
Date de validation :

xx/xx/202x

Par :

CSA FS

Date d'approbation :

xx/xx/202x

Par :

Conseil d'administration

Date d'application :

xx/xx/202x

**Destinataires pour
application :**

**Destinataires pour
information :**

Localisation du document :

Cabinet

Politique santé, sécurité en milieu de travail et d'études

Date de révision	Version Réf. PRO.XXX.01.	Description / Motif révision	Auteur(s) (nom par ordre alphabétique)

Une numérotation unique vous sera attribuée par la Commission procédures et qualité exclusivement

Liste des signatures et paraphes

Politique Santé sécurité en milieu de travail et d'études					
Réf-version	PRO.xxx.0x-2021.Vxx			Pages : (nb total)	28
Document	Etablit par	Vérifié par	Validé par	Approuvé par	
Fonction(s)	Conseiller de prévention santé, sécurité et conditions de travail	Président	Président	Conseil d'administration	
Nom(s)	Ranvier Hélène	Laurent Linguet	Laurent Linguet		
Date					
Visa(s)					

Sommaire

Sommaire	3
Glossaire.....	4
Engagement du Président.....	Erreur ! Signet non défini.
Introduction	6
1. Présentation du projet	
A. Mind Mapp	7
B. Processus décisionnel	Erreur ! Signet non défini.
C. WBS.....	9
2. Planification	12
D. Ressources humaines	12
E. Diagramme de réseaux	23
F. Planning	25
G. Répartition de la charge de travail.....	28
3. Evaluation	28
Conclusion	28

Glossaire

Ce glossaire tient compte des spécificités de langage propre à notre établissement ou à la procédure décrite.

AP	Assistant de prévention
CP	Conseiller de prévention
DAE	Défibrillateur automatisé externe
Dares	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
CSA FS	Comité social d'administration – Formation spécialisée
SOSI	Schéma d'organisation de la sécurité incendie
SSMTE	Santé, sécurité en milieu de travail et d'études
SPSTG	Service de prévention en santé au travail de Guyane
UG	Université de Guyane
DGI	Danger grave et imminent
RETEX	Retour d'expérience
PSSCT	Politique santé, sécurité et conditions de travail
VDHAS	Violences discrimination harcèlement actes sexistes
QVCT	Qualité de vie et conditions de travail
WBS	Work breakdown structure

Engagement du Président

Engagement du conseil d'administration et de la Présidence pour soutenir cette politique et allouer les ressources nécessaires

La politique portée comprend les grandes valeurs suivantes :

- une université inclusive, multiculturelle à l'écoute de tous les corps de personnels et des étudiants et promouvant le respect mutuel
- une université innovante qui étudie, protège et valorise la biodiversité, l'humain et la nature
- une université ouverte sur le monde socio-économique et attentive aux démarches partenariales

Introduction

L'Université de Guyane s'est engagée dans sa première politique SSCT en 2020 dans un contexte épidémique inédit. Elle a mis en place le DUERP avec l'accompagnement d'un prestataire extérieur. Puis le réseau conseiller-assistants de prévention s'est structuré pour faire vivre l'évaluation des risques professionnels. Les instances sociales, CSA et formation spécialisée, ont montré leur forte implication participant à un dialogue constructif. La priorité a été axée sur la prévention des risques psychosociaux, en questionnant les pratiques managériales et relatives à l'égalité homme/femme, en luttant contre le harcèlement moral et sexuel, les agissements sexistes et toutes formes de discriminations.

Les questions de santé, sécurité et conditions de travail à l'Université de Guyane intègrent des défis spécifiques liés au climat équatorial humide, à la diversité culturelle, à la croissance démographique et à l'adaptation des infrastructures. L'Université de Guyane s'engage à proposer un environnement de travail sûr, sain et propice au développement professionnel et personnel des enseignants, chercheurs, personnels administratifs et étudiants.

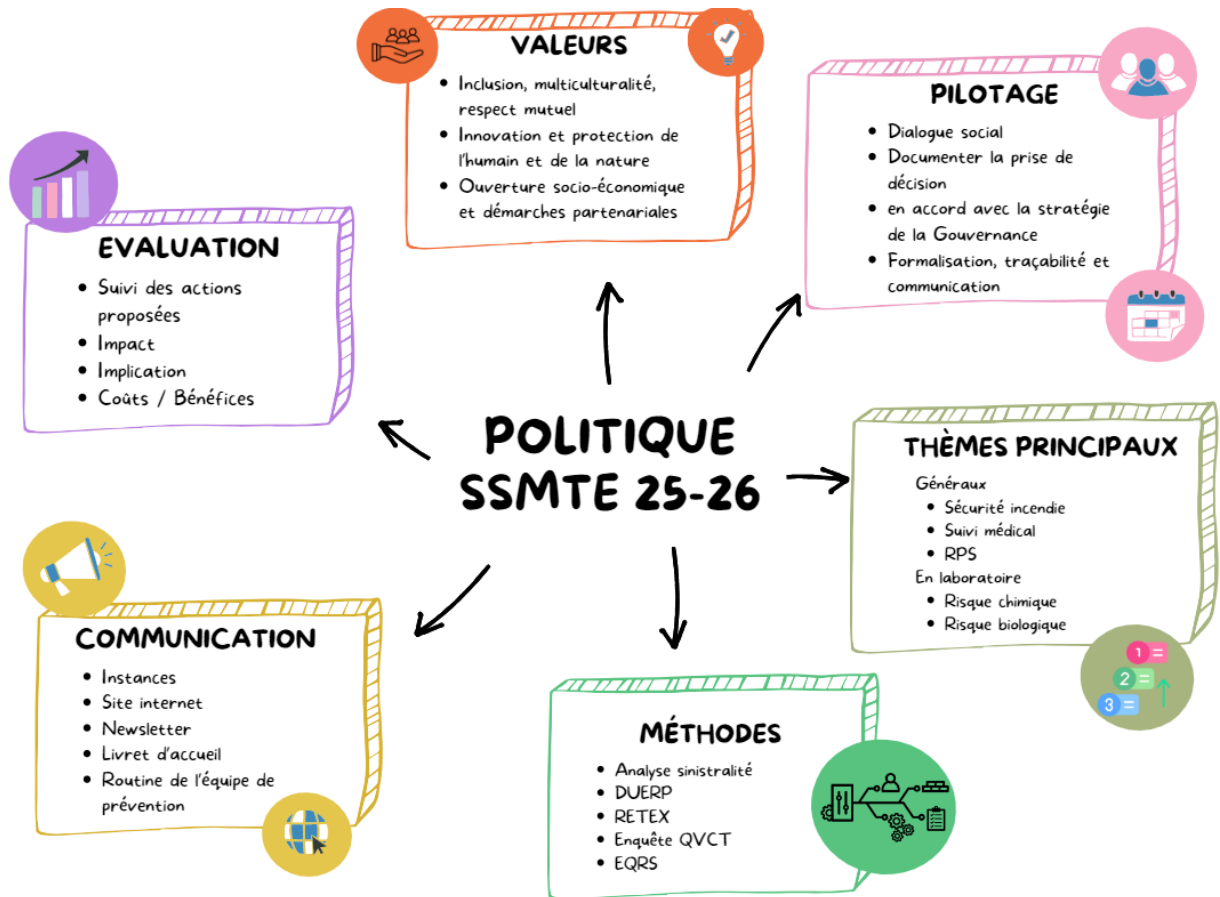
La seconde politique santé, sécurité intègre les milieux d'études et de travail. Elle s'étendra sur la période 2025-2026 et s'attachera à pérenniser les acquis, prioriser les risques et les actions de prévention, participer à la recherche dans le domaine de la santé et sécurité au travail. Elle s'attachera à détailler l'implication de la Gouvernance et le déploiement opérationnel de la démarche pour démontrer la façon dont la santé et la sécurité sont intégrés dans le système de management.

