



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
des ressources humaines**

Service des politiques
sociales, des personnels
ingénieurs, administratifs,
techniques, pédagogiques,
sociaux et de santé, et des
bibliothèques
DGRH C1
Affaire suivie par :

Maryline GENIEYS
Sous-directrice
Tél : 01 55 55 14 50
maryline.genieys@education.gouv.fr

Nathalie BATTESTI
Adjointe de la sous-
directrice
Tél : 01 55 55 41 68
nathalie.battesti@education.gouv.fr

Dr Anne-Marie CASANOUE
Médecin conseiller
technique pour la
coordination de la médecine
de prévention en faveur des
personnels
Tél : 01 55 55 38 11
anne-marie.casanoue@education.gouv.fr

Régis BARTH
Conseiller national de
prévention
Tél : 01 55 55 32 40
regis.barth@education.gouv.fr

Jean-Paul TENANT
Chef du département de la
santé, de la sécurité et des
conditions de travail
Tél : 01 55 55 01 72
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 du
Ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative**

2025-2026

La préservation de la santé physique et mentale, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail des agents constituent un enjeu prioritaire pour les ministères chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports.

Les orientations stratégiques ministérielles (OSM) présentent dans une 1^{ère} partie les enjeux stratégiques et les sujets d'actualité et prioritaires pour l'année à venir en matière de santé et sécurité au travail et dans une 2^{ème} partie les éléments structurants pour la mise en place d'une politique de prévention.

Cinq axes prioritaires ont été définis pour l'année 2025 :

- Décliner le plan d'action ministériel amiante (PAMA) 2025-2027 visant à renforcer la prévention et le traitement des risques liés à l'amiante au sein des bâtiments scolaires, administratifs ou sportifs ;
- Prévenir les risques psychosociaux, qu'ils soient causés par l'organisation et les conditions de réalisation du travail, ou toute forme de violence au travail, notamment les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes et sexuels ;
- Mieux prendre en compte la santé des femmes au travail par des actions de prévention spécifiques ;
- Mobiliser pleinement l'expertise de la médecine de prévention ;

- Renforcer la structuration de la prévention des risques professionnels et mettre en œuvre les OSM en concertation avec les représentants du personnel.

Ces OSM rappellent les obligations réglementaires qui s'imposent à l'employeur en matière de santé sécurité au travail et visent à répondre aux aspirations d'amélioration des conditions de travail des personnels et d'adaptation des organisations du travail.

Des travaux complémentaires seront parallèlement menés au cours de l'année 2025 pour impulser une politique ambitieuse en matière de promotion d'égalité entre les femmes et les hommes, d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap et/ou en voie d'inaptitude et de qualité de vie et de conditions de travail (QVCT).

Les instances de dialogue social dédiées à la santé et à la sécurité seront étroitement associées à l'ensemble de ces travaux.

Ces OSM ont été présentées à la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail du comité social d'administration ministériel de la jeunesse et des sports du **10 juin 2025** et de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail du comité social d'administration ministériel de l'éducation nationale du **24 juin 2025**.

Sommaire

Première partie – Priorités ministérielles	4
I. Décliner le plan d’action amiante ministériel dans les programmes annuels de prévention	4
II. Prévenir les risques psychosociaux (RPS)	6
III. Mieux prendre en compte la santé des femmes au travail par des actions spécifiques	11
IV. Mobiliser pleinement l’expertise de la médecine de prévention	11
V. Renforcer la structuration de la prévention des risques professionnels	16
Deuxième partie – Eléments structurants	21
I – Pilotage et structuration de la santé et sécurité au travail	21
II – Acteurs de la prévention	24
III – Instances de dialogue social	28
IV – Principaux outils de santé et sécurité au travail	32
V – Prévention des actes de violence discrimination, harcèlement et agissements sexistes	39
Annexes	43
Annexe 1 – Plan ministériel amiante	43
Annexe 2 – Organisation de la prévention pour les établissements du sport et dans les services JES	51
Annexe 3 – Document d’information sur les violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes et sexuels	64
Annexe 4 – Document d’information sur le registre de santé et de sécurité au travail	77
Références	82

Première partie – Priorités ministérielles

I. Décliner le plan d'action amiante ministériel dans les programmes annuels de prévention

La prévention du risque d'exposition aux fibres d'amiante reste une priorité ministérielle car les expositions passées peuvent avoir à long terme des conséquences sur la santé des agents. Des expositions accidentelles, actives ou passives, restent par ailleurs possibles en cas de non-respect des mesures de prévention réglementaires (présence de matériaux de construction amiantés dégradés ou réalisation de travaux). L'application des prescriptions réglementaires qui incombent au propriétaire et à l'employeur revêtent un caractère décisif pour la prévention de ce risque dans les académies, les établissements publics nationaux et les établissements du sport.

Les principales dispositions réglementaires en matière de prévention du risque d'exposition à l'amiante dans la fonction publique relèvent du Code du travail, du Code de la santé publique et de la circulaire du 28 juillet 2015¹. Ces dispositions réglementaires sont présentées et détaillées en accompagnement des instructions adressées aux recteurs dans le cadre du plan d'action ministériel amiante (PAMA)².

I.1. Piloter la prévention du risque amiante dans les académies

Pour répondre à ces enjeux, un plan d'action ministériel 2025/2027 a été élaboré dans le cadre des travaux de la formation spécialisée du CSA ministériel de l'éducation nationale. Il vise à renforcer la prévention et le traitement des risques liés à l'amiante **au sein de l'ensemble des locaux de travail** : bâtiments scolaires, administratifs, sportifs ... Des outils sont progressivement élaborés et mis à la disposition des services pour faciliter la mise en œuvre des différentes actions de ce plan.

Le PAMA vise trois objectifs principaux :

- renforcer le pilotage de la prévention du risque amiante dans les académies et les départements ;
- renforcer la mise en œuvre d'actions de prévention des risques causés par la présence d'amiante ;
- conforter le rôle des formations spécialisées des CSA en matière de prévention des risques causés par la présence d'amiante.

Ces objectifs seront atteints par la mise en œuvre et la coordination des actions inscrites au plan.

Il appartient aux chefs de service de prendre les dispositions nécessaires pour atteindre les objectifs du PAMA en poursuivant les objectifs opérationnels suivants :

- atteindre l'exhaustivité de l'état des lieux de la présence d'amiante dans l'ensemble des locaux de travail, y compris les installations sportives, les bibliothèques, les locaux des circonscriptions du 1^{er} degré, les centres médicaux scolaires, les centres d'information et d'orientation ... ;

¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=39872>

² Annexe 1 : plan d'action ministériel amiante 2025-2027

- déployer les actions de protection immédiates et les mesures de prévention dans les locaux comportant des matériaux contenant de l'amiante afin de protéger les personnes ;
- informer régulièrement les formations spécialisées compétentes des actions mises en place dans le cadre du plan pour faciliter leur mission d'analyse des risques.

Pour ce faire, les recteurs doivent identifier un référent amiante qui sera l'interlocuteur de la DGRH pour le suivi de la mise en œuvre du plan.

L'ensemble des acteurs concernés seront pleinement mobilisés autour des objectifs du plan et des actions à mener, dans le cadre de leurs prérogatives respectives. Les recteurs veilleront en particulier à mobiliser les personnels de direction et les inspecteurs en charge du 1^{er} degré.

Les propriétaires des locaux de travail, notamment les collectivités territoriales, seront associés à la définition des objectifs d'application complète des dispositions réglementaires concernant les repérages, les évaluations périodiques et les mesures d'empoussièrement réglementaires, ainsi qu'aux actions correctives visant à supprimer le danger³ sinon à maîtriser le risque⁴.

Au-delà de la gestion réglementaire du risque amiante (repérage, DTA, mesures de prévention), il est essentiel de prévenir les conséquences psychosociales sur les personnels. Le risque amiante, même non avéré, peut en effet générer du stress chez les agents qui s'interrogent sur une possible exposition passée ou actuelle. Lorsque des situations à risque d'exposition sont identifiées, les agents seront régulièrement informés sur les actions conduites et le résultat de ces actions. La dimension psychosociale de ce risque sera prise en compte notamment par une information en direction des personnels sur les dispositifs d'accompagnement mis en place et les acteurs à solliciter.

Les acteurs académiques de la santé, de la sécurité et des conditions de travail seront pleinement mobilisés à cette fin :

- le pôle académique dédié à la santé et sécurité au travail sera mobilisé et, au besoin, renforcé afin de centrer les assistants et les conseillers de prévention sur leurs missions de conseil, d'analyse des situations de travail et enfin d'assistance ;
- le service de médecine de prévention sera sollicité sur les aspects de suivi de la santé et la surveillance médicale réglementaire ;
- Les ISST pourront être mobilisés dans le cadre de leur mission de contrôle pour participer à l'objectivation des situations, notamment les plus à risque.

I.2 Piloter la prévention du risque amiante dans les établissements du sport

Dans les établissements du sport, la prévention du risque lié à la présence d'amiante dans les locaux de travail, dont les locaux sportifs, revêt les mêmes enjeux de santé. Les directeurs d'établissement sont invités à renforcer la connaissance de ce risque et à décliner les mesures de prévention par la mise en œuvre des actions suivantes :

- sensibiliser les agents, dont les personnels d'encadrement, aux risques liés à la présence d'amiante ;

³ Retrait des matériaux amiantés

⁴ Lorsque le retrait n'est pas possible, recouvrement, encapsulage, ... Il est rappelé que les mesures d'empoussièrement ne constituent aucunement une action de prévention, mais sont un moyen d'objectivation des situations permettant de déterminer les actions de prévention et de protection à mettre en œuvre.

- former les agents en charge de la gestion matérielle des établissements comportant des locaux dont le permis de construire a été délivré avant le 1^{er} juillet 1997⁵ afin de respecter les principes de la prévention du risque amiante, notamment ceux applicables aux opérations d'entretien et de maintenance ;
- informer les agents sur leurs droits en matière d'accompagnement et de suivi médical ;
- Informer régulièrement la formation spécialisée du CSA, ou le CSA de l'établissement à défaut de formation spécialisée, des actions engagées en matière de prévention du risque amiante ;
- porter une attention renforcée aux personnels qui exercent leur activité dans les lieux de travail multiples appartenant à des propriétaires différents.

I.3 Renforcer la mise en œuvre d'actions de prévention des risques causés par la présence d'amiante

La prévention du risque amiante intègre toutes les dimensions de la prévention des risques professionnels. Elle fait l'objet d'une évaluation des risques, inscrite au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Cette évaluation, qui s'appuie *a minima* sur la fiche récapitulative de chaque dossier technique amiante (DTA), est annexée au DUERP. Sur la base de cette évaluation, des mesures de prévention sont déterminées pour chaque type de responsabilité et d'activité. Ces actions consistent à :

- déterminer les protocoles indispensables pour toutes les opérations d'entretien et d'exploitation des locaux, dont le protocole de la CNAM⁶ pour l'entretien des dalles vinyle de sol contenant de l'amiante ;
- former les acteurs de prévention et les instances ;
- assurer l'actualisation, la consultation et l'analyse des DTA ;
- former les encadrants et les opérateurs amiante, en lien avec les collectivités territoriales ;
- déterminer les procédures de traitement des situations à risque d'exposition ;
- assurer le suivi médical post-exposition et post-professionnel ;
- informer les agents des risques liés à l'amiante et renforcer l'accompagnement des équipes soumises à la possibilité de ce risque ;
- accompagner les agents dans les démarches de reconnaissance de l'imputabilité au service des maladies liées à l'amiante.

II. Prévenir les risques psychosociaux (RPS)

Les bilans de la mise en œuvre du dispositif santé et sécurité au travail mettent en évidence que les risques psychosociaux constituent le premier et le principal motif d'observation portée aux registres santé et sécurité au travail (RSST) et de signalements de danger grave et imminent. De même, les bilans relatifs aux accidents du travail et aux maladies professionnelles font apparaître

⁵ Les bâtiments dont le permis de construire a été délivré avant le 1^{er} juillet 1997 sont soumis à l'obligation de disposer et de tenir à jour un dossier technique amiante (DTA)

⁶ [Nettoyage des dalles vinyles amiante \(DVA\)](#)

une augmentation du nombre de maladies d'origine professionnelle reconnues en lien avec les risques psychosociaux, ainsi qu'une augmentation des déclarations d'accident de service causés par des agressions. Ces constats sont observables en académie et dans les établissements. Ainsi, la prévention des RPS demeure un objectif prioritaire de la politique ministérielle de prévention.

Il est possible d'identifier trois cadres d'analyse des facteurs de RPS :

- l'organisation et les conditions de réalisation du travail, comprenant les relations sociales au travail ;
- les violences externes au travail ;
- les violences internes, dont les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes et sexuels.

Toutes les situations de travail, incluant les nouvelles organisations du travail, doivent faire l'objet d'une évaluation inscrite au DUERP, en prenant en compte les RPS qu'elles peuvent causer. Cette évaluation aboutit à des actions de prévention formalisées dans un plan académique⁷ dédié répondant aux exigences d'une prévention primaire, secondaire et tertiaire. Cette démarche implique la mise en place de temps de formation et d'outils dédiés.

A la suite d'événements graves et quelles qu'en soient les causes (agression, harcèlement, acte suicidaire...), dès lors qu'un lien avec le travail pourrait exister, il est rappelé que la formation spécialisée procède à une enquête dite de prévention, en application des articles R 253-48 à R 253-52⁸ du Code général de la fonction publique. L'objet de cette enquête de prévention est d'analyser les causes en lien avec le travail, ayant contribué à l'événement.

II.1 Prévenir les facteurs de risque générés par le travail ou son organisation

Les facteurs de RPS causés par le travail et son organisation doivent faire l'objet d'une attention spécifique lors de l'évaluation des risques professionnels. A cette fin, la méthode ANACT d'évaluation des risques professionnels⁹ pourra être utilisée et les acteurs relais de la méthode mobilisés pour animer des temps d'évaluation participatifs.

Au regard des six familles de facteurs de RPS identifiées dans le rapport établi par le groupe d'experts présidé par Michel Gollac,¹⁰ certaines situations de travail appellent une attention renforcée, parmi lesquelles :

- Le travail au contact de publics à besoins spécifiques ou requérant une attention renforcée, public au comportement hautement perturbateur notamment ;
- La conduite d'entretiens sensibles, à enjeux ou à forte composante émotionnelle, dont les situations à potentiel traumatique : entretien avec les familles, avec les agents, signalement et information préoccupante, prévention de la radicalisation, recueil de la parole en cas de signalement de VDHASS ... ;
- Les changements importants impliquant une modification des outils, des méthodes ou de l'organisation du travail habituel des agents tout en maintenant un même niveau de résultat ;

⁷ [Application du Protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique](#) - 2013

⁸ [R 253-48, R 253-49, R 253-50, R 253-51, R 253-52](#) du Code général de la fonction publique

⁹ <https://www.anact.fr/prendre-en-compte-les-rps-dans-le-document-unique>

¹⁰ *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser* : <https://travail-emploi.gouv.fr/mesurer-les-facteurs-psychosociaux-de-risque-au-travail-pour-les-maitriser>

- Les situations pouvant placer les agents dans une incertitude pour leur avenir du fait de leur statut, de leur affectation, de leur rémunération...
- Les situations de travail à pics d'activité.

En outre, un dispositif de traitement des conflits internes pourra être mis en place permettant de prévenir et traiter les situations de conflit inter agents, notamment causées par les conditions de travail.

II.2 Prévenir les violences externes et généraliser les procédures d'accompagnement collectif et individuel des situations

En cohérence avec le *plan ministériel pour la tranquillité scolaire*¹¹, des mesures de prévention des violences exercées contre les agents dans le cadre de leur travail par un ou des individus extérieurs, notamment dans le cadre d'intrusion de personnes violentes ou d'attentat, seront mises en œuvre.

Les chefs de service et les chefs d'établissement s'attacheront à mettre en œuvre les mesures de prévention de l'ensemble de ces risques et menaces. Ils seront particulièrement attentifs à :

- mobiliser le collectif de travail pour définir les mesures de protection les plus appropriées en situation de menace majeure. Cette démarche permettra aux personnels d'intégrer et de donner du sens aux consignes établies ;
- inviter chaque personnel et collectif de travail à être vigilants face au risque de violences externes ;
- s'appuyer sur les guides¹² rédigés et mis en ligne par le secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale ([SGDSN](#)) ;
- consigner dans le plan particulier de mise en sûreté (PPMS)¹³ l'ensemble des dispositions prises ;
- informer et former les personnels sur les mesures de prévention spécifiques en situation de menace majeure ;
- réaliser les exercices dédiés du PPMS visant à confirmer et à améliorer les dispositions établies ;
- préparer un dispositif d'accompagnement des agents et des usagers victimes de situations à risque de stress post traumatique, qui pourra faire appel aux Cellules d'urgence médico-psychologiques (CUMP) ; cette disposition sera particulièrement nécessaire pour les personnels en première ligne de la gestion de crise, dont les chefs d'établissement, les IEN de circonscription, les directeurs d'école, les pôles d'accompagnement et de soutien aux personnels victimes de violence.

L'employeur public a une obligation de protection des agents publics en application des articles [L134-5](#) et [L134-6](#) du Code général de la fonction publique qui précisent que « *la collectivité publique est tenue de protéger l'agent public contre les atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les*

¹¹ <https://www.education.gouv.fr/bo/2024/Hebdo46/MENG2433149N>

¹² [Guide de bonnes pratiques pour la sûreté dans espaces publics](#) (2021)

¹³ [Circulaire PPMS du 8-6-2023](#)

diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

Lorsqu'elle est informée, par quelque moyen que ce soit, de l'existence d'un risque manifeste d'atteinte grave à l'intégrité physique de l'agent public, la collectivité publique prend, sans délai et à titre conservatoire, les mesures d'urgence de nature à faire cesser ce risque et à prévenir la réalisation ou l'aggravation des dommages directement causés par ces faits. Ces mesures sont mises en œuvre pendant la durée strictement nécessaire à la cessation du risque. »

Ainsi à chaque fois qu'un agent public est agressé ou menacé dans l'exercice de ses fonctions, il convient de mettre en œuvre la protection fonctionnelle, même sans demande de l'agent. Les actions suivantes peuvent notamment être conduites :

- les mesures de protection adaptées ;
- le cas échéant, la prise en charge des frais de justice ;
- la saisine du procureur de la République sur le fondement de l'article 40 du Code de procédure pénale ;
- la demande immédiate de retrait des contenus qui ciblent les personnels sur les réseaux sociaux (signalement Pharos¹⁴) par les services concernés et suivi jusqu'à leur retrait effectif.

Afin d'apporter une réponse humaine et efficace aux personnels victimes, les académies sont invitées à structurer l'organisation et la procédure de prise en charge de ces personnels. La mise en réseau des différents services doit être coordonnée autour d'un interlocuteur unique avec l'objectif de simplifier les démarches des victimes et de garantir une prise en charge globale de leur situation afin qu'elle soit gérée de manière adaptée et en protégeant leur santé.

Cette organisation a vocation à :

- accueillir, écouter, informer et orienter le personnel victime ;
- proposer et coordonner les démarches sociales, de santé et administratives (protection fonctionnelle notamment) ;
- assurer le lien avec les acteurs professionnels compétents (juridique, santé, social, ressources humaines, etc.) ;
- suivre le dossier du personnel tout au long du processus.

L'effectivité de ces dispositions repose sur leur connaissance par les encadrants et l'autorité hiérarchique.

II.3 Prévenir les violences internes, dont les actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes

Dans la continuité des OSM précédentes, il est rappelé que **tout agent** confronté à une situation de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes et sexuels (VDHASS) **doit avoir accès au dispositif de signalement prévu par la réglementation**¹⁵.

¹⁴ [Portail officiel de signalement des contenus illicites de l'Internet](#)

¹⁵ [Arrêté du 31 juillet 2023](#) portant application dans les services centraux relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de la jeunesse et des sports, et dans les services déconcentrés et les établissements relevant des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au

Les services et les établissements doivent traiter les situations révélées et sont invités à :

- poursuivre et renforcer les actions de sensibilisation et de formation visant à prévenir ces violences et mettre en place des outils de prévention et de traitement des conflits individuels et collectifs ;
- garantir un suivi et un accompagnement des agents victimes ou témoins de tels actes ;
- veiller à la prise en compte de l'ensemble des critères de discrimination prévus par la loi¹⁶ ;
- veiller à la prise en compte des violences conjugales et intrafamiliales dans le cadre du dispositif ;
- assurer une information régulière auprès des agents des dispositifs VHDASS, en utilisant le document d'information sur les VDHASS figurant en annexe 3, élaboré dans le cadre des travaux de la F3SCT ministérielle ;
- organiser le retour d'expérience des cellules d'écoute et de traitement dans un objectif d'amélioration continue ;
- associer systématiquement le ou la référente VDHASS de la formation spécialisée dans le cadre de ses attributions rappelées en deuxième partie de ces OSM.

Pour ce faire, les chefs de service pourront s'appuyer sur le *guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique*¹⁷ établi par la DGAFP, destiné aux chefs de service.

En outre, les chefs de services et les encadrants de proximité veilleront à ce que les situations de travail et les catégories de personnels présentant une plus grande probabilité d'exposition à ces actes soient évaluées. **Cette évaluation participative sera intégrée au DUERP et les mesures de prévention, recherchées avec les agents exposés, seront inscrites au programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.**

Il conviendra d'être attentif à la charge émotionnelle induite par les situations rencontrées pour les agents exerçant des missions relatives à la lutte et à la prévention des violences sexuelles et sexistes. Une organisation spécifique sera mise en place afin que les professionnels de l'écoute qui composent la cellule d'écoute puissent construire, partager et réguler leur activité.

