Voir aussi : bloc, chaîne de blocs, cybermonnaie, hachage, minage, preuve de travail.

Équivalent étranger : block validation.

II. - Table d'équivalence

A. - Termes étrangers

Terme étranger (1)	Domaine/sous-domaine	Équivalent français (2)
block chain, blockchain.	Informatique- Télécommunications/Internet.	chaîne de blocs.
block validation.	Informatique- Télécommunications/Internet.	validation de bloc.
cryptocurrency, cyber currency.	Finance- Télécommunications/Internet.	cybermonnaie , n.f.
mining.	Finance- Télécommunications/Internet.	minage , n.m.
peer-to-peer (P2P, P-to-P).	Télécommunications- Informatique/Internet.	pair à pair , loc.adj.inv., poste à poste , loc.adj.inv.
proof of work (PoW).	Informatique- Télécommunications/Internet.	preuve de travail.
<p>(1) Il s'agit de termes anglais, sauf mention contraire.</p> <p>(2) Les termes en caractères gras se trouvent dans la partie I (Termes et définitions).</p>		

B. - Termes français

Terme français (1)	Domaine/sous-domaine	Équivalent étranger (2)
chaîne de blocs.	Informatique- Télécommunications/Internet.	block chain, blockchain.
cybermonnaie , n.f.	Finance- Télécommunications/Internet.	cryptocurrency, cyber currency.
minage , n.m.	Finance- Télécommunications/Internet.	mining.
monnaie électronique.	Finance.	-
pair à pair , loc.adj.inv., poste à poste , loc.adj.inv.	Télécommunications- Informatique/Internet.	peer-to-peer (P2P, P-to-P).
preuve de travail.	Informatique- Télécommunications/Internet.	proof of work (PoW).

validation de bloc.	Informatique- Télécommunications/Internet.	block validation.
<p>(1) Les termes en caractères gras se trouvent dans la partie I (Termes et définitions).</p> <p>(2) Il s'agit d'équivalents anglais, sauf mention contraire.</p>		

Organisation générale

Commission d'enrichissement de la langue française

Vocabulaire de l'agriculture (liste de termes, expressions et définitions adoptés)

NOR : CTNR1714740K

liste du 18-6-2017 - J.O. du 18-6-2017

MEN - MESRI - MC

I. - Termes et définitions

agrotourisme, n.m.

Domaine : Agriculture-Tourisme.

Synonyme : tourisme à la ferme.

Définition : Ensemble des activités touristiques pratiquées dans une exploitation agricole, qui permettent à des personnes de découvrir les métiers de l'agriculture et les modes de vie ruraux et de consommer les produits de la ferme, l'hébergement sur place étant souvent possible.

Note : On trouve aussi le terme « agritourisme ».

Équivalent étranger : agrotourism, farm tourism.

bioenrichissement agronomique

Domaine : Agriculture-Alimentation.

Définition : Amélioration de la richesse nutritionnelle des plantes alimentaires par des pratiques culturales appropriées.

Note : Le bioenrichissement agronomique permet d'augmenter la teneur des plantes en minéraux, en vitamines ou en provitamines, en acides gras et en acides aminés essentiels, ainsi que leur biodisponibilité.

Équivalent étranger : agronomic biofortification.

compatibilité alimentaire

Domaine : Alimentation-Matériaux.

Définition : Capacité d'un matériau à être mis en contact avec un aliment sans transfert de molécules dommageable à la qualité et à l'innocuité de l'aliment.

Note :

1. La compatibilité alimentaire d'un matériau dépend de ses qualités intrinsèques, de ses conditions d'utilisation, ainsi que de l'aliment qui est à son contact.

2. On trouve aussi, dans le langage professionnel, le terme « alimentarité ».

Voir aussi : innocuité des aliments, test d'alimentarité.

Équivalent étranger : food compatibility.

phytoprotecteur, n.m.

Domaine : Agriculture.

Définition : Substance capable de protéger une plante cultivée contre l'action toxique d'un produit phytopharmaceutique.

Note :

1. Les phytoprotecteurs sont le plus souvent inclus dans les préparations herbicides.
2. Le terme « safeneur » est à proscrire.

Équivalent étranger : herbicide safener, safener.

pic alimentaire

Domaine : Agriculture-Alimentation.

Définition : Maximum atteint par la production alimentaire mondiale, au-delà duquel celle-ci décroît, en raison notamment de la raréfaction des terres disponibles et du manque d'eau.

Voir aussi : sécurité alimentaire, suffisance alimentaire.

Équivalent étranger : peak food.

reprogrammation de moteur

Domaine : Automobile-Agriculture/Matériel agricole et forestier.

Définition : Modification des paramètres de commande d'un moteur thermique, destinée notamment à en augmenter la puissance ou le couple, ou encore à réduire la consommation de carburant et l'émission de polluants.

Note : Les moteurs modernes sont pilotés en temps réel par un ordinateur. La reprogrammation de moteur consiste à modifier le logiciel embarqué ou à insérer des dispositifs électroniques de substitution.

Équivalent étranger : chip tuning, chiptuning.

sécurité biologique

Domaine : Agriculture-Recherche.

Synonyme : biosécurité, n.f.

Définition : Ensemble des mesures et des pratiques qui sont relatives à la gestion des risques biologiques susceptibles de menacer la vie et la santé des personnes, des animaux et des végétaux et de porter atteinte à l'environnement ; par extension, état résultant de ces mesures et de ces pratiques.

Note : Les mesures de sécurité biologique sont mises en œuvre notamment au sein des laboratoires, des élevages et des établissements agroalimentaires.

Voir aussi : sûreté biologique.

Équivalent étranger : biological safety, biosafety.

sûreté biologique

Domaine : Agriculture-Recherche.

Synonyme : biosûreté, n.f.

Définition : Composante de la sécurité biologique qui traite des risques biologiques liés aux négligences ou aux actes de malveillance.

Voir aussi : sécurité biologique.

Équivalent étranger : biological security, biosecurity.

II. - Table d'équivalence

A. - Termes étrangers

Terme étranger (1)	Domaine/sous-domaine	Équivalent français (2)
agronomic biofortification.	Agriculture-Alimentation.	bioenrichissement agronomique.
agrotourism, farm tourism.	Agriculture-Tourisme.	agrotourisme, n.m., tourisme à la ferme.
biological safety, biosafety.	Agriculture-Recherche.	sécurité biologique, biosécurité, n.f.
biological security, biosecurity.	Agriculture-Recherche.	sûreté biologique, biosûreté, n.f.
biosafety, biological safety.	Agriculture-Recherche.	sécurité biologique, biosécurité, n.f.
biosecurity, biological security.	Agriculture-Recherche.	sûreté biologique, biosûreté, n.f.
chip tuning, chiptuning.	Automobile-Agriculture/Matériel agricole et forestier.	reprogrammation de moteur.
farm tourism, agrotourism.	Agriculture-Tourisme.	agrotourisme, n.m., tourisme à la ferme.
food compatibility.	Alimentation-Matériaux.	compatibilité alimentaire.
herbicide safener, safener.	Agriculture.	phytoprotecteur, n.m.
peak food.	Agriculture-Alimentation.	pic alimentaire.
safener, herbicide safener.	Agriculture.	phytoprotecteur, n.m.
<i>(1) Il s'agit de termes anglais, sauf mention contraire.</i>		
<i>(2) Les termes en caractères gras se trouvent dans la partie I (Termes et définitions).</i>		

B. - Termes français

Terme français (1)	Domaine/sous-domaine	Équivalent étranger (2)
agrotourisme , n.m., tourisme à la ferme .	Agriculture-Tourisme.	agrotourism, farm tourism.
bioenrichissement agronomique .	Agriculture-Alimentation.	agronomic biofortification.
biosécurité , n.f., sécurité biologique .	Agriculture-Recherche.	biological safety, biosafety.
biosûreté , n.f., sûreté biologique .	Agriculture-Recherche.	biological security, biosecurity.
compatibilité alimentaire .	Alimentation-Matériaux.	food compatibility.
phytoprotecteur , n.m.	Agriculture.	herbicide safener, safener.
pic alimentaire .	Agriculture-Alimentation.	peak food.
reprogrammation de moteur .	Automobile-Agriculture/Matériel agricole et forestier.	chip tuning, chiptuning.
sécurité biologique , biosécurité , n.f.	Agriculture-Recherche.	biological safety, biosafety.
sûreté biologique , biosûreté , n.f.	Agriculture-Recherche.	biological security, biosecurity.
tourisme à la ferme , agrotourisme , n.m.	Agriculture-Tourisme.	agrotourism, farm tourism.

(1) Les termes en caractères gras se trouvent dans la partie I (Termes et définitions).

(2) Il s'agit d'équivalents anglais, sauf mention contraire.

Organisation générale

Commission d'enrichissement de la langue française

Nouveaux éléments chimiques (liste de termes, expressions et définitions adoptés)

NOR : CTNR1717175K

liste du 27-6-2017 - J.O. du 27-6-2017

MEN - MESRI - MC

I. - Termes et définitions

moscovium, n.m.

Symbole : Mc.

Domaine : Chimie.

Définition : Élément chimique de numéro atomique 115.

Note : De « Moscou ».

Équivalent étranger : moscovium.

nihonium, n.m.

Symbole : Nh.

Domaine : Chimie.

Définition : Élément chimique de numéro atomique 113.

Note : De Nihon (« Japon » en japonais).

Équivalent étranger : nihonium.

oganesson, n.m.

Symbole : Og.

Domaine : Chimie.

Définition : Élément chimique de numéro atomique 118.

Note : Du nom du physicien Yuri T. Oganessian.

Équivalent étranger : oganesson.

tennesse, n.m.

Symbole : Ts.

Domaine : Chimie.

Définition : Élément chimique de numéro atomique 117.

Note : De « Tennessee », État des États-Unis.

Équivalent étranger : tennesseine.

II. - Table d'équivalence

A. - Termes étrangers

Terme étranger (1)	Domaine/sous-domaine	Équivalent français (2)
moscovium.	Chimie.	moscovium , n.m. (Mc) .
nihonium.	Chimie.	nihonium , n.m. (Nh) .
oganesson.	Chimie.	oganesson , n.m. (Og) .
tennessine.	Chimie.	tennesse , n.m. (Ts) .

(1) Il s'agit de termes anglais, sauf mention contraire.

(2) Les termes en caractères gras se trouvent dans la partie I (Termes et définitions).

B. - Termes français

Terme français (1)	Domaine/sous-domaine	Équivalent étranger (2)
moscovium , n.m. (Mc) .	Chimie.	moscovium.
nihonium , n.m. (Nh) .	Chimie.	nihonium.
oganesson , n.m. (Og) .	Chimie.	oganesson.
tennesse , n.m. (Ts) .	Chimie.	tennessine.

(1) Les termes en caractères gras se trouvent dans la partie I (Termes et définitions).

(2) Il s'agit d'équivalents anglais, sauf mention contraire.

Organisation générale

Commission d'enrichissement de la langue française

Vocabulaire de la spatologie (liste de termes, expressions et définitions adoptés)

NOR : CTNR1717510K

liste du 28-6-2017 - J.O. du 28-6-2017

MEN - MESRI - MC

I. - Termes et définitions

angle d'incidence

Forme abrégée : incidence, n.f.

Domaine : Aéronautique-Spatologie.

Définition : Angle formé par l'axe, retenu par convention, d'un aéronef ou d'un véhicule aérospatial et par la projection de son vecteur vitesse par rapport à l'atmosphère ambiante sur un plan de référence passant par cet axe.

Note :

1. Dans le cas d'un véhicule tel qu'un avion, conçu pour créer une portance dans une direction transverse par rapport à son axe, cette direction définit avec cet axe le plan de référence. Dans les autres cas, notamment celui d'un lanceur, le plan de référence est le plan qui contient cet axe et le vecteur vitesse par rapport à l'atmosphère.

2. L'angle d'incidence influe sur la valeur de la portance et, de ce fait, sur les efforts qui s'exercent sur le véhicule.

3. Le terme « angle d'attaque » est déconseillé dans ce sens.

Équivalent étranger : angle of attack (AOA), angle of incidence, incidence.

astronaute, n.

Domaine : Spatologie/Navigation.

Définition : Personne qui effectue ou a effectué un vol dans l'espace extra-atmosphérique ; par extension, personne formée en vue d'un tel vol.

Note : On trouve aussi les termes « spationaute », « cosmonaute » et « taikonaute », généralement utilisés en fonction de la nationalité des astronautes.

Voir aussi : espace extra-atmosphérique.

Équivalent étranger : astronaut, cosmonaut.

Attention : Cette publication annule et remplace celle du Journal officiel du 22 septembre 2000.

atterrissage, n.m.

Domaine : Spatologie/Mécanique du vol.

Définition : Action, pour un engin aérospatial, de se poser sur le sol d'un astre.

Note : Le terme « atterrissage » se référant à la terre ferme, donc au sol, et non à la planète Terre, il doit être utilisé pour tout astre. On trouve aussi les termes « alunissage », dans le cas de la Lune, et « amarsissage », dans le cas de Mars.