1. Présentation du projet

A. Mind mapping

La carte visuelle est un outil qui permet d'organiser les idées, les concepts et les informations de manière intuitive, hiérarchique et graphique. Elle facilite la compréhension, la mémorisation, la créativité et la prise de décision. Elle part d'une idée centrale et la décompose en sous-idées.

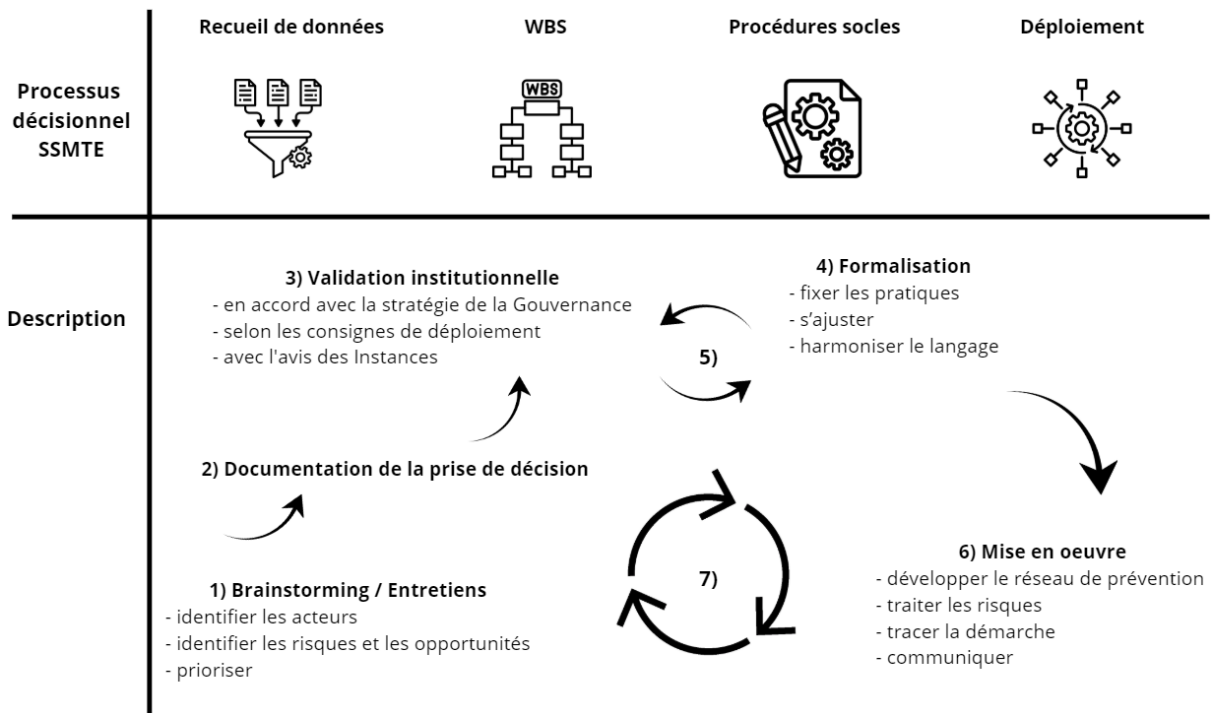
La carte mentale ci-dessous illustre globalement la politique SSMTE de l'Université de Guyane.



B. Processus décisionnel

Le processus décisionnel est l'ensemble des étapes qui contribuent à la prise d'une décision éclairée et rationnelle. En santé et sécurité en milieu de travail et d'études, il consiste en une série d'étapes visant à identifier, évaluer et réduire les risques pour garantir la sécurité du personnel et des étudiants. Il est piloté par la Gouvernance et implique le directeur général des services, les agents, des représentants du personnel, des spécialistes en SSCT (médecin du travail, ergonomes, conseiller de prévention, assistants de prévention, directeur des ressources humaines, service de santé universitaire, etc.).

Le schéma ci-dessous représente le processus décisionnel SSMTE à l'Université de Guyane.



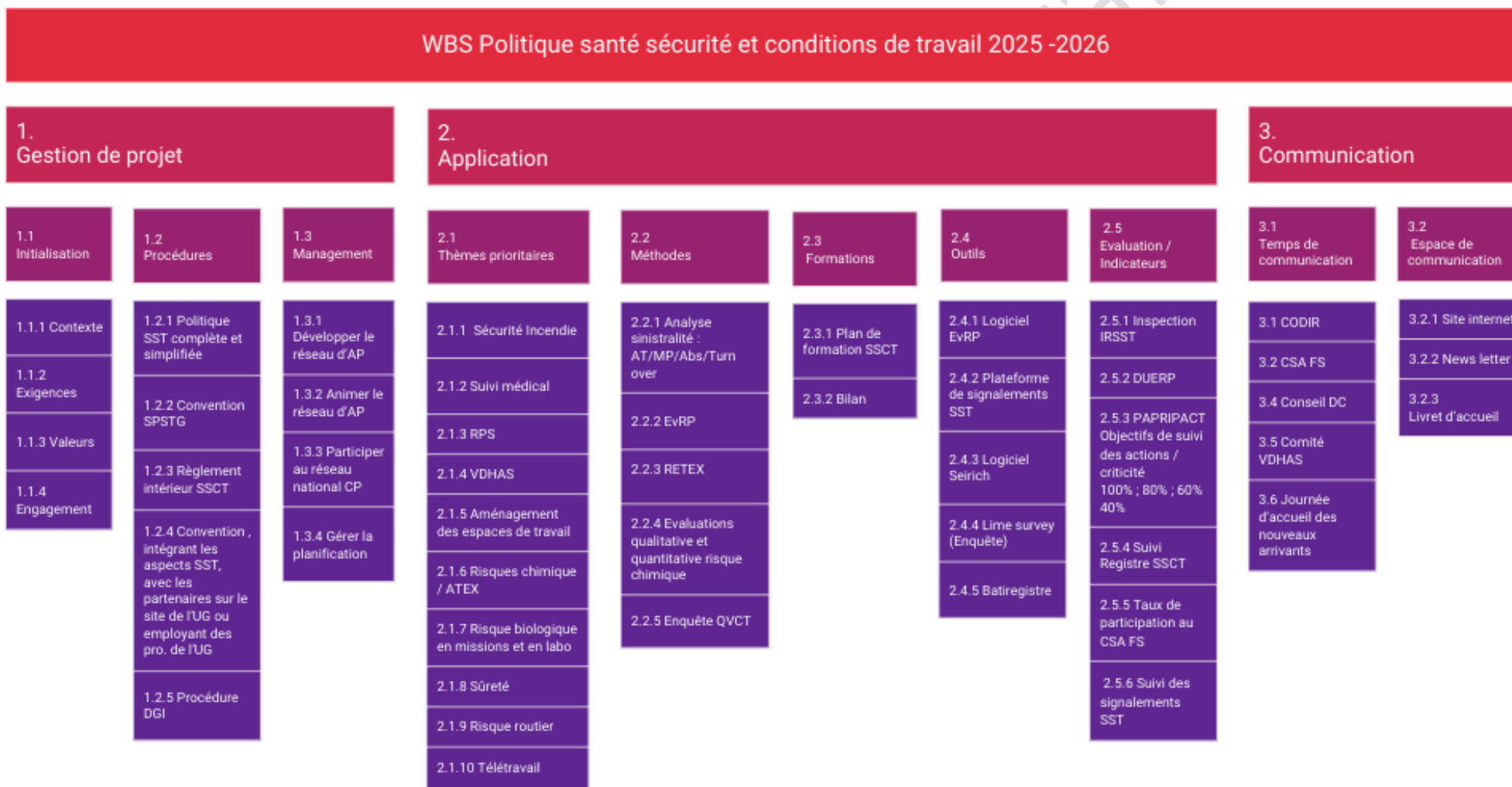
Les risques identifiés sont priorisés et documentés afin de proposer à la Gouvernance un sujet argumenté aidant à la prise de décision.