Par ailleurs, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) propose un guide pratique relatif à la prise en charge par les employeurs publics des violences conjugales et familiales¹⁸ qui pourra utilement être pris en compte dans la démarche d'accompagnement des victimes.

dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

¹⁶ [Article 225-1](#) du code pénal

¹⁷ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/publications-dgafp/guide-prevention-situations-violences.pdf>

¹⁸ [Guide pratique relatif à la prise en charge par les employeurs publics des violences conjugales et familiales](#)

III. Mieux prendre en compte la santé des femmes au travail par des actions spécifiques

Les bilans annuels ministériels portant sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ou d'origine professionnelle font apparaître que les femmes y sont davantage exposées que les hommes.

Premiers employeurs de femmes, les académies et les établissements sont invités à mettre en place des actions de prévention spécifiques visant à sensibiliser et former le personnel et l'encadrement, à parler ouvertement, sans stigmatisation, des déterminants de la santé physique, cognitive et psychologique des femmes au travail et à aborder, avec équité et respect, les demandes de prise en compte dans l'organisation et l'aménagement du travail.

Ces actions seront coordonnées dans une rubrique spécifique du PAPRIPACT et porteront en particulier sur :

- la mise en œuvre de l'évaluation différenciée des risques professionnels en fonction du sexe inscrite au DUERP. Cette évaluation différenciée prend en compte les caractéristiques physiologiques spécifiques des femmes, de façon globale pour les activités à dominante motrice, et de façon individualisée en ce qui concerne la vie hormonale. Des actions de prévention spécifiques découlant de cette évaluation seront inscrites au PAPRIPACT ;
- l'adaptation des mesures de prévention primaire aux caractéristiques physiologiques des femmes. Cette adaptation prend en compte les risques de troubles musculo squelettiques et de troubles de la voix : professeure des écoles exerçant en maternelle, professeure de sport, professeure d'EPS, accompagnante d'enfant en situation de handicap ... ;
- l'adaptation du poste de travail à la vie hormonale, aux états de grossesse ou d'allaitement, à la ménopause et aux maladies invalidantes, notamment l'endométriose ;
- la préparation des conditions du retour à l'emploi, le maintien dans l'emploi et l'évolution dans la carrière des femmes porteuses de maladies de gravité certaine qui imposent le suivi de soins contraignants au long cours, en particulier les affections cancéreuses qui peuvent survenir à un âge précoce comme les cancers du sein ;
- l'analyse de l'accidentologie et sa prévention en particulier pour le risque de chute ;
- la sensibilisation de tous les personnels à la santé mentale des femmes au prisme de la vie professionnelle et aux déterminants de mal-être dans les différents moments de vie ;
- la sensibilisation de tous les personnels et la formation des professionnels de la prévention et de l'accompagnement sur les particularités que prennent certaines maladies chez les femmes comme les affections cardiovasculaires qui sont sous-repérées et sous-diagnostiquées.

IV. Mobiliser pleinement l'expertise de la médecine de prévention

Le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié¹⁹ organise la réalisation des actions de prévention en santé au travail par une équipe pluridisciplinaire coordonnée par un médecin du travail. Il s'agit

de répondre aux difficultés de recrutement de médecins dans un contexte de pénurie durable des spécialistes concernés et de développement de la pluridisciplinarité professionnelle.

La médecine de prévention est renforcée dans son rôle de prévention de toute altération de la santé physique et mentale des agents du fait de leur travail par les deux leviers dont elle dispose : la surveillance de l'état de santé et les actions en milieu de travail.

Elle est partie prenante de la démarche de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions du travail.

Afin de pouvoir disposer de l'expertise de la médecine de prévention, les actions à mettre en œuvre visent à :

- développer l'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention interne en renforçant les recrutements, en particulier les recrutements d'infirmiers en santé au travail ;
- créer les conditions d'un exercice professionnel attractif grâce à une meilleure coordination du travail entre les différents acteurs et un travail en réseau, une valorisation des métiers, notamment celui d'infirmier en santé au travail, dont le domaine de compétences pourrait être étendu, la mise en place de conditions matérielles de travail et d'outils adaptés et une garantie d'indépendance professionnelle ;
- mobiliser l'équipe pluridisciplinaire autour d'axes de travail prioritaires comme la prévention des risques liés à la désinsertion professionnelle, la priorisation de la prévention primaire et la préservation et la promotion de la santé mentale.

IV.1 Développer l'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention interne

Les académies et les établissements continuent à privilégier la mise en place d'une **équipe pluridisciplinaire** de médecine de prévention, propre à la structure, animée et coordonnée par un médecin du travail.

IV.1.1 Renforcer le recrutement des professionnels de la santé au travail

Les académies et les établissements poursuivent leurs efforts pour recruter des **médecins du travail**. Dans un contexte durable de difficultés de recrutement des médecins du travail, elles privilégient les recrutements en CDI et offrent aux intéressés une rémunération en cohérence avec le référentiel interministériel des rémunérations des médecins du travail, élaboré par la DGAFP et la direction du budget, en vue de renforcer l'attractivité des postes.

Le recrutement de **collaborateurs médecins du travail** est favorisé en incitant les médecins du travail en poste à exercer des fonctions de tuteur, afin de permettre à un médecin en cours de reconversion d'exercer les missions tout en se formant à la médecine du travail dans le cadre d'un parcours universitaire. Compte tenu de l'investissement attendu dans la fonction de tuteur, l'exercice du tutorat pourra être valorisé.

Le recrutement d'**infirmiers en santé au travail** est poursuivi avec l'objectif de doter chaque équipe pluridisciplinaire de plusieurs infirmiers et *a minima* d'un infirmier par DSDEN, par établissement national ou par établissement du sport. S'ils ne sont pas formés à la santé au travail, l'académie ou l'établissement assure aux infirmiers nouvellement recrutés la possibilité de suivre dans l'année de recrutement 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'État²⁰.

Le recrutement d'assistants administratifs de professionnels de santé est poursuivi afin de décharger les médecins du travail et infirmiers des tâches administratives et de faciliter l'efficacité d'une équipe dispersée dans les sites d'intervention. Les académies et les établissements veillent à respecter l'attribution d'un **secrétariat dédié** à l'équipe pluridisciplinaire et non partagé avec d'autres structures. Ces postes d'assistants nécessitent une formation à laquelle les membres de l'équipe consacrent du temps ainsi que des conditions de travail qui autorisent une pleine disponibilité pour répondre aux sollicitations des agents. La stabilité des personnels dans ces postes est favorisée.

Le recrutement de **psychologues du travail et de psychologues cliniciens** est à poursuivre dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux et en formalisant l'organisation et la coordination de leurs missions avec celles de l'équipe pluridisciplinaire.

IV.1.2- Créer les conditions d'un exercice professionnel attractif

IV.1.2.1 Rendre attractifs les métiers des professionnels de l'équipe pluridisciplinaire

La surveillance médicale des personnels s'enrichit de la co-intervention de différents professionnels qui se fait dans le cadre d'une coordination de travail au service d'un projet de service annuel.

Les missions et le périmètre d'intervention de chaque professionnel sont formalisés dans une lettre de mission.

Le rapport annuel de la médecine de prévention est présenté à la formation spécialisée du CSA académique ainsi qu'aux formations spécialisées des CSA spéciaux.

L'équipe pluridisciplinaire 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 prévenue des changements d'organisation des services et associée aux dispositifs d'accompagnement au changement prévus.

Les infirmiers de santé au travail voient leur domaine de compétences étendu aux visites quinquennales qui deviennent des visites d'information de prévention (VIP), aux visites intermédiaires dans le cadre de la surveillance médicale particulière et aux actions en milieu professionnel. Les nouvelles missions s'inscrivent dans le cadre de protocoles coécrits avec le médecin du travail.

L'accès à ce professionnel de la santé au travail de proximité permet une réponse de premier recours à partir du rôle propre de l'infirmier, un accompagnement des agents en cas de surveillance médicale organisée dans le cadre d'un conventionnement et le suivi des préconisations du médecin du travail.

Leur connaissance de l'environnement du travail garantit la réalisation d'activités sur le milieu du travail comme l'observation infirmière des postes de travail, la participation aux visites des services ou aux enquêtes.

Leur investissement pour acquérir cette nouvelle compétence est pris en compte dans la gestion de leur carrière et de leur situation indemnitaire.

²⁰ [Arrêté du 2 juin 2021](#) et son annexe

Les psychologues du travail interviennent sur des missions de prévention des risques psychosociaux qui nécessitent d'être organisées avec le médecin du travail.

Leur qualification est reconnue par une rémunération en référence à la grille PRESANSE spécifique aux professionnels des services de santé au travail interentreprises.

La prévention des risques psychosociaux requiert en effet l'intervention de spécialistes de l'organisation du travail qui évaluent les situations, analysent les facteurs de risque et identifient les moyens d'y remédier. Ils peuvent également animer des espaces de discussion sur le travail selon des méthodes éprouvées.

La prise en charge des situations individuelles complexes de ressenti de souffrance au travail bénéficie de l'expertise d'un **psychologue clinicien** qui intervient en protocole avec le médecin du travail.

Le recours à un **ergonome** spécialiste de l'organisation du travail apporte une expertise en matière d'adaptation des postes de travail des agents.

IV.1.2.2 Adapter les conditions de travail matérielles

Les académies et les établissements mettent à disposition des locaux équipés d'un point d'eau, des matériels et des équipements adaptés à un service médical et qui tiennent compte de l'élargissement de l'équipe pluridisciplinaire.

Elles garantissent un exercice réalisé dans la confidentialité et la sécurité de l'agent, du professionnel et des données de santé. En particulier, une imprimante dédiée est mise à disposition du service de médecine de prévention, installée dans ses locaux.

L'usage de la télémédecine est développé.

IV.1.2.3 Mettre à disposition les outils qui permettent d'organiser la surveillance de la santé au travail

L'équipe pluridisciplinaire a accès aux listes actualisées de l'ensemble des personnels, comprenant l'identification de ceux relevant d'une surveillance médicale particulière.

Elle a accès à tous les documents traçant l'exposition aux risques et en particulier aux DUERP et aux fiches de poste des agents.

Le médecin du travail est destinataire des déclarations de maladies professionnelles et des déclarations d'accidents de service.

Il peut être sollicité pour participer aux enquêtes.

Afin de faciliter le suivi médical des personnels qui ont pu être exposés aux poussières d'amiante, le ministère reconduit la prise en charge d'une prestation de lecture centralisée des auto questionnaires qui est confiée à un prestataire spécialisé en épidémiologie.

IV.1.2.4 Garantir l'indépendance professionnelle

L'équipe pluridisciplinaire est rattachée au recteur ou au secrétariat général.

Les préconisations médicales et les conseils sont pris en compte par les chefs de service et les chefs d'établissement.

IV.1.2.5 Prévenir les risques liés à l'isolement des équipes

Des collaborations de travail entre les professionnels de la médecine de prévention à l'échelle de la région académique sont favorisées, de manière à faciliter les échanges de pratiques

professionnelles, la possibilité de recruter des collaborateurs médecins du travail, le tutorat des infirmiers en formation de santé au travail et l'accueil en stage d'internes en médecine du travail.

IV.1.3. Recourir à l'externalisation des missions par le biais de conventions en cas d'impossibilité de recrutement

Les académies et les établissements confrontés à des difficultés de recrutement de professionnels de santé au travail, en particulier de médecin du travail, sont invités à recourir à un **conventionnement** avec un service de prévention de la fonction publique mutualisé ou un service de prévention et de santé au travail interentreprises ou associatif.

La convention est présentée en formation spécialisée du CSA ou en CSA.

Le bilan annuel d'activité est transmis à la formation spécialisée du CSA ou au CSA.

IV.2. Mobiliser les équipes autour d'axes de travail prioritaires

IV.2.1 Prévenir les risques de désinsertion professionnelle

Afin de prévenir la désinsertion professionnelle, les questions du maintien dans l'emploi des personnels fragilisés par leur état de santé, par une situation de handicap ou par leur âge et la fin de leur carrière professionnelle et du retour à l'emploi après un éloignement de longue durée pour raisons de santé ou personnelles sont des enjeux majeurs, dans un contexte d'allongement des carrières et de transformation des métiers et des organisations de travail.

Outre les mesures RH de gestion des carrières, de gestion des compétences et de lutte contre les discriminations, les actions en faveur du maintien dans l'emploi, qui passent par un accompagnement de la santé par les réseaux de la médecine de prévention et par un accompagnement social par les services sociaux sont renforcées en lien avec les correspondants handicap pour préserver la santé physique et mentale et leur permettre de continuer à travailler dans des conditions adaptées à leur état de santé.

La diversité des situations individuelles et collectives conduit à mobiliser différents réseaux d'acteurs (la médecine de prévention, le service social en faveur des personnels, les psychologues, les correspondants et référents handicap, le réseau RH et les acteurs partenaires de prévention extérieurs) à organiser leur coordination et à améliorer la connaissance globale des actions d'accompagnement de la santé au travail.

IV.2.2 Prioriser la prévention primaire

Les équipes développent la réalisation de la surveillance médicale particulière à l'égard des personnes en situation de handicap, les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, des personnels réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, des agents exposés à des risques professionnels particuliers et des agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin du travail.

La périodicité des visites ne sera pas supérieure à quatre ans.

La réalisation de la visite d'information et de prévention (VIP) cible l'entrée dans la fonction et les épisodes de mobilité (changement d'affectation, évolution de carrière...).

Elle permet de créer le dossier médical en santé au travail, de repérer les personnels qui relèvent de la surveillance médicale particulière, et de faire connaître à l'agent les missions de l'équipe pluridisciplinaire.

IV.2.3 Préserver et promouvoir la santé mentale

Il s'agit d'agir pour le repérage de la souffrance mentale, l'accompagnement et l'orientation vers le soin des situations ainsi que pour la promotion du bien-être mental.

L'attention est portée en particulier sur les états de stress susceptibles d'entraîner une atteinte de la santé mentale. Ces états peuvent faire suite à des événements aigus à risque traumatique individuels comme des agressions ou des VDHASS, ou à des événements qui touchent la communauté éducative, ou à une surcharge mentale qui est en lien avec des efforts exceptionnels d'adaptation à des changements dans la réalisation du travail.

Pour prévenir les risques psychosociaux, les académies et les établissements s'appuient sur les interventions des psychologues du travail afin d'analyser les situations de travail, sur la médecine de prévention appuyée éventuellement par des psychologues cliniciens afin de repérer et de prendre en charge les personnels atteints de troubles de la santé et d'aménager leur situation de travail.

Pour appuyer les actions conduites par les académies et les établissements, 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, accessible 24h sur 24 et 7 jours sur 7.

Par ailleurs, afin d'améliorer le repérage et les bons réflexes dans l'accompagnement des situations individuelles vers les professionnels de la prise en charge et pour lutter contre la stigmatisation des maladies psychiques, les chefs de service sont invités à mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale en application de la circulaire interministérielle du 23 février 2022²¹.

V. Renforcer la structuration de la prévention des risques professionnels

V.1 Mettre en place des structures académiques de prévention

Au regard des enjeux et des actions menées et à venir, les académies doivent renforcer leur structure 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. La création et le renforcement de cette structure s'inscrit dans l'obligation faite à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs en déterminant une organisation et des moyens adaptés. Ces dispositions sont prévues par l'article [L4121-1](#) du Code du travail.

Distincte du service de médecine de prévention, cette structure est rattachée au secrétariat général de l'académie ou à la direction des ressources humaines. L'agent en charge de son pilotage peut être le conseiller de prévention académique. Il participe à l'harmonisation des actions de prévention à l'échelle de l'académie.

Cette structure est particulièrement en charge de :

²¹ Circulaire interministérielle du 23 février 2022 relative aux actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale dans la fonction publique

Note de la DGRH C1 en date du 27 juillet 2022 relative à la mise en œuvre des actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale

- piloter le suivi de la mise en œuvre de la politique académique en matière de santé et de sécurité au travail, et d'amélioration des conditions de travail ;
- organiser et assurer le suivi des travaux de la formation spécialisée du CSA académique ou d'établissement et des CSA spéciaux, de site ou de service ;
- alimenter les travaux du comité de pilotage académique présidé par le recteur dédié à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail ;
- définir le plan de formation en santé sécurité au travail, notamment les formations obligatoires, et d'en piloter la mise en œuvre ;
- 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 ;
- coordonner la réponse aux enquêtes et aux questionnaires ministériels relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail ;
- 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 et mettre à jour le DUERP ;
 - traiter les situations inscrites aux RSST ;
 - suivre les recommandations formulées par l'ISST à l'issue des visites de contrôle.

Particulièrement chargée de la mise en œuvre effective de la prévention des risques professionnels et de la qualité de vie et des conditions de travail, la structure réunit :

- un agent chargé du secrétariat pouvant également être chargé de la coordination des secrétariats administratifs des formations spécialisées de l'académie ;
- un ou des conseillers de prévention formés aux risques rencontrés dans les établissements et services (installations, équipements, métiers du sport et des activités physiques et sportives, ...) et à l'accompagnement des chefs d'établissement, des chefs de service et des directeurs d'établissement (dont visites conseil) ;
- le référent amiante de l'académie prévu par le PAMA ;
- un ou des formateurs en santé et sécurité au travail, destinés à assurer les formations réglementaires et plus généralement l'information des personnels.

Un ou des chargés de mission RPS/QVCT, peuvent selon l'organisation retenue par l'académie, être rattachés à cette structure. Le référent bâti scolaire²² ainsi que le coordonnateur académique risques majeurs (CARM) peuvent également faire partie de la structure académique.

²² <https://batiscolaire.education.gouv.fr/referents-bati-scolaire-un-reseau-depoye-sur-le-territoire-240374#:~:text=Des%20ressources-.Le%20r%C3%A9seau%20des%20r%C3%A9f%C3%A9rents%20b%C3%A2ti%20scolaire,lien%20avec%20les%20collectivit%C3%A9s%20territoriales>

Il est rappelé que cette structure prend en compte notamment les personnels en charge des délégations régionales académiques à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES) et des services départementaux à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (SDJES). Elle prend également en compte les personnels des établissements relevant du ministère chargé des sports. A cette fin, elle établit une relation de travail avec l'agent de prévention des établissements du sport implantés sur le territoire de l'académie. L'ensemble des dispositions spécifiques du périmètre pour les établissements du sport et les services régionaux et départementaux académiques de la jeunesse, de l'engagement et du sport sont précisés dans l'annexe 2 de ces OSM.

Le **conseiller académique de prévention** des risques professionnels conserve, indépendamment du pilotage de cette structure, sa mission d'assistance et de conseil pour la définition et la mise en œuvre de la politique académique dans le périmètre de compétence de la formation spécialisée des CSA de l'académie, auprès du recteur, chef de service de l'académie. Il conserve sa mission d'animation du réseau des assistants et des conseillers de prévention de l'académie.

L'**inspecteur santé sécurité au travail**, de par sa mission de contrôle, est indépendant de cette structure chargée de la mise en œuvre de la politique académique de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Il n'en assure pas le pilotage.

V.2 Structurer et faire connaître les travaux des formations spécialisées

Les attributions de la formation spécialisée ont été codifiées aux articles R253-18 à R253-65 du Code général de la fonction publique (CGFP). Certaines attributions demeurent par ailleurs dans le décret n° 82-453 du 28 mai 1982, ainsi qu'au titre du comité social dans les livres I à V de la quatrième partie du Code du travail.

Dans les administrations ou établissements publics disposant d'un effectif inférieur à deux cents agents et qui n'ont pas mis en place de formation spécialisée, les attributions de la formation spécialisée relèvent du comité social d'administration. Dans ce cas, le comité social d'administration reprend l'ensemble des compétences et prérogatives qui sont dévolues à la formation spécialisée.

Les établissements veillent au bon fonctionnement des formations spécialisées des comités sociaux d'administration et prennent en compte les trois types d'attributions de ces formations spécialisées :

- attributions liées à l'information dont elles doivent faire l'objet,
- attributions liées à l'obligation de les consulter,
- attributions opérationnelles.

V.2.1 Information des formations spécialisées

Les formations spécialisées ou, à défaut, les comités sociaux d'administration sont informés :

- des différents rapports et bilans, en particulier les informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique, le rapport annuel établi par le médecin du travail, les observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail ainsi que les réponses de l'administration à ces observations, le bilan des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et sexuels ... Ces éléments doivent permettre d'une part d'évaluer la mise en œuvre de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail, et d'autre part d'identifier les actions à engager pour renforcer la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail ;

- des observations 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 ;
- des refus suite aux préconisations du médecin du travail, notamment sur les aménagements de poste, ou du non-renouvellement des fonctions d'un médecin du travail pour un motif tiré du changement dans les modalités d'organisation et de fonctionnement du service de médecine de prévention ;
- des lettres de cadrage et les lettres de mission des assistants et conseillers de prévention, comprenant la quotité de temps allouée à leurs missions de prévention.

Ces éléments sont transmis à la formation spécialisée compétente, et chacun fait l'objet d'une inscription à l'ordre du jour d'au moins une réunion par an.

V.2.2. – Saisine pour avis de la formation spécialisée

La formation spécialisée ou, à défaut, le comité social d'administration est **saisi pour avis**²³ dans le cadre de son champ de compétence sur :

- les règlements et les consignes que l'administration envisage d'adopter 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, et à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes. Cette saisine pour avis pourra se faire sous la forme de groupes de travail de l'instance, avant validation en séance plénière des règlements et consignes ;
- des projets d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- des projets importants d'introduction de nouvelles technologies et de l'introduction de ces nouvelles technologies ;
- de l'élaboration et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ;
- d'un programme annuel de prévention de risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT).