Équivalent étranger : landing.

Attention : Cette publication annule et remplace celle du Journal officiel du 22 septembre 2000.

caloduc, n.m.

Domaine : Énergie-Spatologie/Thermique.

Définition : Dispositif de transfert de chaleur, hermétique et autonome, dans lequel un fluide caloporteur prélève de la chaleur dans une zone chaude en passant de l'état liquide à l'état gazeux, puis la transporte vers une zone froide où le retour à l'état liquide permet de la restituer.

Note:

1. Le retour du liquide de la zone froide à la zone chaude peut être assuré par capillarité, notamment dans le cas des caloducs spatiaux.

2. Le terme « tube de chaleur » est à proscrire en ce sens.

Équivalent étranger : heat pipe.

charge utile hébergée

Domaine : Spatiologie.

Définition : Charge utile embarquée sur un satellite hôte, dont la mission est indépendante de celle de ce satellite hôte.

Note : La charge utile hébergée bénéficie de l'accès à l'orbite du satellite hôte qui lui fournit en outre les services nécessaires à son fonctionnement.

Voir aussi : charge utile, satellite additionnel.

Équivalent étranger : hosted payload.

Attention : Cette publication annule et remplace celle du terme « bouche-trou » au Journal officiel du 31 décembre 2005.

distorsion gravitationnelle faible

Domaine : Astronomie/Astrophysique-Cosmologie.

Synonyme : cisaillement gravitationnel (langage professionnel).

Définition : Faible déformation apparente d'une galaxie, qui est due aux courbures de son rayonnement provoquées par l'effet de gravitation des masses présentes entre l'observateur et cette galaxie.

Note : Les distorsions gravitationnelles de nombreuses galaxies observées dans une direction donnée constituent un des moyens les plus efficaces de déterminer la répartition de la matière, dont la matière noire, dans l'Univers.

Voir aussi : lentille gravitationnelle, mirage gravitationnel.

Équivalent étranger : cosmic shear.

éjection de masse coronale

Abréviation : EMC.

Domaine : Astronomie-Spatiologie.

Définition : Émission éruptive, à partir de la couronne solaire, d'un nuage de plasma qui progresse en se dilatant dans le milieu interplanétaire.

Note :

1. Les éjections de masse coronale peuvent atteindre la Terre en quelques jours, provoquant des aurores polaires et des orages magnétiques.

2. Les éjections de masse coronale peuvent mettre en danger les astronautes, perturber le fonctionnement des engins spatiaux en orbite et affecter les communications radioélectriques et les réseaux électriques.

Voir aussi : météorologie de l'espace.

Équivalent étranger : coronal mass ejection (CME).

filament solaire

Forme abrégée : filament, n.m.

Domaine : Astronomie.

Définition : Structure de plasma fine et allongée, ancrée dans la photosphère solaire et s'étirant dans la couronne, qui est observée comme une forme sombre sur le disque solaire.

Note : Les filaments solaires et les protubérances solaires correspondent au même phénomène physique, et ne diffèrent que par le fond sur lequel ils sont observés.

Voir aussi : protubérance solaire.

Équivalent étranger : solar filament.

granulation solaire

Domaine : Astronomie.

Définition : Ensemble des granules qui couvrent la surface solaire.

Voir aussi : granule solaire.

Équivalent étranger : solar granulation.

granule solaire, loc.n.m.

Domaine : Astronomie.

Définition : Cellule de convection de la photosphère solaire, qui apparaît sous la forme d'une zone chaude et brillante, entourée d'une bordure plus froide et plus sombre.

Note :

1. Le granule solaire a une dimension moyenne d'un millier de kilomètres et une durée de vie d'une dizaine de minutes.
2. La zone chaude et brillante correspond au sommet de la partie ascendante de la cellule, la bordure froide et sombre au retour descendant.

Voir aussi : granulation solaire.

Équivalent étranger : solar granule.

jet coronal

Domaine : Astronomie.

Définition : Structure fine de plasma issue du Soleil, qui peut subsister pendant une ou plusieurs rotations solaires et qui est observée comme une ligne droite brillante sur le fond du ciel, s'étendant radialement sur plusieurs diamètres solaires.

Équivalent étranger : coronal streamer.

marée solide

Domaine : Astronomie-Sciences de la Terre/Géophysique.

Définition : Déformation élastique d'un corps céleste soumis à l'attraction des astres voisins, qui entraîne la variation de l'altitude du sol de ce corps céleste.

Note : La marée solide d'un corps céleste est due à la différence entre les forces de gravitation qui s'exercent en deux points quelconques de ce corps et varient en fonction de la rotation du corps sur lui-même et de son mouvement par rapport aux astres voisins.

Voir aussi : marée terrestre, verrouillage gravitationnel.

Équivalent étranger : solid tide.

marée terrestre

Domaine : Astronomie-Sciences de la Terre/Géophysique.

Définition : Marée solide de la Terre due, comme les marées océaniques, aux forces de gravitation de la Lune et, dans une moindre mesure, du Soleil.

Note : L'amplitude de la marée terrestre, mesurée par satellite, peut dépasser le mètre.

Voir aussi : marée solide.

Équivalent étranger : Earth tide.

panache polaire

Domaine : Astronomie.

Définition : Structure de plasma issue d'un trou coronal polaire, qui peut subsister pendant une ou plusieurs rotations solaires et qui est observée au voisinage du pôle comme un ensemble de lignes brillantes s'étendant sur quelques dizaines de milliers de kilomètres.

Voir aussi : trou coronal.

Équivalent étranger : polar plume.

penne, n.f.

Domaine : Aéronautique-Spaciologie.

Définition : Angle que forme la direction de la vitesse d'un aéronef ou d'un véhicule aérospatial avec le plan horizontal local.

Équivalent étranger : glide path, glide slope.

protubérance solaire

Forme abrégée : protubérance, n.f.

Domaine : Astronomie.

Définition : Structure de plasma fine et allongée, ancrée dans la photosphère solaire et s'étirant dans la couronne, qui est observée comme une forme brillante sur le fond du ciel.

Note : Les protubérances solaires et les filaments solaires correspondent au même phénomène physique, et ne diffèrent que par le fond sur lequel ils sont observés.

Voir aussi : filament solaire.

Équivalent étranger : solar prominence.

radiomètre imageur

Domaine : Spatiologie.

Définition : Appareil qui enregistre le rayonnement électromagnétique d'un objet sous la forme d'une image pour laquelle est connue de façon précise la relation entre l'intensité de chaque pixel et celle du rayonnement émis par la tache élémentaire correspondant à ce pixel.

Note : Un radiomètre imageur est régulièrement étalonné en orbite à partir de références artificielles telles qu'un corps noir ou de références naturelles telles que la Lune, les déserts ou les nuages.

Voir aussi : imageur, radiomètre à balayage, tache élémentaire.

Équivalent étranger : imaging radiometer.

satellite additionnel

Domaine : Spatiologie/Véhicules spatiaux.

Définition : Satellite bénéficiant, pour sa mise en orbite, des capacités d'un lanceur qui ne sont pas utilisées pour la mission principale.

Note : Le satellite additionnel peut bénéficier, entre autres, de la capacité d'emport et du volume sous coiffe du lanceur.

Voir aussi : capacité d'emport, charge utile hébergée, volume sous coiffe.

Équivalent étranger : piggy-back satellite, piggyback satellite.

Attention : Cette publication annule et remplace celle du Journal officiel du 31 décembre 2005.

satellite intérimaire

Domaine : Spatiologie/Véhicules spatiaux.

Synonyme : satellite bouche-trou (langage professionnel).

Définition : Satellite qui assure la continuité du service entre la fin d'exploitation, programmée ou accidentelle, d'un satellite et le début d'exploitation de son remplaçant.

Note : Pluriel : satellites bouche-trou.

Équivalent étranger : gap-filler, gapfiller satellite.

science dans l'espace

Domaine : Spatiologie.

Synonyme : science spatiale (langage professionnel).

Définition : Ensemble des expérimentations et des observations scientifiques utilisant des engins spatiaux.

Voir aussi : météorologie spatiale, science de l'espace, spatiologie.

Équivalent étranger : space-based science.

science de l'espace

Domaine : Spatiologie.

Définition : Ensemble des disciplines scientifiques ayant pour objet l'étude de l'espace extra-atmosphérique et des phénomènes qui s'y produisent.

Voir aussi : espace extra-atmosphérique, météorologie de l'espace, science dans l'espace, spatiologie.

Équivalent étranger : space science.

spatiologie, n.f.

Domaine : Spatiologie.

Définition : Ensemble des sciences et des techniques relatives à l'étude, à l'exploration ou à l'exploitation de l'espace extra-atmosphérique.

Note : La spatiologie recouvre notamment la science de l'espace et la science dans l'espace.

Voir aussi : espace extra-atmosphérique, science dans l'espace, science de l'espace.

Équivalent étranger : -

Attention : Cette publication annule et remplace celle du Journal officiel du 22 septembre 2000.

syndrome de Kessler

Domaine : Astronomie-Spaciologie.

Définition : Augmentation de plus en plus rapide du nombre de débris spatiaux en orbite terrestre, qui est provoquée par les collisions entre des objets spatiaux engendrant, à un rythme plus élevé que celui de leur élimination naturelle par freinage atmosphérique, de nouveaux débris.

Note :

1. Le freinage atmosphérique fait diminuer l'altitude de l'orbite des objets spatiaux et conduit in fine à leur rentrée dans l'atmosphère.
2. Le syndrome de Kessler pourrait empêcher l'utilisation de certaines orbites, notamment aux altitudes où évoluent les satellites d'observation, comprises entre 700 et 1 100 km.
3. Le syndrome de Kessler doit son nom à l'expert qui a théorisé ce phénomène.

Voir aussi : freinage atmosphérique.

Équivalent étranger : Kessler syndrome.

trou coronal

Domaine : Astronomie.

Définition : Région de la couronne solaire où les lignes de champ magnétique sont ouvertes vers le milieu interplanétaire et dont la densité et la température sont très inférieures à celles du reste de la couronne.

Note : La répartition des trous coronaux à la surface du Soleil évolue durant son cycle d'activité jusqu'à se réduire aux deux trous coronaux polaires en période de minimum d'activité solaire.

Équivalent étranger : coronal hole.

II. - Table d'équivalence

A. - Termes étrangers

Terme étranger (1)	Domaine/sous-domaine	Équivalent français (2)
angle of attack (AOA), angle of incidence, incidence.	Aéronautique-Spaciologie.	angle d'incidence, incidence , n.f.
astronaut, cosmonaut.	Spaciologie/Navigation.	astronaute , n.
coronal hole.	Astronomie.	trou coronal .
coronal mass ejection (CME).	Astronomie-Spaciologie.	éjection de masse coronale (EMC) .
coronal streamer.	Astronomie.	jet coronal .
cosmic shear.	Astronomie/Astrophysique-Cosmologie.	distorsion gravitationnelle faible, cisaillement gravitationnel (langage professionnel).
cosmonaut, astronaut.	Spaciologie/Navigation.	astronaute , n.
Earth tide.	Astronomie-Sciences de la Terre/Géophysique.	marée terrestre .
gap-filler, gapfiller satellite.	Spaciologie/Véhicules spatiaux.	satellite intérimaire, satellite bouche-trou (langage professionnel).

glide path, glide slope.	Aéronautique-SpatioLOGIE.	penTe , n.f.
heat pipe.	Énergie-SpatioLOGIE/Thermique.	caloduc , n.m.
hosted payload.	SpatioLOGIE.	charge utile hébergée .
imaging radiometer.	SpatioLOGIE.	radiomètre imageur .
incidence, angle of attack (AOA), angle of incidence.	Aéronautique-SpatioLOGIE.	angle d'incidence, incidence , n.f.
Kessler syndrome.	Astronomie-SpatioLOGIE.	syndrome de Kessler .
landing.	SpatioLOGIE/Mécanique du vol.	atterrissage , n.m.
piggy-back satellite, piggyback satellite.	SpatioLOGIE/Véhicules spatiaux.	satellite additionnel .
polar plume.	Astronomie.	panache polaire .
solar filament.	Astronomie.	filament solaire, filament , n.m.
solar granulation.	Astronomie.	granulation solaire .
solar granule.	Astronomie.	granule solaire , loc.n.m.
solar prominence.	Astronomie.	protubérance solaire, protubérance , n.f.
solid tide.	Astronomie-Sciences de la Terre/Géophysique.	marée solide .
space-based science.	SpatioLOGIE.	science dans l'espace, science spatiale (langage professionnel).
space science.	SpatioLOGIE.	science de l'espace .
<i>(1) Il s'agit de termes anglais, sauf mention contraire.</i>		
<i>(2) Les termes en caractères gras se trouvent dans la partie I (Termes et définitions).</i>		

B. - Termes français

Terme français (1)	Domaine/sous-domaine
angle d'incidence, incidence , n.f.	Aéronautique-SpatioLOGIE.
astronaute , n.	SpatioLOGIE/Navigation.
atterrissage , n.m.	SpatioLOGIE/Mécanique du vol.
caloduc , n.m.	Énergie-SpatioLOGIE/Thermique.
charge utile hébergée .	SpatioLOGIE.
distorsion gravitationnelle faible, cisaillement gravitationnel (langage professionnel).	Astronomie/AstroLOGIE-Cosmologie.
éjection de masse coronale (EMC) .	Astronomie-SpatioLOGIE.

filament solaire, filament , n.m.	Astronomie.
granulation solaire.	Astronomie.
granule solaire , loc.n.m.	Astronomie.
incidence , n.f., angle d'incidence.	Aéronautique-Spaciologie.
jet coronal.	Astronomie.
marée solide.	Astronomie-Sciences de la Terre/Géophysique.
marée terrestre.	Astronomie-Sciences de la Terre/Géophysique.
panache polaire.	Astronomie.
pente , n.f.	Aéronautique-Spaciologie.
protubérance solaire, protubérance , n.f.	Astronomie.
radiomètre imageur.	Spaciologie.
satellite additionnel.	Spaciologie/Véhicules spatiaux.
satellite intérimaire, satellite bouche-trou (langage professionnel).	Spaciologie/Véhicules spatiaux.
science dans l'espace, science spatiale (langage professionnel).	Spaciologie.
science de l'espace.	Spaciologie.
science spatiale (langage professionnel), science dans l'espace.	Spaciologie.
spaciologie , n.f.	Spaciologie.
syndrome de Kessler.	Astronomie-Spaciologie.
trou coronal.	Astronomie.