La prise de décision est portée par le Président et approuvée par les instances consultatives et décisionnelles dans le domaine, CSA FS et Conseil d'administration.

La formalisation des pratiques permet de s'assurer que les parties parlent le même langage, travaillent dans le même objectif et potentialise l'efficacité des actions de prévention mise en œuvre. Le processus décisionnel est un cycle d'amélioration continue.

C. WBS

La WBS (Work breakdown structure) est un outil de découpage de projet en tâches et en livrables. Elle permet de rendre le travail plus accessible, plus maîtrisable et d'assurer la cohérence avec la portée, les plannings et éventuellement les coûts.



Les trois axes prioritaires et généraux identifiés sur l'ensemble de l'Institution sont :

- la sécurité incendie,
- le suivi médical des agents,
- les risques psychosociaux et les VDHAS.

L'UG prend en compte les spécificités de son territoire dans l'identification de ses risques et de son plan d'actions. Le contexte climatique équatorial de la Guyane met à l'épreuve les bâtiments et les installations techniques. Par exemple, l'humidité accélère la corrosion des matériaux ou en dilatant des câblages et des composants, provoquant de l'usure et des défauts d'isolation qui augmentent le risque d'échauffement. La politique SSMTE 225-2026 propose une combinaison de mesures de prévention, de maintenance rigoureuse et de sensibilisation pour atténuer ces risques et protéger ses usagers et les bâtiments. Le schéma d'organisation de la sécurité incendie permet de définir, coordonner et optimiser les ressources et les moyens d'intervention en cas d'incendie, centralisant les conduites à tenir en cas d'évacuation.

Le suivi médical des agents à l'Université de Guyane est essentiel pour préserver leur santé, assurer la sécurité au travail et contribuer à un environnement de travail sain et productif. Il permet de prévenir et détecter précocement les problèmes de santé liés au travail, en particulier ceux qui peuvent être causés par des expositions spécifiques (produits chimiques dans les laboratoires par exemple, équipements électriques ou encore risque biologique) ou des gestes répétitifs. Il contribue également au bien être mental, en identifiant des situations de stress ou de surcharge de travail qui peuvent mener à l'épuisement professionnel et en proposant des mesures de soutien psychologique. Le suivi médical aide à adapter les postes et les équipements de travail aux besoins de l'individu.

Les risques psychosociaux à l'université sont liés aux conditions de travail et aux relations professionnelles, pouvant aller jusqu'à des formes de violences au travail, de harcèlement moral, dans certains cas de harcèlement sexuel. Ils résultent d'un déséquilibre entre les exigences du travail, la reconnaissance professionnelle et les ressources disponibles pour accomplir les tâches. Ces situations peuvent affecter la santé mentale et physique des agents. Ces risques peuvent se manifester par du stress, de l'anxiété, ou même des burn-out. Dans le cadre de l'université, les risques psychosociaux peuvent être amplifiés par divers facteurs comme :

- La charge de travail élevée : les personnels administratifs et techniques font face à une charge qui peut être amplifiée par le manque de personnel.
- La pression de performance : les échéances académiques et la pression pour obtenir des résultats de recherche augmentent le risque d'épuisement.
- La complexité des relations interpersonnelles et la gestion des conflits : l'environnement universitaire où la hiérarchie et les relations entre les départements et les équipes peuvent générer des tensions.
- La relation avec les étudiants peut aussi être source de stress, notamment en cas d'attentes non satisfaites.
- Les réformes éducatives, les changements de politique, ou les restructurations internes peuvent provoquer de l'incertitude et générer de l'anxiété et de l'insécurité.
- Les difficultés de conciliation vie professionnelle et vie personnelle : le rythme intense, les horaires prolongés (notamment pour la recherche et la préparation de cours), et les

déplacements peuvent compliquer la conciliation entre les vies professionnelle et personnelle entraînant un stress chronique et un épuisement.

- Les difficultés de reconnaissance et d'évolution de carrière : les carrières académiques sont souvent marquées par un besoin de reconnaissance et de validation (publications, postes permanents, financement de recherche) qui peut être difficile à obtenir et source de stress, surtout dans un contexte compétitif. Le manque de reconnaissance peut aussi toucher les agents administratifs et techniques.
- La mise en place d'un management qualité peut représenter une source de stress, liée aux changements induits et aux perceptions des agents et des managers. L'introduction de processus qualité implique souvent des changements dans les méthodes de travail, la mesure de la performance, ce qui peut être perçu comme une remise en question des habitudes ou des compétences acquises. Les standards de qualité imposent souvent des attentes strictes, ce qui peut intensifier la charge de travail et engendrer un sentiment de pression pour les respecter. Les audits et les contrôles réguliers associés au management qualité peuvent être perçus comme une surveillance excessive, augmentant le stress. La mise en place d'un système de reporting, de documentation, implique souvent un surcroît de tâches administratives. Les agents peuvent se retrouver à jongler entre leurs responsabilités habituelles et les nouvelles exigences qualité entraînant parfois un conflit de priorités avec les impératifs de productivité ou de délais, provoquant des frustrations. Le nouveau modèle de management par la qualité peut entraîner de la résistance, les agents ou les managers peuvent se sentir menacés ou remis en question dans leurs pratiques. Cette résistance au changement peut provoquer des tensions dans les équipes, augmentant ainsi le stress collectif. Au niveau personnel, les agents peuvent se sentir incompetents ou dévalorisés s'ils n'arrivent pas à atteindre les standards qualité. Bien que le management qualité puisse initialement être source de stress, une mise en œuvre réfléchie et collaborative peut atténuer ces impacts négatifs

Si le document unique d'évaluation des risques professionnels s'efforce d'identifier qualitativement les RPS, la politique SSMTE de l'UG propose également une évaluation quantitative de l'exposition aux facteurs de risques de RPS, en reprenant la méthodologie de l'enquête nationale SUMER 2017 de la Dares, cartographiant les risques professionnels en France. Cette évaluation permettra notamment de comparer les expositions à l'UG aux résultats nationaux dans la fonction publique d'Etat, dans le domaine de la recherche, dans l'enseignement et dans les administrations publiques.

Aux trois axes prioritaires généraux s'ajoutent deux axes prioritaires spécifiques aux laboratoires de recherche :

- le risque chimique,
- le risque biologique.

Le risque chimique en laboratoire de recherche est une préoccupation importante, en raison de la diversité des substances manipulées et de leur potentiel danger pour la santé et la sécurité.

L'évaluation qualitative de ce risque, à l'Université de Guyane, s'appuie sur le logiciel SEIRICH développé par l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité). Cet outil permet d'analyser les propriétés chimiques des produits à partir des fiches de données de sécurité, et des conditions d'utilisation et d'exposition. Il intègre également les informations sur les

équipements de protection individuelle et collective utilisés, pour moduler le niveau de risque global en fonction des mesures en place.

Une évaluation quantitative de l'exposition à un produit chimique représentatif et/ou particulièrement à risque (par exemple le formaldéhyde) pourra être menée, selon l'avancement du projet, à partir de la méthodologie de la NAS et des données épidémiologiques disponibles sur la substance étudiée.