En outre, la formation spécialisée propose des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles en lien avec le référent de la formation spécialisée en matière de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes (VDHASS).

V.2.3. - Attributions opérationnelles des formations spécialisées

Afin de permettre à la formation spécialisée de remplir pleinement sa mission d'analyse des risques présents dans l'environnement de travail des agents, les chefs d'établissements veilleront à faciliter la mise en œuvre des prérogatives opérationnelles des formations spécialisées, notamment les visites de sites et les enquêtes, en particulier à la suite des accidents de service ou

²³ Code général de la fonction publique, articles [R. 253-19](#), [R.253-21](#), [R. 253-22](#) et [R. 253-23](#),

des maladies professionnelles. Ainsi, la formation spécialisée doit être informée de tout accident ou maladie susceptible de donner lieu à une enquête de l'instance.

A cette fin, l'administration octroie toutes facilités aux membres de la délégation de la formation spécialisée ou du comité social en l'absence de formation spécialisée qui procèdent à la visite des services. Ils bénéficient du droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique dans le cadre des missions qui leur sont confiées par la formation spécialisée ou le comité social. L'accès aux documents administratifs nécessaires à la mission d'analyse des risques entre dans ces dispositions régulières : DUERP, RSST, DTA, registre de sécurité, fiches de données de sécurité, registre des équipements sportifs, registre des contrôles et vérifications périodiques, liste des agents exposés à des agents chimiques dangereux, notices de poste, ...

Dans certaines situations et seulement lorsque les besoins de l'enquête le rendent nécessaire, l'accès à certaines données personnelles pourra être demandé par la délégation à l'employeur, dans le cadre de l'article [R. 254-53](#) du Code général de la fonction publique.

Des protocoles de visites et d'enquêtes sont établis avec les instances. Lorsqu'ils sont établis les membres y sont formés.

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

Cette partie est destinée à présenter les obligations réglementaires en matière de santé et sécurité au travail et à aider les académies, les établissements publics nationaux (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 annexé à ces OSM.

Cadre juridique de la santé et sécurité au travail dans la fonction publique

- [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, notamment le titre V portant sur les comités sociaux ([articles R251-1 à R254-93](#))
- [Arrêté](#) du 28 avril 2022 portant création de comités sociaux d'administration ministériels, de l'administration centrale, des services déconcentrés et des établissements publics des ministères chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse, des sports, de l'enseignement supérieur et de la recherche

I – Pilotage et structuration de la santé et sécurité au travail

I.1 - Identification des chefs de service

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'établissement²⁴.

Pour les établissements ayant une commission hygiène et sécurité (CHS)²⁵, 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.

Au sein des écoles, le directeur d'école veille à la bonne marche de l'école dont il a la charge et au respect de la réglementation qui lui est applicable, en application de l'article [R. 411-10](#) du Code de l'éducation. Il est l'interlocuteur incontournable de l'assistant de prévention pour la bonne

²⁴ [Article D421-157](#) du Code de l'éducation.

²⁵ [Article L421-25](#) et articles [D421-151 à D421-159](#) du Code de l'Éducation.

tenue du registre santé sécurité et au travail et pour la contribution de l'école à l'élaboration du DUERP de la circonscription.

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 212-4 du Code de l'éducation, « la commune a la charge des écoles publiques. Elle est propriétaire des locaux et en assure la construction, la reconstruction, l'extension, les grosses réparations, l'équipement et le fonctionnement. »

Les personnes exerçant la fonction de chef de service en matière de santé et sécurité au travail pour les personnels jeunesse et sports sont les suivantes :

- la rectrice ou le recteur d'académie de l'académie chef-lieu de région pour les personnels des délégations régionales académiques à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES) ;
- l'inspectrice ou l'inspecteur d'académie - directrice ou directeur académique des services départementaux de l'éducation nationale pour les personnels des services départementaux à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (SDJES) ;
- la directrice et le directeur d'établissement.

I.2 - Principales missions des chefs de service

Les chefs de service veillent à :

- communiquer aux personnels le nom et les coordonnées des interlocuteurs chargés de la santé et sécurité au travail et de l'action sociale ;
- informer les personnels des modalités d'accès aux registres obligatoires (de santé et de sécurité au travail et de danger grave et imminent), y compris dématérialisés ;
- clarifier les rôles des personnels en matière de sécurité incendie ;
- communiquer au service de médecine de prévention les éléments nécessaires à la mise en place du suivi médical (notamment les résultats de l'évaluation des risques) ;
- favoriser l'accès des personnels aux formations sur les sujets de santé, de sécurité et de prévention des risques.

Les personnels jeunesse et sports sont informés des dispositifs et acteurs de prévention vers lesquels ils peuvent se tourner.

De manière plus générale, il est rappelé que les chefs de service définissent la politique de prévention dans les établissements et services placés sous leur responsabilité, en lien avec les instances de dialogue social ; cette politique comprend notamment les missions suivantes :

- mettre en place un réseau structuré d'acteurs de prévention ;
- veiller à ce que l'évaluation des risques professionnels et sa transcription dans le DUERP soient réalisées et mises à jour au moins annuellement et ce pour l'ensemble des personnels, en prenant en compte, de manière participative, l'ensemble des risques professionnels auxquels les agents sont exposés, y compris les risques psychosociaux²⁶ ;

²⁶ Les modalités pratiques d'évaluation des risques font l'objet de trois guides ministériels sur le DUERP dans les écoles, les collèges et lycées, et les services administratifs ; ces guides, qui ont fait l'objet d'une présentation au CHSCT MENJS du 21 novembre 2016 présentent notamment la méthodologie Anact d'analyse des situations problèmes que le ministère promeut. Documents téléchargeables sur la [page dédiée](#), du site Internet education.gouv.fr, rubrique ressources.

- programmer les actions de prévention faisant suite à l'évaluation des risques, en les formalisant dans un programme annuel de prévention qui est présenté pour avis à la formation spécialisée du CSA, ou au CSA en l'absence de formation spécialisée ;
- s'assurer que l'ensemble des agents bénéficient du suivi médical réglementaire ;
- organiser la formation et l'information des personnels sur les risques professionnels et les mesures de prévention ;
- anticiper les changements organisationnels (analyses d'impacts préalables) ;
- réaliser des enquêtes à la suite d'accidents de service ou de maladies professionnelles.

I.3 - Responsabilité des chefs de service

Le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié prévoit à son article 2-1 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.* »

Le même décret précise à l'article 3 que « *dans les administrations et établissements mentionnés à l'article 1^{er}, les règles applicables en matière de santé et de sécurité sont, sous réserve des dispositions du présent décret, celles définies aux livres I^{er} à V de la quatrième partie du Code du travail et par les décrets pris pour leur application (...)* »

La directive européenne du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (89/391/CEE)²⁷ définit l'employeur à son article 3, comme « *toute personne physique ou morale qui est titulaire de la relation de travail avec le travailleur et qui a la responsabilité de l'entreprise et/ou de l'établissement.* »

Le Code du travail, dans sa 4^{ème} partie, à l'article L.4121-1 prévoit que « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.*

Ces mesures comprennent :

Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

Des actions d'information et de formation ;

La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

La réglementation²⁸ prévoit également que l'employeur « 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 :

1° Éviter les risques ;

2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

²⁷ Article 3 - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:31989L0391>

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 ;

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 »²⁹.

Par ailleurs la responsabilité du chef de service n'exonère pas l'agent public de la sienne, dans la limite de ses connaissances et attributions. Ainsi l'article L.4122-1 du Code du travail prévoit que « conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur (...) il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur. »

II – Acteurs de la prévention

II.1 - Assistants de prévention et conseillers de prévention

II.1.1 - Identification des assistants de prévention et des conseillers de prévention

Chaque chef de service identifié au point 1.1 nomme un ou des agents pour assurer des fonctions de conseil dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail dans le champ de compétence des formations spécialisées. Ces agents exercent leurs fonctions sous leur autorité. Les assistants de prévention constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention. Les conseillers de prévention assurent une mission de coordination.

²⁹ [Articles L4121-1 et 2](#) du Code du travail

Un positionnement du conseiller de prévention auprès du recteur d'académie, du Dasen ou du directeur ou du président d'établissement sera privilégié afin de garantir le portage le plus efficace de la politique de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

II.1.2 – Missions des assistants et de conseillers de prévention

La mission des assistants et des conseillers de prévention est d'assister le chef de service dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques, ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail visant à :

- prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents ;
- améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents ;
- faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre ;
- veiller à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail dans tous les services.

Au titre de cette mission, les assistants et les conseillers de prévention :

- proposent des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques ;
- participent, en collaboration avec les autres acteurs, à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels ;
- participent, en collaboration avec le chef de service, à l'établissement des déclarations de dérogation prévues à l'article 5-12 du décret 82-453 modifié ;
- Les conseillers de prévention, en plus de ces missions coordonnent, animent et apportent leur soutien au réseau des assistants de prévention.

II.1.3 – Moyens des assistants et des conseillers de prévention

Afin de réaliser leurs missions la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) préconise³⁰ que les assistants et conseillers de prévention disposent respectivement d'au moins 20% et 50% de leur temps de travail consacré à leur mission de prévention des risques professionnels.

Ils doivent bénéficier d'une formation d'adaptation à l'emploi lors de leur prise de fonction puis d'une formation continue régulière facilitant leur montée en compétence.

Enfin une lettre de cadrage est établie et renouvelée annuellement par le chef de service, afin de préciser les objectifs et les moyens mis à disposition de chaque agent de prévention : formation initiale et continue, matériel informatique, espace de travail, enveloppe de frais de déplacements, budget pour les actions à conduire dont les formations à destination des personnels, etc. Cette lettre est rédigée en rapport avec le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail de l'établissement.

II.1.4 Information aux personnels et aux formations spécialisées

Les chefs de service doivent informer les personnels du nom et des coordonnées de l'assistant de prévention ou du conseiller de prévention placé sous son autorité.

³⁰ [Préconisations relatives au renforcement du réseau des assistants et conseillers de prévention dans la fonction publique de l'état](#)

Dans le cadre du dialogue social les chefs de service doivent informer la formation spécialisée du CSA compétent de la cartographie du réseau des assistants et des conseillers de prévention, dont la liste des assistants et des conseillers de prévention ainsi que leurs lettres de cadrage.

II.2. Equipe pluridisciplinaire de médecine de prévention

L'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention 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.

II.3. Inspecteurs en santé et sécurité au travail

Il existe deux réseaux d'ISST intervenant dans le périmètre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports :

- Les ISST chargés d'inspecter les écoles, les collèges, les lycées et les services académiques, qui disposent d'une lettre de mission rédigée par l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR), sont rattachés à l'IGESR et placés sous l'autorité directe des recteurs d'académie ; ils sont désignés ci-après « ISST des académies » ;
- Les ISST chargés d'inspecter les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, les établissements relevant du ministère des sports et les services de l'administration centrale, qui relèvent de l'IGÉSR ; ils sont désignés ci-après « ISST-IGÉSR ».

Les ISST des académies sont compétents pour contrôler les conditions d'application de la réglementation des personnels affectés dans les services académiques, le cas échéant en lien avec les ISST des services de l'état compétents pour les DRAJES et SDJES hébergées dans des bâtiments communs à d'autres services.

Chaque recteur de région académique arrête, en lien avec l'IGESR, la répartition géographique d'intervention des ISST rattachés aux académies de la région académique.

Les ISST-IGÉSR sont compétents pour l'ensemble des établissements du sport, y compris les CREPS.

Pour rappel, les missions des inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) sont définies par le décret du 28 mai 1982. Son article 5-2 précise que « les fonctionnaires et inspecteurs santé et sécurité au travail contrôlent les conditions d'application des règles définies à l'article 3 et proposent au chef de service intéressé toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels. En cas d'urgence, ils proposent au chef de service concerné, qui leur rend compte des suites données à leurs propositions, les mesures immédiates jugées par eux nécessaires. [...]. Dans ce cadre, ils ont librement accès à tous les établissements, locaux et lieux de travail dépendant des services à inspecter et se font présenter les registres prévus par la réglementation ».

Les ISST peuvent également assurer des missions d'expertise et de conseil et assister aux travaux des formations spécialisées des CSA et des CSA spéciaux ou des CSA en l'absence de formation spécialisée ; ils sont systématiquement informés par le président des réunions et de leur ordre du jour.

II.4. Assistants de service social des personnels (ASSP)

Des ASSP exercent au sein des services sociaux en faveur des personnels qui existent dans chaque rectorat et DSDEN. Ces ASSP peuvent être contactés en proximité par tout personnel, notamment pour des questions en lien avec l'exercice professionnel. L'ASSP conseille le chef de service et lui présente son rapport d'activité annuel.

L'ASSP est un acteur important de la politique de prévention dans les services.

Pour rappel, l'article 11 du décret 82-453 modifié du 28 mai 1982 précise que les services sociaux peuvent être associés à la mise en œuvre des actions menées par l'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention lorsqu'elle est constituée.

Les missions de l'ASSP s'articulent autour de deux axes complémentaires : la prévention et l'aide à la personne. Exercées au niveau individuel ou collectif, ces missions participent à la mise en place d'une culture de prévention des risques professionnels, de non-discrimination et s'inscrivent dans les missions du service social du travail décrites à l'article [L. 4631-2](#) du Code du travail.

L'ASSP est un interlocuteur essentiel pour les agents comme pour la hiérarchie. Il est recommandé de l'inviter aux réunions des formations spécialisées des CSA de l'académie chef-lieu et de l'académie chef-lieu en tant que personne qualifiée, et de lui permettre de présenter annuellement son rapport d'activité.

II.5. Autres professionnels et dispositifs de prévention

D'autres professionnels de la prévention peuvent être mobilisés pour mettre en œuvre des actions de prévention, auprès de l'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention (psychologue, ergonome, ...) ou du service ressources humaines (psychologue du travail, chargé de prévention des RPS/QVCT, ...).

Les cellules d'écoute académiques offrent à tous les personnels un espace de parole garantissant le respect de l'anonymat et de la confidentialité leur permettant :

- d'évoquer des difficultés professionnelles ou personnelles en dehors de tout contexte hiérarchique ;
- d'être conseillés et orientés vers des professionnels : médecin du travail, psychologue, assistant social des personnels, services administratifs, ... afin que leur soient apportés l'aide et l'accompagnement nécessaires.

Par ailleurs, pour accompagner les personnels fragilisés et assurer un soutien adapté au contexte personnel et/ou professionnel de la personne, un dispositif national d'écoute et de soutien psychologiques, assuré par une équipe de psychologues est mis à disposition par la MGEN. Ce service proposé par les Espaces d'accueil et d'écoute a été étendu en continu 24h/24 et 7j/7 depuis octobre 2020.

Un dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes est mis en place dans chaque académie et dans chaque établissement public relevant du ministre chargé des sports. Ce dispositif est créé à l'attention des victimes et des témoins de ces actes.

Ces points doivent être rappelés en formation spécialisée du CSA spécial académique et en formation spécialisée des CSA d'établissement ou en CSA en l'absence de formation spécialisée.

III – Instances de dialogue social

III.1- Formation réglementaire des membres des formations spécialisées des CSA³¹

Les membres des CSA et ceux des formations spécialisées bénéficient respectivement d'une formation d'une durée de trois jours et de cinq jours au cours de leur mandat. Pour les seuls membres de la formation spécialisée, deux des cinq jours de formation bénéficient aux représentants du personnel au titre du congé pour formation en matière d'hygiène et de sécurité au travail (**Article L. 214-1** et articles [R254-79](#) et suivants du CGFP).

Selon les préconisations du guide relatif aux comités sociaux d'administration et aux formations spécialisées de la fonction publique de l'État,³² cette formation présente deux objectifs :

- développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

III.2- Prerogatives opérationnelles des formations spécialisées

Les formations spécialisées, ou les CSA en l'absence de formation spécialisée³³, disposent de prerogatives leur permettant d'analyser les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents et contribuer ainsi à leur prévention.

Les formations spécialisées issues des CSA sont compétentes à raison des matières :

- la protection de la santé physique et mentale,
- l'hygiène,
- la sécurité des agents dans leur travail,
- l'organisation du travail,
- le télétravail,
- les enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques,
- l'amélioration des conditions de travail et les prescriptions légales y afférentes

Elles sont compétentes à raison de personnes affectées, mises à disposition ou réalisant leurs missions dans les services, établissements et écoles selon une répartition qui doit être respectée lors des visites qu'elles réalisent.

La formation spécialisée issue du **CSA académique** est compétente pour les questions intéressant le fonctionnement et l'organisation des écoles et des EPLE, ainsi que pour les questions communes

³¹ [Article R254-79](#) du code général de la fonction publique

³² [Guide relatif aux comités sociaux d'administration et aux formations spécialisées de la fonction publique de l'État](#)

³³ Sous-section 3 : Articulation des compétences entre les comités sociaux et les formations spécialisées, [articles R253-79 à R253-81](#) du CGFP

à l'organisation de ces établissements et des services administratifs relevant du ministère de l'éducation nationale de l'académie.

Les formations spécialisées issues des **CSA spéciaux départementaux** sont compétentes pour les questions intéressant l'organisation et le fonctionnement des établissements scolaires et des écoles du département.

La formation spécialisée issue du **CSA spécial académique** est compétente pour les questions spécifiques intéressant l'organisation des services administratifs académiques.

La formation spécialisée issue du **CSA spécial de région académique** est compétente pour les questions spécifiques relatives aux orientations stratégiques des politiques intéressant tous les services et établissements de la région académique, et les personnels qui y exercent.

Par dérogation à ces répartitions, s'agissant des questions intéressant l'organisation et le fonctionnement des services :

- Les FS du CSA académique et du CSA spécial académique sont compétentes pour les services inter-académiques placés sous l'autorité du recteur de cette académie ;
- La FS du CSA spécial académique de l'académie chef-lieu est compétente pour les questions intéressant l'organisation et le fonctionnement du service régional situé dans son ressort territorial de région académique, notamment les services régionaux et départementaux à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES et SDJES).

Il est rappelé, en complément de cette répartition que le principe de subsidiarité s'applique au fonctionnement des instances qui recouvrent le même périmètre, et qu'en l'absence de formation spécialisée compétente, le comité social d'administration compétent reprend toutes les attributions de la formation spécialisée.

III.2.1- Visites de service³⁴

Les visites de sites par les formations spécialisées sont particulièrement adaptées à la mission d'analyse des risques professionnels. Elles peuvent apporter un regard complémentaire pour la définition des programmes annuels de prévention.

Ces visites doivent respecter les périmètres de compétences des différentes instances.

Toute visite de service est le fruit d'une délibération en réunion de la formation spécialisée. Celle-ci fixe obligatoirement l'objet, le secteur géographique de la visite et la composition de la délégation chargée de la visite. La délégation comporte le président de la formation spécialisée ou son représentant, des représentants des personnels, membres titulaires ou suppléants de la formation spécialisée. Peuvent également participer à la visite l'assistant ou le conseiller de prévention, un médecin du travail ou un représentant de l'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention, ainsi que l'ISST.

Les missions accomplies lors de chaque visite, notamment l'analyse des risques auxquels sont exposés les personnels, ainsi que les propositions d'actions qui en découlent, donnent lieu à un rapport qui doit être présenté à la formation spécialisée.

L'employeur doit informer la formation spécialisée des suites données aux préconisations qu'elle a émises.

Pour le bon déroulement des travaux des délégations de visite, une concertation pourra être organisée permettant d'établir un protocole de visite. Celui-ci pourra notamment prévoir l'envoi

³⁴ Articles [R253-41 à 47](#) du CGFP

d'un questionnaire préalable à la visite et des créneaux d'échanges avec les personnels, qui pourront être organisés, éventuellement hors présence hiérarchique en fonction de la nature de la visite ; une restitution auprès des personnels et usagers qui ont fait l'objet de la visite est par ailleurs souhaitable.

Une formation à la conduite des visites peut être donnée aux représentants du personnel membres de la formation spécialisée, conjointement avec les représentants de l'administration susceptibles de participer à ces visites. Toutes les facilités doivent être données par l'employeur à la mise en œuvre de la visite : secrétariat administratif, informations, moyens matériels.

III.2.2- Procédures à la suite d'accident ou de maladie professionnelle grave ou ayant pu entraîner des conséquences graves

Conformément à l'article **R253-48** du CGFP, la formation spécialisée compétente est réunie dans les plus brefs délais à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Elle procède à une enquête à l'occasion de chaque accident du travail, accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel au sens des 3° et 4° de l'**article 6** du décret n°85-453 modifié du 28 mai 1982.

Cette enquête ne vise pas à rechercher des responsabilités, à la différence d'une enquête administrative, mais a pour objectif d'identifier les éventuels facteurs de risques ayant pu contribuer à la survenue de l'accident ou de la maladie professionnelle afin de proposer des mesures de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

A l'issue de ses travaux et après une analyse méthodique des causes ayant conduit à l'accident ou à la maladie professionnelle, la délégation mandatée par la formation spécialisée établit et présente à la formation spécialisée un rapport faisant état des causes de l'accident ou de la maladie professionnelle ayant un lien avec le travail, ainsi qu'un ensemble de préconisations à l'employeur afin que le fait générateur de l'enquête ne se reproduise pas.

L'employeur est tenu de tenir la formation spécialisée informée des suites données, des conditions de leur mise en œuvre sinon du motif de non mise en œuvre.