(1) Les termes en caractères gras se trouvent dans la partie I (Termes et définitions).

(2) Il s'agit d'équivalents anglais, sauf mention contraire.

Enseignement supérieur et recherche

Bourses et aides aux étudiants

Montant de l'aide à la mobilité accordée aux étudiants qui changent de région académique pour s'inscrire en première année de master après l'obtention de leur diplôme national de licence

NOR : ESRS1721353A

arrêté du 21-8-2017 - J.O. du 23-8-2017

MESRI - DGESIP A2-1

Vu code de l'éducation, notamment article L. 821-1 ; loi du n° 2016-1828 du 23-12-2016 ; décret n° 2017-969 du 10-5-2017

Article 1 - Le montant de l'aide à la mobilité accordée aux étudiants bénéficiant d'une bourse ou d'une allocation annuelle attribuée au titre du dispositif des aides spécifiques versées par le ministère chargé de l'enseignement supérieur qui changent de région académique pour s'inscrire en première année du diplôme national de master après l'obtention de leur diplôme national de licence est fixé à 1 000 euros.

Article 2 - Le chargé des fonctions de directeur général de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle par intérim est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 août 2017

La ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
Frédérique Vidal

Le ministre de l'action et des comptes publics,
Gérald Darmanin

Personnels

CHSCT du MESR

Orientations stratégiques - année universitaire 2017-2018

NOR : ESRH1700101X
note du 4-7-2017
MESRI - DGRH C1

Préambule

L'accord cadre du 20 novembre 2009 prévoit que l'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique constitue un enjeu essentiel de la rénovation de la politique des ressources humaines et des relations sociales, et que les actions en la matière doivent mieux adapter le travail à la personne humaine, pour favoriser le bien être de chacun tout au long de sa vie professionnelle.

Les objectifs d'amélioration des conditions de travail, rappelés par le protocole du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux, doivent permettre de contribuer à la préservation de la santé et de la sécurité des personnels et d'améliorer la qualité du service public. La mise en œuvre de cet accord dans les services de l'enseignement supérieur et de la recherche demeure un objectif prioritaire d'actualité.

La diffusion d'une récente circulaire interministérielle, en date du 28 mars 2017(1), contribue à réaffirmer les objectifs en la matière.

Ces orientations stratégiques ont été débattues et adoptées en CHSCT MESR lors de la séance du 4 juillet 2017.

La prise en compte des questions de santé et de sécurité dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche doit s'inscrire dans les priorités stratégiques de ces derniers, permettant d'articuler la relation entre les conditions de travail et le bon fonctionnement des établissements.

Chaque établissement est invité à promouvoir une culture de la prévention auprès de tous ses personnels, en renforçant le pilotage de sa politique en santé et sécurité au travail, en favorisant le dialogue social autour de ces questions, et en développant une vision prospective avant tous changements et réorganisations structurels.

Les orientations pour l'année 2017-2018 s'inscrivent dans le prolongement des orientations stratégiques définies les années précédentes. Elles ne s'y substituent pas. Les établissements sont ainsi invités à se référer, aux orientations définies lors des précédentes années universitaires.

Les présentes orientations stratégiques constituent des priorités nationales que chaque établissement intégrera dans son programme annuel de prévention.

Le ministère sera très attentif à leur mise en œuvre dans chaque établissement.

Ces orientations stratégiques ministérielles expriment des directions prioritaires pour la politique de prévention des établissements. Elles s'appuient sur le cadre et les obligations réglementaires prévues par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Les priorités ont été identifiées à partir des observations portées dans le rapport annuel faisant le bilan pour l'année 2016 de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans les

établissements relevant de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation.

Ces orientations stratégiques sont centrées sur 3 axes prioritaires :

Axe 1 - Développer une culture de la prévention au sein des établissements

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

Axe 3 - Agir de manière prospective sur les changements organisationnels

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

L'objectif de développement d'une politique d'établissement en matière de santé et de sécurité au travail est réaffirmé. L'atteinte de cet objectif repose sur le développement d'une culture de la prévention des risques, au sein de chaque communauté professionnelle, autour d'actions concrètes adaptées au milieu.

La promotion d'une culture de la prévention nécessite l'implication du plus haut niveau de décision des établissements. Quatre priorités d'action sont identifiées : l'amélioration du pilotage de la politique de santé et de sécurité au travail, la formation et la sensibilisation de l'ensemble de la communauté de travail, notamment de l'encadrement, et la mobilisation des acteurs dans la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp).

1.1 Améliorer le pilotage de la politique de santé et de sécurité au travail au sein des services

Dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche, les instances de concertation sont en place et sont majoritairement présidées par le chef d'établissement. Le pilotage de la politique de santé et de sécurité au travail des établissements doit se maintenir au plus haut niveau de décision.

Il reste encore des établissements dans lesquels les unités de travail n'ont pas été identifiées et les chefs de service désignés, ou ne l'ont été que partiellement. Les établissements généraliseront l'identification des unités de travail (unité, laboratoire, service, institut, etc.), ce qui facilitera l'adoption de plans d'actions de prévention au niveau de chacune de ces unités.

Les chefs de service de chacune des unités de travail sont responsables de la mise en œuvre des actions de prévention à leur niveau, avec l'aide du ou des assistants de prévention : information et formation des personnels, suivi des registres obligatoires, évaluation des risques et programmation d'actions de prévention, etc.

Le pilotage de la médecine de prévention devra être amélioré, particulièrement sur la transmission satisfaisante des informations entre les services de ressources humaines et les médecins.

Accompagnement du ministère

Le ministère mettra à disposition de chaque établissement un outil de synthèse des résultats de l'enquête annuelle santé et sécurité. Cet outil sera conçu pour aider chaque établissement à présenter son rapport annuel sur la santé et la sécurité au travail au CHSCT, en disposant de références partagées au niveau national.

1.2 Former les équipes d'encadrement à la prise en compte de la santé et de la sécurité des personnels

Pour exercer pleinement leurs responsabilités en matière de protection de la santé et de la sécurité des personnels, les chefs de service devraient suivre une formation leur permettant de maîtriser le contexte réglementaire de la santé et de la sécurité au travail, les modalités d'identification et d'objectivation des risques professionnels, ainsi que les mesures de prévention qui doivent couvrir l'intégralité des risques professionnels.

Les établissements renforceront la formation en santé et sécurité au travail des équipes d'encadrement. Si des formations ont été mises en place au bénéfice des chefs de service, le dernier rapport annuel fait état des

fragilités d'un tel accompagnement. Il convient donc de consentir un effort particulier pour améliorer l'accès des personnels d'encadrement à ces formations.

De telles formations peuvent revêtir des formes diverses, à définir au niveau de l'établissement. Il pourra être recouru, plus particulièrement, à la mise en place de formations préalables à la prise de poste, ainsi qu'à des modules de formation continue

Au-delà des actions de formation, des groupes d'échanges de pratiques pourront utilement être constitués, par exemple à partir de réunions de réseaux permettant de faire le point sur les questions de santé et de sécurité au travail.

1.3 Sensibiliser l'ensemble de la communauté de travail

Pour promouvoir la culture de prévention, les établissements mettront en place des actions de formation et de sensibilisation à l'intention de l'ensemble des agents. Les différents aspects d'une démarche de prévention des risques professionnels et de protection de la santé et de la sécurité au travail leurs seront présentés. Les établissements pourront s'appuyer dans cette démarche sur les référentiels de formation élaborés par la direction générale de l'administration et de la fonction publique, annexés aux présentes orientations stratégiques ministérielles.

L'accueil et la formation au poste de travail des nouveaux entrants devront notamment être mis en place ; la traçabilité de cette formation est à assurer.

Les vérifications techniques réglementaires, relatives à l'exploitation des bâtiments et aux installations techniques, doivent faire l'objet d'une traçabilité, notamment dans les registres de sécurité incendie.

1.4 Mobiliser les chefs de service dans la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp)

L'amélioration du pilotage de la santé et de la sécurité au travail nécessite d'avoir une connaissance précise des risques auxquels les personnels sont confrontés, ce qui implique d'avoir procédé à la réalisation et à la mise à jour de l'évaluation des risques, comme le prescrit l'article R. 4121 du code du travail.

Le rapport annuel 2016 montre que le taux de réalisation et de mise à jour des Duerp reste à améliorer, notamment en matière d'intégration des risques psychosociaux.

Les établissements mobiliseront les chefs de service autour de l'évaluation des risques et de l'élaboration d'un programme de prévention, en associant les conseillers et les assistants de prévention. Le travail autour du Duerp sera conduit en associant les personnels qui disposent des connaissances et de l'expérience de leurs propres situations de travail et des risques qu'elles engendrent.

Une attention sera portée notamment, sur ce dernier point, à la prise en compte des risques professionnels particuliers liés aux activités de recherche.

D'une façon générale, l'évaluation des risques psychosociaux demeure une des priorités pour l'ensemble des établissements. Suite à l'accord du 22 octobre 2013 et la circulaire du premier ministre de mars 2014(2), les établissements doivent mettre en place un plan d'action pour la prévention des risques psychosociaux issu d'une évaluation. Cette évaluation s'appuie sur les analyses des situations de travail des personnels réalisées au sein de chacune des unités de travail. Une telle analyse des situations de travail prendra en compte les aspects techniques, humains et organisationnels.

Les établissements peuvent appréhender l'évaluation de ces risques selon la méthode préconisée par exemple par l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, qui s'appuie notamment sur l'analyse de situations problèmes(3).

Cette évaluation doit conduire à la mise en place d'une part de mesures de prévention collectives (primaires et secondaires), et d'autre part d'un dispositif de prise en charge des agents en difficulté.

Il est de la responsabilité des chefs d'établissement de faire cesser les agissements hostiles dont ils ont

connaissance. Ils pourront travailler sur les modalités de règlement des conflits (identification, analyse, procédure, intervenants, etc.) en ayant recours aux techniques de médiation.

Pour ce qui concerne les troubles musculo-squelettiques, il est rappelé que les affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail représentent la majorité des maladies professionnelles reconnues pour l'enseignement supérieur et la recherche. En conséquence, identifier des actions de prévention en ce domaine doit constituer une priorité réaffirmée. À ce sujet, les établissements pourront se référer au guide méthodologique de la DGAFP pour analyser les risques liés aux troubles musculo-squelettiques et définir des actions de prévention.

Bien que toutes les catégories de personnels soient concernées par cette dernière famille de risques, une attention particulière sera portée aux personnels techniques, en particulier à ceux qui assurent des tâches de restauration, d'entretien ou de maintenance des locaux ou des équipements de travail.

Accompagnement du ministère

Le ministère mettra en place un groupe de travail chargé d'identifier les bonnes pratiques liées à la réalisation des Duerp et de proposer des améliorations d'une part dans les modalités d'analyse des situations de travail, d'autre part dans la traduction des Duerp en programmes de prévention.

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

2.1 Le CHSCT

Les préconisations formulées dans les orientations stratégiques ministérielles 2016-2017 restent d'actualité et concernent :

- La planification et l'organisation des séances et des visites de services.
- La présentation des documents réglementaires.
- L'organisation des groupes de travail.
- Le lien entre les travaux du CHSCT et ceux du CT et du CA.
- La formation des membres du CHSCT.

Les établissements porteront une attention particulière à la consultation des CHSCT, y compris des CHSCT spéciaux ou conjoints lorsqu'ils existent, sur tous les documents se rattachant à leur mission, notamment sur les règlements et les consignes de santé et de sécurité, sur les projets de construction ou d'aménagement de locaux, les réorganisations (voir axe 3) et les projets d'introduction de nouvelles technologies.