Le risque biologique est lié à la manipulation d'agents biologiques (comme les bactéries, les virus, champignons, cellules ou toxines) qui peuvent causer des infections ou des allergies chez les personnes exposées. En Guyane, les laboratoires de recherche sont souvent confrontés à des particularités en raison de la biodiversité riche et unique qui expose davantage les chercheurs à des agents pathogènes émergents ou peu étudiés.

Les conditions climatiques de la Guyane telles que l'humidité et la chaleur posent des défis supplémentaires qui peuvent affecter l'efficacité des équipements de laboratoire.

La mise en place d'un plan de maîtrise environnementale est une action qui sera développée pour manipuler les agents pathogènes dans des conditions de confinement adaptées selon les niveaux de biosécurité, identifier et prévenir la contamination accidentelle.

Si une évaluation quantitative de l'exposition biologique est envisagée (bactériologie sur des prélèvements de surface par exemple), une démarche de quantification du risque resterait expérimentale. En effet, l'Ineris présente les difficultés à identifier des données épidémiologiques ; les relations doses-réponses liées à l'exposition aux agents biologiques dépendent à la fois de l'agent pathogène (souche et sérotype étudiés), de l'hôte (statut immunitaire, âge) et des conditions de l'exposition (contamination par un aliment, par de l'eau, contenu de l'estomac de l'hôte au moment de l'exposition, présence d'une microflore indigène, etc.) Par ailleurs, les germes dangereux ne sont pas testés.

Les risques biologiques et chimiques sont caractérisés par une forte incertitude, par les connaissances disponibles sur les substances et les agents pathogènes et la diversité des réactions possibles. Cette incertitude est un facteur de risques psycho-sociaux et c'est pourquoi, la politique SSMTE s'attachera à développer particulièrement ces thèmes.

D'autres thèmes de travail ont été identifiés dans la WBS, comme l'aménagement des espaces de travail, le risque routier, la sûreté et le télétravail. Ils sont régulièrement évoqués dans le dialogue social et seront analysés avec attention.

2. Planification

D. Ressources humaines – L'équipe projet

L'humain est au cœur de cette politique SSMTE. La gestion des ressources humaines est un sujet lié aux interactions humaines, aux qualités relationnelles, aux sensations plutôt qu'aux faits. Toutefois, deux outils associés à ce domaine sont présentés dans cette politique, le plan de formation et la matrice RACI. Ils sont considérés comme des aides pour la mise en œuvre et la gestion.

Plan de formation SSCT

Le plan de formation en santé et sécurité proposé vise à répondre aux besoins spécifiques des étudiants, du personnel académique et administratif, ainsi qu'aux exigences réglementaires.

Ses objectifs sont :

- D'assurer les connaissances socles en matière de santé et sécurité
- De former le personnel à réagir de façon adéquate en cas d'incident (incendie, évacuation, premiers secours)
- De sensibiliser aux risques spécifiques liés aux activités universitaires
- De promouvoir une culture de sécurité proactive et responsable

Document de travail

Thème	Objectifs	Public cible	Intervenant	Modalités pratiques
Devenir assistant de prévention	<p>Identifier la législation et la réglementation applicables à la Fonction publique d'État</p> <p>S'approprier le rôle et les missions des acteurs de la Prévention</p> <p>Mettre en œuvre la prévention des risques professionnels dans son établissement</p>	Assistants de prévention nouvellement nommés	APAVE	3 jours Février-avril 2025
Logiciel EVRP	<p>Piloter le DUERP avec l'outil EVRP</p> <p>Programmer les droits, les autorisations</p>	Conseiller de prévention	AMUE	Sur site, Gif sur Yvette (91) 600 euros HT – 2 jours Période : janvier-février 2025
Prise en main du logiciel EVRP	<p>Renseigner et valider le DUERP de son secteur</p> <p>Pérenniser le déploiement du DUERP</p>	Assistants de prévention, Responsables d'UT	AMUE	23 agents à former Site Troubiran Salle informatique 3 sessions de formation d'1 journée (selon modalités proposées par l'AMUE)
Sécurité incendie - Evacuation incendie, Guide-fil / Serre-fil	<p>Savoir appliquer les consignes d'évacuation</p> <p>Etre capable d'organiser et de diriger l'évacuation des personnes</p>	<p>Antoine Modeste, Jasmine Jean, Gleide Fernand, Rachelle Ho Coui Youn, Thierry Launay, Raissa Fernand, Patrice Borel, Pascale Legendry, Lindsay Withnel, Myrène Matillon, Florian Heimburger, Marie-Line Cartavet, Raymonde Bonjotin, Jean-Baptiste Farineau, Josué-Steeve Dunon, Marguerite Raphel, Ghislaine Prévot, Mona Saout, Adria Matoute, Marine Ginouves, Isabelle Travecedo-robledo, Dylan Minfir, Mathilde Sabayo, Loriane Biswane, Nicolas Guidicelli, Isabelle Boudot Sabatier, Isabelle Pierrejean, Lucie Jantot, Dormilus Herina, Firmin Jadjfar Rosange, Sandrine Adonis, Endrow Phibel + 14 à identifier</p>	Guyane-Prévention- Incendie	Site Troubiran Salle de réunion / formation 4 Session de 12 stagiaires 3h

Sécurité incendie - manipulation des extincteurs	Savoir manipuler les extincteurs et RIA en toute sécurité	Inscription libre dans la limite des places disponibles + DPSI : Mr Ednor Phontal, Yapara Steeven, Chadron (inscrit dans le DUERP)	Guyane-Prévention- Incendie	Site Troubiran 6 session de 12 stagiaires Site IUT Kourou 1 session de 12 stagiaires 2h
Sensibilisation aux RPS	Comment se prémunir	Tout public	HSE Guyane Naima Weimert +594 694 00 14 92	1-2 sessions de 12 stagiaires
Sensibilisation aux RPS	Reconnaître les signes précurseurs Sensibiliser les managers aux dangers des RPS Adopter une posture managériale de référence face aux RPS	Responsables UT Directeurs	HSE Guyane Naima Weimert +594 694 00 14 92	1 session de 12 stagiaires
Coaching personnalisé des managers	Accompagnement individuel ou en petit groupe de managers confrontés aux RPS pendant 6 mois	Managers s'identifiant confrontés à la problématique	HSE Guyane Naima Weimert +594 694 00 14 92	2-3 managers / an
Gestion du stress	Appliquer sa stratégie de gestion du stress dans la durée Mieux gérer ses émotions en situations de stress Faire appel à ses ressources individuelles Récupérer rapidement	Tous professionnels	Cegos Ou Entre ciel et terre	3 jour A distance 12 stagiaires
Habilitation électrique et recyclage	Identifier la réglementation Identifier les risques présentés par les installations et équipements Citer les limites et les règles applicables Appliquer les consignes de sécurité Opérer à des consignations, des	Castorix Stéphane, Chardon Louinel, Lafleur Jean-Richard, Phontel Ednor, Guy Patient, Modika Michael, Dima Leini, Launay Thierry, Ly Jean-Michel, Miatti Marc, Tho Kau Jean, Ya Tchu Cédric	Bureau Veritas	