Afin de faciliter la réalisation de ces enquêtes, les formations spécialisées ainsi que les agents de prévention compétents doivent recevoir les informations relatives aux accidents de service et maladies professionnelles déclarés, **tout en respectant le principe du secret médical**. Pour ce faire, dans le cadre du dialogue social, une concertation relative à la mise à disposition de ces informations sensibles mais essentielles à l'analyse des risques permettrait de respecter les prérogatives de chaque instance. La fiche de déclaration d'AT/MP ne pourra être transmise que dans le **strict respect de l'anonymisation de la déclaration**. Cette concertation peut aboutir à préciser :

- les critères de gravité ou de fréquence des accidents et des maladies professionnelles à partir desquels une information sera systématiquement faite aux secrétaires des formations spécialisées compétentes, de même que les critères de réunion de l'instance en séance extraordinaire ;
- le contenu et la nature des informations transmises aux secrétaires des instances compétentes à l'aide par exemple d'un formulaire type d'information ;
- les modalités (délais et moyens) de transmission des signalements aux secrétaires des formations spécialisées compétentes, par l'administration ;

- les modalités de déclenchement de l'enquête en application de l'article R253-49 du CGFP ;
- les moyens de formation à déployer, notamment dans le cadre de la formation prévue aux articles R254-79 à 82 du CGFP, afin que les délégations d'enquête disposent des compétences méthodologiques nécessaires à la réalisation de tels travaux ;
- la possibilité du recours à expert certifié³⁵ conformément aux articles [R. 2315-51](#) et [R2315-52](#) du Code du travail.

Les chefs de service veilleront à informer les agents des procédures et des droits attachés au congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS) à l'occasion de chaque déclaration d'accident ou de maladie, en leur transmettant un document d'information reprenant les éléments des guides ministériels dédiés

III.3- Contingent annuel réglementaire d'autorisations d'absence pour les membres des formations spécialisées

Les représentants des personnels, titulaires et suppléants, membres de formations spécialisées bénéficient, pour l'exercice de leurs missions, d'un contingent annuel d'autorisations d'absence fixé en jours.

L'arrêté interministériel du 15 juin 2022³⁶ fixe ce contingent annuel d'autorisations d'absence en fonction du nombre d'agents placés dans le champ de compétence des formations spécialisées. L'autorisation d'absence utilisée au titre de ce contingent annuel est accordée sous réserve des nécessités du service.

Afin de tenir compte des conditions particulières d'exercice des fonctions de certains personnels, l'arrêté ministériel du 25 mai 2023³⁷ détermine les modalités de conversion du contingent annuel d'autorisations d'absences en heures. Il précise que chaque membre peut renoncer à tout ou partie du contingent dont il bénéficie au profit d'un autre membre de la formation spécialisée.

L'attention des chefs de service est appelée sur la bonne application de ces dispositions.

Le tableau ci-dessous présente les différentes autorisations d'absence applicables aux membres des formations spécialisées :

	Références	Type d'ASA	Durée	Modalités	Programmation
Réunions de l'instance (séances plénières et groupes de travail)	Art. R214-36 du CGFP	Non contingentées	Temps de la réunion doublée (pour le CR) + temps de trajet (art. R214-41 de la CGFP)	Justificatif nécessaire	
Enquêtes	Art. R214-47 du CGFP	Non contingentées	Temps de l'enquête	Justificatif nécessaire	

³⁵ [Article R253-54 à 57](#) du CGFP

³⁶ [Arrêté du 15 juin 2022](#) fixant le contingent annuel d'autorisations d'absence des membres des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail de la fonction publique de l'État

³⁷ [Arrêté du 25 mai 2023](#) relatif aux modalités d'utilisation du contingent annuel d'autorisations d'absence des membres des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des comités sociaux d'administration ministériels, des services déconcentrés et des établissements publics des ministères chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports

Recherche de mesures préventives en cas d'urgence	Art. R214-47 du CGFP	Non contingentées	Temps nécessaire	Justificatif nécessaire	
Temps de trajet pour les visites	Art. R214-47 du CGFP	Non contingentées	Temps nécessaire en heures	Justificatif nécessaire	
Visites de site	Art. R214-48 du CGFP	Contingentées	Une demi-journée minimum	Pas de justificatif (sauf si remboursement de frais de mission)	oui
Autres missions de la F3SCT	Art. R214-48 du CGFP	Contingentées	Une demi-journée minimum	Pas de justificatif	oui

IV – Principaux outils de santé et sécurité au travail

IV.1 Evaluation des risques professionnels et document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Le taux de réalisation des DUERP figure dans les bilans annuels de la mise en œuvre du dispositif SST pour les deux périmètres ministériels. Ces bilans sont présentés aux formations spécialisées des CSA ministériels. L'actualisation annuelle des risques professionnels et sa transcription au DUERP est une obligation réglementaire qui engage la responsabilité de l'employeur. Le DUERP est accessible à tous les personnels.

IV.1.1 Dispositions générales

La circulaire du 11 juin 2024 relative à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels et du programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique ³⁸ détaille l'ensemble des dispositions spécifiques applicables, notamment les livres I à 5 de la 4^{ème} partie du Code du travail. Il est important de rappeler que l'évaluation de l'ensemble des risques professionnels et sa transcription dans le DUERP est une obligation des employeurs. Elle comprend les RPS. Cette évaluation est différenciée en fonction du sexe et relève d'une démarche participative associant l'ensemble des personnels. Elle constitue le socle de toute démarche de prévention et d'amélioration des conditions de travail en permettant d'élaborer, d'assurer le suivi et de faire évoluer les programmes annuels de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT) académiques, départementaux et des établissements.

Il relève des compétences des formations spécialisées des CSA d'être associées au choix des démarches et des méthodes d'évaluation des risques, au recensement des risques, et à l'analyse des résultats de ces démarches.

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. A ce sujet, il est souhaitable que les académies et les établissements se rapprochent des

³⁸ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Textes%20de%20r%C3%A9f%C3%A9rence/2024/20240611-circulaire-DUERP.pdf>

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 (rectorats, DSDEN, CIO, ...). Cette évaluation pourra être réalisée en s'appuyant sur les acteurs de prévention et en associant l'encadrement de proximité.

IV.1.2 Porter une attention soutenue à certains risques spécifiques

IV.1.2.1 Risques psychosociaux

En prévention primaire

Dans le cadre de l'actualisation du DUERP, il convient d'identifier les facteurs de risques qui peuvent découler de l'organisation du travail, du sens que lui donnent les agents, et de prévenir tout impact psychosocial. Cette identification des facteurs de risque nécessite une approche participative, avec des temps de travail dédiés, impulsée par le chef de service.

La méthode Anact³⁹ de prévention des RPS et la méthode de l'INRS⁴⁰ pourront être mobilisées pour analyser l'ensemble des situations de travail, en prenant en compte les spécificités des métiers ainsi que des facteurs de risques communs tels que les horaires de travail et le droit à la déconnexion.

Une attention particulière sera portée aux personnels suivants :

- Les chefs d'établissements et les directeurs d'école, pour lesquels des groupes d'analyse de leurs conditions de travail pourront être organisés ;
- Les personnels jeunesse et sport, notamment dans le cadre des missions de contrôle ;
- Les personnels impliqués dans un projet modifiant les conditions de travail ou de sécurité⁴¹, pour lesquels une analyse participative des effets du changement sur les conditions de travail sont recommandées, en vue d'établir un plan d'actions de prévention ;
- Les situations de travail isolées.

En prévention secondaire

Les situations de RPS identifiées, notamment par les signalements inscrits aux registres de santé et sécurité nécessitent une analyse spécifique reposant sur la méthodologie Anact précitée, destinée à objectiver le ressenti des agents. Cette objectivation nécessite un repérage des facteurs de risque liés à l'organisation du travail, qui peut être réalisé par l'analyse des situations-problèmes.

En prévention tertiaire

L'identification et la prise en compte des troubles psychosociaux et l'orientation vers les dispositifs et les acteurs de prévention, notamment la médecine de prévention, doit être systématique. A cet effet, une démarche de sensibilisation sur la conduite à tenir face à un agent

³⁹ <https://www.anact.fr/analyser-le-travail-avec-la-methode-situation-probleme>

⁴⁰ [Evaluer les RPS : l'outil RSP-DU](#)

⁴¹ Conformément à l'article **R.4121-2** du Code du travail, outre sa mise à jour annuelle, le Duerp doit être mis à jour « lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ».

en souffrance au travail sera mise en place, permettant l'acquisition des premiers réflexes et la connaissance des circuits d'aide et d'alerte.

Par ailleurs, une analyse des causes à l'origine des troubles sera conduite en prenant en compte les conditions de réalisation du travail.

IV.1.2.2 – Risques liés aux épisodes météorologiques intenses

Le changement climatique aggrave les épisodes météorologiques intenses, dont les collectifs de travail et les usagers du service public doivent être protégés.

Parmi ces événements, les épisodes de forte chaleur constituent un facteur de dégradation des conditions de travail voire de risque pour les personnes présentant des vulnérabilités physiologiques.

Dans ce contexte, outre les nécessaires adaptations bâtementaires (écoles, EPLE, établissements et services) qui incombent aux propriétaires, des mesures de prévention secondaire et tertiaire doivent être anticipées et planifiées. Ces mesures permettront, dans le cadre d'un plan de gestion de continuité d'activité et de protection de la santé de :

- anticiper l'adaptation des horaires et des modalités de travail ;
- prévoir des moyens de rafraîchissement des locaux : aération nocturne, ventilation diurne, dispositif de réduction des rayonnements thermiques ... ;
- prévoir les moyens d'hydratation mis à disposition des agents ;
- établir un protocole de prise en charge des personnes souffrantes du fait de la chaleur, et le porter à la connaissance de l'ensemble des agents ;
- prendre en compte spécifiquement la situation des travailleurs isolés ;
- prendre en compte les situations individuelles d'agents vulnérables notamment du fait de leur santé ou de leur âge, en lien avec le service de médecine de prévention ;
- prendre en compte la dimension « fortes chaleurs » pour la sélection des équipements de travail (choix des EPI⁴², respirabilité des tenues professionnelles, etc.).

L'évaluation de ces risques sera inscrite au DUERP et les mesures de prévention qui en découlent au PAPRIACT.

Des dispositions réglementaires spécifiques aux travailleurs ont été introduites dans le Code du travail par le décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur⁴³ et par l'arrêté du 27 mai 2025 relatif à la détermination des seuils de vigilance pour canicule du dispositif spécifique de Météo-France visant à signaler le niveau de danger de la chaleur dans le cadre de la protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense⁴⁴.

⁴² Equipements de protection individuelle – L'article R. 4323-91 du Code du travail, prévoit que « les équipements de protection individuelle sont appropriés aux risques à prévenir et aux conditions dans lesquelles le travail est accompli. Ils ne sont pas eux-mêmes à l'origine de risques supplémentaires. Ils doivent pouvoir être portés, le cas échéant, après ajustement, dans des conditions compatibles avec le travail à accomplir et avec les principes de l'ergonomie ».

⁴³ [Décret n° 2025-482](#) du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur

⁴⁴ [Arrêté du 27 mai 2025](#) relatif à la détermination des seuils de vigilance pour canicule du dispositif spécifique de Météo-France visant à signaler le niveau de danger de la chaleur dans le cadre de la protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense

Les obligations réglementaires sociales sont désormais inscrites au chapitre III du titre VI du livre IV de la quatrième partie du Code du travail⁴⁵.

Localement, et après une étude de la documentation disponible dont le DDRM⁴⁶, certains risques majeurs rendus plus fréquents, plus intenses par la dérive climatique doivent également être pris en compte, parmi lesquels le risque d'inondation, de tempête et d'ouragan, ou de sécheresse intense.

IV.1.2.3 Risque routier

Le risque routier est commun à un grand nombre d'agents et peut avoir des conséquences très graves pour la santé lorsqu'il se réalise. Le 30 juin 2023, le ministère s'est engagé en signant la charte des sept engagements pour une route plus sûre. L'ensemble de la charte et des supports d'information sont mis à disposition sur le site Internet de la sécurité routière⁴⁷.

En complément de cet engagement, le risque routier sera pris en compte dans le DUERP pour les agents exerçant des activités nomades, les agents affectés sur plusieurs sites et les agents en mission.

La prévention du risque routier s'appuie sur l'analyse de l'organisation du travail réel des agents exposés lors de déplacements professionnels. Cette analyse prendra en compte par exemple :

- les possibilités offertes permettant de réaliser la mission sans se déplacer ;
- la cohérence entre les missions confiées et le temps de déplacement qu'elles induisent ;
- les moyens de déplacement et de transport alternatifs ;
- la gestion administrative des missions : ordre de mission, assurance professionnelle du véhicule, attestation de contrôle technique ...
- la prise en charge et l'accompagnement des personnels victimes d'accidents de mission.

Les services et établissements conduiront des campagnes d'information, de formation et de sensibilisation au risque routier qui figurera dans les PAPRIACT.

Enfin, les services et établissements veilleront à la bonne maintenance et au renouvellement de leur parc de véhicules de service, ainsi qu'à la fourniture d'équipements adaptés à la saison et aux contraintes de déplacement.

IV.1.2.4 Risques liés à la pratique ou à l'encadrement des activités physiques et sportives

Les académies et les établissements sont invités à porter une attention particulière à l'évaluation et à l'inscription au DUERP des risques auxquels les agents qui encadrent ou pratiquent des activités physiques et sportives (professeurs de sport et d'EPS, ...), ou exercent une activité à forte sollicitation musculo-squelettique (professeurs de lycée professionnel en atelier, ...) sont exposés. Seront pris compte les risques liés :

- aux postures et à la répétition des gestes,
- à l'environnement matériel et naturel de travail (hypoxie, hyperbarie, rayonnement solaire, immersion, etc.),
- à l'activité réalisée en elle-même (défaillance de matériel, chute, etc.).

⁴⁵ [Code du travail, 4^{ème} partie, livre IV, titre VI, chapitre III](#)

⁴⁶ Document départemental des risques majeurs – Articles [R. 125-11](#) et [R. 125-12](#) du Code de l'environnement

⁴⁷ <https://www.securite-routiere.gouv.fr/employeurs-engages/employeurs-rejoignez-lappel>

Ainsi les effets de l'activité physique et les postures spécifiques de ces métiers feront l'objet d'une évaluation des risques attentive en vue de mesures de prévention adaptées.

En outre la surveillance et l'entretien des équipements et machines de l'environnement professionnel de ces métiers feront également inscrits au DUERP :

- S'agissant des risques liés à l'encadrement ou la pratique d'activités sportives, les installations et équipements feront l'objet d'un suivi de l'entretien et des vérifications⁴⁸, qui sera inscrite dans un registre des équipements sportifs prévoyant les échéances de vérification et d'entretien. Cette disposition assure la traçabilité dans le temps qui pourra être complétée par une inscription au DUERP. Par ailleurs, une évaluation des risques sera systématiquement conduite pour les agents exerçant leur activité dans des environnements spécifiques (haute montagne, milieux nautiques et aquatiques, ...)
- S'agissant de l'enseignement de certaines disciplines professionnelles en ateliers, l'activité des agents devra faire l'objet d'une évaluation des risques poste par poste, machine par machine, en prenant en compte les risques directs liés à la machine, et les risques indirects liés aux postures et ports de charge et à l'utilisation des équipements de protection. Les résultats de cette évaluation seront inscrits au DUERP et feront l'objet d'actions de prévention spécifiques visant à la suppression des accidents et des maladies professionnelles et à la prévention de l'usure professionnelle.

IV.1.2.5 Surveiller et améliorer la qualité de l'air intérieur (QAI)

L'amélioration de la qualité de l'air dans les locaux de travail (réduction de l'exposition aux particules fines, aux COV⁴⁹, au radon, ...) a un impact positif sur la santé, mais également sur le confort de travail (amélioration de la concentration par la baisse du taux de CO₂, ...).

Depuis le 1^{er} janvier 2023, l'article **R 221-30** du code de l'environnement introduit de nouvelles dispositions concernant la surveillance et le maintien de la QAI. Celles-ci concernent les établissements recevant du public (ERP) accueillant des enfants, notamment les établissements d'enseignement ou de formation professionnelle.

Les principales dispositions qui s'appliquent à ces établissements sont :

- 1- une évaluation annuelle des moyens d'aération des bâtiments⁵⁰ incluant la mesure à lecture directe de la concentration en CO₂ de l'air intérieur ;
- 2- un autodiagnostic de la QAI au moins tous les quatre ans ;
- 3- une campagne de mesures de polluants réglementés réalisée à chaque étape clé de la vie des bâtiments (par un organisme accrédité) ;
- 4- un plan d'actions prenant en compte les trois points précédents : l'évaluation annuelle des moyens d'aération, l'autodiagnostic et la campagne de mesures.

Ces démarches incombent au propriétaire de locaux ou, si une convention le prévoit, à l'exploitant de l'établissement, qui est tenu de faire procéder, à ses frais, à une surveillance de la qualité de l'air à l'intérieur des locaux de son établissement. Si aucun propriétaire n'a pu être identifié, l'obligation de procéder à la surveillance de la qualité de l'air est à la charge de l'exploitant des locaux.

⁴⁸ Notamment les articles, **L.312-1 à 7**, **R.322-27 à 38**, **R.332-25**, du Code du sport

⁴⁹ Composés organiques volatils : agents polluants libérés dans l'air par certains produits, équipements et mobiliers de travail

⁵⁰ **Décret n° 2022-1689 du 27 décembre 2022** modifiant le Code de l'environnement en matière de surveillance de la qualité de l'air intérieur

L'évaluation de la qualité de l'air intérieur figure au DUERP et les mesures de prévention sont inscrites au programme annuel de prévention.

IV.2 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 inscriptions portées au RSST doivent faire l'objet d'une réponse de la part d'administration. Les membres de la formation spécialisée compétente prennent connaissance des inscriptions et des réponses qui y sont apportées.

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

Les établissements et les académies sont invités à utiliser et diffuser largement le document d'information sur le RSST présenté en annexe 4 à l'intention des agents. Ce document a été préparé dans le cadre des travaux des F3SCT ministérielles.

IV.3 – Signalement de danger grave et imminent

Deux procédures distinctes sont à mettre en œuvre selon que le signalement émane d'un agent ou d'un membre de la formation spécialisée compétente. Ces deux procédures sont rappelées afin de garantir la sécurité des personnels et les prérogatives des formations spécialisées.

IV.3.1 – Lorsque le signalement est réalisé par un agent

Il convient de se référer à l'[article 5-6](#) du décret n°82-543 modifié qui indique les conditions d'exercice du droit de retrait d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité dans les systèmes de protection.

Il est rappelé que la légitimité de l'exercice du droit de retrait s'étudie en fonction du motif raisonnable qu'a l'agent de penser que la situation de travail présente un danger **grave et imminent**⁵¹ pour sa vie ou sa santé⁵².

Plusieurs jurisprudences précisent les modalités d'appréciation de l'exercice du droit de retrait.

Les tribunaux reconnaissent en particulier l'existence d'un danger grave et imminent dans les hypothèses correspondant à des situations aiguës de danger :

- Exécution de travaux dangereux sans protection suffisante (TA de Besançon, 10 octobre 1996, n°960071)

⁵¹ Est défini comme grave « tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée », et le caractère imminent du danger comme « susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché » - [Guide relatif aux CSA et aux FS de la fonction publique de l'État](#)

⁵² Annexe Fiche droit de retrait DGAFP : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Autres%20pages/Covid19/3.23_dgafp-droit-de-retrait-FP-Mars-2020.pdf

- Risque d'agression d'un agent par ses collègues en raison de « *l'attitude excessivement vindicative de l'intéressé* » et de « *ses diverses dénonciations dénuées de fondement* » (CAA de Marseille, 10 février 2009, n°06MA01703)

Les tribunaux ne reconnaissent pas l'existence d'un danger grave et imminent :

- Si la dangerosité de l'opération à réaliser reste éventuelle ou hypothétique ou lorsque la menace n'affecte pas directement l'agent ;
- Lorsque le danger invoqué n'est pas considéré comme suffisamment grave ;
- Lorsque le danger ne diffère pas du risque habituel inhérent à la fonction exercée.

Le danger doit donc être :

- **susceptible d'affecter directement l'agent** exerçant son droit de retrait ([CAA Lyon, 12 juillet 2010, n° 09LY00879](#)) ;
- **avéré et non simplement éventuel** (TA Nancy, 22 mars 2011, n° 0901907) ;
- **imminent**, c'est-à-dire être « *de nature à justifier que l'agent cesse sur le champ d'exercer ses fonctions* » ([CAA Nancy, 25 janvier 2007, n° 05NC00043](#)).

Toute situation de travail présentant un risque ne répondant pas à ces caractéristiques pourra être inscrite au DUERP ou au RSST.

Il est également rappelé que l'exercice du droit de retrait s'exerce de telle manière qu'il ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

Enfin le chef de service doit être en mesure de justifier qu'il a pris toutes les mesures de protection adéquates pour la santé du personnel.

IV.3.2 – Lorsque le signalement est réalisé par un représentant des personnels membre de la formation spécialisée

Lorsqu'un représentant du personnel, membre de la formation spécialisée, constate directement ou indirectement l'existence d'une cause de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents, il en alerte immédiatement le chef de service et consigne cet avis dans le registre prévu à l'article [R253-59](#) du CGFP.

La procédure à appliquer est principalement décrite aux articles [R 253-58](#), [R 253-60](#) et [R 253-61](#) du code général de la fonction publique. Ainsi, le chef de service doit procéder à une enquête immédiate conjointe. Cette enquête vise à statuer sur la réalité du danger grave et imminent et, lorsque le DGI est avéré, sur les moyens à mettre en œuvre pour le faire cesser. Le chef de service informe ensuite la formation spécialisée des décisions prises.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, la formation spécialisée compétente est réunie d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister. À défaut d'accord entre l'autorité administrative et la formation spécialisée sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.