Les chefs d'établissement faciliteront l'exercice des missions des représentants du personnel des CHSCT, notamment par une procédure formalisée pour l'utilisation du contingent annuel d'autorisations d'absence.

Les établissements seront attentifs à informer les CHSCT des visites et des observations des inspecteurs santé et sécurité au travail, et à favoriser la participation de ces derniers aux réunions des comités.

La réglementation permet aux CHSCT de faire appel à un expert agréé, en cas de risque grave ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité.

Les établissements examineront les demandes de recours à un expert agréé et veilleront à la présentation des rapports d'expertise en CHSCT. En cas de refus d'expertise, les motifs de l'administration seront communiqués au CHSCT et transmis au CHSCT ministériel.

2.2 Consolider la chaîne des acteurs de la prévention

Les établissements généraliseront la désignation de **conseillers de prévention**. Ils seront placés auprès de chaque chef d'établissement qu'ils conseillent. Des conditions favorables à l'accomplissement de leur mission

leur seront accordées.

Le travail autour de la rédaction des lettres de cadrage doit être l'occasion d'évaluer les conditions nécessaires à la réalisation des missions qui leur sont confiées.

Les conseillers de prévention doivent bénéficier d'une formation initiale et continue leur permettant d'appréhender l'intégralité des risques présents dans l'établissement.

Il est rappelé tout l'intérêt et l'enjeu, pour les établissements, de faire bénéficier aux **assistants de prévention** d'une formation initiale et continue leur permettant d'appréhender l'intégralité des risques présents dans l'unité de travail dans laquelle ils sont désignés.

L'objectif 2016-2017 d'allouer aux assistants de prévention un minimum de 20 % de leur temps de travail à des missions de prévention, inscrit dans leur lettre de cadrage, issu des recommandations de la DGAFP(4), est réaffirmé. Les conditions favorables à l'accomplissement de leur mission leur seront accordées.

2.3 Renforcer les services de médecine de prévention

Les préconisations sur les services de médecine de prévention des orientations stratégiques ministérielles des années précédentes restent d'actualité et portent sur :

- Le recrutement de médecins de prévention, ainsi que de collaborateurs médecins.
- La mise en place des équipes pluridisciplinaires, qui doivent être coordonnées par le médecin de prévention.
- La traçabilité des expositions tout au long de la carrière des agents.

Une cartographie des risques ainsi que la liste des personnels soumis à surveillance médicale particulière devront être élaborées. Les fiches d'exposition individuelles et collectives seront généralisées.

Il est rappelé que le recours à une médecine de prévention externalisée doit rester exceptionnel et réservé aux établissements de faible effectif. Il doit se faire sur la base d'une convention qui intègre le tiers temps et la rédaction du rapport d'activité destiné à être présenté au CHSCT.

Axe 3 - Agir de manière prospective sur les changements organisationnels

Les changements organisationnels importants, comme les restructurations de service ou les fusions d'établissements, doivent donner lieu à une évaluation préalable des impacts de ceux-ci sur la santé et les conditions de travail des personnels. Ainsi, la prise en compte de la santé et de la sécurité des personnels mérite d'être intégrée dès la phase avant-projet, avant toute prise de décision.

La consultation des CHSCT sur ces questions est réglementaire(5).

Les établissements tireront un bénéfice à faire appel à un prestataire extérieur spécialisé dans les études d'impacts organisationnels pour les accompagner dans leur démarche, dès la phase de diagnostic. De telles études d'impacts ne peuvent se substituer à une expertise agréée demandée par le CHSCT.

Des groupes de travail issus du CHSCT pourront être mis en place. Ils auront pour tâche de proposer, sur la base d'un diagnostic partagé ou d'une expertise, des actions de prévention aux différentes étapes de réalisation des changements organisationnels.

Les établissements prendront en compte les conséquences des changements organisationnels sur le fonctionnement des instances de concertation. En effet, les fusions d'établissement présentent le risque de centraliser le dialogue social qui se déroulait auparavant au sein de chacun des établissements ; la pertinence de la création de CHSCT spéciaux pourra alors être étudiée, de manière à placer la prévention des risques professionnels au plus près des personnels.

(1) 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.

(2) Circulaire du **20 mars 2014** relative à la mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des

risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques.

(3) La méthodologie de l'analyse des situations problèmes est présentée sur le site de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), à la rubrique Prévenir les risques psychosociaux (lien : <https://www.anact.fr/prevenir-les-risques-psychosociaux-la-methode-anact>).

*(4) Commission centrale hygiène sécurité et conditions de travail (CCHSCT) du conseil supérieur de la fonction publique de l'État : **Préconisations relatives au renforcement du réseau des assistants et conseillers de prévention dans la fonction publique de l'État.***

*(5) **Article 57** du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.*

Annexe

↳ *Référentiels de formation santé et sécurité au travail élaborés par le ministère de la fonction publique*

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

La formation en matière de santé et de sécurité au travail

- La formation des agents
- La formation au secourisme
- La formation des membres de CHSCT
- Les compétences attendues des assistants et conseillers de prévention et leur formation

06

Le décret prévoit l'organisation de plusieurs types d'actions de formation relatives à la santé et à la sécurité du travail :

- formation des assistants et conseillers de prévention (article 4-2) ;
- formation des inspecteurs en santé et sécurité au travail (article 5-3) ;
- formation des membres des CHSCT (article 8) ;
- formation de l'ensemble des agents en matière d'hygiène et de sécurité (titre II du décret n° 82-453).

Par ailleurs, le décret prévoit des conditions spécifiques de diplôme pour les médecins de prévention.

1. La formation des agents (article 6)

Le titre II du décret, dont les dispositions reprennent largement celles des articles L. 4141-2 du code du travail, prévoit l'obligation d'une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité au profit **des agents travaillant dans les administrations et les établissements publics de l'État** entrant dans le champ d'application de ce décret.

Son organisation doit entraîner une diminution du risque professionnel car l'expérience a prouvé que certains accidents de service trouvent leur origine dans une

méconnaissance ou une mauvaise appréciation des dangers auxquels un agent est susceptible d'être exposé dans le cadre de son travail.

) Bénéficiaires de la formation

L'article 6 du décret prévoit les différentes actions de formation suivantes à destination des agents :

- lors de l'entrée en fonction des agents ;
- lorsque, par suite d'un changement de fonctions, de technique, de matériel ou d'une transformation de locaux, les agents se trouvent exposés à des risques nouveaux ;
- en cas d'accident de service ou de travail grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées ;
- en cas d'accident de service ou de travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou des fonctions similaires ;
- à la demande du médecin de prévention, une formation à l'hygiène et à la sécurité peut également être organisée au profit des agents qui reprennent leur activité après un arrêt de travail consécutif à un accident de service ou à une maladie professionnelle.

) L'objet de la formation

La formation à l'hygiène et à la sécurité a pour objet **d'instruire l'agent des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité, celle de ses collègues de travail et, le cas échéant, celle des usagers du service.**

À cet effet, les informations, enseignements et instructions nécessaires lui sont données à propos notamment des conditions de circulation sur les lieux de travail, des conditions d'exécution du travail, des dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre et des risques de responsabilité encourus.

1 - La formation relative aux conditions de circulation sur les lieux de travail consiste notamment à montrer à l'agent les chemins d'accès aux lieux dans lesquels il sera appelé à travailler et aux locaux sociaux, à lui préciser les issues et dégagements de secours à utiliser en cas de sinistre et, le cas échéant, à l'informer des règles de circulation des véhicules ou engins de toute nature sur les lieux du travail.

2 - La formation relative aux conditions d'exécution du travail consiste notamment à enseigner à l'agent en ayant, si possible, recours à des démonstrations, les gestes et les comportements les plus sûrs pour l'exécution de ses fonctions, à lui expliquer l'utilité des mesures de sécurité prescrites, à lui montrer le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours et à lui indiquer les motifs de leur emploi.

3 - La formation relative aux dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre consiste à préparer l'agent à la conduite à tenir en cas d'accident ou d'incendie afin

qu'il puisse sauvegarder sa propre intégrité physique, celle de ses collègues de travail et, dans les services qui accueillent du public, celle des usagers.

4 - La formation relative aux responsabilités pouvant être encourues, doit permettre de sensibiliser les agents, à quelque niveau de la hiérarchie qu'ils se situent, sur les risques de mise en jeu de leur responsabilité personnelle civile, administrative ou pénale.

) Le contenu de la formation

Le titre II du décret ne définit pas le contenu précis de la formation à l'hygiène et à la sécurité, vu l'extrême diversité des situations existantes dans la fonction publique de l'État. En effet, à titre d'exemple, la formation à l'hygiène et à la sécurité doit être dispensée aussi bien à un agent travaillant dans un bureau d'administration centrale qu'à un agent d'un service technique de l'État au niveau territorial. Or, les expositions aux risques professionnels ne sont pas uniformes d'un service à l'autre ou d'un poste de travail à l'autre et la formation à l'hygiène et la sécurité doit donc faire l'objet d'une formation plus ou moins poussée.

Par conséquent, le contenu précis de la formation à l'hygiène et à la sécurité ne saurait être défini de façon générale dans un texte valable pour l'ensemble des administrations. Il doit l'être au cas par cas, en tenant compte des situations spécifiques de chaque service.

Aussi le titre II du décret se borne-t-il à indiquer que la formation à l'hygiène et à la sécurité doit être « pratique

et appropriée », c'est-à-dire que **son contenu**, surtout lorsqu'il s'agit de formation relative aux conditions d'exécution du travail, **doit être fixé en tenant compte notamment des risques auxquels l'agent est exposé, des tâches qui lui seront confiées, de sa qualification et de son expérience professionnelle.**

C'est à l'administration qu'il appartient de définir le contenu de la formation à l'hygiène et à la sécurité. Le médecin de prévention (article 16) et l'organisme compétent en matière de santé et de sécurité (article 51 troisième alinéa) doivent être associés à cette définition.

) Le rôle du CHSCT dans les actions de formation

Le CHSCT, ou le cas échéant, le comité technique lorsqu'il n'est pas assisté par un CHSCT, a un triple rôle à jouer dans le domaine de la formation de l'ensemble des agents à l'hygiène et à la sécurité.

- Tout d'abord, il doit intervenir en tant **qu'organe d'impulsion** puisque l'article 51 du décret dispose qu'il « suggère toutes mesures de nature (...) à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité ».

- Ensuite, il doit être consulté par l'administration lorsque celle-ci **élabore les actions de formation** : il doit être associé par l'administration à la définition du contenu général des actions de formation (article 51 du décret).

- Enfin, son président doit lui soumettre chaque année « pour avis, un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions

de travail. Ce programme (...) fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût » (article 61 du décret). Au nombre « des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir » doivent naturellement **figurer les actions de formation à l'hygiène et à la sécurité.**

) La mise en œuvre de la formation

Conformément à l'article 9, **le temps passé à cette formation est considéré comme temps de service.** Par ailleurs, conformément à l'article 6 et l'article 9, la formation à l'hygiène et à la sécurité est dispensée sur les lieux de travail et pendant les heures de service.

Chaque administration détermine qui doit assurer ce type de formation. Dans la plupart des cas, la meilleure solution paraît être que cette formation soit assurée par l'assistant ou le conseiller de prévention (pour ce qui est de la formation relative aux conditions de circulation sur les lieux de travail et de l'aspect formation relative aux dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre) ou par le supérieur hiérarchique des intéressés (surtout pour la formation relative aux conditions d'exécution du travail), voire s'il en existe un, par le secouriste (pour ce qui est de la formation relative aux dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre).

Le médecin de prévention doit bien évidemment être associé à ces actions de formation.

2. La formation au secourisme (article 14)

Aux termes de l'article 14 du décret, «dans chaque service où sont effectués des travaux dangereux, un ou plusieurs agents doivent avoir reçu obligatoirement l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence».

Pour l'application de cet article, il devra, de préférence, être fait appel à des agents qui ont déjà bénéficié de la formation Prévention et secours civiques de niveau 1 (PSC 1) qui a remplacé, depuis le 1^{er} août 2007, l'attestation de formation aux premiers secours (AFPS). Les titulaires de l'AFPS sont considérés comme détenteurs, par équivalence, du nouveau titre.

À défaut, une formation débouchant sur l'obtention de ce titre devra être dispensée à certains agents, soit par l'administration elle-même si elle dispose des personnels compétents, soit, si elle n'en dispose pas, par l'un des organismes agréés dans le cadre de la réglementation en vigueur.

En outre, et bien que le décret ne rende pas leur existence obligatoire, il apparaît souhaitable que dans chaque service n'étant pas situé à proximité immédiate d'une infirmerie, certains agents, dont le nombre sera déterminé en fonction des effectifs et des risques professionnels du service considéré, aient suivi la formation Prévention et secours civiques de niveau 1 (PSC 1). S'il ne peut être fait appel à des agents ayant déjà suivi cette formation, celle-ci devra être dispensée à certains agents.

Lorsqu'une formation s'avérera nécessaire en ces matières, cette formation devra être dispensée pendant les heures de service et être rémunérée en tant qu'activité de service.