	<p>interventions, la mise en place de mesures de protections dans le voisinage électrique</p> <p>Choisir les moyens de protection adaptés</p>			
Formation sauveteur secouriste au travail (SST)	<p>Connaître les premières interventions face à une situation d'accident du travail et porter les premiers secours à toute victime d'un accident ou d'un malaise. Il contribue à la prévention des risques professionnels en étant acteur de la prévention dans son entreprise.</p>	Tous professionnels	Croix rouge	<p>Contact : Mme Loncan Marlène 0694401364 3-4 sessions/an</p>
Recyclage SSIAP1	<p>Principes fondamentaux de la sécurité incendie en ERP et IGH et l'évolution de la réglementation en matière de prévention</p> <p>Moyens de secours, les moyens d'extinction, le SSI</p> <p>Mise en situation d'intervention Application globale des acquis opérationnels dans le cadre de l'intervention de l'équipe de sécurité.</p>	<p>Bertrand RAZAN, Stéphane CASTORIX, Jean- Richard LAFLEUR, Antoine MODESTE, Michaël MODIKA</p>	Guyane prévention incendie	Habilitation valable 3 ans
Sensibilisation au secourisme en santé mentale	<p>Former des secouristes capables de mieux repérer les troubles en santé mentale, d'adopter un comportement adapté, d'informer sur les ressources disponibles, d'encourager à aller vers les professionnels adéquats et, en cas de crise, d'agir pour relayer au service le plus adapté</p>	<p>Prioritairement les membres volontaires de la cellule d'écoute,</p> <p>Tous professionnels</p>	<p>PSSM France ; Croix Rouge</p>	<p>2 jours De 8 à 16 participants par session 2 sessions par an</p>
Sécurité dans l'utilisation de l'Azote liquide et les matériels associés	<p>Garantir l'utilisation de l'azote liquide en toute sécurité</p>	IUT Kourou	Air liquide	<p>ww-contactsogal@airliquide.com +594 594 32 10 09</p>
Risque chimique en laboratoire	<p>Identifier les risques liés aux agents chimiques pour la sécurité et la santé des travailleurs</p>	Professionnels des laboratoires	APAVE	1 journée

	Reconnaître les moyens de protection et les règles de base de la prévention			
Risque biologique en laboratoire	Formation qui s'adresse aux experts comme aux non-initiés. Acquérir les notions de bases pour l'évaluation et la prévention des risques biologiques en milieu professionnel.	Professionnels des laboratoires	INRS	2 journées Formation en ligne
Habilitation autoclave	<p>Connaître les risques liés à l'utilisation d'un autoclave :</p> <p>Explosion et projection d'éclats ; brûlure, suite à une ouverture intempestive du récipient</p> <p>Identifier tout dysfonctionnement de cet équipement de stérilisation, et à en assurer la maintenance.</p> <p>Connaissances nécessaires à la manipulation de ces appareils.</p>	<p>Karine Martial</p> <p>Jean Charles Robinson</p> <p>Marine Ginouves</p> <p>Ghislaine Prévot</p> <p>Mona SAOUT</p> <p>Adria MATOUTE</p>	CNFCE	1 journée (conseil de renouveler l'habilitation tous les 3 ans)
Violences sexistes et sexuelles	<p>Comprendre le fonctionnement des violences de genre</p> <p>Connaître le cadre juridique</p> <p>Mener des actions de prévention</p> <p>Accueillir et orienter les victimes et les témoins</p> <p>Traiter les situations (mesures conservatoires, enquête interne, procédure disciplinaire)</p> <p>Mettre en place des dispositifs de prise en charge</p>	Membres de la cellule d'écoute	CPED	Contact : justine.azoze@cped-egalite.fr
Membres du CSA	Développer les aptitudes à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;	-	Bureau veritas	3 jours
Membre du CSA FS	Initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail	-	Bureau veritas	5 jours

Matrice RACI

La Politique SSMTE 2025-2026 s'appuie sur la norme ISO 45001 Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail – Exigences et lignes directrices et notamment en insistant sur la dimension de communication et l'importance d'identifier les acteurs et leur modalité de participation.

La matrice RACI désigne une matrice des responsabilités. La personne identifiée par la lettre :

- R (Responsable) est l'opérateur qui réalise l'action
- A (Approver) est la personne qui approuve l'action. Il doit y en avoir qu'une seule et sa validation permet de considérer l'action comme terminée
- C (Contributor) est la personne consultée pour réaliser une activité
- I (Informed) est la personne qui doit être tenue informée

Activités	CA	Prés	CP	DGS	AP	DRH	Com	DAJI	DPSI	DAF	DIRVED	Labo	DPS	CSA-FS	Dir. Comp	Codir
1. Gestion de projet																
1.1. Initialisation																
1.1.1 Id. contexte / parties prenantes	C	C	R	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
1.1.2 Id. exigences	A	C	R	C	I									C		
1.1.3 Définir les valeurs	A	C	R	C	C									C		
1.1.4 Rédiger l'engagement	A	C	R	I	I									I		
1.2 Procédures - socle																
1.2.1 Rédiger la politique SMCTE	A	A	R	C	C	C								C	I	I
Rédiger un résumé de la politique SSMTE pour la comm	A	A	R	I	I		C							I		
1.2.2 Conventionner avec le SPSTG		R	C	C		C								I	I	I
1.2.3 Rédiger le règlement intérieur SSCT		A	R	C	C	C		C						C	I	I
1.2.4 Id. aspects SST lors d'un partenariat		A	R	C	I			C						I		
Id. partenaires concernés		I	C	A				R						I		
Id. planning d'avenants aux conventions		I	C	A				R						I		
1.2.5 Rédiger la procédure DGI		A	R											I		

1.3 Management															
1.3.1 Développer le réseau d'assistants de prévention		I	R		C										
1.3.2 Animer le réseau d'AP			R		C										
1.3.3 Participer au réseau national des CP		A	R	C					I						
1.3.4 Gérer la planification		A	R	I	I										
2. Application															
2.1 Thèmes prioritaires															
2.1.1 Sécurité															
Rédiger / Mettre à jour le SOSI		I	R	A					C				I		
Réaliser les exercices d'évacuation		I	R	A	C				C						
RETEX exercices d'évacuation		I	R	C	C				C				I		
Répertorier les Commissions de sécurité		I	I	A					R						
Répertorier les CR de vérifications règlementaires		I	I	A					R						
Id. Planning de levée de réserves		I	I	A					R						
Rédiger Trame de plan de prévention entreprises ext.		I	R	A					C				I		
Identifier les risques auxquels exposent les entr. Ext.		I	I	A	R				C						
Rédiger procédure de chargement / déchargement		I	R	A	I				C						
Rédiger une conduite à tenir en cas de malaise		I	R	A	I								I		
Identifier les DAE / contractualiser la maintenance		I	R	A	C				R				I		
Récupérer les dossiers d'ouvrages exécutés		I	I	A					R						
2.1.2 Suivi médical															
Rédiger l'organisation du suivi médical		A	R	C		C							I		
Communiquer la fiche individuelle d'exposition à risque		I	I	I	R	C									
Assurer le recueil des situations individuelles à risque		I	A	I	R	I									
Id. situations de santé spécifiques		I	C	I	C	R									
Mise à jour du tableau de suivi quinquennal		I	C	A		R							I		
Mise à jour de la plateforme SPSTG		I		A		R									
Analyse du Rapport SPSTG et sinistralité		I	C		I	R									
2.1.3 RPS															
Déploiement de l'enquête QVCT	A	C	R	I	I	C							I	I	I

