



**MINISTÈRES  
ÉDUCATION  
JEUNESSE  
SPORTS  
ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR  
RECHERCHE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction générale des ressources humaines**

**Secrétariat général  
Sous-direction de la formation, des parcours professionnels et  
des Relations sociales**

Département du droit syndical et de la veille sociale

Affaire suivie par Laurent LE GOUIC

Téléphone

01 55 55 46 30

Courriel : [laurent.le-gouic@education.gouv.fr](mailto:laurent.le-gouic@education.gouv.fr)

Paris, le 4 novembre 2022

72 rue Regnault  
75243 Paris cedex

**ORDRE DU JOUR  
DU COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL DE JEUNESSE ET SPORTS  
DU LUNDI 21 NOVEMBRE 2022 – 14H30**

Cette séance sera consacrée aux questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.

1. Désignation du secrétaire adjoint de séance
2. Point pour avis

Orientations stratégiques ministérielles 2023

3. Point pour information

Présentation des premières analyses de l'accompagnement de l'Anact en matière de santé, de sécurité et de qualité de vie et des conditions de travail des personnels affectés dans les services en charge de jeunesse, d'engagement et de sport dans le cadre de leur transfert

**Service des personnels  
ingénieurs, administratifs,  
techniques, pédagogiques,  
sociaux et de santé et des  
bibliothèques**

**Maryline Genieys**  
Sous-directrice de la gestion  
prévisionnelle, des affaires  
statutaires et de l'action  
sanitaire et sociale  
Téléphone  
01 55 55 14 50  
Courriel  
maryline.genieys  
@education.gouv.fr

**Anne-Marie Casanoue**  
Médecin conseiller technique  
pour la coordination de la  
médecine de prévention en  
faveur des personnels  
Téléphone  
01 55 55 38 11  
Courriel  
anne-marie.casanoue  
@education.gouv.fr

**Jean-Paul Tenant**  
Chef du bureau de la santé, de  
la sécurité et des conditions de  
travail  
Téléphone  
01 55 55 01 72  
Courriel  
jean-paul.tenant  
@education.gouv.fr

**ORIENTATIONS STRATÉGIQUES MINISTÉRIELLES  
en matière de politique de prévention des risques professionnels  
dans les services et les établissements relevant du  
Ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse et du  
Ministère des Sports et des jeux olympiques et paralympiques  
ANNÉE 2023**

Les orientations stratégiques ministérielles (OSM) constituent des priorités nationales, qui s'inscrivent dans la continuité des priorités définies les années précédentes, que les académies, les services de l'administration centrale, les établissements<sup>1</sup> du sport<sup>2</sup> et les établissements publics nationaux (EPN)<sup>3</sup> sont invités à prendre en compte dans leurs programmes annuels de prévention.

**Les OSM sont structurées en 2 parties, la première présente les enjeux stratégiques et les sujets d'actualité pour l'année à venir, la deuxième comprend les obligations réglementaires et les éléments structurants pour la mise en place d'une politique de prévention.**

**Ces OSM ont été présentées au CHSCTMEN du XXXX et au comité technique ministériel jeunesse et sports du XXXX**

<sup>1</sup> Les établissements du sport et les établissements publics nationaux seront désignés par « les établissements » dans l'ensemble du document.

<sup>2</sup> Les établissements du sport sont les suivants :

- Centres de ressources, d'expertise et de performance sportive (CREPS) ;
- École nationale des sports de montagne (ENSM) ;
- École nationale de voile et des sports nautiques (ENVSU) ;
- Institut national du sport, de l'expertise et de la performance (INSEP) ;
- Musée national du sport (MNS).

<sup>3</sup> Les établissements publics nationaux sont les suivants

- Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ)
- Centre national d'enseignement à distance (CNED)
- France Education international (FEI)
- Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP)
- Réseau CANOPE

## **Structure des OSM 2023 :**

### **Première partie : Enjeux stratégiques pour l'année 2023**

- I. Mettre en place les comités sociaux d'administration (CSA) et leurs formations spécialisées
- II. Renforcer la prise en compte de certains risques professionnels
- III. Renforcer l'accompagnement des personnels dans le domaine de la santé au travail
- IV. Mettre en œuvre des démarches de qualité de vie et des conditions de travail

### **Deuxième partie : Obligations règlementaires et éléments structurants pour la mise en place d'une politique de prévention**

- I. Pilotage et structuration de la santé et sécurité au travail (SST)
- II. Acteurs de la santé et sécurité au travail
- III. Principaux outils de la santé et sécurité au travail
- IV. Formations à la santé et sécurité au travail

## **PREMIERE PARTIE Enjeux stratégiques pour l'année 2023**

Les orientations stratégiques ministérielles pour l'année 2023 s'inscrivent dans le cadre du plan santé au travail 2022-2025 dans la fonction publique (PST) qui a pour ambition d'engager une nouvelle dynamique en matière de prévention des risques professionnels<sup>4</sup>.

### **I. Mettre en place les CSA et leurs formations spécialisées**

La fusion des instances a pour objectif d'assurer la cohérence entre les attributions respectives du CSA et de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail instituée au sein du CSA. Cette nouvelle organisation doit permettre à l'instance de se prononcer sur les questions de santé et sécurité au travail, en prenant en compte les problématiques de l'organisation des services dans toutes leurs dimensions (organisationnelle, santé au travail, conditions de travail, ressources humaines...).

Les attributions règlementaires<sup>5</sup> de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, qui s'inscrivent dans la continuité de celles des CHSCT, sont les suivantes :

- consultation sur les documents se rattachant à sa mission, notamment les règlements et consignes en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail,
- information sur les visites et les observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail et sur les réponses de l'administration à ces observations,
- examen du rapport annuel établi par le médecin du travail,
- communication des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées dans le registre de santé et de sécurité au travail,
- analyse des risques professionnels particuliers et propositions pour appréhender et limiter ces risques,

<sup>4</sup> [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/publications/hors\\_collections/Plan\\_Sante\\_Travail\\_FP\\_2022\\_2025.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/publications/hors_collections/Plan_Sante_Travail_FP_2022_2025.pdf)

<sup>5</sup> Chapitre II du titre III du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux CSA dans les administrations et les établissements publics de l'Etat

- signalement de danger grave et imminent dans le registre spécial, participation à l'enquête conduite par le chef de service et avis rendu sur les mesures de prévention à prendre,
- visite des services à intervalles réguliers,
- enquête à l'occasion de chaque accident du travail, accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ou répété,
- appel à un expert certifié en cas de risque grave, en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail lorsqu'il ne s'intègre pas dans un projet de réorganisation de service,
- information sur les données relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique,
- analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels,
- propositions d'actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles,
- suggestion de toute mesure de nature à améliorer la santé et la sécurité du travail, à assurer la formation des agents dans les domaines de la santé et de la sécurité,
- participation à la préparation des actions de formation à la santé et à la sécurité et veille sur leur mise en œuvre,
- consultation sur les projets de texte, autres que ceux mentionnés à l'article 48 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020, relatifs à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes.