V – Prévention des actes de violence discrimination, harcèlement et agissements sexistes

V.1 - Mise en place des dispositifs de signalement

Lorsqu'un agent est confronté à une situation de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes, il doit connaître et pouvoir accéder au dispositif de signalement prévu par les articles [L135-6 à L135-6](#) du CGFP. Ce dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, **doit impérativement être mis en place** au bénéfice de tous les agents publics, dans chaque académie et chaque établissement. Ce dispositif comporte :

- 1° Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- 2° Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- 3° Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Dans le périmètre des ministères chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, [l'arrêté du 31 juillet 2023](#) apporte des précisions quant aux modalités de mise en œuvre :

- Ce dispositif prend la forme d'une cellule d'écoute, de traitement et d'accompagnement dédiée.
- Il peut être mobilisé pour le recueil des signalements effectués par les personnes victimes ou témoins de violences intra familiales et conjugales détectées sur le lieu de travail, mais subies hors de la sphère professionnelle.
- Il est ouvert à tous les agents, quel que soit leur statut, y compris les stagiaires bénéficiant d'une convention de stage et aux agents ayant quitté le ministère depuis moins d'un an.
- Le dispositif peut, par voie de convention, être mis en commun entre académies, entre académies et établissements relevant des deux ministères. Il peut également être externalisé par voie de convention auprès d'une association, après information du comité social d'administration.

Le chapitre III de l'arrêté du 31 juillet 2023 précise notamment la procédure de recueil à suivre :

« I. - L'agent s'estimant victime ou témoin d'un des actes ou agissements mentionnés à l'article 1^{er} adresse son signalement sur une adresse électronique dédiée garantissant la sécurité des informations échangées. Il est délivré un accusé de réception individualisé mentionnant la protection des données. Le dispositif peut être complété par une permanence téléphonique. »

Cette adresse électronique est administrée par la cellule d'écoute et doit permettre de garantir l'anonymat s'il est souhaité par l'agent.

L'auteur du signalement communique, lors de la saisine ou a posteriori, tous les faits, informations ou documents dont il dispose, quel qu'en soit le support et la forme, afin d'étayer son signalement.

La cellule d'écoute informe la victime présumée de ses droits et de leurs modalités pratiques de mise en œuvre, notamment en matière de recours judiciaire et administratif et de protection fonctionnelle.

Lorsque les faits portés à la connaissance de la cellule par l'auteur du signalement constituent une présomption sérieuse de l'existence d'un acte énuméré à l'article 1^{er}, ou lorsque la complexité d'un dossier nécessite une expertise extérieure, la cellule d'écoute, avec l'accord exprès de l'agent, peut saisir des personnes compétentes sur ces sujets, internes ou externes à l'administration.

II. - Si le signalement relève du champ de compétence de la cellule, un entretien est proposé à la victime présumée dans un délai raisonnable dans les 10 jours ouvrés qui suivent la saisine. L'entretien a pour objectif de préciser les circonstances et de rassembler tous les éléments de nature à objectiver les actes ou agissements signalés. L'agent peut être accompagné par la personne de son choix.

Cet entretien fait l'objet d'un compte-rendu transmis à l'agent et signé par lui.

L'agent est tenu informé par écrit des suites réservées à son signalement.

Si le signalement ne relève pas du champ de compétence de la cellule, l'agent en est informé et le cas échéant orienté vers un autre dispositif. La cellule saisit le cas échéant l'administration compétente.

III. - La cellule d'écoute, saisie dans le cadre du 3^o de l'article 4 de l'arrêté du 31 juillet 2023 évoqué ci-dessus, élabore un rapport détaillant les éléments recueillis ainsi que les faits.

La cellule transmet ce rapport à l'autorité hiérarchique. Dans tous les cas, l'accord exprès de l'intéressé est obligatoire, sauf si le rapport conclut à la présomption de faits pénalement répréhensibles.

La confidentialité et l'anonymat sont susceptibles d'être levés par la cellule d'écoute pour les nécessités de l'instruction du dossier.

Sur le fondement du rapport établi, l'autorité hiérarchique :

- prend toute mesure appropriée, y compris conservatoire, pour éviter ou faire cesser les violences ou discriminations auxquelles la victime est exposée, qu'une procédure judiciaire ait été engagée ou non ;
- diligente, le cas échéant, une enquête administrative dans les plus brefs délais, afin de rechercher d'éventuelles responsabilités ;
- ouvre, le cas échéant, une procédure disciplinaire ;
- accorde et met en œuvre, si les conditions sont réunies, la protection fonctionnelle ;
- avise s'il y a lieu le procureur de la République dans le cadre de l'article 40 du code de procédure pénale susvisé.
- Sauf cas d'urgence, l'administration informe par écrit l'agent des mesures prises avant leur mise en œuvre

V.2 – Missions du référent VDHASS

Les missions du référent VDHASS 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 :

- être 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 2025 - 2027⁵³ ;
- 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 ;
- être associé(e) aux réflexions ou groupes de travail pilotés par le ministère sur ce sujet ;
- être 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 ;
- présenter l'ensemble de ses travaux aux représentants de la formation spécialisée.

La référente ou le référent bénéficie « d'une formation spécifique lui permettant de mener à bien sa mission dans l'année suivant sa désignation. Un temps spécifique sera libéré pour l'exercice de cette fonction dans de bonnes conditions. »⁵⁴.

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 :

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

⁵³ <https://www.education.gouv.fr/media/200240/download>

⁵⁴ Plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2013 confirmé par le [plan 2025-2027](#)

- être 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. Par ailleurs, un temps spécifique sera libéré pour l'exercice de cette fonction dans de bonnes conditions.

Annexes

Annexe 1 – Plan ministériel amiante

Plan d'action ministériel pour la prévention du risque amiante 2025-2027

Le ministère souhaite **renforcer la prévention et le traitement des risques liés à l'exposition aux poussières d'amiante** par un plan d'action national dédié à ce risque spécifique. Celle-ci est établie dans la continuité des orientations stratégiques ministérielles (OSM) de prévention (voir [OSM 2024](#) publiées au bulletin officiel n° 12 du 21 mars 2024).

Ce plan s'appuie sur :

- les données relatives à la prévention du risque amiante issues **du questionnaire annuel santé et sécurité au travail** de la **DGRH** renseigné par les académies ;
- les résultats de **l'enquête amiante 2024** dans les écoles et les établissements de la **cellule du bâti scolaire** ;
- les propositions formulées par les organisations syndicales dans le cadre des travaux de la **formation spécialisée du CSA ministériel** (en particulier groupe de travail amiante du 22 mai et 20 novembre 2024 et formation spécialisée plénière du 3 juillet 2024).

Il s'inscrit dans le cadre des dispositions relatives à la prévention des risques professionnels notamment celles prévues par les articles [L 4121-1](#) et [L4121-2](#) du code du travail.

Sa finalité est de renforcer la protection de la santé des agents au regard du risque amiante, sa mise en œuvre bénéficiera également aux publics accueillis.

Ce plan s'articule autour de trois objectifs principaux :

- renforcer le **pilote de la prévention du risque amiante** ;
- **renforcer la mise en œuvre d'actions de prévention** des risques causés par la présence d'amiante ;
- conforter le rôle des **formations spécialisées des CSA** en matière de prévention des risques causés par la présence d'amiante.

Le plan précise pour chaque objectif général les mesures opérationnelles envisagées et un calendrier prévisionnel.

Renforcer le pilotage de la prévention du risque amiante

L'objectif est d'accompagner les chefs de service dans les académies et les établissements, à déterminer et conduire une politique locale de prévention du risque lié à la présence d'amiante dans les locaux scolaires et de travail, tout en rappelant les obligations qui leur incombent. En leur proposant une stratégie, il s'agit de mettre en œuvre des actions de prévention visant à éviter la présence de fibres d'amiante dans les locaux de travail.

	Pilotes	Contributeurs	Echéances	Indicateurs
A1. Appeler leurs obligations aux différents acteurs et proposer une stratégie				
<p>Adresser aux recteurs une instruction concernant <i>la prévention du risque lié à la présence d'amiante dans les locaux scolaires et de travail</i> :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ rappelant les responsabilités en matière de prévention de ce risque ; ○ présentant la stratégie globale ministérielle reposant sur la connaissance du risque (recueil et analyse des DTA), la formation des acteurs (montée en compétence), la prévention des expositions (DUERP) et la gestion des situations prioritaires ... 	DGRH C1	Cellule du bâti scolaire (CBS)	Mars 2025	Rédaction et diffusion de l'instruction
A2. Etablir une cartographie complète des bâtiments comportant de l'amiante				
<p>Réaliser une enquête nationale pour l'état des lieux des DTA dans les établissements scolaires.</p> <p>Compléter l'état des lieux « amiante » à partir des résultats du questionnaire amiante 2024.</p> <p>Identifier les écoles, établissements et services présentant un risque d'exposition à l'amiante et assurer le suivi des programmations de travaux et des travaux de mise en sécurité des locaux (prescriptions des DTA).</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Poursuivre l'état des lieux en s'appuyant sur les conseillers et les assistants de prévention et le référent amiante ○ Analyser les situations les plus à risques ; ○ Apporter des réponses immédiates de protection des agents et des usagers en application du code du travail à chaque fois qu'un risque grave d'exposition est identifié. 	DGRH C1	CBS	1 ^{er} semestre 2025	Production d'outils facilitateurs

A3. Accompagner les académies/établissements

<p>Mettre à disposition des outils :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Mettre à jour les guides amiante (2019) chefs de service et agents ○ Mettre à jour les guides DUERP (2016) EPL, écoles et services ○ Mettre à disposition des académies un applicatif moderne pour l'évaluation des risques professionnels et l'élaboration du programme annuel de prévention (DUERP – PAPRIACT) ○ Prévoir la mise à disposition des données bâtimentaires relatives à la SST par voie de convention avec les associations représentatives des collectivités territoriales ○ Accompagner les académies pour la mise en œuvre locale des conventions d'échange de données avec les représentants des collectivités territoriales signées au niveau national. 	DGRH C1		Au cours de 2025	Mise en ligne des guides actualisés
	DGRH MOA et C1	SEMSIRH	2026	Livrable utilisable
	CBS DGRH	Associations nationales des collectivités + Expert numérique	2025-2026	Signature des conventions nationales avec les associations représentatives Signature de conventions locales déclinant les conventions nationales
<p>Apporter des conseils et proposer des stratégies</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ○ Renforcer les préconisations et orientations relatives à la prévention du risque amiante dans les orientations stratégiques ministérielles 	DGRH	CBS	Juin 2025	Publication des OSM 2025
<ul style="list-style-type: none"> ○ Gestion du patrimoine bâtiementaire scolaire 	CBS	Référénts bâti scolaire académiques		
<ul style="list-style-type: none"> ○ Dialogue de gestion avec les collectivités propriétaires 	CBS			

A4. Sensibiliser et former les acteurs

Sensibiliser

- Mobiliser les conseillers de prévention pour le portage des aspects SST de la feuille de route au niveau académique et départemental.
- Mobiliser les référents « bâti scolaire » pour le portage des aspects bâtimentaires de la feuille de route au niveau académique et départemental
- Mobiliser les ISST – Dans leur mission de contrôle et d’inspection les ISST pourront être sollicités afin de rappeler la réglementation relative à l’amiante.
- Renforcer le suivi par l’ISST des situations repérées à risque d’exposition lors des visites conseil ou d’inspection.

DGRH C1	Académies	Permanente à partir de janvier 2025	Inscription à l’ordre du jour du panel
CBS	Académies	Permanente à partir de janvier 2025	Inscription à l’ordre du jour du panel
DGRH C1 et IGESR		Immédiate dans la durée	A déterminer avec le coordonnateur des ISST

Former

- Bâtir et proposer des actions de sensibilisation et de formation spécifiques « prévention du risque amiante » destinés aux acteurs clés du dispositif SST : SG-DSDEN / A-DASEN en charge du 1er degré / SG EPLE / IEN de circonscription du 1^{er} degré / Personnels de direction et directeurs d’école / CPA, CPD et AP
- Former les membres des équipes pluridisciplinaires de médecine de prévention à la prévention du risque amiante
- Renforcer l’expertise des ISST et des conseillers de prévention par des formations spécifiques.

DGRH C1 DE	DGRH D1-2 IGESR DGT Pôle SST et EAFC des académies	Permanente	Nombre et catégories d’acteurs formés
DGRH C1	DGRH D1-2		
IGESR DGRH C1	DGRH D1-2		

Renforcer la mise en œuvre d'actions de prévention des risques causés par la présence d'amiante

L'objectif est de renforcer le dispositif pour prévenir, réduire et traiter les situations d'exposition et leurs conséquences pour la santé, à chaque niveau de prévention (primaire, secondaire et tertiaire) et à chaque étape de sa mise en œuvre.

	Pilotes	Contributeurs	Echéances	Indicateurs
B1. Identifier et coordonner les acteurs compétents				
Identifier et animer les réseaux d'acteurs de ce dossier pour coordonner les actions à mettre en œuvre : conseillers et assistants de prévention, ISST, médecin du travail, référent bâti scolaire.	SG A	DGRH et CBS	Avril 2025	Feuille de route académique amiante
Identifier un référent amiante parmi les conseillers prévention, sinon un chargé de mission rattaché au pôle SST de l'académie, spécifiquement chargé de la prévention du risque amiante.	Académies	DGRH et CBS	Avril 2025	Référents désignés dans 100% des académies, au moins à 50% d'ORS
B2. Recueillir, archiver et mettre à disposition les DTA				
Établir pour la proposer aux académies une démarche, ainsi que les appuis réglementaires mobilisables pour obtenir les DTA conformes à la réglementation dans le cadre du dialogue avec les propriétaires : <ul style="list-style-type: none"> ○ Mettre en œuvre la stratégie pour obtenir les DTA notamment les fiches récapitulatives ○ Actualiser l'inventaire des DTA ○ Assurer le suivi des programmations de travaux et des travaux de mise en sécurité des locaux. 	DGRH C1 et CBS	IGESR et DAJ	Janvier 2025	Procédure établie sous la forme d'un logigramme
	DGRH	Pôles SST A	Décembre 2025	95% de connaissance des réponses au questionnaire
	CBS	Pôles SST A	Permanente	Inventaire des DTA à jour
	Collectivités	Pôles SST CE et IEN1D	Permanente	

B3. Intégrer systématiquement le risque amiante aux DUERP				
Actualiser les DUERP en prenant en compte le risque d'exposition à l'amiante avec l'accompagnement à l'évaluation des risques par les assistants et les conseillers de prévention depuis le document unique d'évaluation des risques professionnels, en s'appuyant sur la fiche récapitulative conforme du DTA	DGRH C1	Pôles SST A AP/CP	Décembre 2025	100% de Duerp intégrant la prévention du risque amiante dans les ERP dont le permis de construire a été délivré avant le 1er juillet 1997
Former les encadrants et les opérateurs amiante. NB : à expertiser car les opérateurs sont le plus souvent des agents des collectivités territoriales.	DGRH C1 CBS	SG EPLE Collectivités territoriales	AS 2025-2026	Nombre de SG d'EPLÉ formés Sous-section 4 polyvalent
B4. Se mettre en capacité de traiter dans les meilleurs délais les situations à risque d'exposition, notamment celles présentant un caractère d'urgence : présence de matériaux dégradés, travaux de maintenance ou d'entretien, travaux de désamiantage (encapsulage ou retrait)				
Etablir des procédures internes de gestion des situations à risque : - Respect des contrôles périodiques des matériaux des listes A et B - Respect des procédures réglementaires lors de signalement de DGI	DGRH C1	IGESR Académies	1 ^{er} semestre 2025	En cours avec le panel CPA
Expertiser les moyens de renforcer l'objectivation de la présence d'amiante : - Prélèvements dont repérages avant travaux (RAT), - Mesures d'empoussièrtements par lingettes de prélèvement de poussières aux fins d'analyse - Mesures d'empoussièrement	DGRH C1	DGT INRS	Immédiate	A déterminer

B5. Systématiser le suivi médical post-exposition et post-professionnel

Généraliser l'accès des agents aux auto questionnaires amiante	DGRH C1	DRH académies	Permanente	100% d'académies (CAMPAGNES 2025 et suivantes)
<p>Systématiser la traçabilité des risques d'exposition à l'amiante. Fournir un modèle dans le guide amiante actualisé pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Attestation de présence dans les locaux comportant des matériaux amiantés ; - Attestation d'exposition (exposition avérée). 	DGRH C1		Janvier 2025	Mise à disposition des documents dans les guides amiante
Organiser le suivi médical post exposition des personnels en anticipant les éventuels coûts engendrés.	DGRH C1			A déterminer

B6. Faciliter la reconnaissance de l'imputabilité au services des maladies liées à l'amiante

Informers les agents sur les procédures de reconnaissance des maladies liées à l'amiante.	Académies	DGRH C1	10/01/2025	en lien avec le guide amiante
Accompagner les agents dans leurs démarches.	Académies		Immédiate	
Expertiser la centralisation des demandes devant le conseil médical ministériel.	DGRH C1 DGAFP		2 ^{ème} semestre 2025	Préparation et publication d'une circulaire

Former et outiller les formations spécialisées des CSA en matière de prévention des risques causés par la présence d'amiante.

Cet objectif vise à associer les formations spécialisées compétentes à la politique de prévention du risque amiante, en les informant.

	Pilotes	Contributeurs	Echéances	Indicateurs
C1. Assurer le suivi national de la mise en œuvre du plan				
Un point d'étape sur la mise en œuvre du plan d'action amiante sera inscrit à l'ordre du jour des réunions de la formation spécialisée Un groupe de travail spécifique de la formation spécialisée sera réuni pour le suivi du plan	DGRH C1-1	CBS IGESR	Immédiate	Au moins 1 réunion par an
C2. Assurer le suivi académique de la mise en œuvre du plan				
Systematiser les GT spécifiques des F3SCT académiques et Spéciales départementales. Les GT pourront porter sur les points suivants : - Etat des lieux DTA - Etat des lieux avant travaux de désamiantage - Situations particulières - Partie amiante du programme annuel de prévention	Académies	Pôles SST académiques ISST	Immédiate	Taux de F3SCT ayant créé et réuni au moins deux fois par an le GT
Inscrire à l'ordre du jour des instances compétentes un point sur la mise en œuvre de la partie amiante du programme annuel de prévention	Académies	CPA CPD	Immédiate Au moins un fois par an	Inscription à l'ordre du jour
C3. Former les membres des instances				
Former et outiller les membres des formations spécialisées à la prévention aux risques d'exposition à l'amiante.	DGRH C1 et F : instances ministérielles Académies : instances académiques	IGESR DGT ISST	Année scolaire 2025-2026	Formations réalisées

Annexe 2 – Organisation de la prévention pour les établissements du sport et dans les services JES

Document d'information

Santé et sécurité au travail des personnels en charge des missions de jeunesse, d'engagement et de sport.

Ce document a été présenté et adopté au comité technique ministériel de jeunesse et sports le 3 juin 2021 et mis à jour en juin 2025.

Ce document d'information est destiné à l'ensemble des personnels affectés dans les services, établissements publics, écoles et instituts en charge des missions de jeunesse, d'engagement et de sport, désignés dans ce document par « personnels jeunesse et sports », relevant du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse et du ministère des sports et des jeux olympiques et paralympiques suivants :

- Délégations régionales académiques à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES) ;
- Services départementaux à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (SDJES) ;
- Centres de ressources, d'expertise et de performance sportive (CREPS) et Campus Sport Bretagne ;
- École nationale des sports de montagne (ENSM) ;
- École nationale de voile et des sports nautiques (ENVSN) ;
- Institut national du sport, de l'expertise et de la performance (INSEP) ;
- Musée national du sport (MNS).

Les personnels jeunesse et sports affectés à l'administration centrale sont informés des dispositifs et acteurs de prévention auxquels ils ont accès par le Service de l'action administrative et des moyens (SAAM), qui est en charge de la mise en œuvre des actions de prévention pour les personnels de l'administration centrale.

Les personnels de l'Agence nationale du sport, de l'Agence du service civique et de l'Institut français du cheval et de l'équitation sont informés par leurs autorités de tutelle respectives des dispositifs et acteurs en charge de la santé et sécurité au travail les concernant.

Ce document précise, à la suite du transfert des personnels intervenu au 1^{er} janvier 2021, les dispositifs de prévention auxquels les personnels Jeunesse et Sports ont accès, et le rôle des acteurs et des instances chargés des questions de santé et de sécurité, et rappelle les

principales obligations prévues par le 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 publique⁵⁵.

Chaque chef de service est garant de la diffusion de ce document à l'ensemble des personnels placés sous sa responsabilité, et à le présenter pour information à la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail instituée au sein du CSA spécial académique ou du CSA d'établissement, (ou au CSA en l'absence de formation spécialisée).

Sur la base du tableau figurant en page 9, le chef de service communique les coordonnées et contacts des acteurs de la prévention de son service aux personnels en charge des missions de jeunesse, d'engagement et de sport, dont celles du secrétaire de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Il s'assure par ailleurs que l'organisation de la santé et de la sécurité qu'il a mise en place permet de répondre à l'ensemble des impératifs de prévention présentés dans ce document, en privilégiant une **logique de proximité** destinée à faciliter l'accès aux acteurs et dispositifs de prévention, notamment pour les DRAJES comportant différents sites.