3. La formation des représentants du personnel au CHSCT (articles 8 et 8-1)

Le décret met en place une obligation de formation en faveur des membres représentants du personnel des organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité visés au chapitre IV du décret de 1982 modifié (CHSCT ou CT en son absence).

Cette obligation de formation directement inspirée de l'article L. 4614-14 du code du travail est d'une durée minimale de 5 jours, celle-ci devant intervenir au cours du mandat du représentant du CHSCT concerné, **et tout particulièrement au début de celui-ci. Elle est renouvelée à chaque mandat.**

Si l'article 8 du décret ne fait expressément référence qu'aux représentants du personnel au sein du CHSCT, le président ainsi que le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines doivent pouvoir également bénéficier d'actions de formation en matière de santé et de sécurité au travail.

La formation dispensée, qui s'inscrit dans le cadre du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat, devra avoir pour objectif d'initier les intéressés aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Cette formation aura plus directement pour objet de développer l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité à analyser les conditions de travail (article 8-1).

La référence, dans l'article 8-1, au code du travail, vise à ce que la formation, établie selon un programme théorique et pratique, (qui pourra s'inspirer du référentiel de formation des membres de CHSCT ci-dessous) devra tenir compte des caractéristiques du ministère et du service concerné en matière, notamment :

- de politique de prévention des risques ;
- de risques professionnels particuliers.

Même si le décret ne le précise pas, il convient que **les représentants du personnel puissent être informés et consultés en temps utile sur le programme de formation prévu par l'administration.**

Trois types d'organismes peuvent, au choix des administrations, être amenés à dispenser cette formation (article 8 alinéa 1^{er}) :

- **les organismes agréés au niveau régional** par arrêté préfectoral dans le cadre de l'article L. 2325-8 du code du travail. Tous renseignements utiles pourront être obtenus à ce sujet auprès de chaque préfecture de région ou auprès des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) ;
- **les organismes visés à l'article 1^{er} du décret n° 84-474 du 15 juin 1984** relatif à l'attribution aux agents de l'État du congé pour la formation syndicale et figurant sur la liste fixée chaque année par arrêté du ministre chargé de la fonction publique ;

- **les organismes de formations des administrations ou établissements concernés ou par des personnels de l'administration ou de l'établissement public concerné.**

Dans ce cas, l'ensemble des spécialistes de la santé et de la sécurité des administrations, notamment des ISST, les assistants et conseillers de prévention, et les médecins de prévention, pourront participer, chacun pour leur champ de compétence à la formation des représentants du personnel au CHSCT. Par ailleurs, les organismes de formation internes des administrations doivent pouvoir justifier des capacités de leurs formateurs et de l'expérience acquise par ceux-ci en matière de prévention des risques professionnels et en matière de santé et de sécurité au travail.

Référentiel interministériel

Représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	Domaine fonctionnel RESSOURCES HUMAINES
DÉFINITION SYNTHÉTIQUE	
<p>Contribue à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité, à l'amélioration des conditions de travail des agents dans leur travail, et veille sur l'observation des prescriptions légales prises en ces matières à l'égard du personnel.</p>	
<p>Quatre grands types de fonctions incombent au CHSCT :</p> <p>1) Participation à la démarche globale de prévention des risques, qui comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● l'analyse de situations de travail : analyse des risques professionnels et des conditions de travail, analyse des accidents et des maladies professionnelles (notamment par des enquêtes) ; ● la réflexion et participation à l'élaboration de projets (plans de prévention, contribution à l'amélioration des conditions de travail, proposition d'actions de prévention dans de nombreux domaines, programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail...). <p>2) Activités de promotion de la prévention des risques professionnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● participe à l'information des agents ; ● participation à la définition des besoins de formation des agents à la sécurité. <p>3) Activités de veille :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires, en matière de santé et de sécurité au travail (notamment par le biais des visites de site) ; ● mobilisation de ressources externes : peut faire appel à des spécialistes ou demander à faire appel à un expert agréé ; ● peut exercer un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent. <p>4) Exercice du droit à l'information et à la consultation du CHSCT :</p> <p>Le CHSCT :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● est informé par le président du CHSCT et s'informe y compris auprès des agents (notamment par les visites de sites et par l'intermédiaire des registres santé et sécurité au travail) et différents documents d'information lui sont transmis (fiche de risques professionnels, rapport du médecin de prévention, lettre de cadrage de l'assistant ou du conseiller de prévention...); ● est consulté sur l'ensemble des questions relevant de sa compétence dont il est saisi par son président ou par le comité technique ; ● exprime un avis motivé : donne son avis sur l'ensemble des documents se rattachant à sa mission, donne son avis sur tout projet d'aménagement modifiant les conditions de santé, de sécurité, et les conditions de travail. 	

ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES

Le CHSCT ministériel débat au moins une fois par an des orientations stratégiques du ministère en matière de politique de prévention des risques professionnels. Il est par ailleurs consulté sur les arrêtés interministériels déterminant les missions de sécurité des biens et des personnes qui sont incompatibles avec l'exercice du droit de retrait individuel ;

Le secrétaire du CHSCT, désigné parmi la représentation syndicale, a un rôle de proposition sur la formalisation de l'ordre du jour, sur lequel il est consulté. Par ailleurs, il contresigne le procès-verbal des réunions des CHSCT.

SAVOIR-FAIRE

Le représentant du personnel au CHSCT analyse :

- les méthodes et techniques de travail et le choix des équipements de travail ;
- les projets d'aménagements, de construction et d'entretien des bâtiments au regard des règles de santé et sécurité au travail, et de bien-être au travail ;
- les mesures prises pour l'adaptation des postes de travail aux handicapés ;
- les mesures d'aménagement des postes de travail permettant de favoriser l'accès des femmes à tous les emplois et nécessaires aux femmes enceintes ;
- les documents et rapports dont il est saisi dans le cadre de son activité.

Il sait également :

- établir et entretenir des relations avec les autres acteurs de la prévention et en particulier le médecin de prévention, l'inspecteur santé et sécurité au travail, l'assistant et/ou le conseiller de prévention ;
- participer à une visite ou une enquête ;
- préparer une réunion ;
- participer à l'élaboration d'un plan d'action et d'un plan de formation dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail ;
- communiquer.

CONNAISSANCES

Le représentant du personnel au sein du CHSCT :

- Connaît la réglementation et les acteurs en matière de santé et de sécurité au travail ;
- Connaît les méthodes d'analyse des situations de travail, des postes, des risques et de diagnostic ;
- Connaît les règles de l'organisation du travail et d'aménagement et de conception des lieux de travail ;
- Connaît le milieu professionnel, les règles de sécurité, les habilitations et autorisations par métier ;
- Connaît le rôle, les missions, les responsabilités, les droits, les obligations des membres du CHSCT.

Connaissances	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Connaître la réglementation et les acteurs en matière de santé et de sécurité au travail				
Connaître les méthodes d'analyse des situations de travail, des postes, des risques et de diagnostic				
Connaître les règles de l'organisation du travail et d'aménagement et de conception des lieux de travail				
Connaître le milieu professionnel, les règles de sécurité, les habilitations et autorisations par métier				
Connaître le rôle, les missions, les responsabilités, les droits, les obligations des membres du CHSCT 1				
Savoir-faire	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Analyser les méthodes et techniques de travail et le choix ; des équipements de travail et les projets ; d'aménagements, de construction et d'entretien des bâtiments au regard des règles de santé et de sécurité, et de bien-être au travail ;				
Analyser les mesures prises pour l'adaptation des postes de travail aux handicapés ;				
Analyser les mesures d'aménagement des postes de travail permettant de favoriser l'accès des femmes à tous les emplois et nécessaires aux femmes enceintes.				
Analyser les documents et rapports dont il est saisi dans le cadre de son activité				
Participer à une visite ou une enquête				
Préparer une réunion				
Participer à l'élaboration d'un plan d'action et d'un plan de formation				
Savoir communiquer et entretenir des relations avec les autres acteurs de la prévention				

L'échelle d'évaluation des compétences est la suivante :

Pour les connaissances et les savoir-faire :

* Niveau 1 : sensibilisation

* Niveau 2 : application

* Niveau 3 : maîtrise

* Niveau 4 : expertise (connaissance ou savoir-faire indispensable à l'exercice de la fonction)

Pour les compétences transversales : pas de graduation

Référentiel de formation

Thème n°1 : les missions du CHSCT

Objectif général de la formation :
Repérer la diversité des différentes missions du CHSCT

Objectifs spécifiques de formation

Identifier le cadre législatif et réglementaire de la santé et sécurité au travail

Mesurer les enjeux humains, économiques, budgétaires de l'action du CHSCT

Situer son action au sein des évolutions des dispositions législatives et réglementaires et du dialogue social

Savoir examiner tout document se rattachant à la mission du CHSCT et notamment les règles et consignes que l'administration envisage d'adopter en matière santé et de sécurité au travail

Situer son action dans les modalités d'information et de consultation du CHSCT (trouver sa place au sein du dispositif)

Distinguer les composantes des missions d'étude, d'information, de veille et de contrôle

Thème n°2 : rôle et prérogatives des membres du CHSCT

Objectif général de la formation :
Identifier le rôle et les prérogatives du CHSCT et de ses membres

Objectifs spécifiques de formation

Identifier les membres du CHSCT, leurs rôles et leurs prérogatives

Repérer les droits et obligations du CHSCT et de ses membres

Objectiver les difficultés et les obstacles rencontrés lors du fonctionnement du CHSCT

Différencier les mandats (travail en partenariat avec le CT)

Connaître les missions et les rôles des différents acteurs intervenant dans le champ de compétences des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment : les médecins de prévention, assistés des infirmiers et des secrétaires médicaux, les inspecteurs santé et sécurité au travail et les assistants et conseillers de prévention.

Thème n°3 : le CHSCT et la préservation de la santé et de la sécurité au travail	
<p>Objectif général de la formation : Inscrire l'action des membres du CHSCT dans une démarche globale et systémique de prévention</p>	
<p>Objectifs spécifiques de formation</p>	
Identifier les différents modèles organisationnels du travail (travail posté, en horaire décalé, etc.)	
Identifier et connaître le champ de compétences du CHSCT en matière de santé et sécurité au travail	
Connaître l'organisation en matière de santé et sécurité au travail dans les services relevant du champ de compétences du CHSCT et le rôle de l'encadrement	

Thème n°4 : les interventions des membres du CHSCT	
<p>Objectif général de la formation : Acquérir les méthodes et outils d'intervention des membres du CHSCT</p>	
<p>Objectifs spécifiques de formation</p>	
Inscrire son action dans la démarche d'évaluation des risques et d'élaboration du document unique	
Analyser la démarche de prévention et d'évaluation des risques, les organigrammes, les fiches de postes, les registres de sécurité (le prescrit)	
Connaître les méthodes et outils d'observation, de repérage, de questionnement, d'analyse et d'interprétation des lieux, des activités et des situations de travail, des facteurs de risques (le réel)	
Analyser une situation de travail dans un milieu, une organisation, des structures, des hommes et des femmes au travail (approche globale)	
Participer à une réunion, une visite, une enquête	
Prendre des notes et effectuer un compte rendu	
Participer à l'analyse et au suivi du programme annuel et à l'analyse du bilan annuel	
Formuler des préconisations, des propositions	
Mobiliser des ressources documentaires (juridiques, techniques)	
Mesurer les enjeux d'une campagne de communication	
Proposer des actions de sensibilisation ou de formation à l'intention des responsables et agents du service	

4. Les compétences attendues des assistants et conseillers de prévention (articles 39,52 et 53) et la formation préalable

Pour mener efficacement leurs attributions les assistants et conseillers de prévention doivent suivre **préalablement à leur prise de fonction** une formation à l'hygiène et à la sécurité au travail et être sensibilisés aux questions touchant à la prévention médicale. Ces agents devront également bénéficier d'une formation continue en la matière. Le contenu et l'organisation de ces formations **relèvent de chacun des ministères concernés**. Il ne constitue pas une obligation mais un appui technique aux ministères pour mettre en place une formation adaptée des agents de prévention, au regard des compétences et des activités de ces acteurs.

D'une façon générale, l'assistant et le conseiller de prévention doivent pouvoir bénéficier de l'appui actif de la hiérarchie de leur administration.

Il est rappelé que lorsque la nature des activités, au regard en particulier des risques professionnels encourus, et de l'importance des services ou établissements en cause le justifient, les fonctions d'assistant et de conseiller de prévention devraient s'exercer à temps complet.

Les agents exerçant ces fonctions devront être assurés que leur déroulement de carrière n'en souffrira pas et qu'ils bénéficieront, dans ces fonctions, des mêmes possibilités de promotion que dans leur emploi précédent. Afin que leurs compétences puissent être valorisées, des dispositifs de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) et de validation des acquis de l'expérience (VAE) pourront ainsi être mis en place¹.