En l'absence de formation spécialisée, le CSA exerce les compétences de la formation spécialisée et s'empare de l'ensemble de ses attributions, en intégrant toutes les valences du dialogue social sur les questions de santé et sécurité au travail<sup>6</sup>.

Le médecin du travail, l'assistant ou le conseiller de prévention, l'inspecteur santé et sécurité au travail ainsi que l'agent chargé du secrétariat administratif assistent aux réunions de la formation spécialisée. L'assistant social des personnels peut également être invité en fonction de l'ordre du jour des séances.

Le ministère communiquera à l'ensemble des services et des établissements des recommandations sur la cartographie<sup>7</sup>, les prérogatives et les modalités d'action des formations spécialisées, ainsi que sur les droits des représentants du personnel (autorisations d'absence, formations, ...).

La mise en place des formations spécialisées nécessitera d'assurer la formation de ses membres dans les meilleurs délais. De même, une information des personnels sur les missions des nouvelles instances sera généralisée.

Dans l'attente de l'installation des formations spécialisées, les CHSCT restent compétents pour traiter des questions de santé et sécurité au travail et poursuivent leurs travaux.

Une attention particulière sera portée à la transmission au CSA de l'ensemble des travaux réalisés précédemment par le CHSCT (contenus de formations, documents d'information, protocoles, chartes de fonctionnement, ...), de manière à transférer à la nouvelle instance les compétences acquises au cours des mandats précédents des CHSCT.

<sup>6</sup> Dans la suite du document, l'expression « formation spécialisée du CSA » sera utilisée pour désigner la « formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail instituée au sein du CSA, ou le CSA en l'absence de formation spécialisée ».

<sup>7</sup> L'arrêté du 28 avril 2022 précise la cartographie des instances pour le MENJ et le MSJOP.

Les académies et établissements sont invités à porter à la connaissance des personnels les travaux des formations spécialisées des CSA, notamment les avis et procès-verbaux de séances.

Les recteurs sont invités à prendre en compte les spécificités des personnels jeunesse et sport, affectés dans les DRAJES et les SDJES, dans les travaux préparatoires à ceux des formations spécialisées.

## II. Renforcer la prise en compte de certains risques professionnels

Au vu des bilans réalisés à l'échelle ministérielle, les académies et établissements sont invités à porter une attention particulière aux risques suivants dans l'élaboration de leurs politiques de prévention.

### II.1 Risques sanitaires

La prévention de l'exposition aux risques sanitaires, en particulier au SARS-CoV-2, relève des obligations des employeurs en matière de santé et sécurité au travail. Ces obligations comportent une évaluation des risques, transcrite dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, et la mise en œuvre de mesures de prévention. Des mesures de prévention spécifiques au SARS-CoV-2 sont présentées dans le *Guide repère des mesures de prévention des risques de contamination au Covid-19* publié par le ministère du travail ; ce guide porte notamment sur les principes généraux de prévention des risques concernant le risque COVID, les mesures de protection des travailleurs, la vaccination ou la gestion des cas contact et des cas positifs.

Des informations spécifiques pour la fonction publique sont publiées par la DGAFP sur une page dédiée<sup>8</sup> comprenant des outils, une page de questions-réponses (FAQ), des ressources, des guides ...

Les académies et les établissements sont invités à poursuivre le dialogue social sur les modalités de mise en œuvre de ce cadre sanitaire au sein des formations spécialisées. Des éléments de bilan pourront être présentés dans le cadre de cette instance, qui comprendront notamment le nombre de maladies professionnelles déclarées et reconnues.

Les académies et les établissements sont invités à accompagner les personnels ayant pu contracter le Covid dans le cadre de leur travail, notamment des « Covids longs », dans la constitution de leur dossier de demande de reconnaissance de maladie professionnelle qui est à adresser au conseil médical ministériel<sup>9</sup>.

Des précisions sur le cadre sanitaire pour le fonctionnement des écoles, des collèges et des lycées pour l'année scolaire 2022-2023 sont diffusées et mises à jour sur le site ministériel.

### II.2. Violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes

Le sujet du signalement, du traitement et du suivi des actes de violences, de discriminations, de harcèlement et d'agissements sexistes, qui figure à l'axe 5 du plan d'action ministériel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes<sup>10</sup>, reste une priorité pour l'année 2023.

Un arrêté ministériel, qui sera présenté pour avis au CHSCT ministériel de l'éducation nationale et au comité technique ministériel jeunesse et sport, apportera des précisions méthodologiques sur ce sujet.

<sup>8</sup> Portail de la fonction publique Coronavirus – Covid-19 :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/coronavirus-covid-19>

<sup>9</sup> Circulaire du 18 décembre 2020 relative à la reconnaissance des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 dans la fonction publique de l'Etat

<sup>10</sup> Plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

<https://www.education.gouv.fr/media/74975/download>

Il est rappelé que le plan d'action ministériel précité prévoit la désignation d'un référent du CHSCT désigné parmi les représentants du personnel. Les missions du référent du CHSCT se poursuivront au sein des formations spécialisées des CSA.

Il est rappelé que les formations spécialisées ont dans leurs attributions réglementaires de « proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles ».