Dans les établissements, les dispositifs, outils et procédures présentés dans l'instruction du [2 janvier 2018](#) relative à l'organisation de la santé et à la sécurité au travail, au sein des services déconcentrés, des établissements publics, écoles et instituts ont vocation à être maintenus.

1. Chefs de service

1.1. Identification des chefs de service

Les personnes exerçant la fonction de chef de service en matière de santé et sécurité au travail pour les personnels jeunesse et sports sont les suivantes :

- Les rectrices et recteurs d'académies chef-lieu pour les personnels des délégations régionales académiques à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES) ;
- Les inspectrices et inspecteurs d'académie - directrices et directeurs académiques des services départementaux de l'éducation nationale pour les personnels des services départementaux à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (SDJES) ;
- Les directrices et les directeurs des CREPS et la présidente ou le président du Campus Sport Bretagne ;
- La directrice ou le directeur de l'ENSM ;
- La directrice ou le directeur de l'ENVSJN ;
- La directrice ou le directeur général de l'INSEP ;
- La directrice ou le directeur général du MNS.

⁵⁵ Des précisions sur l'application du décret du 28 mai 1982 sont apportées par la circulaire du [10 avril 2015](#) relative à la diffusion du guide juridique d'application.

1.2. Principales missions des chefs de service

Les chefs de service veillent à :

- communiquer aux personnels le nom et les coordonnées des interlocuteurs chargés de la santé et sécurité au travail et de l'action sociale ;
- informer les personnels des modalités d'accès aux registres obligatoires (de santé et de sécurité et de danger grave et imminent), y compris lorsqu'ils sont dématérialisés ;
- clarifier les rôles des personnels en matière de sécurité incendie ;
- communiquer au service de médecine de prévention les éléments nécessaires à la mise en place du suivi médical (notamment les résultats de l'évaluation des risques) ;
- favoriser l'accès des personnels aux formations sur les sujets de santé, de sécurité et de prévention des risques.

Les personnels jeunesse et sports sont informés des dispositifs et acteurs de prévention vers lesquels ils peuvent se tourner.

De manière plus générale, il est rappelé que les chefs de service définissent la politique de prévention dans les établissements et services placés sous leur responsabilité, en lien avec les instances de dialogue social et les représentants des personnels qui y siègent. Cette politique comprend notamment les missions suivantes :

- Mettre en place un réseau structuré d'acteurs de prévention ;
- Veiller à ce que l'évaluation des risques professionnels et sa transcription dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) soit réalisée et mis à jour au moins annuellement et ce pour l'ensemble des personnels, en prenant en compte, de manière participative, l'ensemble des risques professionnels auxquels les agents sont exposés, y compris les risques psychosociaux⁵⁶ ;
- Programmer les actions de prévention faisant suite à l'évaluation des risques, en les formalisant dans un programme annuel de prévention qui est présenté pour avis à la formation spécialisée du CSA, ou au CSA en l'absence de formation spécialisée ;
- S'assurer que l'ensemble des agents bénéficient du suivi médical réglementaire ;
- Organiser la formation et l'information des personnels sur les risques professionnels et les mesures de prévention ;
- Anticiper les changements organisationnels (analyses d'impacts préalables) ;
- Réaliser des enquêtes à la suite d'accidents de service ou de maladies professionnelles.

⁵⁶ Les modalités pratiques d'évaluation des risques font l'objet de trois guides ministériels sur le DUERP dans les écoles, les collèges et lycées, et les services administratifs ; ces guides, qui ont fait l'objet d'une présentation au CHSCT MENJS du 21 novembre 2016 présentent notamment la méthodologie Anact d'analyse des situations problèmes que le ministère promeut.

Un bilan de la mise en œuvre des actions de prévention sera présenté à la formation spécialisée du CSA ministériel jeunesse et sports.

1.3. Responsabilités des chefs de service

Pour rappel, le décret du 28 mai 1982 (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 : « 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 :

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 ;

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 »⁵⁷.

2. Acteurs de la prévention

De manière générale, les personnels jeunesse et sports ont accès aux acteurs et dispositifs académiques de prévention, d'accompagnement et de prise en charge des personnels. De la même manière, l'ensemble des guides et recommandations relatives à la SST et qui sont diffusés

⁵⁷ Articles L4121-1 et 2 du Code du travail
OSM MEN juin 2025

par le ministère s'appliquent aux établissements ; ils sont disponibles sur le site ministériel à la rubrique [Santé et bien-être et sécurité au travail](#).

Concernant les agents affectés en DRAJES dans des régions pluri-académiques, l'académie de référence (académie cheffe-lieu de la région académique ou académie du lieu d'implantation du service) est précisée dans les points ci-après et rappelée dans le tableau en annexe.

2.1. Assistants de prévention et conseillers de prévention

2.1.1. Identification des assistants de prévention et des conseillers de prévention

Chaque chef de service identifié au point 1.1 nomme un ou des agents pour assurer des fonctions de conseil dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail.

Pour les établissements, la directrice ou le directeur nomme au moins un agent au sein de son service ou de son établissement (dont un parmi les personnels de la fonction publique de l'État pour les CREPS).

Pour les DRAJES, les rectrices et recteurs d'académies chef-lieu identifient un assistant de prévention qui est le référent des personnels de la délégation. Cet assistant de prévention est spécifiquement formé pour prendre en compte les spécificités des métiers des personnels jeunesse et sports.

Pour les SDJES, l'inspectrice ou inspecteur d'académie - directrice ou directeur académique des services de l'éducation nationale charge l'assistante ou à l'assistant de prévention de la direction académique de prendre en compte les personnels jeunesse et sports dans ses missions. Cet assistant de prévention est spécifiquement formé pour prendre en compte les spécificités des métiers des personnels jeunesse et sports.

Dans le cas d'un service implanté sur plusieurs sites, la présence d'un assistant de prévention spécifiquement formé à la prise en compte des spécificités des risques professionnels des personnels jeunesse et sports et disposant d'un temps suffisant pour exercer à bien ses missions, est prévue sur chacun des sites afin de préserver le niveau de proximité auprès des agents. La quotité de travail consacré par l'assistant de prévention à sa mission est fonction de l'effectif concerné, des distances éventuelles à parcourir entre les lieux de travail et des risques professionnels particuliers.

La cartographie du réseau des assistants et des conseillers de prévention est transmise pour information à la formation spécialisée du CSA compétent, ou au CSA en l'absence de formation spécialisée.

Pour rappel, les chefs de service doivent veiller à :

- Communiquer aux personnels le nom et les coordonnées de l'assistant de prévention ;
- Établir les lettres de cadrage ;
- Allouer un temps minimum aux missions de prévention d'au moins 20 % du temps de travail pour les assistants de prévention et de 50 % pour les conseillers de prévention ;
- Assurer la formation initiale et continue des assistants et des conseillers de prévention ;

- Communiquer à la formation spécialisée du CSA spécial académique ou d'établissement, ou au CSA d'établissement en l'absence de formation spécialisée la liste des assistants et des conseillers de prévention ainsi que leurs lettres de cadrage ;
- Intégrer les missions de prévention dans les fiches de poste, les contrats d'objectifs, ou les lettres de mission des agents.

2.1.2. Rôle des assistants de prévention et des conseillers de prévention

Leur rôle est d'assister et de conseiller le chef de service dans la démarche d'évaluation des risques, la mise en place d'une politique de prévention ainsi que dans la mise en œuvre et le suivi des règles de santé et de sécurité au travail.

La question du suivi des registres de santé et de sécurité se pose pour les personnels des DRAJES et des SDJES hébergés dans des bâtiments communs à d'autres services de l'État (notamment dans une cité administrative). Ces personnels ont à la fois accès au registre destiné aux personnels relevant du service de l'État dans lequel ils sont hébergés et à celui destiné aux personnels des services académiques. L'assistant de prévention en charge des personnels de la DRAJES assurera le suivi des signalements portés à ces deux registres.

Tout membre du personnel doit pouvoir signaler un risque professionnel dans le registre santé et sécurité au travail, y compris dans les registres dématérialisés mis en place par les académies. Que le registre soit celui de l'académie chef-lieu, de l'académie d'implantation ou de la direction départementale, l'assistant de prévention saisit le chef de service du signalement. Celui-ci donne les suites appropriées et en informe la formation spécialisée du CSA compétent, ou le CSA en l'absence de formation spécialisée (de l'académie chef-lieu ou du département, selon le cas).

Les conseillers de prévention assurent, en plus des missions allouées aux assistants de prévention, des actions de formation, de conseil, de coordination et d'animation des réseaux d'assistants de prévention.

2.1.3. Formation et animation des réseaux d'assistantes et d'assistants de prévention

La formation initiale et continue des assistants de prévention est assurée par l'établissement ou par les services académiques, sur la base des recommandations ministérielles figurant dans le guide sur la mise en place et l'animation des réseaux d'acteurs de la prévention⁵⁸ dans lequel figurent des contenus et des durées des formations, et selon les modalités précisées aux plans académiques et départementaux de formation. Cette formation prend en compte la spécificité des métiers, de l'organisation du travail et des risques professionnels des personnels jeunesse et sports.

⁵⁸ Guide méthodologique sur la mise en place et l'animation des réseaux des conseillers et des assistants de prévention, présenté au CHSCT ministériel le 1^{er} juin 2018.

Les conseillers de prévention de l'académie chef-lieu assurent, en lien avec les autres conseillers de prévention académiques, l'animation des réseaux des assistants de prévention désignés par les IA-DASEN.

2.2. Service de médecine de prévention

Pour des raisons de proximité et de facilité d'accès à la médecine de prévention, les personnels des DRAJES et des SDJES relèvent de la médecine de prévention de leur académie d'implantation. Le médecin du travail conseille le chef de service et lui présente son rapport d'activité annuel. Ce rôle lui est confirmé par lettre de mission du recteur de région académique.

Les personnels des établissements publics relèvent de la médecine de prévention de leur structure ou, par convention, d'un autre service de santé au travail.

Pour rappel, le médecin du travail, en lien avec les autres professionnels de l'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention, et en particulier des infirmiers en santé au travail, a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Il 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. Il conviendra d'assurer le suivi de la mise en œuvre des recommandations émises par l'équipe pluridisciplinaire.

Les principales missions exercées par les médecins du travail concernent :

- La surveillance médicale des agents,
- La surveillance médicale particulière à l'égard de certaines catégories de personnels (personnes en situation de handicap, femmes enceintes, agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, agents soumis à des risques professionnels particuliers, ...),
- Le conseil du chef de service, des agents et de leurs représentants sur les questions de santé au travail,
- Les aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents,
- La visite des services,
- La participation aux travaux de la formation spécialisée du CSA, ou du CSA en l'absence de formation spécialisée.

Le médecin du travail rédige chaque année un rapport d'activité qui est transmis au chef de service et à la formation spécialisée du CSA, ou du CSA en l'absence de formation spécialisée.

Concernant les DRAJES implantées sur plusieurs académies, le recteur de région académique, ainsi que la formation spécialisée du CSA de l'académie chef-lieu doivent être destinataires des éléments de rapport des médecins du travail pour l'ensemble des personnels concernés.

2.3. Inspecteurs en santé et sécurité au travail⁵⁹

Il existe deux réseaux d'ISST intervenant dans le périmètre du MENJ et du MSJOP :

- Les ISST chargés d'inspecter les écoles, les collèges, les lycées et les services académiques, qui disposent d'une lettre de mission rédigée par l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR), sont rattachés à l'IGESR et placés sous l'autorité directe des recteurs d'académie⁶⁰ ; ils sont désignés ci-après « ISST des académies » ;
- Les ISST chargés d'inspecter les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, les établissements relevant du ministère des sports et les services de l'administration centrale, qui relèvent de l'IGÉSR⁶¹ ; ils sont désignés ci-après « ISST-IGÉSR ».

Les ISST des académies sont compétents pour contrôler les conditions d'application de la réglementation des personnels affectés dans les services académiques, le cas échéant en lien avec les ISST des services de l'état compétents pour les DRAJES et SDJES hébergées dans des bâtiments communs à d'autres services.

Chaque recteur de région académique arrête, en lien avec l'IGESR, la répartition géographique d'intervention des ISST rattachés aux académies de la région académique.

Les ISST-IGÉSR sont compétents pour l'ensemble des établissements du sport, y compris les CREPS.

Pour rappel, les missions des inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) sont définies par le décret du 28 mai 1982. Son article 5-2 précise que « les fonctionnaires et inspecteurs santé et sécurité au travail contrôlent les conditions d'application des règles définies à l'article 3 et proposent au chef de service intéressé toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels. En cas d'urgence, ils proposent au chef de service concerné, qui leur rend compte des suites données à leurs propositions, les mesures immédiates jugées par eux nécessaires. [...]. Dans ce cadre, ils ont librement accès à tous les établissements, locaux et lieux de travail dépendant des services à inspecter et se font présenter les registres prévus par la réglementation ».

Les ISST peuvent également assurer des missions d'expertise et de conseil et assister aux travaux des formations spécialisées des CSA ou des CSA en l'absence de formation spécialisée ; ils sont systématiquement informés par le président des réunions et de leur ordre du jour.

2.4. Assistantes et assistants de service social des personnels (ASSP)

⁵⁹ Protocole de fonctionnement de l'inspection santé et sécurité au travail - Périmètre enseignement supérieur, recherche, innovation, jeunesse et sports

⁶⁰ Arrêté du [3 juillet 2023](#) fixant les conditions de rattachement à l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche des fonctionnaires et des agents chargés d'assurer les fonctions d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité dans l'enseignement scolaire.

⁶¹ Arrêté du [9 mars 2021](#) fixant les conditions de rattachement à l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche des inspecteurs santé et sécurité au travail des ministères chargés de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse et des sports

Des ASSP exercent au sein des services sociaux en faveur des personnels qui existent dans chaque rectorat et DSDEN. Ces ASSP peuvent être contactés en proximité par tout personnel, notamment pour des questions en lien avec l'exercice professionnel. L'ASSP conseille le chef de service et lui présente son rapport d'activité annuel.

L'ASSP est un acteur important de la politique de prévention dans les services.

Pour rappel, l'article 11 du décret du 28 mai 1982 précise que les services sociaux peuvent être associés à la mise en œuvre des actions menées par l'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention lorsqu'elle est constituée.

Les missions de l'ASSP s'articulent autour de deux axes complémentaires : la prévention et l'aide à la personne. Exercées au niveau individuel ou collectif, ces missions participent à la mise en place d'une culture de prévention des risques professionnels, de non-discrimination et s'inscrivent dans les missions du service social du travail, décrites à l'article L. 4631-2 du code du travail.

L'ASSP de service social est un interlocuteur essentiel pour les agents comme pour la hiérarchie. Il est recommandé de l'inviter aux réunions des formations spécialisées des CSA de l'académie chef-lieu et de l'académie chef-lieu en tant que personne qualifiée, et de lui permettre de présenter annuellement son rapport d'activité.

2.5. Autres professionnels et dispositifs de prévention

D'autres professionnels de la prévention peuvent être mobilisés pour mettre en œuvre des actions de prévention, auprès de l'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention (psychologue, ergonomiste, ...) ou du service ressources humaines (psychologue du travail, chargé de prévention des RPS/QVCT, ...).

Les cellules d'écoute académiques offrent à tous les personnels un espace de parole garantissant le respect de l'anonymat et de la confidentialité leur permettant :

- d'évoquer des difficultés professionnelles ou personnelles en dehors de tout contexte hiérarchique ;
- d'être conseillés et orientés vers des professionnels : médecin du travail, psychologue, assistant social des personnels, services administratifs, ... afin que leur soient apportés l'aide et l'accompagnement nécessaires.

Par ailleurs, pour accompagner les personnels fragilisés et assurer un soutien adapté au contexte personnel et/ou professionnel de la personne, un dispositif national d'écoute et de soutien psychologiques, assuré par une équipe de psychologues est mis à disposition par la MGEN. Ce service proposé par les Espaces d'accueil et d'écoute a été étendu en continu 24h/24 et 7j/7 depuis octobre 2020.

Un dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes est mis en place dans chaque académie

et dans chaque établissement public relevant du ministre chargé des sports. Ce dispositif est créé à l'attention des victimes et des témoins de ces actes⁶².

3. Instances de dialogue social

3.1. Périmètre de compétence des formations spécialisées des CSA

Le dialogue social s'articule autour des instances suivantes⁶³ :

- Formation spécialisée du CSA ministériel JS pour les sujets de santé et sécurité au travail des personnels jeunesse et sports ;
- Formation spécialisée du CSA de l'académie chef-lieu, compétente pour l'ensemble des personnels de l'académie, y compris ceux des DRAJES et des SDJES ;
- Formation spécialisée du CSA spécial académique, pour les personnels des services académiques y compris ceux affectés en DRAJES ou SDJES ;
- Formation spécialisée du CSA de l'établissement public, de l'école ou de l'institut pour les personnels concernés, ou CSA en l'absence de formation spécialisée.

Les questions de santé et sécurité des personnels des DRAJES et des SDJES relèvent en priorité du **CSA SA** de manière à bénéficier de l'expertise de représentants jeunesse et sport qui sont représentés au sein de cette instance et à garantir la représentativité syndicale.

Ainsi, des groupes de travail de la formation spécialisée du CSA spécial académique de l'académie chef-lieu de région académique, portant spécifiquement sur les questions de santé et sécurité au travail des personnels jeunesse et sports seront organisés régulièrement pour préparer les travaux de ces formations spécialisées.

Des groupes de travail de la formation spécialisée du CSA spécial académique de l'académie chef-lieu de région académique, portant spécifiquement sur les questions de santé et sécurité au travail des personnels jeunesse et sports pourront être organisés pour préparer les travaux de ces formations spécialisées.

Le secrétaire de la formation spécialisée du CSA contribue au bon fonctionnement de l'instance. Il est l'interlocuteur de l'administration et effectue une veille entre les réunions de l'instance. Il transmet aux autres représentants du personnel les informations qui lui sont communiquées par l'administration, il aide à la collecte d'informations et à leur transmission.

Ainsi il est consulté préalablement à la définition de l'ordre du jour par le Président et il peut proposer l'inscription de points. Il lui appartient également de faire des propositions concernant le procès-verbal rédigé par le secrétaire administratif, et de le signer.

⁶² Arrêté du **31 juillet 2023** portant application dans les services centraux relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de la jeunesse et des sports, et dans les services déconcentrés et les établissements relevant des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, du décret no 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

⁶³ Arrêté du **28 avril 2022** portant création de comités sociaux d'administration ministériels, de l'administration centrale, des services déconcentrés et des établissements publics des ministères chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse, des sports, de l'enseignement supérieur et de la recherche

3.2. Missions

Pour rappel, les formations spécialisées ont pour mission, à l'égard du personnel du ou des services de leur champ de compétence et de celui mis à la disposition et placé sous la responsabilité du chef de service par une entreprise extérieure :

1° De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité ;

2° De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;

3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Les représentants du personnel doivent être associés aux démarches de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. En raison de leur rôle d'écoute des personnels et de relais auprès de la direction, ils sont des interlocuteurs privilégiés notamment dans le cadre des instances dans lesquelles ils sont présents.

4. Agents

Chaque agent est acteur de sa propre sécurité et de celle de ses collègues ; il participe à l'évaluation des risques professionnels auxquels il est confronté ; il est également associé au choix des mesures de prévention et d'amélioration des conditions de travail qui le concernent et qui figurent dans le DUERP.

Il peut signaler des situations de travail à risque ou formuler des propositions destinées à améliorer ses conditions de travail sur le registre santé et sécurité au travail. Il doit alerter immédiatement l'autorité administrative compétente de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité dans les systèmes de protection (art 5-6 du décret du 28 mai 1982). Il doit se rendre aux convocations de visites médicales obligatoires de prévention.

5. La formation spécialisée du CSA MJES

La formation spécialisée du CSA MJES est compétente pour l'ensemble des personnels affectés ou mis à disposition en DRAJES, en SDJES, dans les établissements du sport, à la direction de la jeunesse de l'éducation populaire et de la vie associative (DJEPVA) et de la direction des sports (DS).