¹ Circulaire n° FP 2135 du 30 mars 2007 relative à la mise en œuvre du dispositif de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP). Pour la VAE, le document suivant donne l'ensemble des informations nécessaires : http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/3volets_VAE.pdf



Référentiel de formation Assistant conseiller

<p>RÉFÉRENTIEL INTERMINISTÉRIEL</p> <p>DE L'ASSISTANT DE PRÉVENTION ET DU CONSEILLER DE PRÉVENTION</p> <p>(DOCUMENT DE BASE : FICHE RIME 2006 : CHARGE DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS)</p>	
<p>Le présent référentiel est un référentiel interministériel de formation de l'assistant de prévention et du conseiller de prévention. Il décrit les activités liées à ce métier, ainsi que les connaissances et savoir-faire qui en découlent.</p>	
<p>Compte tenu de son caractère interministériel, le maillage des activités et des connaissances et savoir-faire ne prend, bien entendu, pas en compte les diverses organisations existantes dans les ministères.</p>	
<p>Le référentiel interministériel de formation n'est pas une fiche de poste ni un programme de formation : il est destiné à faciliter la définition et la mise en œuvre d'actions de professionnalisation qui restent bien entendu à construire sous la responsabilité des maîtres d'ouvrage.</p>	

ASSISTANT DE PRÉVENTION CONSEILLER DE PRÉVENTION	Domaine fonctionnel RESSOURCES HUMAINES
DÉFINITION SYNTHÉTIQUE	
Assiste et conseille le chef de service dans la mise en œuvre de la réglementation en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail.	
Activités principales communes aux assistants et conseillers de prévention	
<p>Sous la responsabilité du chef de service, l'assistant et le conseiller :</p> <ul style="list-style-type: none"> - assistent le chef de service dans la démarche d'évaluation des risques professionnels - concourent à l'élaboration de la politique de prévention (plan et programme annuel de prévention) - sont associés aux travaux du CHSCT compétent auquel ils participent avec voix consultative - proposent des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques professionnels - participent à l'analyse des causes des accidents de travail - participent en collaboration avec les autres acteurs de la prévention à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels - collaborent avec le médecin de prévention pour l'élaboration de la fiche relative aux risques professionnels - assurent la veille technique et réglementaire en matière de sécurité et de santé au travail - participent à l'analyse et l'évaluation des risques 	
Activités principales spécifiques aux conseillers de prévention	
<p>Sous la responsabilité du chef de service, le conseiller de prévention :</p> <ul style="list-style-type: none"> - anime le réseau des assistants de prévention - accompagne les assistants de prévention dans l'exercice de leurs fonctions 	
SAVOIR-FAIRE	CONNAISSANCES
<p>Savoir-faire communs aux assistants et conseillers de prévention :</p> <ul style="list-style-type: none"> • promeut la culture de la santé et de la sécurité au travail • Participe à la démarche d'évaluation des risques et à l'élaboration du document unique • Identifie les éléments nécessaires à l'élaboration du plan et du programme annuel de prévention • Veille à la tenue et à l'exploitation des registres hygiène et sécurité • Communique et fait preuve de pédagogie • S'exprime à l'oral et par écrit • Rend compte de son activité au chef de service et est force de propositions 	<p>Le représentant du personnel au sein du CHSCT :</p> <ul style="list-style-type: none"> • connaît la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail • Connaît les méthodes d'analyse de risques et de diagnostic • Connaît les règles de l'organisation du travail • Connaît les règles d'aménagement et conception des lieux de travail • Connaît de manière approfondie le milieu professionnel, les règles de sécurité, les habilitations et autorisations par activité

SAVOIR-FAIRE	CONNAISSANCES
<p>Savoir-faire spécifiques aux conseillers de prévention :</p> <ul style="list-style-type: none"> • anime le réseau des AP • identifie des besoins d'acquisition et/ou de développement de compétences chez les AP • entretient avec les AP un dialogue centré sur la pratique professionnelle et aide ceux-ci à résoudre certaines questions relevant de ce champ 	<p>Connaissances spécifiques aux conseillers de prévention :</p> <ul style="list-style-type: none"> • connaît les techniques d'animation de réunion • connaît les acteurs RH et formation de son administration

Connaissances	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Réglementation en matière de santé et de sécurité au travail				
Méthodes d'analyse de risques et de diagnostic				
Règles de l'organisation du travail				
Règles d'aménagement et conception des lieux de travail				
Milieu professionnel, les règles de sécurité, les habilitations et autorisations par activité				
Savoir-faire	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Promeut la culture de la santé et de la sécurité au travail				
Participe à la démarche d'évaluation des risques et à l'élaboration du document unique				
Identifie les éléments nécessaires à l'élaboration du plan et du programme annuel de prévention				
Veille à la tenue et à l'exploitation des registres hygiène et sécurité				
Rend compte de son activité au chef de service et est force de propositions				
Savoir-faire concernant uniquement les conseillers de prévention :				
Anime le réseau des assistants de prévention				
Sait identifier les besoins d'acquisition et/ou de développement de compétences chez les AP				

Compétences transversales			
Communique et fait preuve de pédagogie			
S'exprime à l'oral et par écrit			
CONDITIONS PARTICULIÈRES D'EXERCICE			
<ul style="list-style-type: none"> Elles sont déterminées par une lettre de cadrage qui fixe notamment la quotité de travail Alternance d'un travail de bureau et visites sur le terrain 			
TENDANCES D'ÉVOLUTION			
FACTEURS CLÉS A MOYEN TERME		IMPACT SUR L'EMPLOI-RÉFÉRENCE	
	<p>Qualitatif</p>  <ul style="list-style-type: none"> Compétences accrues en droit du travail Assurer un rôle d'expertise et de conseil auprès des décideurs 	<p>Quantitatif</p> 	

L'échelle d'évaluation des compétences est la suivante :

Pour les connaissances et les savoir-faire :

- * Niveau 1 : sensibilisation
- * Niveau 2 : application
- * Niveau 3 : maîtrise
- * Niveau 4 : expertise (connaissance ou savoir-faire indispensable à l'exercice de la fonction)

Pour les compétences transversales : pas de graduation

Référentiel de formation

Thème n° 1 : le cadre juridique et institutionnel de la santé et de la sécurité au travail

Objectif général de la formation :
Acquérir les notions fondamentales de la santé et de la sécurité au travail dans la FPE

Objectifs spécifiques de formation

Connaître l'évolution des politiques publiques de prévention

Identifier les sources législatives et réglementaires applicables en matière de santé et sécurité au travail et les textes spécifiques aux départements ministériels (y compris portant sur les préoccupations environnementales)

Identifier la politique de prévention du service ou de l'établissement

Repérer les rôles et missions des acteurs et responsabilités de chacun (chef de service, médecin de prévention, membres du CHSCT, agents, inspecteur santé sécurité au travail)

Situer les responsabilités pénales en matière de santé et de sécurité au travail

Identifier les enjeux et conséquences du droit de retrait

Thème n°2 : l'activité de l'assistant de prévention

Objectif général de la formation :
Définir les missions et le positionnement de l'assistant de prévention

Objectifs spécifiques de formation

Repérer les enjeux de la lettre de cadrage (moyens)

Identifier le champ d'intervention (les risques au travail)

Établir un diagnostic et un plan d'action

Appréhender les éléments de son activité : observation, analyse, diagnostic, proposition, conseil, impulsion

Participer à l'élaboration du plan et programme annuel de prévention

Thème n°2 bis : l'activité du conseiller de prévention
Objectif général de la formation : Définir les missions et le positionnement du conseiller de prévention relativement aux assistants de prévention
Objectifs spécifiques de formation
Repérer les enjeux de la lettre de cadrage (moyens)
Savoir animer un réseau
Savoir identifier les besoins d'acquisition et/ou de développement de compétences chez les AP
Accompagner les assistants de prévention dans leur pratique professionnelle

Thème n°3 : les méthodes et les outils d'intervention
Objectif général de la formation : Maîtriser les moyens nécessaires à l'exercice de l'activité
Objectifs spécifiques de formation
Analyser les situations de travail
Analyser les causes des accidents du travail et des maladies professionnelles
Identifier les situations de danger grave et imminent
Mettre en œuvre les préconisations réglementaires (intervention de secours, prévention incendie, etc.)
Gérer les documents réglementaires et registres

Thème n°4 : la démarche d'évaluation des risques
Objectif général de la formation : Participer à la démarche de l'évaluation des risques et à sa transcription dans le document unique
Objectifs spécifiques de formation
Maîtriser le cadre réglementaire et méthodologique de l'évaluation des risques
Contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre du document unique : identification des dangers, évaluation des risques, analyse des risques, formalisation des résultats et mise à jour

Thème n°5 : communication écrite et orale, animation de réseau et veille documentaire
Objectif général de la formation : Adapter les outils et les méthodes de communication aux situations et aux acteurs
Objectifs spécifiques de formation
Rédiger une consigne, une affiche, une fiche de risque, un rapport d'activité
Dialoguer avec les différents acteurs
Animer une séquence de formation ou une campagne d'information
Assurer la veille documentaire

5. La formation des ISST

Pour être en mesure d'accomplir pleinement l'ensemble de leurs attributions, les ISST doivent bénéficier **d'une formation préalable à leur prise de fonction**. Au-delà des spécificités techniques ou fonctionnelles propres à chaque administration, les principes directeurs et l'organisation générale de cette formation préalable à la prise de poste relève de la responsabilité du ministre chargé de la fonction publique.

Les objectifs centraux de cette formation doivent s'inscrire dans le cadre suivant, dont le référentiel de formation en annexe n°4 précise le contenu.

La mission première de l'ISST est le contrôle de l'application de la réglementation relative à la santé et à la sécurité. Sa fonction ne se limite cependant pas au seul contrôle de conformité. Ces agents doivent être capables d'impulser une dynamique d'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité et plus généralement de travail.

Dès lors, tout projet de formation devra intégrer au-delà des savoirs techniques, une réflexion de nature stratégique et méthodologique.

Référentiel de formation Inspecteur santé et sécurité au travail

INSPECTEUR SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	Domaine fonctionnel RESSOURCES HUMAINES
<p align="center">DÉFINITION SYNTHÉTIQUE</p> <p>Contrôle l'application de la réglementation pour les domaines de la santé et de la sécurité, conseille et formule des propositions pour sa mise en oeuvre et son respect, participe aux projets et aux demandes des services dans le domaine de la prévention.</p>	
<p align="center">Activités principales</p> <p>Inspection :</p> <ul style="list-style-type: none"> - diagnostique son périmètre d'intervention, son champ d'action, les priorités d'action au regard de la structure inspectée et des situations de travail constatées ; - contrôle les conditions d'application par les services de la réglementation pour les domaines de la santé et de la sécurité au travail ; - évalue la prise en compte des enjeux de prévention dans le fonctionnement des services (management santé et sécurité, fonctionnement des instances consultatives, définition et suivi du plan de prévention...); - propose aux chefs de service toute mesure de prévention des risques professionnels destinée à améliorer la sécurité et à préserver la santé ; - met en œuvre ou participe à des enquêtes spécialisées (sur les lieux d'accidents graves et en cas de danger grave et imminent, notamment) ; - rédige des rapports consécutifs aux interventions. 	

Conseil :

- conseille et vient en appui aux chefs de service, médecins de prévention et aux assistants et conseillers de prévention dans l'élaboration et la mise en œuvre de leurs démarches de prévention

- participe au dialogue entre les partenaires dans le domaine de la santé et la sécurité, en particulier lors des réunions de Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Peut intervenir en médiation entre le chef de service et le CHSCT lors de certaines procédures (danger grave et imminent et recours à l'expertise agréée)

Animation de réseau :

Peut contribuer à l'animation des réseaux des acteurs de la prévention (information, conseil, formation)

SAVOIR-FAIRE		CONNAISSANCES	
<ul style="list-style-type: none"> • Savoir évaluer et analyser les risques • Savoir établir un diagnostic et un plan d'activités • Savoir réaliser une inspection • Savoir s'inscrire dans un travail d'équipe • Savoir réfléchir sur sa pratique (contrôler, conseiller, informer) • Savoir rendre compte (rapport de visite, rapport d'activité) • Savoir rédiger des rapports d'inspection, des rapports d'audit, etc. • Savoir s'exprimer avec pédagogie • Savoir maintenir une relation de qualité et d'écoute avec ses interlocuteurs • Savoir formuler des préconisations adaptées et opérationnelles • Savoir mettre en œuvre les techniques de retour d'expérience 		<ul style="list-style-type: none"> • Connaître les bases des systèmes de management, de l'organisation du travail, de la psychologie du travail, de l'ergonomie • Connaître la réglementation du domaine santé et sécurité au travail • Connaître l'organisation de la santé et sécurité au travail dans la fonction publique de l'État et dans son administration d'exercice • Connaître les techniques d'analyse de risques et d'analyse des accidents • Connaître les techniques de retour d'expérience (accidents du travail) • Connaître les techniques de contrôle, d'enquêtes et d'audit 	
<p align="center">CONDITIONS PARTICULIÈRES D'EXERCICE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le niveau de recrutement (habituellement catégorie A) doit prendre en compte le rattachement fonctionnel à l'inspection générale ; - Dispositif de professionnalisation interministérielle en alternance : cette formation est obligatoire et préalable à la prise de poste ; - Dans le cadre des directions départementales interministérielles, des instructions du Secrétariat général du Gouvernement et des conventions ministérielles ont prévu des modalités spécifiques de l'exercice de la fonction d'inspection. 			
<p align="center">TENDANCES D'ÉVOLUTION</p>			
FACTEURS CLÉS A MOYEN TERME		IMPACT SUR L'EMPLOI-RÉFÉRENCE	
Meilleure prise en compte des problématiques Santé et sécurité au travail dans la fonction publique		Qualitatif ↗	Quantitatif ↗