### **Missions des référents de la formation spécialisée du CSA**

Les missions de la **référente ou du référent de la formation spécialisée du CSA ministériel** pour les actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes, qui s'inscrivent dans le cadre de la politique ministérielle en la matière, peuvent porter sur les points suivants :

- Etre associé(e) à la conception, à la mise en œuvre, au suivi global et au bilan de la politique ministérielle de prévention, de signalement et de traitement des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes au travail, initiée par l'axe 5 du plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023 ;

- Participer aux réunions du comité de suivi lorsqu'elles portent sur des questions qui intéressent la référente ou le référent de la formation spécialisée du CSA ;

- Etre associé(e) aux réflexions ou groupes de travail pilotés par le ministère sur ce sujet ;

- Etre invité(e) aux réunions nationales du réseau des référents égalité, diversité, lutte contre les discriminations des académies, lorsqu'elles comportent à l'ordre du jour un ou plusieurs points portant spécifiquement sur les dispositifs de prévention, de signalement ou de traitement de ces situations.

La référente ou le référent de la formation spécialisée du CSA ministériel bénéficie d'une formation organisée par le ministère, dans le cadre des formations mises en place pour les personnels.

Les missions de la référente ou du référent de la formation spécialisée du **CSA académique ou de l'établissement** pour les actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes, qui s'inscrivent dans le cadre de la politique en la matière, peuvent porter sur les points suivants :

- Etre associé(e) à la mise en œuvre, au suivi global et au bilan du plan d'action portant sur la prévention, le signalement et le traitement de ces actes ;

- Etre associé(e) à l'identification des actions de prévention de ces risques qui seront intégrées au programme annuel de prévention ;

- Etre associé(e) aux travaux visant à évaluer ces risques au sein des écoles, des établissements scolaires, des établissements du sport et des services, en vue de les intégrer aux documents uniques d'évaluation des risques professionnels ;

- Etre associé(e) aux actions de formation, de sensibilisation ou d'information de l'ensemble des personnels (dont l'encadrement) sur cette thématique ;

- Participer aux enquêtes de la formation spécialisée du CSA en lien avec des accidents de service ou des maladies imputables au service graves ou répétés consécutifs à des actes de violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes, pour apporter un appui à la délégation d'enquête ;

- Assurer la veille réglementaire sur les questions de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes auprès des membres de la formation spécialisée du CSA ;

- Etre associé(e) au suivi et au bilan du dispositif de signalement, de traitement et de suivi de ces situations.

La référente ou le référent de la formation spécialisée du CSA bénéficie d'une formation, dans le cadre des formations mises en place pour les personnels.

Les académies et les établissements sont par ailleurs invités à mettre en œuvre des actions de prévention sur la base d'une évaluation des situations de travail à risques, comme un précédent de violence sexiste ou sexuelle, une situation de travailleur isolé et/ou en situation de vulnérabilité, un collectif de travail comportant un faible niveau de mixité ou une situation de forte proximité (entraînement individuel, hébergement commun, compétition, ...).

Un guide du ministère du travail<sup>11</sup> apporte des précisions sur cette évaluation et sur les mesures de prévention à mettre en œuvre.

### II.3. Risques bâtimentaires

#### Evaluation et prévention des risques bâtimentaires (locaux existants)

La crise sanitaire et les épisodes climatiques nécessitent de renforcer l'attention portée aux risques bâtimentaires, dans une optique de prévention des risques, d'amélioration des conditions de travail et de prise en compte des questions environnementales. Sur ce sujet, les chefs de service sont invités à porter la plus grande attention aux signalements inscrits sur les registres réglementaires, notamment ceux portant sur les ambiances thermiques de travail<sup>12</sup>, et de programmer des actions de prévention en lien avec les propriétaires des locaux, dont les collectivités territoriales. Par ailleurs, le travail sur l'évaluation des risques et la rédaction du DUERP comprendra une évaluation des risques liés au bâti.

Concernant les risques liés aux locaux scolaires, la cellule ministérielle en charge du bâti scolaire va diffuser des fiches thématiques portant sur les sujets suivants :

- |                              |                                      |
|------------------------------|--------------------------------------|
| - Sécurité Incendie          | - Capacités et effectifs             |
| - Qualité de l'air intérieur | - Diagnostic de sécurité             |
| - Amiante                    | - Plan particulier de mise en sureté |
| - Radon                      | - Restauration scolaire              |
| - Vétusté                    | - Accessibilité                      |
| - Sols et sous-sols pollués  | - Ondes électromagnétiques           |

Par ailleurs, un applicatif destiné au suivi du parc existant, le carnet de bord numérique, est en cours de développement par la cellule ministérielle en charge du bâti scolaire. Cet outil va être testé auprès des directeurs d'école et des chefs d'établissement. Cette expérimentation s'appuiera sur les réseaux des conseillers de prévention, des inspecteurs santé et sécurité au travail et des référents « bâti scolaire », en lien avec les services académiques. Les résultats de cette expérimentation permettront d'apporter à l'outil, dans sa forme achevée, les inflexions nécessaires à son fonctionnement optimal.

Concernant les établissements du sport, une attention particulière sera portée au respect des obligations réglementaires concernant les locaux et équipements sportifs, notamment en matière de prévention du risque d'incendie et de panique et d'accessibilité des établissements sportifs<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> Guide pratique et juridique : Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645\\_dicom\\_-\\_guide\\_contre\\_harcelement\\_sexuel\\_val\\_v4\\_bd\\_ok-2.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf)

<sup>12</sup> Lien vers site de l'INRS.

<sup>13</sup> Voir page sur les principaux textes de référence pour les équipements sportifs :

<https://www.sports.gouv.fr/principaux-textes-de-referance-pour-les-equipements-sportifs-842>

## Construction des nouveaux locaux

La construction de nouveaux locaux, qui fait partie des « projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail », nécessite une consultation du CSA.

Concernant les locaux scolaires, des guides « Bâtir l'école », réalisés par la cellule ministérielle en charge du bâti scolaire, sont mis en ligne sur le site « [batiscolaire.education.gouv.fr](http://batiscolaire.education.gouv.fr) ». Ces guides précisent notamment les modalités d'implication des personnels et plus généralement de l'ensemble de la communauté éducative. Ces guides seront complétés pour prendre en compte d'une part certains locaux comme les internats, les bureaux des services académiques, les lycées professionnels (avec 14 fiches espaces correspondant aux différentes familles de métiers) ou les équipements sportifs, d'autre part l'accueil des élèves en situation de handicap ou les spécificités des territoires ultramarins.

### **II.4 Amiante**

Le risque lié à l'exposition aux fibres d'amiante reste une priorité ministérielle, dans la mesure où les expositions passées peuvent avoir des conséquences différées sur la santé des personnels, y compris après leur départ à la retraite, et que des expositions accidentelles restent possibles en cas de non-respect des mesures de prévention réglementaires (matériaux de construction amiantés dégradés ou travaux).