**Présentation synthétique des acteurs de la prévention et des instances jeunesse et sports
en proximité des personnels**

	Personnels jeunesse et sport en services		Personnels jeunesse et sport affectés dans les services centraux	Personnels des établissements publics relevant du ministère des sports
	DRAJES	SDJES		
Chef de service	Recteur de région académique	IA-DASEN	Directeurs d'administrations centrales	Directeur ou chef d'établissement en lien avec la Direction des sports
Inspecteur santé et sécurité au travail (ISST)	ISST académique selon l'organisation retenue par le recteur de région académique en lien avec l'IGÉSR	ISST académique territorialement compétent pour la DSDEN	ISST de l'enseignement supérieur et des sports	ISST de l'enseignement supérieur et des sports
Assistant de prévention	AP désigné par le recteur prenant en compte les spécificités des personnels jeunesse et sports	AP de la DSDEN prenant en compte les spécificités des personnels jeunesse et sports	AP de chaque direction d'administration centrale	AP de l'établissement
Conseiller de prévention (animation du réseau des AP)	CPA (de l'académie chef-lieu de région académique)	CPD selon le périmètre de compétence fixé par le DASEN	CP de prévention pour l'administration centrale (SAAM A)	Conseiller de prévention de l'établissement
Médecine de prévention	Service de médecine de prévention en charge du suivi des personnels du rectorat de l'académie d'implantation	Service de médecine de prévention en charge du suivi des personnels de la DSDEN	Service de prévention de la santé au travail d'administration centrale (SAAM A1)	Service de médecine de prévention en charge de la structure ou, par convention, autre service de santé au travail
Service social des personnels	Service social des personnels de la DSDEN ou du rectorat de l'académie d'implantation	Service social des personnels de la DSDEN	Service social des personnels de l'administration centrale (SAAM A1)	Service social des personnels du rectorat
Formation spécialisée ou CSA en l'absence de formation spécialisée	Formation spécialisée du CSA académique de l'académie chef-lieu de région académique	Formation spécialisée du CSA académique de l'académie chef-lieu de région académique et formation spécialisée du CSA spécial académique d'implantation	Formation spécialisée du comité social d'administration centrale (CSA central)	Formation spécialisée de l'établissement ou CSA en l'absence de formation spécialisée
Registre de santé et sécurité au travail (RSST)	RSST destiné aux personnels du service académique d'implantation avec remontée des situations à la formation spécialisée du CSA de l'académie chef-lieu de région académique	RSST destiné aux personnels de la DSDEN Transmission des inscriptions à la FS du CSA spécial académique de l'académie chef-lieu de région académique, ainsi qu'au CSA spécial académique de l'académie d'implantation)	RSST dématérialisé de l'administration centrale	RSST de l'établissement

Dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes	Dispositif mis en place par l'académie	Cellule d'écoute de l'administration centrale	Dispositif mis en place par l'établissement, par l'académie ou externalisé par voie de convention auprès d'une association
Dispositifs d'écoute	<ul style="list-style-type: none"> - Cellule d'écoute de l'académie d'implantation - Espaces d'accueil et d'écoute de la MGEN 	<ul style="list-style-type: none"> - Cellule d'écoute de l'administration centrale - Espaces d'accueil et d'écoute de la MGEN 	<ul style="list-style-type: none"> - Cellule d'écoute de l'académie d'implantation - Espaces d'accueil et d'écoute de la MGEN

Annexe 3 – Document d’information sur les violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes et sexuels

Fiche pratique à destination d’une personne victime ou témoin de violences, de discrimination, de harcèlement ou d’agissements sexistes ou sexuels

Je suis victime ou témoin de violences, de discrimination, de harcèlement, d’agissements sexistes ou sexuels

De quoi parle-t-on ?

Aucun agent public ne doit avoir à subir :

- de **Discriminations**: agissements à connotation sexuelle ou liés à son origine, son sexe, sa situation de famille, sa grossesse, son apparence physique ..., ayant pour objet ou pour effet de **porter atteinte à sa dignité** ou de **créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant** ;
- de **Harcèlement**: **agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail** susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'**altérer sa santé physique ou mentale** ou de **compromettre son avenir professionnel** ;
- de **violences sexistes ou sexuelles** : Ces violences recouvrent les situations dans lesquelles une personne impose à autrui un ou des comportements, un ou des propos (oral ou écrit) à caractère sexuel ou qui vise la personne en raison de son sexe ou de son genre sur la base de stéréotypes. Ces violences portent atteinte aux droits fondamentaux de la personne, notamment à son intégrité physique et psychologique. Les violences sexuelles recouvrent différentes formes : *l’injure* ou la *diffamation* à caractère sexuel ou sexiste, *l’outrage sexiste*, la diffusion de messages contraires à la décence, la *captation d’image* et *diffusion d’image impudique*, *l’exhibition sexuelle*, le *harcèlement sexuel*, *l’agression sexuelle* et le *viol*.

De tels agissements, qui sont punis par la loi et sanctionnés pénalement, doivent être signalés afin que l’administration fasse cesser ces faits et que la victime ou le témoin puissent être protégés et accompagnés.

Cette fiche précise les **modalités de signalement et de traitement de ces situations** et les **obligations des employeurs** ; elle est complétée par un glossaire qui précise certains termes utilisés dans ce document.

Quel est le nouveau dispositif de signalement ?

Les ministères en charge de l’éducation nationale, de la jeunesse et des sports ont rendu obligatoire la mise en place d’un dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de tous types de discrimination, de harcèlement et d’agissements sexistes et sexuels destiné aux **personnels**.

Ce dispositif est créé à l’intention des victimes et des témoins de ces actes.

Il peut également être mobilisé pour le recueil des signalements effectués par les personnes victimes ou témoins de violences au sein du couple, détectées sur le lieu de travail, mais subies hors de la sphère professionnelle.

Ce dispositif s'articule en trois phases :

- **1 - L'écoute,**
- **2 – Le traitement du signalement,**
- **3 – L'accompagnement et la protection de la victime.**

Il est accessible aux agents publics, victimes ou témoins, quel que soit leur statut, ainsi qu'aux stagiaires bénéficiant d'une convention de stage, aux apprentis et aux volontaires en service civique. Il est également ouvert aux agents ayant quitté le ministère depuis moins d'un an.

Je souhaite signaler et alerter sur ma situation ou celle dont j'ai été témoin : comment faire ?

- 1- Je privilégie le **dispositif** mis en place par mon employeur **pour le recueil et le traitement des signalements** des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Ce dispositif garantit le principe de la **confidentialité** de mon signalement, mon employeur ne pourra être informé de mon signalement qu'avec mon accord. Je serai écouté par des **personnes formées**.
- 2- Je peux **signaler à ma hiérarchie** les faits auxquels j'ai été confronté. Si mon supérieur hiérarchique direct est impliqué dans la situation, je suis autorisé à réaliser le signalement auprès de mon n + 2. Je peux solliciter la **protection fonctionnelle** si je l'estime nécessaire.
- 3- En complément, je peux renseigner le [registre de santé et sécurité au travail](#). Le signalement ne devra pas désigner par son nom, sa fonction ni d'une autre manière la personne que je mets en cause. Il pourra être suivi d'un courrier présentant les faits de manière précise et nominative, adressé sous pli confidentiel au chef de service compétent. Par la suite, mon signalement anonymisé sera communiqué à la formation spécialisée (FS) du comité social d'administration (CSA). La FS étudiera l'ensemble des signalements dans un but de prévention des risques professionnels et pourra proposer des actions de prévention.
- 4- Si j'ai un motif raisonnable de penser que je me trouve exposé à un **danger grave et imminent** pour ma vie, ma santé ou mon intégrité physique ou psychologique, ou que je constate que les mesures de protection mises en œuvre par mon employeur suite à mon signalement ne sont pas suffisantes, j'alerte immédiatement mon chef de service. Je peux par ailleurs contacter un membre de la formation spécialisée du CSA⁶⁴ qui consignera le signalement dans le [registre spécial](#). Mon chef de service est alors tenu de diligenter une enquête dans les meilleurs délais. Cette enquête doit permettre de définir et mettre en œuvre des mesures de protection nécessaires.
- 5- Outre le signalement réalisé auprès de mon employeur, je peux **porter plainte** contre la personne qui a commis les faits à la police nationale ou à la gendarmerie, ou en écrivant au Procureur de la République. Il s'agit d'une procédure indépendante mais complémentaire au signalement effectué auprès de mon employeur.

⁶⁴ Ou du CSA en l'absence de formation spécialisée ; cette précision vaut pour le document.
OSM MEN juin 2025

Dans tous les cas, il est important de circonstancier mon signalement en apportant tout élément pouvant contribuer à faire établir les faits avec précision, notamment des témoignages.

Comment contacter le dispositif ?

Écrire un mail à signalement-vdha@gouv.fr ou [remplir ce formulaire](#) pour saisir le point écoute ou décrire les faits ; ce dispositif garantit le principe de la confidentialité.

Quelles suites sont données à mon signalement ?

Le dispositif de recueil et de traitement des signalements de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes ou de violences sexuelles est chargé :

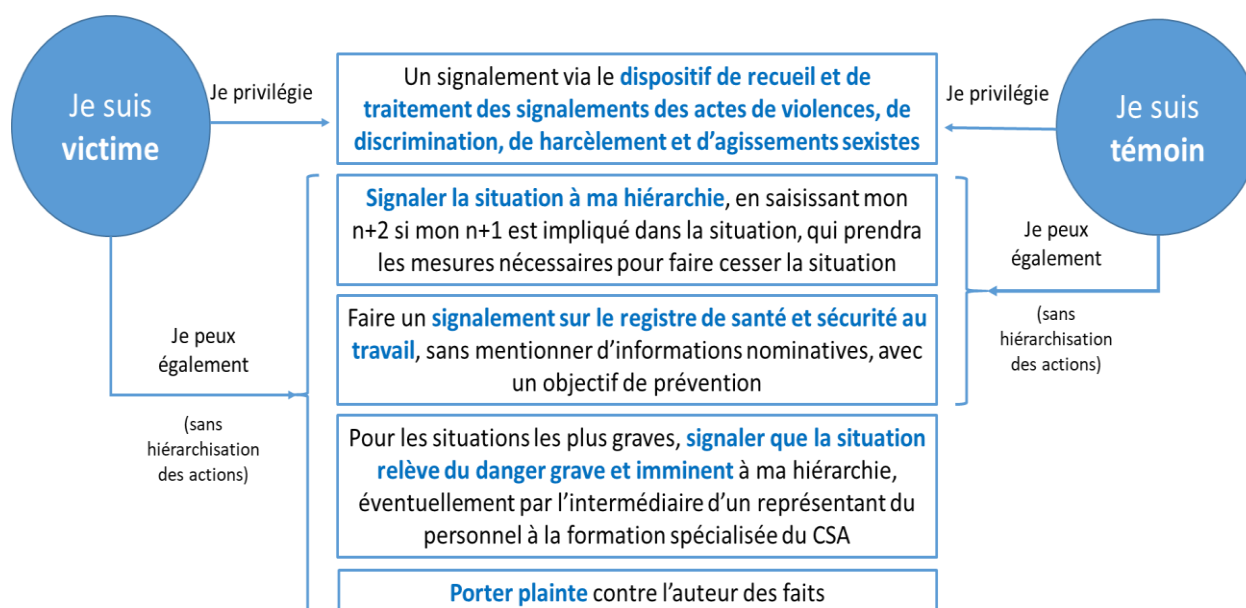
- **de m'écouter** et de recueillir ma parole ;
- **de m'orienter** vers les acteurs susceptibles de me conseiller, de me protéger et d'assurer ma prise en charge médicale, sociale ou psychologique ;
- **de transmettre, avec mon accord, mon signalement à l'autorité hiérarchique**

L'autorité hiérarchique doit :

- **M'informer** de mes droits et me tenir informé par écrit des mesures de traitement prises ;
- **Traiter** le signalement ;
- **Me protéger et faire cesser les faits pour l'agent victime** en prenant toute mesure conservatoire nécessaire, y compris l'éloignement de l'auteur présumé des faits ou, à sa demande, de la victime, et diligenter dans les meilleurs délais une enquête interne ;
- **M'accompagner** dans ma démarche, si je souhaite déposer une plainte ;
- M'accorder et mettre en œuvre la [protection fonctionnelle](#) à laquelle tout agent public a droit dès lors qu'il est établi que je suis victime d'une agression dans le cadre de mes fonctions ;
- Aviser, s'il y a lieu, le procureur de la République au titre de l'article 40 du code de procédure pénale.

Selon les éléments recueillis, l'autorité hiérarchique doit diligenter une enquête administrative et ouvrir une procédure disciplinaire chaque fois que des faits mettant en cause un agent sont établis.

Synthèse de la procédure de signalement



Quelles sont les personnes qui pourront m'écouter, me conseiller, m'aider dans mes démarches et me protéger ?

L'écoute, l'accompagnement et la prise en charge :

- Le **médecin du travail**, ou un autre membre de l'**équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention** pourra assurer mon suivi et m'orienter si nécessaire ;
- L'**assistant de service social** des personnels pourra m'écouter et m'accompagner ;
- Le **psychologue** pourra m'écouter et m'accompagner ;
- Mon **médecin traitant** pourra me prescrire des soins et éventuellement un arrêt de travail ;
- Les **Espaces d'accueil et d'écoute (EAE)** mis en place en partenariat avec la MGEN peuvent m'apporter un soutien psychologique ; ils sont accessibles 24 h/24 et 7 j/7 au 0 805 500 005, l'écoute est individuelle et anonyme.

Le conseil :

- L'**assistant de service social** des personnels pourra me conseiller et m'accompagner sur le plan professionnel, social, familial, personnel et économique ;
- L'**assistant de prévention** ou le **conseiller de prévention** pourra m'accompagner pour signaler ma situation sur les registres réglementaires ou au sujet des mesures de prévention qui peuvent être mises en œuvre ;
- Le **correspondant handicap** ou le **référé handicap** pourra m'accompagner dans mes démarches liées à une situation de handicap ;

- Les **représentants du personnel** pourront me conseiller et m'accompagner, notamment les membres de la FS du CSA, instance au sein de laquelle est désigné un référent en matière de violences, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes ou de violences sexuelles.

La protection :

- Mon **supérieur hiérarchique** ou la **direction des ressources humaines** sont chargés de mettre en œuvre les mesures pour faire cesser la situation pour laquelle j'ai fait le signalement.

Quels sont mes autres droits ?

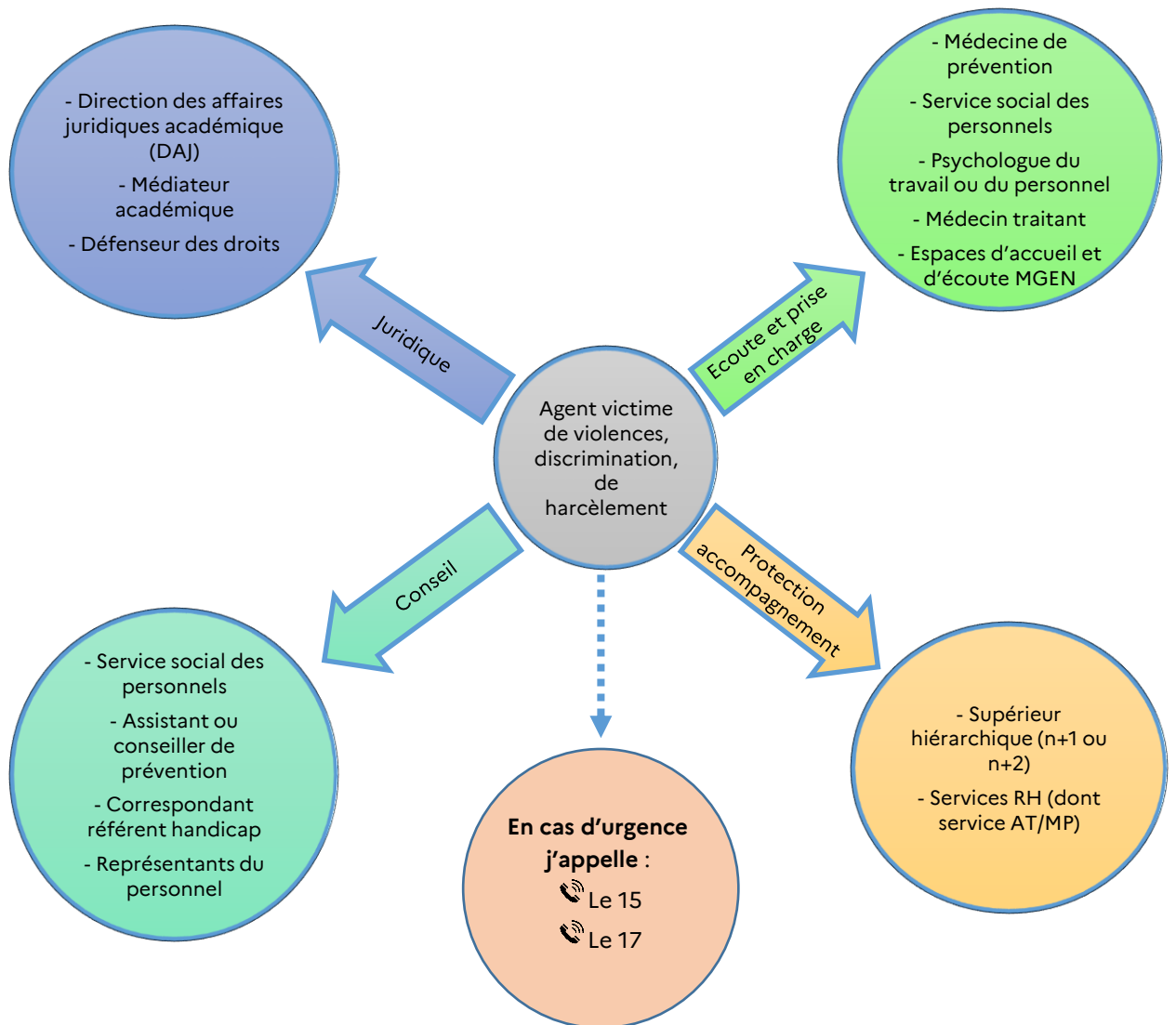
-> Je peux demander la protection fonctionnelle qui me permet d'être protégé par mon administration qui pourra, en complément des suites données au signalement :

- **Me fournir une assistance juridique et judiciaire** : orientation vers un avocat si besoin, avec possibilité de prise en charge des honoraires d'avocat, des frais de procédure ;
- Prendre des mesures de **réparation** : réparation des préjudices économiques, personnels, matériels, corporels, moraux. Pour en savoir plus sur cette procédure, je peux contacter la Direction des affaires juridiques de mon académie ou la direction de mon établissement.

-> Je peux faire une **déclaration d'accident de service, de travail ou de maladie professionnelle**, à laquelle sera obligatoirement joint un certificat médical indiquant la nature et le siège des lésions physiques et/ou psychologiques ainsi que, s'il y a lieu, la durée de l'incapacité de travail en découlant, ce qui ouvre le droit au congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS) à plein traitement et à la prise en charge des frais en lien avec l'accident si je suis fonctionnaire. Si je suis **agent contractuel**, j'ai droit aux indemnités journalières pendant mon congé. En complément, je perçois mon plein traitement pendant une période d'un à trois mois en fonction de mon ancienneté. Le montant des indemnités journalières est déduit du montant de mon plein traitement.

-> Si l'administration a pris une décision de refus (CITIS, demande de protection fonctionnelle...), je peux demander à l'administration de revoir sa position en faisant un recours.

Synthèse des interlocuteurs pouvant être mobilisés



Structures spécialisées en matière de violences sexistes et sexuelles

[Information et conseil](#)

La médiatrice de l'éducation nationale

<https://www.education.gouv.fr/le-mediateur-de-l-education-nationale-et-de-l-enseignement-superieur-41528>

Le Défenseur des Droits peut être saisi sur les situations de harcèlement sexuel.

Le Défenseur des Droits peut vous renseigner sur vos droits et démarches et également conduire une enquête. Il existe des délégués par département et par territoire.

Saisine en ligne : www.defenseurdesdroits.fr

ou par courrier : 7, rue Saint Florentin 75409 Paris CEDEX 08

Le site gouvernemental « Arrêtons les violences » vous renseigne sur vos droits et démarches, les associations près de chez vous.

<https://arretonslesviolences.gouv.fr/>

39 28 : Numéro national unique de signalement des discriminations.

Ligne d'écoute « Femmes Violences Information »

Le **3919**, numéro d'écoute national destiné aux femmes victimes de violences, à leur entourage et aux professionnels concernés, animé par la Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF).

Appel anonyme et gratuit 7 jours sur 7.

AVFT (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail) :

Permanence téléphonique d'écoute et d'information sur les droits et démarches des victimes de violences sexuelles ou sexistes au travail, interventions judiciaires et formations.

23, rue Jules Guesde 75014 Paris, 01 45 84 24 24

www.avft.org

Le réseau associatif France Victimes a une activité d'information du public, des professionnels de tous secteurs et des associations d'aide aux victimes par différents supports de communication traitant de l'actualité du droit et des actions en faveur des victimes, l'édition ponctuelle d'articles ou ouvrages, et par la mise à jour régulière de son site Internet.

Depuis octobre 2001, un numéro national d'aide aux victimes écoute les victimes d'infractions et les oriente vers les associations proches de leur domicile ainsi que vers d'autres services ou organismes compétents. Le numéro national est devenu le 116006, numéro gratuit harmonisé en Europe joignable hors métropole et depuis l'étranger via le +33 (0)1 80 52 33 76, fonctionnant tous les jours de l'année.

<https://www.france-victimes.fr/>

Accompagnement

Les CIDFF (Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) informent, accompagnent et orientent les victimes sur les volets juridique, social et psychologique, à travers des permanences gratuites présentes dans tous les départements.

<https://fncidff.info/trouver-mon-cidff/>

Collectif féministe contre le viol : Permanence téléphonique « viols – femmes - informations », Apporte écoute et soutien aux personnes qui ont subi des violences sexuelles ainsi que des informations nécessaires aux différentes démarches qu'elles peuvent entreprendre, tout en respectant leur anonymat.

0 800 05 95 95 du lundi au vendredi, de 10h à 19h (Anonyme et gratuit)

Glossaire

Agissements sexistes (article L. 131-3 du code général de la fonction publique et articles L.1153-1 et L.1142-2-1 du code du travail) : le code du travail définit les agissements sexistes comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Contrairement au harcèlement sexuel, l'agissement sexiste ne suppose pas la répétition. Cette notion a été introduite par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi dans le but de combattre le « sexisme ordinaire » auquel peuvent être confrontés les salariés.

Ce sont des actes ou des paroles, uniques ou répétés :

- véhiculant des stéréotypes liés au sexe, c'est-à-dire les préjugés et représentations réductrices et généralistes qui essentialisent ce que sont ou ne sont pas les femmes et les hommes ;
- dégradants, dirigés contre une personne à raison de son sexe qui la rabaisent ou la dénigrent, et ce, même si l'auteur de la remarque avait pour intention d'employer le ton humoristique.