Connaissances	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Connaître les bases des systèmes de management santé et sécurité au travail, de l'organisation du travail, de la psychologie du travail, de l'ergonomie				
Connaître l'organisation de la santé et sécurité au travail dans la fonction publique de l'État et dans son administration d'exercice				
Connaître la réglementation santé et sécurité au travail				
Connaître les techniques d'analyse de risques				
Connaître les techniques de contrôle d'enquête et d'audit				
Savoir-faire				
Savoir évaluer, analyser et anticiper les risques				
Savoir établir un diagnostic et un plan d'activités				
Savoir formuler des préconisations adaptées et opérationnelles				
Savoir analyser et (auto) évaluer sa pratique (contrôle, conseil, information, suivi)				
Savoir rendre compte de son activité (rapport de visite, rapport d'activité)				
Savoir rédiger des rapports d'intervention (inspection, audit, etc.)				
Savoir assurer et gérer le suivi des conclusions				
Savoir mettre en œuvre les techniques de retour d'expérience				
Compétences transversales				
Savoir s'inscrire dans un travail d'équipe				
Savoir établir et maintenir une relation de qualité et d'écoute avec ses interlocuteurs				
Savoir animer, informer et / ou former en fonction du public				

L'échelle d'évaluation des compétences est la suivante :

Pour les connaissances et les savoir-faire :

- * Niveau 1 : sensibilisation
- * Niveau 2 : application
- * Niveau 3 : maîtrise
- * Niveau 4 : expertise (connaissance ou savoir-faire indispensable à l'exercice de la fonction)

Pour les compétences transversales : pas de graduation

Référentiel de formation

Thème n° 1 : le cadre juridique et organisationnel de la santé et de la sécurité au travail dans la fonction publique

Objectif général de la formation :
Appréhender les enjeux des actions de préservation de la santé et de la sécurité au travail dans la fonction publique

Objectifs spécifiques de formation

Connaître les missions de l'inspecteur santé et sécurité au travail dans le système d'inspection (rôle, autorité, moyens)

Connaître le cadre juridique de la santé et sécurité au travail dans la fonction publique de l'État

Identifier les grands principes d'action (ordre public social, pluridisciplinarité, etc.) et les champs d'intervention (santé publique, environnement, qualité, etc.)

Repérer les organisations, leurs modalités de fonctionnement dans le cadre de la réforme de l'État et des politiques publiques

Identifier les acteurs de la santé et de la sécurité au travail de la fonction publique

Thème n°2 : la fonction d'inspection santé et sécurité au travail

Objectif général de la formation :
Identifier les missions, les moyens, les outils de la fonction d'inspection en santé et sécurité au travail

Objectifs spécifiques de formation

Identifier le rôle, les moyens et les acteurs internes du service de rattachement

Se situer dans les rapports avec l'inspection générale

Mesurer les liens entre lettre de mission et action (autorité et moyens)

Repérer les enjeux de communication en situation d'inspection dans la relation inspection / inspecté

Identifier le rôle, les moyens et les acteurs externes de l'ISST lors des interventions difficiles (obstacle, situation de danger grave et imminent, conflit, situation de crise, etc.)

Thème n°3 : les risques au travail	
Objectif général de la formation : Acquérir les bases juridiques, techniques, méthodologiques des interventions en matière de risques au travail	
Objectifs spécifiques de formation	
Appréhender l'approche globale par les situations de travail (ergonomie, psychologie du travail)	
Maîtriser la démarche d'évaluation des risques au travail	
Identifier les différents risques au travail, leur référence réglementaire, les moyens de prévention et la méthodologie adaptés (risque incendie, risque électrique, risque chimique, risque routier, risque ionisant, risques psychosociaux)	

Thème n°4 : la méthodologie d'intervention	
Objectif général de la formation : Acquérir une méthodologie d'intervention en matière d'inspection	
Objectifs spécifiques de formation	
Réaliser un diagnostic et un plan d'action	
Maîtriser la méthodologie de visite d'inspection et d'enquête d'accident du travail	
Rédiger un rapport de visite d'établissement et d'activité professionnelle	
Acquérir les bases de la médiation et du conseil	

Thème n°5 : place de l'inspecteur santé et sécurité au travail dans l'animation de réseau	
Objectif général de la formation : Acquérir les techniques d'intervention en fonction des publics, des demandes et des besoins	
Objectifs spécifiques de formation	
Concevoir et réaliser une formation, un exposé, etc.	
Prendre la parole en public	
Appréhender la notion de réseau, l'intégrer et le faire vivre	

6. La formation des médecins de prévention

) La qualification des médecins de prévention

1. Les titres reconnus par le décret du 28 mai 1982

L'article 13 du décret dispose que « *tout docteur en médecine ayant l'autorisation d'exercer, candidat aux fonctions de médecin de prévention au sein d'un service de médecine de prévention, doit être titulaire de l'un des diplômes, titres ou certificats exigés pour exercer les fonctions de médecin du travail et dont la liste est fixée par l'article R. 4623-2 du code du travail ou d'autres titres reconnus équivalents par arrêté conjoint du ministre chargé de la santé et du ministre chargé de la fonction publique.*

Les dispositions de l'alinéa ci-dessus ne s'appliquent pas aux médecins se trouvant déjà en fonctions dans les administrations avant la date d'entrée en vigueur du présent décret ».

Soit la liste fixée par l'article R.4623-2 du code du travail ci-dessous repris :

Un docteur en médecine en possession de l'autorisation d'exercer ne peut pratiquer la médecine du travail que s'il remplit l'une des conditions suivantes :

1. Être titulaire du certificat d'études spéciales de médecine du travail ;
2. Être titulaire du diplôme d'études spécialisées de médecine du travail ;
3. Avoir été inscrit au tableau de l'ordre comme spécialiste en médecine du travail dans les conditions prévues aux deuxième et huitième alinéas de l'article 9 de la loi n° 91-73 du 18 janvier 1991 ;
4. Avoir été autorisé, à titre exceptionnel, à poursuivre son exercice en tant que médecin du travail en application de l'article 28 de la loi n° 98-535 du 1er juillet 1998 ou de l'article 189 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale ;
5. Être titulaire d'une capacité en médecine de santé au travail et de prévention des risques professionnels.

En conséquence, la règle est de ne recruter en qualité de médecin de prévention que des titulaires du certificat d'études spéciales ou du diplôme d'études spécialisées de médecine du travail, ou des médecins inscrits au tableau de l'ordre comme spécialités en médecine du travail dans les conditions prévues au 2ème et 4ème alinéas de l'article 9 de la loi n° 91-73 du 18 janvier 1991.

Le cas particulier du diplôme de l'Institut national de médecine agricole :

En application de l'article R. 717-51 du code rural, les médecins qui souhaitent pratiquer la médecine du travail en agriculture, doivent être titulaires du CES du DES ou encore du diplôme délivré par l'Institut national de médecine agricole.

La notion de médecin du travail en agriculture renvoie aux exploitations agricoles, mais aussi plus généralement, en application de l'article L. 717-1 du code rural, aux entreprises du secteur agricole parmi lesquelles il faut mentionner les sociétés coopératives, les organismes de mutualité agricole, les caisses de crédit agricole mutuelles et les chambres d'agriculture.

2. L'interdiction d'exercer la médecine du travail ou la médecine de prévention en dehors de ce cadre légal

Le médecin doit normalement détenir soit le diplôme d'études spécialisées de médecine du travail, soit le certificat d'études spéciales de médecine du travail.

L'interdiction d'exercer la médecine du travail ou la médecine de prévention en dehors de ce cadre légal trouve son fondement dans le caractère d'ordre public des exigences fixées par les différents textes relatifs aux conditions d'exercice de la médecine du travail. Plus particulièrement, la méconnaissance des conditions requises pour exercer la médecine du travail constitue une infraction pénale, conformément aux dispositions de l'article L. 4745-1 du code du travail.

Dans ce cadre, le juge administratif a annulé le recours à un médecin ne disposant pas des titres requis en médecine du travail car l'administration n'établissait pas que l'urgence ou des circonstances exceptionnelles aient pu motiver le recours à un médecin ne disposant pas des titres requis (cf. jugement du TA de Châlons-en-Champagne du 23 novembre 1999 «syndicat national professionnel des médecins du travail c/Préfet de la haute Marne Req.n°97667»).

Les modèles de contrats rédigés par le Conseil national de l'Ordre des médecins prévoient d'ailleurs que le médecin atteste remplir les conditions requises pour exercer la médecine du travail et doit en fournir les justificatifs.

3. Ce principe connaît des tempéraments

A. le certificat d'études spéciales de médecine du travail ou le diplôme d'études spéciales de médecine du travail ne sont pas exigés pour les médecins **qui se trouvaient déjà en fonction dans les administrations avant la date d'entrée en vigueur du décret de 1982.**

Au regard de l'importance des missions et des tâches confiées aux médecins de prévention, ceux-ci doivent pouvoir bénéficier d'action de formation initiale et continue dans le cadre de cette spécialité.

B. la voie de la régularisation et de la reconversion (cf. article R.4623-2 4° du code du travail)

La voie diplômante et la voie de la qualification n'ayant pas permis de recruter en nombre suffisant des médecins du travail, des mesures législatives ont dû être prises afin d'ouvrir une troisième voie. Cette troisième voie repose sur deux mécanismes : l'un de régularisation, l'autre de reconversion.

Dans ce cadre, deux dispositifs législatifs avaient été mis en place destinés à améliorer la prévention et à pallier la pénurie de médecins, en instaurant d'une part, une formation permettant aux médecins non qualifiés en poste de régulariser leur situation par une formation diplômante et en organisant d'autre part, un processus de reconversion des médecins généralistes à travers la formation à la capacité en médecine du travail.

C. les équivalences de diplômes

À ces différentes voies d'accès à la médecine du travail on doit ajouter les possibilités offertes aux médecins de l'Union européenne, bénéficiaires de la liberté d'établissement et de la directive 2005/36/CE du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance mutuelle des diplômes.

L'article 13 du décret indique que peuvent également être recrutés en qualité de médecin de prévention les titulaires de «*titres reconnus équivalents*» aux titres susvisés «*par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé de la santé*».

Concernant les diplômes européens de médecin détenus par des ressortissants de l'Union européenne, de l'EEE ou de la Suisse, un mécanisme de reconnaissance automatique est prévu pour certains titres de formation figurant à l'annexe relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles de la directive 2005/36/CE du parlement européen et du conseil du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles (la médecine du travail se trouve p. 104 – voir lien <http://eur-lex.europa.eu>).

Ce texte a consolidé l'ensemble des directives sectorielles qui existaient, sans en changer la substance.

L'Ordre national des médecins est l'autorité compétente pour instruire les demandes de reconnaissance.

(Pour plus d'éléments, cf. site de la Commission européenne dédié à la reconnaissance des diplômes : http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/directive_in_practice/index_fr.htm).

L'arrêté conjoint du ministère de la Santé et du ministère de l'Éducation nationale du 18 juin 1981, modifié par l'arrêté du 15 septembre 1998 (arrêté de transposition des directives européennes) fixe la liste de diplômes, certificats et autres titres de médecin spécialiste qui délivrés conformément aux obligations communautaires aux ressortissants des États membres de l'Union européenne ont en France le même effet que les diplômes, certificats ou autres titres français de médecin spécialiste.

L'article 2, alinéa 33 de cet arrêté insère la rubrique «médecine du travail» et prévoit notamment la reconnaissance des diplômes de médecine du travail obtenus notamment en Belgique.

D. la situation dans laquelle un médecin du travail exerce une autre activité en dehors d'un service de médecine préventive

Il est possible qu'un médecin cumule une activité de médecine générale avec une activité de médecine du travail, dans les limites de la déontologie médicale et, en particulier, de l'article 99 (article 4127-99 du code de la santé publique) mais aussi de l'article 47 du code de déontologie médicale (article 4127-47 du code de la santé publique).

Cette hypothèse ne peut concerner que les médecins qui ne sont pas inscrits au tableau de l'Ordre en qualité de médecin spécialiste, puisque le règlement de qualification dispose que le médecin spécialiste exerce exclusivement la discipline pour laquelle il a été qualifié.

Cette situation se rencontre d'ailleurs, fréquemment avec les médecins généralistes non inscrits en qualité de médecin spécialiste en médecine du travail et qui exercent la médecine du travail ou la médecine de prévention sur la base d'un CES de médecine du travail. C'est aussi le cas des médecins généralistes qui ont obtenu le DES (concours européen) mais n'ont pas demandé leur inscription en qualité de médecin spécialiste en médecine du travail. Les mesures de régularisation permettent également d'envisager un cumul d'activités.