Sur ce sujet, il est rappelé que le ministère a diffusé en 2019 deux guides, destinés respectivement aux personnels et aux encadrants<sup>14</sup>. Le guide destiné aux encadrants présente les mesures de prévention à mettre en œuvre lors de présence d'amiante dans les bâtiments, en particulier le suivi des préconisations des dossiers techniques amiante (DTA) et l'évaluation des risques liés aux interventions sur les matériaux amiantés, notamment les diagnostics avant travaux.

Il est rappelé l'obligation d'informer les personnels de la présence d'amiante dans les locaux de travail ; cette information, complétée des mesures de prévention mises en œuvre, est de nature à réduire le possible ressenti d'anxiété face à ce risque.

### **II.5 Risque routier**

Les académies et les établissements sont invités à prendre en compte le risque routier dans l'évaluation des risques professionnels en s'appuyant sur les principes généraux de prévention du code du travail, notamment les articles L. 4121-1 à L. 4121-3. Cette évaluation des risques, transcrite dans le DUERP, a pour objectif de mettre en œuvre des actions de prévention pouvant porter sur l'organisation du travail et des déplacements, l'entretien des véhicules ou la formation des personnels<sup>15</sup>.

### **II.6 Risques liés aux activités physiques et sportives**

Les académies et les établissements sont invités à porter une attention particulière à l'évaluation des risques des personnels encadrant ou pratiquant ou des activités physiques et sportives. Cette évaluation comprendra en particulier l'évaluation des risques liés à l'encadrement et à la pratique d'activités sportives (entraînement, formation, démonstrations, parades, ...) et aux activités en environnements spécifiques (haute montagne, milieux nautiques et aquatiques, ...).

Une attention particulière sera portée au suivi de chaque équipement sportif, dont la traçabilité sera assurée dans un plan de vérification et d'entretien.

<sup>14</sup> Liens vers le [guide destiné aux personnels](#) et le [guide destiné aux chefs de services](#).

<sup>15</sup> Des informations sur le risque routier sont consultables sur le [site de l'INRS](#), notamment la brochure ED 6329.

### III. Renforcer l'accompagnement des personnels dans le domaine de la santé au travail

#### III. 1 Poursuivre le développement de l'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention

##### III.1.1 Le recrutement des professionnels de santé au travail

Les académies et les établissements sont invités à se doter d'une équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention animée et coordonnée par un médecin du travail.

Dans un contexte durable de difficultés de recrutement **de médecins du travail**, la DGAFP et la direction du budget ont élaboré un référentiel interministériel des rémunérations des médecins du travail qui renforce l'attractivité des postes en revalorisant les rémunérations des médecins du travail.

Le recrutement d'**infirmiers en santé au travail** est à développer. Conformément au décret n°2020-647 du 27 mai 2020 venant modifier le décret 82-453 du 28 mai 1982, leur domaine de compétences est étendu dans le cadre de protocoles écrits aux visites quinquennales qui deviennent des visites d'information et d'orientation, aux visites intermédiaires ainsi qu'aux actions en milieu professionnel. Ces infirmiers en santé au travail nouvellement recrutés, ainsi que ceux déjà en poste dans le cadre de leur formation continue, devront avoir suivi ou suivre dans l'année de leur prise de fonctions, une formation d'adaptation à l'emploi conforme au programme déterminé par l'arrêté du 2 juin 2021 relatif à l'organisation de la formation professionnelle des infirmiers en santé au travail des services de médecine de prévention de la fonction publique de l'Etat.

Les postes de **secrétariat dédié à l'équipe pluridisciplinaire** sont consolidés dans la durée, compte tenu des compétences spécifiques techniques et humaines qu'ils exigent.

Le recrutement de **psychologues du travail** est à poursuivre en formalisant leur coordination avec l'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention **concernant la prévention des risques psychosociaux.**

Les académies et les établissements confrontés à des difficultés de recrutement de professionnels de santé au travail sont incités à recourir à des services de médecine de prévention mutualisés.

##### III.1.2 L'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention se dote d'un projet de service annuel

Les membres de l'équipe pluridisciplinaire académique ou d'établissement de médecine de prévention établissent un projet d'activités annuel qui tient compte des missions définies dans le décret n° 82-453 modifié relatif à l'organisation de la médecine de prévention et des lettres de mission établies pour chaque professionnel. Les temps de coordination entre les professionnels sont formalisés.

### III.1.3 Faciliter l'exercice professionnel

Dans la continuité des précédentes orientations stratégiques ministérielles, les académies et les établissements sous tutelle du ministère chargé des sports veilleront à mettre à disposition des professionnels de santé des locaux, des matériels et des équipements adaptés à leur service et qui tiennent compte de l'élargissement de l'équipe de médecine de prévention, à formaliser les missions et le champ d'intervention de chaque professionnel, à garantir l'indépendance professionnelle et la prise en compte par les chefs de service des préconisations médicales et conseils, à mettre à disposition les outils qui permettent la réalisation de la surveillance médicale en lien avec l'exposition aux risques professionnels.

Afin de faciliter le suivi médical des personnels qui ont pu être exposés aux poussières d'amiante, le ministère reconduit la prise en charge de la prestation de lecture centralisée des auto questionnaires confiée à un prestataire spécialisé. Cette prestation est ouverte à l'ensemble des personnels affectés dans les services et les établissements.

Le déploiement des visites d'information et de prévention nécessite de porter attention aux conditions de disponibilité sur leur temps de travail des personnels convoqués.

L'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention est systématiquement associée au pilotage de tous les dispositifs mis en place par l'académie pour la santé, la sécurité et les conditions de travail ainsi que pour le maintien dans l'emploi.

Elle est invitée à présenter à la formation spécialisée du CSA, le rapport annuel de la médecine de prévention.

### III. 1.4 L'animation de la médecine de prévention

Des collaborations de travail entre les professionnels de la médecine de prévention à l'échelle de la région académique peuvent être favorisées, de manière notamment à faciliter les échanges de pratiques professionnelles ainsi que le recrutement de collaborateurs médecins du travail, le tutorat des infirmiers en formation santé travail et l'accueil en stage d'internes en médecine du travail

### III.2 Renforcer l'accompagnement des personnels dans le domaine de la santé mentale

Santé Publique France confirme que la crise sanitaire a eu un rôle catalyseur des problèmes de santé mentale mettant en exergue la nécessité de porter une attention spécifique à cette dimension.