Rédiger la procédure d'analyse de la sinistralité		I	C	A		R							I	I		
Rédiger la procédure de l'EVRP		I	R	I	C								I	I		
Rédiger la procédure de RETEX		I	R	I	C								I	I		
Rédiger la procédure d'éval. qualitative risque chimique		I	R	I	C								I	I		
Rédiger procédure d'éva. RPS-QVCT		A	R	I	C	C							I	I		
2.3 Formation																
Id. Plan de formation		A	R	C	C	C								C		
Assurer la programmation des formations SSCT		I	C	A		R										
Bilan du plan de formation		I	C	A		R								I		
2.5 Evaluation / Indicateurs																
Inspection IRSST (préparation + visite)		A	R	C	C									I		
Mise à jour du DUERP		A	C	I	R									I		
Eval. du suivi des actions du DUERP		I	A	I	R									I		
Eval. du suivi des signalements SSCT		I	R	I	C									I		
Bilan social	I	A	C	I		R								I		
Taux de participation CSA FS		I	R	I										I		
Eval. Coûts de la prévention (opt.)		I	R	A	C					C			C	I		I
3. Communication SSMTE																
CODIR		R	C	C												
CSA FS		A	R	C	I	C										
Semaine pour la qualité de vie au travail		A	R	C	C	C	C							I	I	I
Conseil DC		R	C	C												
Comité de prévention VDHAS		A	R	C		C		C						I		
Journée de lutte contre le sexisme		A	R	C	C	C	C	C						I	I	I
Accueil nouveaux arrivants		C	C	C		R	C									
Livret d'accueil		A	C	C	I	C	R							I		
Site internet		A	C	C	I	I	R							I		
Newsletter			C		C		R									

La Matrice RACI permet d'identifier l'implication de la Gouvernance dans la Politique SSCT et la façon dont les acteurs sont mobilisés pour démontrer d'une culture santé et sécurité au travail partagée avec l'ambition d'atteindre une culture intégrée à l'issue du projet. Selon l'évaluation qui pourra en être faite à l'issue du projet 2025-2026.

E. Planification

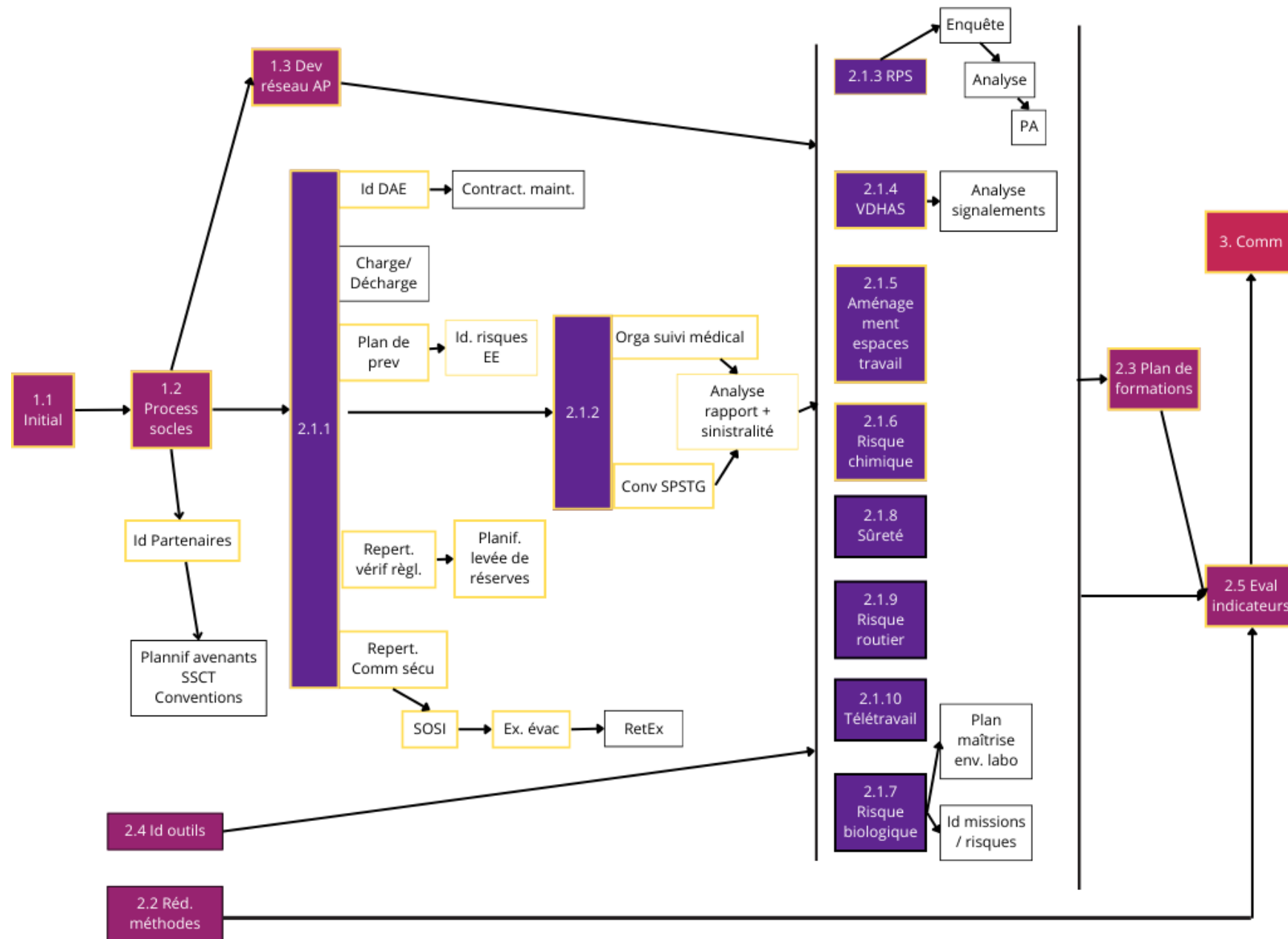
Diagramme de réseau

Le diagramme de réseau ci-dessous permet de définir les dépendances entre les activités de la Politique SSMTE.

Chaque case représente une activité. Les activités dans les cases jaunes représentent le chemin critique, c'est-à-dire les activités qui ne peuvent être décalées sans avoir un impact sur le planning du projet.

Les numéros et les couleurs à l'intérieur des cases s'appuient sur les références de la WBS et permettant de retrouver plus facilement les activités associées et d'identifier le niveau description d'une activité : rouge pour une activité très générale et peu précisée dans le diagramme de réseau (ex : 3. Communication) ; violet clair pour une activité de second niveau de précision (ex : 1.1 Initialisation de la gestion de projet, comprenant l'identification du contexte, des exigences, des valeurs) ; violet foncé pour l'indication d'une activité spécifique (ex 2.1.3 Application du thème RPS) ; en en blanc les tâches très précises (ex : réaliser un RetEx sur les exercices d'évacuation identifiés dans le SOSI en application du thème prioritaire Sécurité incendie)

Les relations de dépendance entre les activités sont matérialisées par les flèches noires.



La rédaction de la Politique et des documents socles est un préalable pour assurer un déploiement organisé et le plus consensuel possible. Ces documents sont des cadres sur lesquels appuyer la communication et l'évaluation des pratiques. L'évaluation des risques prioritaires doit pouvoir s'appuyer sur le développement du réseau d'assistants de prévention, des outils fonctionnels et sur des indicateurs de sinistralité afin de proposer des actions adaptées au terrain, efficaces, priorisées au regard du bilan social.

Le plan de formation s'appuiera sur la synthèse de la démarche d'évaluation des risques. La proposition de 2024 est issue d'une analyse a priori. La communication, bien que réalisée tout au long du projet, doit rester le reflet de la Politique SSMT s'appuyer sur des procédures validées et des éléments d'évaluation documentés.