On doit cependant noter que cette possibilité est essentiellement ouverte, en application de l'article L. 4623-3 du code du travail aux praticiens exerçant à temps partiel dans des administrations dont les effectifs ne permettent pas l'emploi d'un médecin de prévention à temps plein.

) La formation prise de poste ou continue

En sus de la qualification précisée ci-dessus, le médecin de prévention peut être formé par l'administration sur des sujets spécifiques à la fonction publique, et notamment sur son intervention dans le champ de la médecine statutaire.

MÉDECIN DE PRÉVENTION	Domaine fonctionnel SANTÉ – INCLUSION SOCIALE
DÉFINITION SYNTHÉTIQUE	
Définit et met en œuvre une politique de prévention. Il conseille l'administration, les agents et leurs représentants.	
Activités principales	
Définit et évalue la surveillance médicale des agents publics à travers la mise en œuvre de visites médicales :	
- systématiques : pour l'ensemble des agents (visites annuelles ou quinquennales) et pour les personnels exposés à des risques professionnels identifiés, un suivi particulier pour le personnel réintégré, le personnel en situation de handicap ou de retour de congé longue maladie ou longue durée ;	
- à la demande : en raison de difficultés professionnelles en lien avec l'état de santé, un reclassement professionnel, un accident de service ;	
- de reprises du travail après un accident du travail ou un arrêt maladie.	
Il intervient directement sur l'environnement professionnel, dans le cadre du tiers temps, grâce à un libre accès à tous les locaux, en ce qui concerne l'amélioration des conditions de travail, de l'hygiène et des locaux de travail, l'adaptation des postes de travail, les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle...	
Il est membre de droit du CHSCT avec rôle consultatif.	
Il présente le bilan annuel.	
Il intervient dans le champ de la médecine statutaire : comité médical (congé longue maladie, congé longue durée, réintégration, etc.), commission de réforme (accident de service, maladie professionnelle...).	
Il est obligatoirement associé aux formations Hygiène et sécurité, de secourisme et éducation sanitaire.	

SAVOIR-FAIRE	CONNAISSANCES
<ul style="list-style-type: none"> • Travaille en réseau interne et externe (incluant une approche de la pluridisciplinarité) • Maîtrise les techniques de communication et de négociation • Réalise des études prospectives • Intègre et promeut la réflexion professionnelle en matière d'analyse des risques au travail • Établit et entretient des relations avec les gestionnaires RH • Organise son travail en toute autonomie dans le cadre légal existant 	<ul style="list-style-type: none"> • Réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité, de médecine de prévention dans la fonction publique d'État • Règles statutaires liées à la protection sociale dans la fonction publique d'État • Méthodologies d'analyse des risques professionnels • Environnement professionnel (postes, rythmes de travail, ergonomie)

CONDITIONS PARTICULIÈRES D'EXERCICE		
Profession réglementée : diplômes exigés pour l'exercice de la médecine (article L. 4111-1 du code de la santé publique) et titres ou certificats exigés pour l'exercice de la spécialité de médecine du travail (article R. 241-29 du code du travail) ou titres reconnus équivalents.		
Respect du code de déontologie médicale, notamment le secret médical, et des textes régissant la médecine de prévention (décret n° 82-453 du 28 mai 1982, modifié par le décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme et aux conditions d'aptitude physique par l'admission aux emplois publics et aux régimes de congés et de la maladie des fonctionnaires).		
Indépendance technique et professionnelle (code de déontologie).		
TENDANCES D'ÉVOLUTION		
FACTEURS CLÉS A MOYEN TERME	IMPACT SUR L'EMPLOI-RÉFÉRENCE	
Accroissement de leur domaine d'intervention, notamment sur :	Qualitatif	Quantitatif
Risques psycho-organisationnels, risques psychosociaux	↗	↗
Soutien des personnes en situation de handicap		
Soutien aux personnes en difficulté psychique		
Accompagnement des reconversions		

Connaissances	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité, ainsi que de médecine de prévention dans la fonction publique d'État			
Règles statutaires liées à la protection sociale dans la fonction publique d'État			
Méthodologies d'analyse des risques professionnels			
Environnement professionnel (postes, rythmes de travail, ergonomie)			
Savoir-faire	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Travaille en réseau interne et externe			
Maîtrise les techniques de communication et de négociation			
Réalise des études prospectives			
Intègre et promeut la réflexion professionnelle en matière d'analyse des risques au travail			
Établit et entretient des relations avec les gestionnaires RH			
Organise son travail en toute autonomie dans le cadre légal existant			

L'échelle d'évaluation des compétences est la suivante :

Pour les connaissances et les savoir-faire :

- * Niveau 0 : ne fait pas partie de la fonction
- * Niveau 1 : niveau d'application et d'adaptation (transposer par analogie et être autonome dans l'action)
- * Niveau 2 : niveau de maîtrise (être capable d'expliquer, de synthétiser et de résoudre des problèmes liés à la compétence)
- * Niveau 3 : niveau d'expertise (être capable de créer, d'innover, d'anticiper, d'évaluer et de faire évoluer).

Référentiel de formation

Thème n° 1 : cadre d'intervention de la médecine de prévention dans la fonction publique	Durée indicative
<p>Objectif général de la formation : Appréhender les enjeux juridiques, organisationnels, fonctionnels et relationnels des actions du médecin de prévention</p>	9 h
Objectifs spécifiques de formation	
Connaître le cadre juridique et organisationnel d'intervention en matière d'hygiène et sécurité	
Connaître le cadre juridique, statutaire en matière de ressources humaines	
Identifier les acteurs administratifs et les acteurs de l'hygiène et de la sécurité dans les fonctions publiques	
Connaître les missions du médecin de prévention au service d'affectation spécifique	

Thème n°2 : rôle du médecin dans la dynamique de gestion RH et de prévention en matière d'hygiène et de sécurité	Durée indicative
<p>Objectif général de la formation : Se situer et agir dans le réseau des acteurs RH et en santé sécurité au travail</p>	9 h
Objectifs spécifiques de formation	
Mesurer le rôle du médecin de prévention en matière RH (politique poursuivie, enjeux, objectifs, etc.)	
Mesurer les enjeux d'actions de prévention à travers l'élaboration, la présentation et la mise en œuvre du bilan annuel	
Acquérir les techniques de communication, d'information, de négociation	
Être un acteur de la formation en hygiène et sécurité en liaison avec les services RH et dans son domaine d'intervention	

Thème n°3 : l'intervention du médecin de prévention en milieu professionnel	Durée indicative
Objectif général de la formation : Se situer et agir dans le réseau des acteurs RH et en santé sécurité au travail	12 h
Objectifs spécifiques de formation	
Acquérir une méthodologie d'intervention en milieu professionnel	
Inscrire son action dans une démarche globale (GRH, GPEC, organisation du travail, facteur humain individuel et collectif, spécificité des lieux de travail) et dans des actions spécifiques vis-à-vis des agents (risques émergents, pathologies, situations ou problématiques spécifiques et leur incidence éventuelle sur la santé)	
Élaborer un diagnostic général RH et hygiène et sécurité et un plan d'action	
Être conseiller des acteurs RH et hygiène et sécurité	



Mouvement du personnel

Admission à la retraite

Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche

NOR : MENI1719522A

arrêté du 3-7-2017 - J.O. du 26-7-2017

MEN - MESRI - BGIG

Par arrêté du ministre de l'éducation nationale et de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en date du 3 juillet 2017, Monsieur Claude Coquart, inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche de 1re classe, est admis à la retraite, pour limite d'âge après le bénéfice d'une prolongation d'activité, à compter du 1er janvier 2018.

Mouvement du personnel

Admission à la retraite

Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche

NOR : MENI1719630A

arrêté du 4-7-2017 - J.O. du 26-7-2017

MEN - MESRI - BGIG

Par arrêté du ministre de l'éducation nationale et de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en date du 4 juillet 2017, Jacques Haudebourg, inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche de 1re classe, est admis à la retraite, pour ancienneté d'âge et de services, à compter du 1er janvier 2018.

Mouvement du personnel

Jurys de concours

Composition du jury de concours de recrutement d'un directeur de recherche de 1re classe de l'Inra

NOR : ESRH1700104A

arrêté du 3-8-2017

MESRI - DGRH A1-2

Vu décret n° 83-1260 du 30-12-1983 modifié, notamment articles 36 à 44 ; décret n° 84-1207 du 28-12-1984 modifié ; arrêté du 14-6-2017 ; sur proposition du président directeur général de l'Inra

Article 1 - La composition du jury d'admissibilité du concours ouvert pour le recrutement d'un directeur de recherche de 1re classe pour l'année 2017 est fixée ainsi qu'il suit :

Le président

Christine Cherbut, DR1 Inra

Membres élus

Thierry Candresse (Titulaire), DREX Inra

Christian Meyer (Suppléant), DR1 Inra

Alain Boissy (Suppléant), DR1 Inra

Membres

Catherine Bastien, DR1 Inra

Thierry Caquet, DR1 Inra

Chantal Gascuel, DR1 Inra

Philippe Hinsinger, DR1 Inra

Hélène Lucas, DREX Inra

Monsieur Daniel Barthelemy, DR1 Extérieur

Reinhart Ceulemans, DR1 Extérieur

Sylvie Derenne, DR1 Extérieur

Thierry Dore, PR1 Extérieur

Christine Farcy, DR1 Extérieur

Article 2 - Le président de l'Institut national de la recherche agronomique est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Fait le 3 août 2017.

Pour la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation et par délégation,
La directrice générale des ressources humaines,

Catherine Gaudy
L'adjoint au sous-directeur du développement professionnel et des relations sociales,
Grégoire Jourdan

Mouvement du personnel

Nomination

Directeur de l'École nationale d'ingénieurs de Saint-Étienne

NOR : ESRS1700093A
arrêté du 17-7-2017
MESRI - DGESIP A1-5

Par arrêté de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en date du 17 juillet 2017, François-Marie Larroutou, est nommé directeur de l'École nationale d'ingénieurs de Saint-Étienne, pour un mandat de cinq ans, à compter du 1er septembre 2017.

Mouvement du personnel

Nomination

Directeur de l'École nationale supérieure des technologies et industries du bois

NOR : ESRS1700095A
arrêté du 17-7-2017
MESRI - DGESIP A1-5

Par arrêté de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en date du 17 juillet 2017, Laurent Bleron, professeur des universités, est nommé directeur de l'École nationale supérieure des technologies et industries du bois, école interne à l'université de Lorraine, pour un mandat de cinq ans, à compter du 31 août 2017.

Mouvement du personnel

Nomination

Directeur de l'École polytechnique de l'université Clermont Auvergne (Polytech Clermont)

NOR : ESRS1700094A

arrêté du 17-7-2017

MESRI - DGESIP A1-5

Par arrêté de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en date du 17 juillet 2017, Christian Larroche, professeur des universités, est nommé directeur de l'École polytechnique de l'université Clermont Auvergne (Polytech Clermont), école interne à l'Université Clermont Auvergne, pour un mandat de cinq ans, à compter de la date de la publication du présent arrêté.

Mouvement du personnel

Nomination

Directeur de l'École polytechnique de l'université de Nice Sophia Antipolis

NOR : ESRS1700096A

arrêté du 17-7-2017

MESRI - DGESIP A1-5

Par arrêté de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en date du 17 juillet 2017, Alexandre Caminada, professeur des universités, est nommé directeur de l'École polytechnique de l'université de Nice Sophia Antipolis, pour un mandat de cinq ans, à compter du 1er septembre 2017.

Mouvement du personnel

Nomination

Directeur général des services de l'École centrale de Marseille (groupe III)

NOR : ESRH1700129A
arrêté du 27-7-2017
MESRI - DGRH E1-2

Par arrêté de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en date du 27 juillet 2017, Aline Moulin, ingénieure de recherche de 2e classe, est nommée dans l'emploi de directeur général des services (DGS) de l'École centrale de Marseille (groupe III), pour une première période de quatre ans, du 1er septembre 2017 au 31 août 2021.

Mouvement du personnel

Nomination

Directeur de l'École polytechnique Annecy-Chambéry (Polytech Annecy-Chambéry) de l'université Savoie Mont Blanc

NOR : ESRS1700100A

arrêté du 28-7-2017

MESRI - DGESIP A1-5

Par arrêté de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en date du 28 juillet 2017, Philippe Bolon, professeur des universités, est nommé directeur de l'École polytechnique Annecy-Chambéry de l'université Savoie Mont Blanc, pour un mandat de cinq ans, à compter du 1er septembre 2017.

Mouvement du personnel

Nomination et détachement

Directeur général des services de l'Institut national des langues et civilisations orientales (groupe III)

NOR : ESRH1700099A

arrêté du 28-7-2017

MESRI - DGRH E1-2

Par arrêté de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, en date du 28 juillet 2017, Pierre Lenhardt, est nommé et détaché dans l'emploi de directeur général des services (DGS) de l'Institut national des langues et civilisations orientales (Inalco) (groupe III) du 1er septembre 2017 au 31 août 2021.