La santé mentale est définie par l'OMS comme un état de bien-être qui permet à chacun de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie, de travailler avec succès et de manière productive, et d'être en mesure d'apporter une contribution à la communauté. Elle est déterminée par de nombreux facteurs biologiques et environnementaux, dont l'environnement de travail.

Or la propagation du virus s'est accompagnée d'une montée de l'inquiétude face à l'infection et de mesures restrictives sur le plan social, avec ses conséquences sur l'isolement, l'augmentation du stress ou l'organisation du travail couplée à la gestion de la vie familiale. Elle a aggravé des situations de santé qui pouvaient déjà être dégradées et en a altéré de nouvelles.

Dans ce contexte, le Plan santé au travail dans la fonction publique 2022-2025 prévoit de « mieux intégrer la préservation de la santé mentale des agents dans les politiques de santé au travail » dans son axe 2 relatif à la prévention primaire et au développement de la culture de prévention.

Parallèlement aux actions de prévention des risques psychosociaux, les actions pour la préservation de la santé mentale contribuent à la santé et à la sécurité en milieu professionnel et sont constitutives d'une politique de prévention de la désinsertion professionnelle en faveur du maintien dans l'emploi.

Les académies et les établissements s'appuieront en particulier sur les interventions de psychologues du travail pour analyser les situations de travail qui présentent des risques de RPS de manière à mettre en œuvre des mesures de prévention, de la médecine de prévention pour repérer et prendre en charge les personnels atteints de troubles de la santé liés aux situations de travail et sur des actions partenariales du MENJ avec la MGEN et avec l'ANACT et le réseau des ARACT.

C'est ainsi que pour appuyer les actions conduites par les académies, le ministère dispose d'un partenariat avec la MGEN qui permet, via les réseaux PAS (Prévention, Aide et Suivi), de mettre en œuvre des actions concertées de prévention collectives et individuelles. Ce partenariat comprend également un dispositif national d'écoute et de soutien psychologiques, assuré par une équipe de psychologues, accessible en continu 24h sur 24 et 7 jours sur 7.

En outre, ce partenariat prévoit des actions complémentaires et expérimentales en faveur de la santé des personnels et venant en appui des services de médecine de prévention. Ces actions se traduisent par une aide à l'accès aux soins vers des médecins spécialistes, un renforcement des liens entre les services de médecine de prévention et les professionnels des établissements de santé mentale de la MGEN pour la prise en charge des problèmes de santé mentale et un accès à une téléconsultation en santé au travail.

Par ailleurs et afin d'améliorer la prise en charge des situations individuelles, les académies sont invitées à mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de formation en secourisme en santé mentale prévues par la circulaire du 23 février 2022. Le secourisme en santé mentale s'entend comme la capacité d'apporter une aide à une personne susceptible d'être atteinte de troubles psychiques, jusqu'au relais par une aide professionnelle.

Enfin, les académies veilleront à prendre en compte les nouveautés issues de la réforme de la fusion des instances médicales, destinée à simplifier et rationaliser l'organisation et le fonctionnement des instances de manière à accélérer le traitement des demandes des personnels, **en particulier celles relatives à la reconnaissance des accidents de service ou de travail**, tout en garantissant le respect du secret médical.

#### **IV. Mettre en œuvre des démarches de qualité de vie et des conditions de travail**

La DGAFP recommande aux ministères de s'appuyer sur la démarche de QVCT, présentée à l'axe 3 du plan santé au travail dans la fonction publique. Au-delà de la prévention primaire des risques professionnels, cette démarche regroupe l'ensemble des actions visant à concilier l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnels et la qualité du service public.

Les académies **et les établissements** sont ainsi invités à développer et à enrichir leurs travaux afin de prendre en compte les différents enjeux individuels et collectifs de la QVCT, comme les relations au travail, le sens du travail, l'organisation du travail, la qualité du contenu du travail, l'environnement de travail, la conciliation vie professionnelle et vie personnelle ou le respect de l'égalité professionnelle.

A cet effet, les **académies et les établissements** veilleront à prévoir :

- le portage et le pilotage stratégique de la démarche ;
- l'implication des professionnels dans les domaines de la gestion des ressources humaines (service RH, référent QVT, conseiller RH de proximité), de la prévention, de la santé et du handicap afin de faciliter, dans une approche globale, le croisement de leurs regards et de leurs expertises ;
- la participation et l'expression des personnels dans le cadre du dialogue professionnel (espaces de discussion sur le travail entre l'encadrement et les équipes) ou d'échanges de pratiques entre pairs ; ce dialogue a pour finalité un ajustement partagé des critères de qualité ou de l'organisation du travail, afin d'améliorer les conditions de travail ;
- l'association des instances de dialogue social à la démarche, **et notamment de la formation spécialisée du CSA** ;
- la réalisation d'expérimentations au plus près des identités des territoires et des situations de travail, notamment dans des contextes de changements organisationnels ou technologiques.

Les ministères chargés de la fonction publique et du travail devraient également publier prochainement des outils portant notamment sur la formation et la sensibilisation des encadrants et des acteurs à la démarche et sur les chartes en matière de qualité de vie et des conditions de travail.

Un grand nombre d'académies ont mis en œuvre, dans leurs feuilles de route RH, des actions d'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT) portant par exemple sur la formation de l'encadrement, l'accueil et l'accompagnement des personnels, le développement de leurs compétences et le renforcement des collectifs de travail. Afin de les accompagner dans ces travaux, la DGRH va apporter son appui pour les aider à structurer leur démarche, déployer des actions innovantes, valoriser et mutualiser les bonnes pratiques, partager les enseignements tirés des expérimentations, et mettre à leur disposition des outils et méthodologies. Le ministère, qui prendra en compte les travaux de l'observatoire des rémunérations et du bien-être des personnels<sup>16</sup>, pourra s'appuyer sur ses partenariats avec l'Anact et la MGEN.

---

<sup>16</sup> <https://www.education.gouv.fr/l-observatoire-des-remunerations-et-du-bien-etre-du-ministere-de-l-education-nationale-de-la-323891>

## DEUXIEME PARTIE

### Obligations règlementaires et éléments structurants pour la mise en place d'une politique de prévention

Cette partie est destinée à présenter les obligations règlementaires en matière de santé et sécurité au travail et à aider les académies, les EPN et les établissements du sport à structurer leurs programmes annuels de prévention.