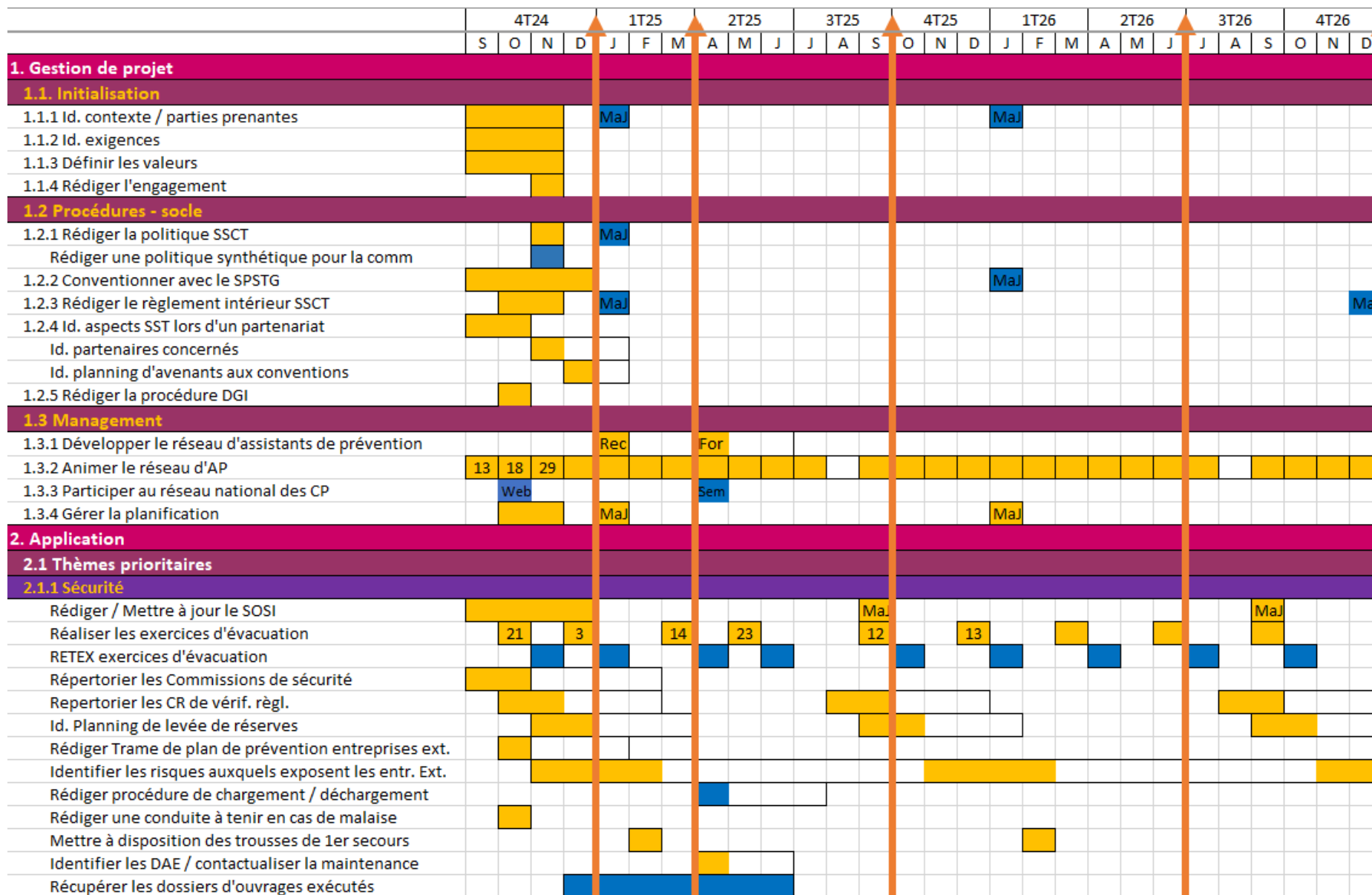
Rétro-planning

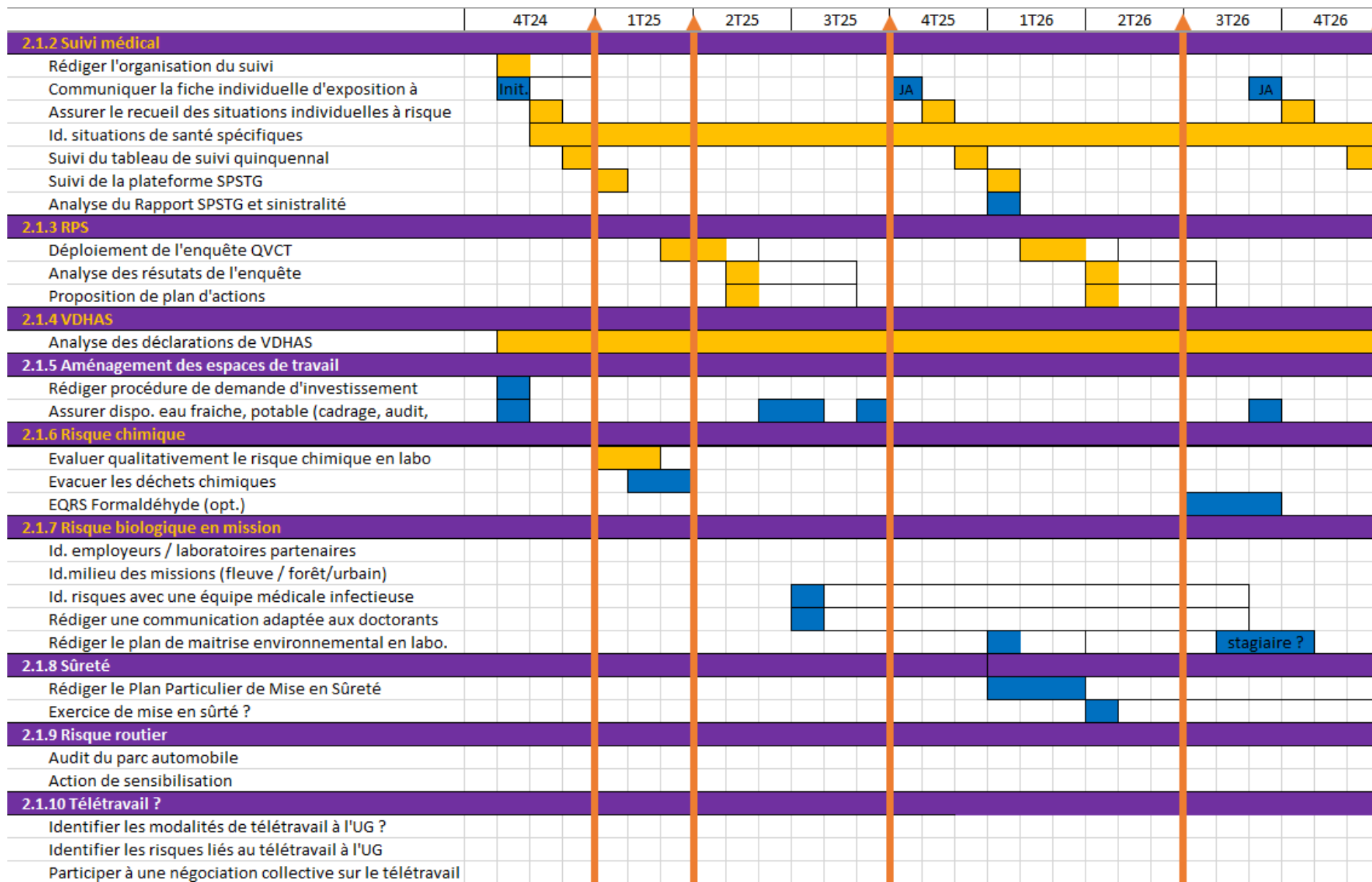
Le planning ci-dessous propose d'identifier les périodes de déploiement des livrables de la Politique SSMTE, en reprenant la structure de la WBS. Les cases remplies correspondent au temps nécessaires pour réaliser l'action. Ces cases remplies sont encadrées en noir, ce qui correspond à la période sur laquelle peut s'entendre la réalisation de l'action.