Les faits concernés par les agissements sexistes regroupent des réalités diverses dont le niveau de gravité peut varier en fonction du contexte. De simples propos isolés peuvent justifier un simple rappel à l'ordre notamment pour prévenir toute réitération. Une situation qui dégénère notamment lorsque les faits s'inscrivent sur la durée et sont aggravés par d'autres agissements fautifs peut en revanche provoquer des suites disciplinaires. Le niveau de gravité peut tenir au fait que même si la notion de connotation sexuelle est absente de la définition juridique des faits d'agissements sexistes, la frontière est néanmoins mince avec les agissements de harcèlement sexuel notamment au regard de la perception que peut en avoir la victime.

Agressions sexuelles (articles 222-22 et suivants du code pénal) : le code pénal qualifie d'agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur et imposée à la victime, quelle que soit la nature de la relation unissant la victime et son agresseur. La contrainte peut être physique ou morale. Constitue également une agression sexuelle le fait d'imposer à une personne, par violence, contrainte, menace ou surprise, le fait de subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers ou de procéder sur elle-même à une telle atteinte.

Captation d'image et diffusion d'image impudique : il est défini à l'article 226-3-1 du code pénal comme « le fait d'user de tout moyen afin d'apercevoir les parties intimes d'une personne que celle-ci, du fait de son habillement ou de sa présence dans un lieu clos, a caché à la vue des tiers, lorsqu'il est commis à l'insu ou sans le consentement de la personne ».

Diffamation : « Toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé ».

Discriminations : l'article 225-1 du code pénal les définit comme « toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou

de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée ».

Droit de retrait (article 5-6 du décret n°82-453 du 28 mai 1982) : il consiste en la possibilité offerte à tout agent de quitter son poste de travail dans les circonstances suivantes :

- Il a un motif raisonnable de penser qu'il se trouve exposé à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé
- Et/ou il constate une défectuosité dans les systèmes de protection.

L'agent qui se trouve dans une situation de travail présentant un danger grave et imminent en alerte immédiatement son chef de service et peut se retirer d'une telle situation.

Il peut aussi informer un représentant du personnel au comité social. Celui-ci alerte immédiatement le chef de service et consigne l'événement dans un registre spécial tenu, sous la responsabilité du chef de service. Ce registre des dangers graves et imminents est tenu à la disposition des membres du comité social, des inspecteurs santé et sécurité au travail et de l'inspection du travail.

Le chef de service procède immédiatement à une enquête, s'il y a lieu avec le représentant du comité social qui lui a signalé le danger, et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. Il informe le comité social des décisions prises.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le comité social est réuni dans les 24 heures. L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister. L'administration décide des mesures à prendre après avis du comité social. En cas de désaccord entre l'administration et le comité social sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.

Aucune sanction et aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail qui présentait un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. L'administration ne peut pas demander à un agent de reprendre son activité si un danger grave et imminent persiste, notamment en raison d'une défectuosité du système de protection.

Certaines missions sont incompatibles avec l'exercice du droit de retrait, car il compromettrait l'exécution même de ces missions. Cela concerne notamment les missions de secours et de sécurité des personnes et des biens.

Exhibition sexuelle : l'article 222-32 du code pénal la définit comme l'exposition à la vue d'autrui d'une partie dénudée du corps ou la commission explicite d'un acte sexuel, réel ou simulé dans un lieu accessible aux regards du public.

Harcèlement sexuel (article 222-23 du code pénal et articles L.1153-1 et L.1153-2 du code du travail) : Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

- Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Injure : « Toute expression outrageante, termes de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait ».

Outrage sexiste : il est défini à l'article 621-1 du code pénal comme le fait « d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».

Protection fonctionnelle (articles L.134-1 et suivants du code général de la fonction publique) : la protection fonctionnelle est destinée à protéger les agents publics contre les attaques ou les mises en causes pénales dont ils peuvent être l'objet dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, à condition qu'ils n'aient pas commis de faute personnelle. Les différentes mesures mises en œuvre par l'employeur de l'agent peuvent être de nature statutaire, indemnitaire ou consister en une assistance juridique.

Les agents fonctionnaires et les contractuels peuvent bénéficier de la protection fonctionnelle ainsi que les anciens agents publics qui seraient mis en cause dans le cadre des fonctions qu'ils ont occupées.

Pour bénéficier de la protection fonctionnelle, l'agent doit en faire la demande **par écrit** auprès de son administration employeur à la date des faits en cause. Il doit apporter la **preuve des faits** pour lesquels il demande la protection fonctionnelle. Aucun texte n'impose de délai pour demander la protection fonctionnelle.

Recours

En cas de litige avec une administration, trois types de recours sont possibles :

- **Recours gracieux** : il s'agit d'une réclamation envoyée directement à l'auteur de la décision contestée ;

- **Recours hiérarchique** : la réclamation est envoyée au ministre (il est possible de faire un recours hiérarchique sans avoir fait au préalable de recours gracieux ou sans attendre d'avoir reçu la réponse au recours gracieux) ;

Si aucune solution n'est trouvée après avoir épuisé les recours gracieux et/ou hiérarchique, je peux saisir le médiateur académique ou le défenseur des droits pour m'aider dans mes démarches et pour faire valoir mes droits.

- **Recours contentieux** : le tribunal administratif est la juridiction compétence si vous souhaitez porter le litige qui vous oppose à votre administration en justice. Mais, selon les cas, il faut d'abord vérifier s'il est nécessaire ou non de faire un recours administratif préalable obligatoire ou une médiation obligatoire.

Registre danger grave et imminent (RDGI) (*article 67 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat*) : Le registre spécial permet de recueillir de façon formalisée le signalement d'un danger grave et imminent par un membre de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail du comité social d'administration compétent. Ce danger doit être suffisamment grave pour occasionner une menace susceptible de provoquer un dommage à l'intégrité physique ou à la santé de l'agent, dans un délai très rapproché. Il doit immédiatement être signalé aux autorités compétentes (IEN, maire...) qui doivent prendre toutes les diligences nécessaires pour le faire cesser puis transcrit dans le registre spécial. Placé sous la responsabilité de l'autorité administrative (DASEN) ou de son représentant, l'inspecteur de l'éducation nationale (IEN) de circonscription, ce registre est tenu par toute personne qu'il désigne.

Registre santé sécurité au travail (RSST) (*Article 3-2 du 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*) : Le registre de santé et sécurité au travail est un outil qui participe pleinement à la démarche d'évaluation des risques. Il permet d'évaluer les risques au jour le jour, à partir de l'observation de situations de travail qui ont évolué en situation dangereuse. Un registre est ainsi ouvert dans chaque service, à l'intention des personnels et des usagers, et tenu à jour par les assistants ou conseillers de prévention. Il contient les observations et suggestions des agents, relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. Il est tenu à la disposition des inspecteurs santé et sécurité au travail et des formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail des comités sociaux d'administration.

Risques psychosociaux ou RPS (d'après la définition de l'Inrs) :

Les risques psychosociaux correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- du stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- des violences internes commises au sein d'un établissement ou d'un service par des personnels : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
- des violences externes commises sur des personnels par des personnes externes à l'établissement ou au service (insultes, menaces, agressions...).

Ce sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail.

L'exposition à ces situations de travail peut avoir des conséquences sur la santé des personnels, notamment en termes de maladies cardio-vasculaires, de troubles musculosquelettiques, de troubles anxio-dépressifs, d'épuisement professionnel.

Viol (articles 222-23, 222-23-1 et 222-23-2 du code pénal) : le viol est défini comme « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise ».

Textes réglementaires utiles :

- [Décret interministériel n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.](#)
- [Arrêté ministériel du 31 juillet 2023 portant application dans les services centraux relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de la jeunesse et des sports, et dans les services déconcentrés et les établissements relevant des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.](#)
- [Code général de la fonction publique](#)

Annexe 4 – Document d’information sur le registre de santé et de sécurité au travail

Document d’information destiné aux agents sur le registre de santé et sécurité au travail

Ce document d’information est destiné à préciser les modalités d’utilisation du registre de santé et de sécurité au travail (RSST), les suites données aux inscriptions au registre et le rôle des personnes ressources, concernant les personnels des périmètres jeunesse, engagement et sports. Il a fait l’objet d’un groupe de travail de la formation spécialisée du CSA ministériel de la jeunesse et des sports et a été présenté en séance plénière le 4 mars 2025.

L’accès au RSST est un droit, je dois donc pouvoir faire une inscription (observation ou suggestion) chaque fois que je le juge nécessaire. Cette inscription doit être la plus factuelle possible et peut être complétée par une lettre adressée à mon supérieur hiérarchique direct ou indirect si je souhaite apporter des précisions que je ne veux pas partager avec l’ensemble des personnels de mon établissement ou de mon service.

Le RSST ne traite pas des situations graves et urgentes dont le chef de service doit avoir connaissance immédiatement. Si j’ai connaissance d’une situation qui peut occasionner des conséquences graves à brève échéance (« danger grave et imminent »), je ne renseigne pas le RSST (car ce n’est pas un registre d’urgence) mais j’alerte immédiatement ma hiérarchie de cette situation, par tout moyen. Cette situation peut par ailleurs donner lieu à une inscription au registre de danger grave et imminent⁶⁵ (RDGI) prévu par la réglementation.

L’employeur a l’obligation de prendre connaissance des inscriptions portées au RSST et de prendre les mesures de prévention adaptées. Les inscriptions portées par les agents sur le RSST et les mesures prises par le chef de service sont présentées à la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social d’administration, ou au comité social d’administration en absence de formation spécialisée.

A quoi sert le RSST ?

Le RSST est un document prévu par la réglementation⁶⁶ qui me permet :

- ➔ D’informer ma hiérarchie d’un **risque** dont j’ai connaissance et qui pourrait présenter un danger pour les agents ou les usagers ;
- ➔ De faire des **propositions pour améliorer les conditions de travail**.

Le RSST contribue par ailleurs à assurer la **traçabilité des risques** professionnels observés au sein de mon établissement ou de mon service et lorsque c’est nécessaire à faire évoluer les mesures de prévention.

⁶⁵ Article 5-6 du [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

⁶⁶ Article 3-2 du [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

L'inscription au RSST peut, en effet, donner lieu à la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact)⁶⁷.

Les informations mentionnées peuvent être de différentes nature :

- un **risque professionnel**, y compris dans le champ des risques psychosociaux (RPS) : mauvais fonctionnement d'une installation, mauvaise organisation du travail ...
- la survenue d'un **incident** ou d'un **accident** qui aurait pu être évité, même s'il n'a pas donné lieu à une déclaration d'accident de service
- le **dysfonctionnement** d'un outil, d'un équipement, d'une installation, d'un dispositif de sécurité : équipement ou matériel défectueux, application informatique ...
- une **suggestion** relative à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail : installation d'un équipement plus ergonomique, formation à la sécurité, modification de l'organisation du travail, renforcement de mesures de prévention ...
- exprimer des **besoins en formation**, sur une nouvelle application informatique par exemple.

Qui peut faire un signalement sur le RSST ?

Le RSST est accessible librement à l'**ensemble des personnels** de l'établissement ou du service (titulaires, contractuels, agents territoriaux, intervenants ...).

Un RSST doit par ailleurs être ouvert aux **usagers** de l'établissement ou du service (sportifs, stagiaires ...), si possible différent de celui ouvert aux personnels.

L'employeur doit mettre en place une organisation permettant à tout agent ou usager de renseigner le RSST : applicatif, RSST papier situé dans un endroit accessible à tous et où il peut être renseigné en toute confidentialité (salle des personnels, accueil de l'établissement ...).

Comment renseigner le RSST ?

Toute observation ou suggestion doit nécessairement comporter les informations suivantes :

- Nom et prénom de la personne qui renseigne le RSST
- Description de la situation, en donnant les détails nécessaires pour que ma hiérarchie puisse identifier et objectiver les risques et prendre les mesures adaptées
- Date et signature

À noter :

- le RSST n'est pas destiné à recueillir les demandes de menus travaux, sans impact sur la santé et la sécurité
- mon inscription ne doit comporter aucune information nominative concernant un tiers ou pouvant être perçue comme diffamatoire ou discriminante
- mon inscription pourra être lue par les autres personnes de mon établissement ou de mon service, ainsi que par les acteurs de prévention et les représentants du personnel
- une fiche qui comporterait une inscription inappropriée sera traitée mais pourra être soustraite du RSST, en informant les représentants du personnel de la formation

⁶⁷ Le PAPRI Pact fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à [l'article L. 4161-1 du code du travail](#), ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

spécialisée ou du comité social d'administration qui seront destinataires du contenu de cette fiche

À compléter par l'établissement ou le service académique

-> **modalités d'accès au RSST** (lieu de mise à disposition si le RSST est au format papier ou lien Intranet / Internet, spécificités pour les usagers ...)

-> **nom et coordonnées de l'assistant ou du conseiller de prévention** de l'établissement ou du service

-> lien vers les coordonnées des **représentants du personnel** de la formation spécialisée ou au comité social d'administration en absence de formation spécialisée

Qui peut m'aider à renseigner le RSST ?

Selon l'organisation au sein de mon établissement ou de mon service, je peux demander à être accompagné, conformément à leurs missions, par l'assistant de prévention ou par le conseiller de prévention qui pourront me conseiller pour rédiger mon signalement et sur les actions de prévention possibles.

Par ailleurs, comme pour toute démarche, je peux me faire accompagner par un représentant syndical de mon établissement ou de mon service, ou par un membre de la formation spécialisée du comité social d'administration.

Quelles suites sont données au signalement ?

Le chef d'établissement ou le chef de service doit mettre en œuvre des mesures de prévention adaptées au risque que j'ai signalé lorsque le problème relève de sa compétence ; dans le cas contraire, il saisit l'autorité compétente (notamment le propriétaire des locaux).

Le chef d'établissement ou le chef de service pourra s'appuyer sur l'assistant de prévention ou sur le conseiller de prévention pour identifier et assurer le suivi des mesures de prévention à mettre en œuvre. Selon la situation, le chef d'établissement ou le chef de service peut solliciter d'autres professionnels de la prévention, notamment le médecin du travail ou l'inspecteur santé et sécurité au travail.

Le chef d'établissement ou de service appose son visa sur le RSST et peut formuler des observations, notamment sur les suites données au signalement, qui seront présentées à la formation spécialisée ou au comité social d'administration en absence de formation spécialisée.

Quel est le rôle de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social d'administration, ou comité social d'administration en l'absence de formation spécialisée ?

La formation spécialisée du comité social d'administration⁶⁸ prend connaissance des inscriptions au RSST à des fins d'analyse et formule des recommandations au bénéfice de l'ensemble des agents. À cette occasion, l'administration apporte des précisions sur les suites données aux signalements.

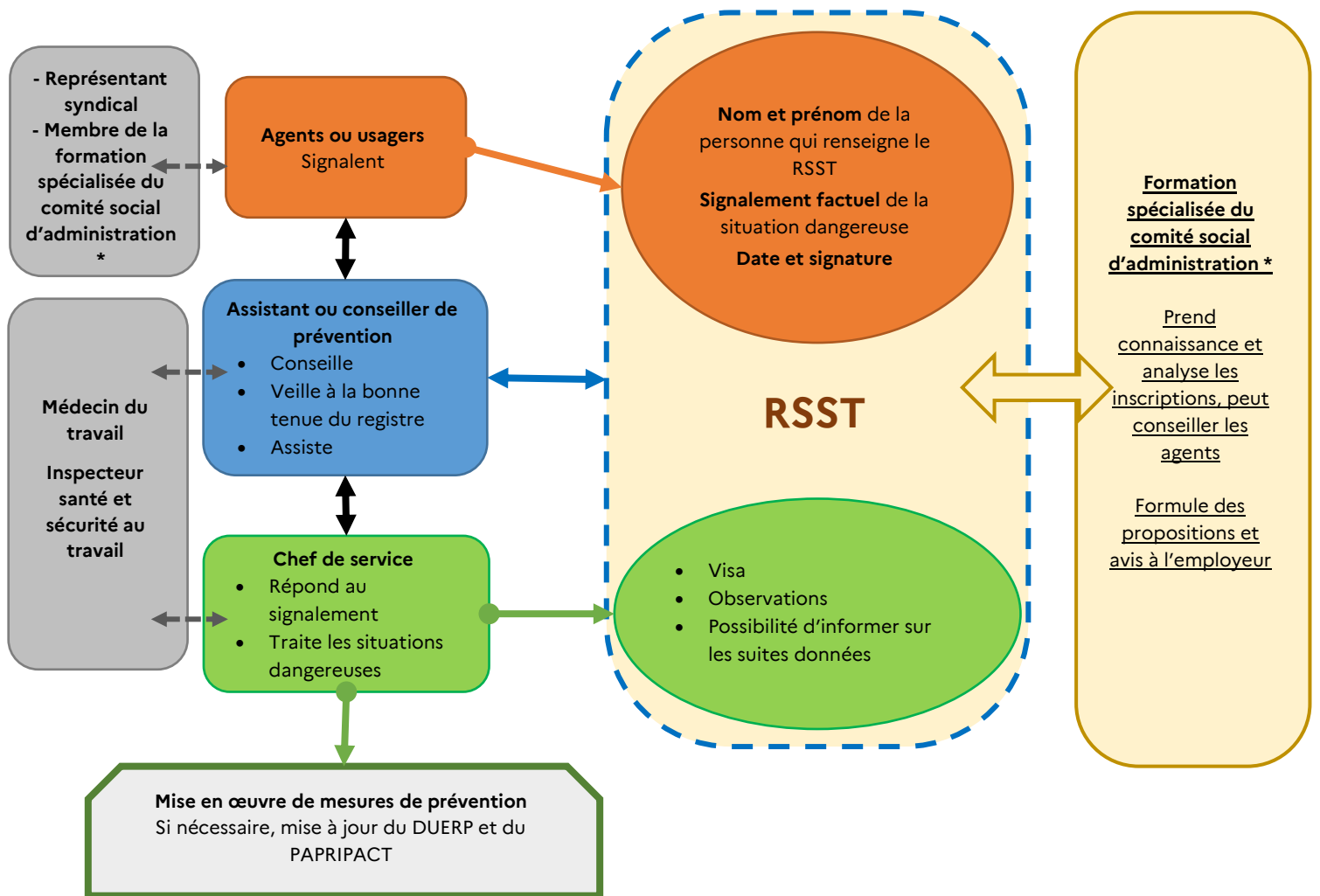
Après analyse des situations portés au RSST, la formation spécialisée peut formuler des propositions ou émettre des avis en lien. Cette analyse pourra alimenter les actions prévues au programme annuel de prévention.

Qui peut consulter le RSST ?

Le RSST peut être consulté par l'ensemble des agents et, le cas échéant, par les usagers. Il est également tenu à la disposition des inspecteurs santé et sécurité au travail et des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail compétentes ou, à défaut, des comités sociaux d'administration.

⁶⁸ Pour les personnels du périmètre jeunesse, engagement et sports, le terme « CSA » employé dans cette fiche désigne les CSA d'établissement et les CSA spéciaux académiques (CSA SA).

En résumé



* Formation spécialisée de l'établissement (ou comité social d'administration d'établissement en l'absence de formation spécialisée) ou formation spécialisée du comité social d'administration spécial académique.

Références

- [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
- [Titre V](#) du livre II de la partie réglementaire du Code général de la fonction publique relatif aux comités sociaux d'administration
- Livres 1^{er} à V de la quatrième partie du [Code du travail](#)
- Circulaire DGAFP du 10 avril 2015 relative à la diffusion du guide juridique d'application des dispositions du décret 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
- Guide relatif aux comités sociaux d'administration et aux formations spécialisées de la fonction publique de l'État - [télécharger](#)
- [Guide juridique d'application du décret 82-453 modifié](#) relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique
- Instruction MAS n° DRH/SD3C/2018/12 du 2 janvier 2018 relative à l'organisation de la santé et à la sécurité au travail, au sein des services déconcentrés, des établissements publics, écoles et instituts
- [Circulaire du Premier ministre du 12 juin 2019](#) relative à la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat
- [Protocole d'accord MAS du 4 mars 2020](#) définissant les modalités d'accompagnement RH des agents relevant des services territoriaux des ministères sociaux concernés par le transfert des missions sport, jeunesse et vie associative au ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse
- [Protocole MENJS](#) sur le dialogue social jeunesse et sports pendant la période dite transitoire allant du 1^{er} janvier 2021 jusqu'au renouvellement général des instances
- [Décret n°2020-1542 du 9 décembre 2020](#) relatif aux compétences des autorités académiques dans le domaine des politiques de la jeunesse, de l'éducation populaire, de la vie associative, de l'engagement civique et des sports et à l'organisation des services chargés de leur mise en œuvre
- [Décret n°2016-152 du 11 février 2016](#) relatif aux centres de ressources, d'expertise et de performance sportive
- [Protocole IGESR de fonctionnement de l'inspection santé et sécurité au travail](#) - Périmètre enseignement supérieur, recherche, innovation, jeunesse et sports
- Arrêté du [3 juillet 2023](#) fixant les conditions de rattachement à l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche des fonctionnaires et des agents chargés d'assurer les fonctions d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité dans l'enseignement scolaire.

- [Arrêté MENJS du 9 mars 2021](#) fixant les conditions de rattachement à l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche des inspecteurs santé et sécurité au travail des ministères chargés de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse et des sports
- [Arrêté du 31 juillet 2023](#) portant application dans les services centraux relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de la jeunesse et des sports, et dans les services déconcentrés et les établissements relevant des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, du [décret n° 2020-256 du 13 mars 2020](#) relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.
- [Guide méthodologique MENJS](#) sur la mise en place et l'animation des réseaux des conseillers et des assistants de prévention
- [Guides méthodologiques MENJS](#) sur le DUERP dans les écoles, les collèges et lycées, et les services administratifs