Les établissements du sport trouveront des précisions complémentaires dans le document d'information sur la *Santé et sécurité au travail des personnels en charge des missions de jeunesse, d'engagement et de sport*<sup>17</sup>.

#### Cadre juridique

- 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
- Code général de la fonction publique
- Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat
- Code de l'éducation

#### I. Pilotage et structuration de la santé et sécurité au travail

##### 1. Responsabilités en matière de santé et sécurité au travail

Le décret du 28 mai 1982<sup>18</sup> (article 2-1) indique que « les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité ».

Les responsabilités des chefs de service sont précisées dans la partie du code du travail applicable à la fonction publique<sup>19</sup> : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (...), veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes » et « met en œuvre ces mesures sur le fondement des principes généraux de prévention suivants<sup>20</sup> :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

---

<sup>17</sup> <https://www.education.gouv.fr/sante-bien-etre-et-securite-au-travail-7457>

<sup>18</sup> **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 et son guide juridique d'application.**

<sup>19</sup> Livres 1 à 4 de la quatrième partie du code du travail et décrets pris pour leur application.

<sup>20</sup> Article L 4121-2 du Code du Travail.

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs ».

Dans les académies, les chefs de service sont les rectrices et recteurs d'académie, et les inspectrices et inspecteurs d'académie – directrices et directeurs des services départementaux de l'éducation nationale.

Au sein des collèges et lycées, le chef d'établissement prend toutes dispositions, en liaison avec les autorités administratives compétentes, pour assurer la sécurité des personnes et des biens, l'hygiène et la salubrité de l'établissement<sup>21</sup>.

Pour les établissements ayant une commission hygiène et sécurité (CHS)<sup>22</sup>, le chef d'établissement présente chaque année à cette commission un rapport d'activité de l'année passée présentant notamment les suites données aux avis de la commission et un programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité.

## 2. Pilotage de la santé et sécurité au travail

L'importance des sujets de santé, de sécurité et de qualité de vie et des conditions de travail, nécessitent un engagement et une implication des chefs de service, que sont les rectrices et recteurs d'académies et les directrices et directeurs des établissements.

Dans les académies, chaque recteur est invité à créer et à présider un **comité de pilotage** dédié aux questions de santé et de sécurité au travail des personnels, ou à traiter ces questions dans le cadre du comité de direction académique. Il est rappelé que ces comités de pilotage sont chargés d'identifier les priorités des actions de prévention, qui porteront notamment sur le **rôle des acteurs de la prévention** (assistants et conseillers de prévention, médecins du travail et membres de l'équipe pluridisciplinaire, psychologues du travail), les **démarches et outils de prévention** (évaluation des risques, prévention des risques psychosociaux (RPS), accompagnement des changements organisationnels, indicateurs de SST ...), le **suivi des observations des inspecteurs santé et sécurité au travail**, les travaux des **formations spécialisées des CSA**, ainsi que l'**information et la formation des personnels**.

Les feuilles de route académiques, en lien avec les programmes annuels de prévention académiques, peuvent constituer des outils efficaces de pilotage.

Les comités de pilotage académique sont étendus aux établissements sous tutelle du ministère des sports (CREPS, ENSM, ENVSN, INSEP et MNS).

Chaque établissement est rattaché au comité de pilotage de l'académie au sein de laquelle est situé **le siège de l'établissement**.

<sup>21</sup> Article D421-157 du Code de l'éducation.

<sup>22</sup> Article L421-25 et articles D421-151 à D421-157 du Code de l'Education.

## II. Acteurs de la santé et sécurité au travail

### 1. Structures académiques de prévention

Les académies sont invitées à créer ou à renforcer leur structure académique en charge des sujets de santé, de sécurité et de conditions de travail, de manière à faciliter la mise en œuvre des politiques de prévention.

Ces structures sont en charge des actions suivantes :

- Répondre aux demandes d'**accompagnement** des chefs d'établissement, des IEN de circonscription, des chefs de service et des directeurs d'établissements du sport, en particulier pour rédiger ou mettre à jour le DUERP ;
- Organiser et assurer le suivi des **travaux de la formation spécialisée du CSA** ;
- Assurer les **formations** à la santé et sécurité au travail ;
- Organiser et animer les **réunions des réseaux** des conseillers et des assistants de prévention ;
- Participer à **l'information de l'ensemble des personnels** sur les dispositifs, les acteurs et les instances de prévention.

Cette structure, distincte du service de médecine de prévention, est rattachée au secrétariat général de l'académie ou à la direction des ressources humaines et est chargée des questions de prévention des risques professionnels et de qualité de vie au travail.

Afin de mener à bien ses missions, la structure académique de prévention réunit :

- Une personne en charge de son **pilotage**, qui participera à l'harmonisation des actions de prévention à l'échelle de la région académique ; cette personne peut être le conseiller de prévention académique,
- Un personnel chargé du **secrétariat**,
- Un ou des **conseillers de prévention** formés aux risques rencontrés dans les établissements et services (installations, équipements, activités physiques et sportives, ...) et à l'accompagnement des chefs d'établissement, des chefs de service et des directeurs d'établissements (dont visites conseil),
- Un ou des **chargés de mission RPS/QVCT**,
- Un ou des **formateurs** en santé et sécurité au travail destinés à assurer les formations réglementaires et plus généralement l'information des personnels.

La structure académique de prévention prend en compte notamment les personnels en charge de jeunesse, d'engagement et de sport<sup>23</sup>, transférés dans les délégations régionales académiques à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES) et les services départementaux à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (SDJES).

La structure académique de prévention prend également en compte les personnels des établissements sous tutelle du ministère chargé des sports.

---

<sup>23</sup> Le [Guide d'information](#) des personnels jeunesse et sports diffusé aux académies en juin 2021 apporte des précisions en matière d'acteurs, d'instances et de dispositifs de prévention.