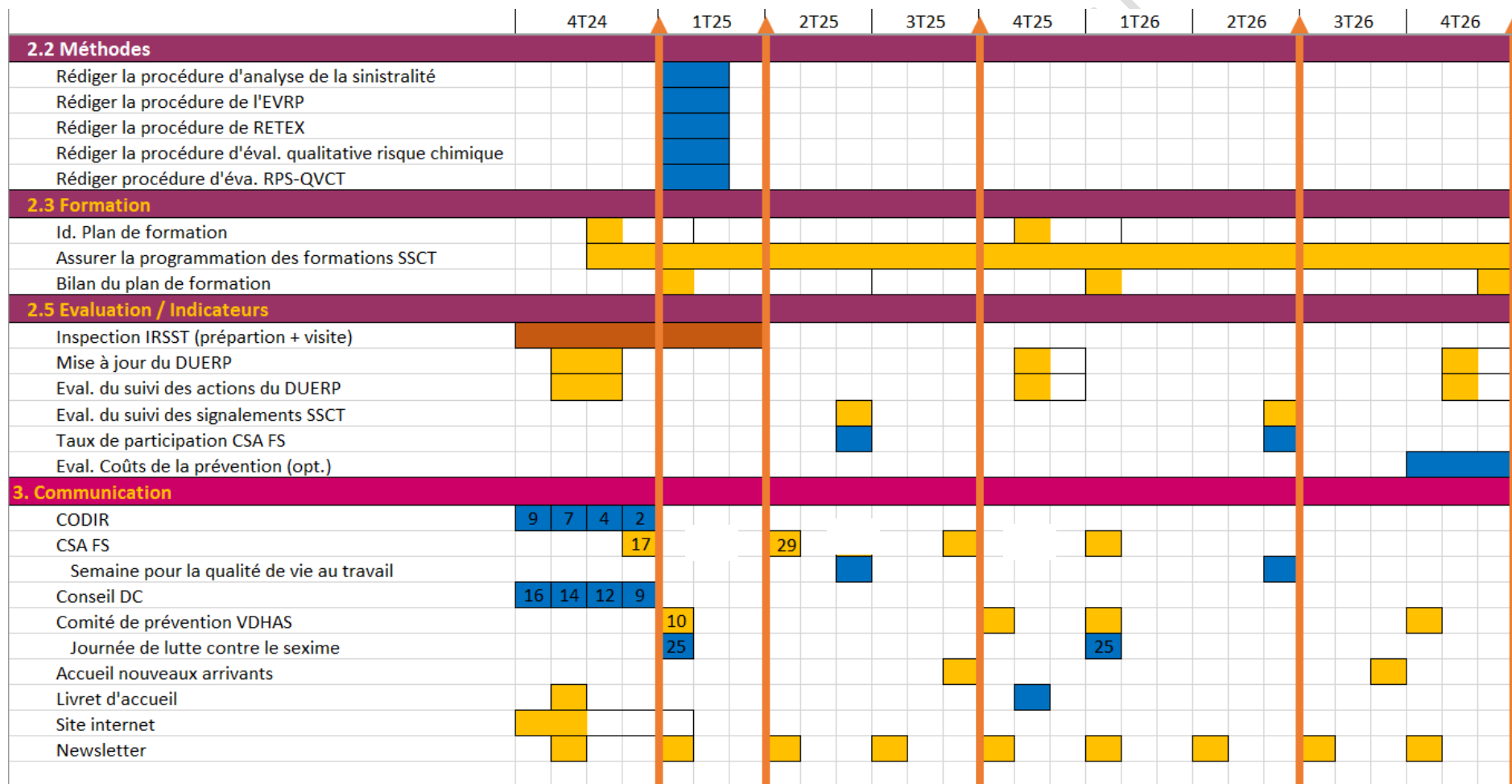
Les livrables en jaune sont celles qui correspondent au chemin-critique, c'est-à-dire, les actions les plus importantes du projet pour lequel un report risque de mettre en péril le respect des échéances globales.

Les flèches verticales oranges correspondent aux jalons de communication.

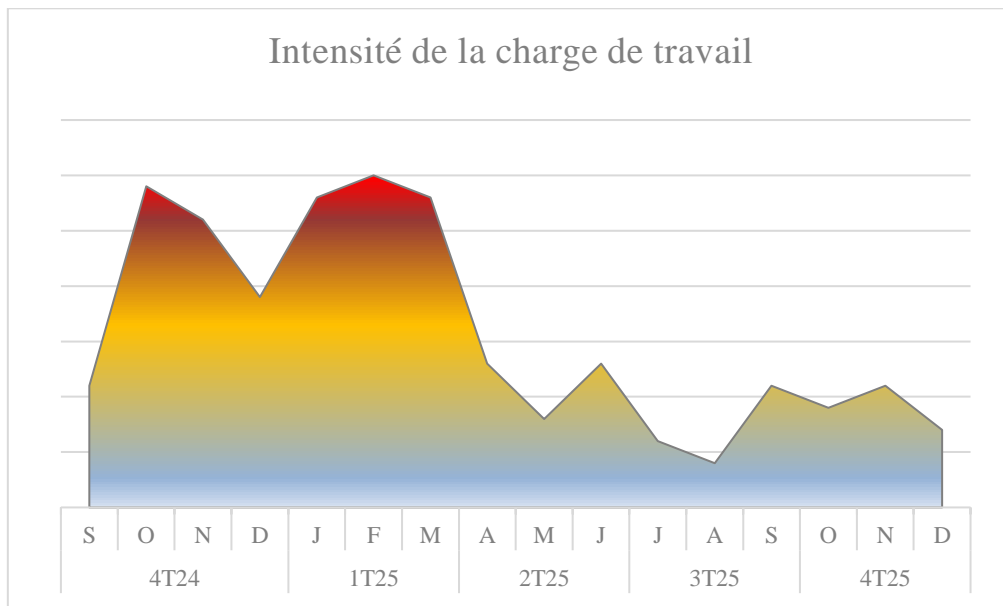
Le premier jalon est celui du CSA-FS du 17 décembre 2024, de présentation et d'amendement de la Politique SSMTE. Le second jalon correspond à l'inspection IRSST. Les deux suivants correspondent à des temps de communication sur l'avancement du projet, en début d'année universitaire, courant septembre 2025 et fin d'année universitaire en juin 2026. Enfin, le dernier jalon en décembre 2026 est celui du bilan de la Politique SSMTE.







Charge de travail



La charge de travail prévisionnelle a été modélisée sur les 5 premiers trimestres. La mise en place du projet représente une charge conséquente, en compréhension de l'organisation, en ajustement et en formalisation, jusqu'à le jalon de l'inspection en santé et sécurité au travail de mars 2025.

La charge de travail devrait se normaliser par la suite, laissant de la marge de manœuvre pour l'analyse des situations individuelles et éventuellement l'intégration de nouvelles réflexions, nouveaux livrables.

La charge de travail est à réévaluer régulièrement.

Modalités d'évaluation

La Politique SSMTE sera réévaluée annuellement, en fonction des documents uniques mis à jour, des signalements issus du registre SST, des retours d'expérience de l'année précédente et des indicateurs sociaux.

Les indicateurs de performance de la Politique SSMTE s'attacheront à évaluer

- son impact, sur la sinistralité,
- l'implication des personnels dans le dialogue social
- éventuellement son coût, afin de tenter une mesure du retour sur investissement de la prévention

Conclusion

La politique SSMTE 2025-2026 de l'UG est un engagement de garantir un environnement de travail et d'études sûr et sain.

Tous les membres de la communauté universitaire sont encouragés à participer dans sa mise en œuvre.

Des objectifs de progression sont identifiés à moyen et long termes pour une amélioration continue des conditions de travail.