## 2.1. Assistants et conseillers de prévention (AP et CP)

Il est rappelé que des assistants et des conseillers de prévention sont nommés par les chefs de service concernés, sous l'autorité desquels ils exercent leurs fonctions ; ils sont chargés de conseiller et d'assister l'autorité administrative dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité. Les assistants de prévention assurent en particulier le suivi du registre de santé et de sécurité au travail : mise à disposition de l'ensemble des personnels, conseils aux agents, suivi des signalements en lien avec les chefs de service et les directeurs d'établissements. Les conseillers de prévention assurent une mission de coordination.

Les recommandations ministérielles portant sur le temps à allouer aux missions d'AP/CP sont les suivantes : les CP doivent exercer à au moins 50% de leur temps de travail et les AP à au moins 20 % de leur temps de travail.

Les académies et les établissements sont invités à s'assurer que des AP et les CP sont bien désignés, qu'ils ont bénéficié d'une formation, qu'ils disposent d'une lettre de cadrage et que le temps qui leur est alloué correspond aux recommandations ministérielles. Si cela rend plus aisée l'organisation du remplacement, la fonction de conseiller (au niveau départemental) ou d'assistant de prévention peut être combinée avec une autre responsabilité transversale, pour composer un emploi à temps complet.

Concernant les nouvelles désignations d'AP et de CP, une attention particulière sera portée sur leur profil qui doit leur permettre d'appréhender les questions d'organisation du travail et de prévention des risques professionnels, en particulier les risques psychosociaux.

Les établissements scolaires et les établissements du sport pourront se rapprocher des collectivités territoriales, pour échanger sur les modalités de désignation des nouveaux AP, de leur formation et de l'animation du réseau.

Concernant les établissements scolaires, le choix de deux AP par établissement, respectivement désignés parmi les personnels du ministère et de la collectivité de rattachement est à encourager, chacun des AP étant chargé d'assister et de conseiller le chef d'établissement dans la mise en œuvre de mesures de prévention pour les personnels relevant de chacune des deux fonctions publiques (de l'État et territoriale). Un guide méthodologique sur la mise en place et l'animation du réseau des conseillers et des assistants de prévention des risques professionnels est disponible sur le site ministériel<sup>24</sup>.

## 2.2. ISST

Les inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) contrôlent l'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail et proposent toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels. Pour mener à bien leurs missions avec indépendance et objectivité, la réglementation a prévu le rattachement des ISST à l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR).

Les ISST chargés d'inspecter les écoles, les collèges, les lycées et les services académiques et départementaux disposent d'une lettre de mission rédigée par l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR) et sont placés sous l'autorité hiérarchique des recteurs d'académie.

<sup>24</sup> <https://www.education.gouv.fr/media/16187/download>

Compte tenu du poids de leurs missions, ces derniers doivent se consacrer pleinement aux contrôles des services et des établissements et ne pas être chargés de missions annexes comme la prévention des risques majeurs ou les questions de sécurité routière. Afin de garantir l'indépendance que nécessitent les missions de contrôle, les recteurs d'académie seront attentifs à dissocier l'exercice de ces dernières et celui de missions de conseil qui relèvent de la compétence des conseillers de prévention académiques. Ainsi, les ISST ne peuvent appartenir à la structure académique de prévention.

Les ISST chargés d'inspecter les établissements relevant du ministère des sports et les services de l'administration centrale sont ceux qui inspectent les établissements d'enseignement supérieur et de recherche ; ils sont rattachés hiérarchiquement à l'IGÉSR.

### **2.3. Equipe pluridisciplinaire de médecine de prévention**

L'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention<sup>25</sup> a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Elle conduit les actions de santé au travail dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

L'équipe pluridisciplinaire est animée et coordonnée par un médecin du travail et fait appel à des professionnels de la santé au travail : infirmiers en santé au travail, psychologues du travail et ergonomes.

Elle dispose de l'appui d'un secrétariat. L'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention travaille en lien avec la structure académique de prévention, en particulier sur des études de postes.

## **III. Principaux outils de santé et sécurité au travail**

### **1. Registres de santé et sécurité au travail (RSST)**

Des RSST doivent être accessibles dans l'ensemble des établissements et des services, pour l'ensemble des personnels et le cas échéant des usagers. Lorsqu'un signalement est porté par un agent, l'ensemble des personnels de l'établissement ou du service concerné peuvent le consulter.

Lorsque des RSST sont mis en place pour les usagers, ces registres sont différents de ceux destinés aux personnels

Les académies et les établissements sont encouragés à mettre à disposition des personnels des registres dématérialisés, qui facilitent les modalités de signalement pour les personnels, et qui permettent aux représentants du personnel de consulter ces signalements.

### **2. Evaluation des risques professionnels**

L'évaluation des risques et sa transcription dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), qui comprend systématiquement la prise en compte des RPS, est une obligation des employeurs<sup>26</sup>. Cette évaluation, qui relève d'une démarche participative associant l'ensemble des personnels, constitue la base des démarches de prévention, permettant d'élaborer,

---

<sup>25</sup> Article 10 du décret 82-453.

<sup>26</sup> La circulaire du 18 mai 2010 rappelle les obligations des administrations d'Etat en matière d'évaluation des risques professionnels.

d'assurer le suivi et de faire évoluer les programmes annuels de prévention académiques, départementaux et des établissements.

Les services et établissements veilleront à la réalisation et à la mise à jour au moins annuelle du DUERP, qui doit être accessible à tous les personnels. Il est rappelé qu'il relève des compétences des formations spécialisées des CSA d'être associés au choix des démarches d'évaluation des risques, au recensement des risques, et à l'analyse des résultats de ces démarches.

Un suivi spécifique du taux de réalisation des DUERP est opéré sur les deux périmètres ministériels pour présentation aux formations spécialisées des CSA ministériels.

Il est par ailleurs rappelé que l'évaluation des risques des adjoints techniques territoriaux des établissements relève des directions des établissements, en lien avec les collectivités territoriales ; à ce sujet, il est souhaitable que les académies et les établissements se rapprochent des collectivités territoriales pour partager les résultats de cette évaluation et pour travailler conjointement sur les actions de prévention à mettre en œuvre.

Les académies et les établissements sont invités à généraliser les démarches participatives d'évaluation des risques de l'ensemble des personnels, y compris ceux en poste dans les services académiques et départementaux. Cette évaluation pourra être réalisée en s'appuyant sur les acteurs de prévention et en associant l'encadrement de proximité.

## 2.1. Risques liés aux agents chimiques, machines, installations et équipements

Une attention particulière sera portée aux risques professionnels présentant de forts niveaux de gravité, occasionnés en particulier lors des travaux pratiques, dans les ateliers ou à l'occasion de certaines activités physiques et sportives.

Le code du travail impose la rédaction de documents d'information destinés aux travailleurs, qui décrivent la nature des risques, leurs conséquences, les mesures de prévention à mettre en œuvre, ainsi que la conduite à tenir en cas d'accident.

Ces informations figurent dans les différents documents techniques obligatoires: fiches de postes, notices d'utilisation, fiches techniques, fiches de données de sécurité, ...

L'utilisation de produits, de machines, d'installations ou d'équipements n'est possible que si les mesures de prévention mises en œuvre dans l'école, l'établissement ou le service répondent aux prescriptions du fabricant ou du fournisseur ; si tel n'est pas le cas pour réaliser une activité, cette dernière est à proscrire. L'exposition des élèves mineurs à des agents chimiques dangereux ou plus généralement leur affectation à des travaux définis comme dangereux est proscrite, sauf dans le cadre d'une dérogation pour travaux réglementés<sup>27</sup>.

A noter : les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail<sup>28</sup> identifiés suite à l'évaluation des risques sont des dépenses obligatoires de l'établissement ou du service ; ils sont mis gratuitement à la disposition des personnels.

<sup>27</sup> Instruction interministérielle no DGT/CT1/DGEFP/DP.JJ/DGESCO/DGCS/DGER DAFSL/2016/273 du 7 septembre 2016 relative à la mise en œuvre des dérogations aux travaux interdits pour les jeunes âgés de quinze ans au moins et de moins de dix-huit ans.

<sup>28</sup> Article R4323-95 du Code du travail.

## 2.2. Risques psychosociaux (RPS)

Les travaux portant sur la prévention des RPS sont également à poursuivre de manière à construire un dispositif de prévention structuré qui permette de :

- prendre en charge, le plus précocement possible, les **situations individuelles et collectives dégradées**, avec une acuité particulière pour les situations de souffrance au travail liées à l'isolement des personnels, les conflits interpersonnels ou les ressentis de harcèlement moral au travail ;

- prendre en compte la question des RPS des **personnels d'encadrement** administratif, pédagogique et sportif, pour prévenir les risques auxquels ils sont exposés et pour les rendre acteurs de la prévention des RPS des personnels placés sous leur responsabilité, dans le quotidien de leurs missions ;

- travailler à la prévention du **risque suicidaire** dans ses différents aspects (informations relatives aux acteurs, instances et dispositifs de prévention, formation de l'encadrement, suivi médical permettant un dépistage précoce, actions de prévention des addictions, modalités de prise en charge d'un personnel en souffrance au travail, ... ) ;

- d'identifier, par une approche collective, les **facteurs de RPS** au plus près du travail des personnels et de rendre effectives des actions de remédiation (la méthodologie d'analyse de situations problèmes de l'Anact peut être mobilisée à cet effet) ;

- développer les actions de **prévention primaire**, par exemple à l'occasion de changements organisationnels ou du déploiement du plan sur l'égalité professionnelle.

Un applicatif ministériel destiné à retranscrire le DUERP et le programme annuel de prévention sera mis à disposition des académies en début d'année 2023 pour pouvoir être déployé à partir du mois de septembre 2023. Cet applicatif, qui est destiné à faciliter l'évaluation des risques professionnels des personnels des deux ministères, comprend des accès différents pour les académies et les établissements du sport, afin de prendre en compte les spécificités des risques de ces deux environnements.

## 3. Analyse des accidents de travail

L'analyse des accidents de travail, en particulier par la méthodologie de l'arbre des causes développée par l'INRS, permet de rechercher de façon structurée les facteurs ayant contribué à un accident, d'en comprendre le scénario et de proposer des actions de prévention.

Cette analyse sera conduite sur le lieu de travail en associant les personnels impliqués ; selon la gravité de l'accident et le type d'établissement ou de service concerné, elle sera conduite en associant **l'assistant ou le conseiller de prévention**.

Cette analyse locale peut être complétée par une enquête de la formation spécialisée du CSA selon les conditions prévues par la réglementation.

Un bilan annuel des accidents de travail est réalisé et présenté à la formation spécialisée du CSA ; il permet d'identifier les actions de prévention à mettre en œuvre.

#### 4. Rapports et programmes annuels de prévention

Les actions de prévention identifiées dans le cadre de la rédaction ou de la mise à jour du DUERP sont à mettre en œuvre par les chefs de service. Ainsi, la réglementation prévoit la rédaction de programmes annuels de prévention (PAP), prenant en compte les informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique, qui est soumis pour avis à la formation spécialisée du CSA. Le PAP comprend les actions de prévention à mettre en œuvre, les personnes chargées de les réaliser, des précisions sur le calendrier et sur leur coût. La formation spécialisée peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires au programme annuel de prévention.

#### IV. Formations à la santé et sécurité au travail

Pour continuer à progresser dans la prise en compte de la santé et de la sécurité au travail, il convient de renforcer les connaissances dans ce domaine au bénéfice de tous les agents, en agissant sur plusieurs leviers :

- le renforcement de la formation théorique et méthodologique du personnel d'encadrement concernant les responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail, la mise en place et le suivi des registres, l'évaluation des risques et la programmation des actions de prévention, le rôle des personnes ressources (assistants et conseillers de prévention, médecins de prévention, assistant(e)s de service social des personnels, service RH, ...), les outils et méthodes de prévention des RPS **comprenant les modalités de traitement des conflits individuels et collectifs, ...**
- la formation des assistants et des conseillers de la prévention : formation pratique à l'évaluation des risques et à l'accompagnement à la rédaction du DUERP, suivi des registres obligatoires, participation à l'identification des priorités d'un plan annuel de prévention, ...
- la sensibilisation de l'ensemble des personnels aux questions de santé et sécurité au travail : droits et obligations des personnels et de l'employeur, organisation de la prévention, acteurs, instances, registres, DUERP, rôle des **instances de dialogue social**, modalités de déclaration et de prise en charge des accidents de service/travail et des maladies professionnelles, ...
- la formation de formateurs susceptibles de pouvoir intervenir lors d'actions de sensibilisation des personnels, ainsi que sur des risques particuliers comme le risque chimique, la méthodologie d'évaluation des RPS, ou les risques liés aux activités physiques et sportives.