



**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

Sous-direction des politiques
sociales

Département de la sécurité,
de la santé et des conditions
de travail

72, rue Regnault
75243 Paris Cedex13

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**

2026-2027

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) fixent, pour les deux périmètres ministériels, les enjeux stratégiques, ainsi que les priorités de l'année scolaire à venir en matière de santé et sécurité au travail.

Pour l'année 2026-2027, les six axes prioritaires des précédentes OSM sont reconduits :

- Renforcer la structuration de la prévention des risques professionnels et mettre en œuvre les OSM en concertation avec les représentants du personnel ;
- 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, et accompagner les agents victimes ;

- Promouvoir la santé des femmes au travail ;
- Renforcer l'exercice d'une médecine de prévention en faveur des personnels ;
- Maintenir une attention renforcée autour de certains risques.

Les éléments structurants nécessaires à la mise en place d'une politique de prévention sont consultables sur l'espace dédié à la Santé et sécurité au travail du site ministériel. L'ensemble des repères réglementaires et des documents produits, notamment dans le cadre des travaux des F3SCT ministérielles y sont rassemblés : [accéder au site](#).

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

De plus, et dans la continuité des travaux menés au cours de l'année 2025, le *Plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2025-2027)*¹ et le *Plan national d'action handicap et inclusion professionnelle 2026-2031*² ont été diffusés.

Ces OSM ont été présentées aux formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail des comités sociaux d'administration ministériels de l'Éducation nationale du **9 juin 2026** et de la jeunesse et des sports du **16 juin 2026**.

¹ Page Internet Egalité Diversité : [accéder](#)

² Plan national d'action handicap et inclusion professionnelle 2026-2031 : [accéder](#)

Sommaire

I. Renforcer la structuration de la prévention des risques professionnels	5
I.1 Garantir la continuité d'activité des formations spécialisées dans le cadre du renouvellement des instances	5
I.1.1 Former les membres des CSA et des formations spécialisées	5
I.1.2 Renforcer les attributions des formations spécialisées	5
I.2 Poursuivre la mise en place et le renforcement de la prévention dans les académies et les établissements du sport	6
I.3 Structurer la prise en charge par les services de l'accompagnement d'un agent	7
II. Décliner le plan d'action ministériel amiante (PAMA) dans les programmes annuels de prévention	9
II.1 Poursuivre le déploiement du PAMA	9
II.2 Priorités 2026-2027	9
II.2.1 Désigner les référents amiante	9
II.2.2 Former spécifiquement à la prévention amiante	10
II.2.3 Poursuivre le recueil des réponses au questionnaire	10
II.2.4 Mettre en œuvre les mesures de prévention nécessaires	10
II.2.5 Suivre la santé des personnels qui ont été exposés aux poussières d'amiante	11
II.2.6 Associer et informer les formations spécialisées	11
II.3 Piloter la prévention du risque amiante dans les établissements du sport	11
III. Prévenir les risques psychosociaux	13
III.1 Piloter la prévention des risques psychosociaux	13
III.1.1 Prévenir les facteurs de risque causés par le travail et son organisation	13
III.1.2 Prévenir les violences externes et leurs effets	14
III.1.3 Prévenir les violences internes, dont les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes et sexuels (VDHASS).	14
III.2 Analyser et traiter les situations observées et signalées	15
III.3.1 Organiser l'accompagnement	16
Accompagner spécifiquement l'acte suicidaire	16
III.3.2 Tirer les enseignements pour renforcer la prévention	16
IV. Agir pour la santé des femmes au travail	17
IV.1 Réaliser l'évaluation différenciée des risques professionnels en fonction du sexe	17
IV.2 Prendre en compte les situations individuelles en prévention	18
IV.3 Sensibiliser et former	18
V. Renforcer l'exercice d'une médecine de prévention en faveur des personnels	19
V.1 Privilégier la mise en place d'une équipe pluridisciplinaire en poursuivant les efforts de recrutement	19
V.2 Veiller aux conditions de travail de l'équipe pluridisciplinaire	20
V.2.1 Mettre à disposition des équipements adaptés	20
V.2.2 Mettre à disposition les outils et les procédures qui permettent d'organiser la surveillance de la santé au travail	20
V.2.3 Garantir l'indépendance professionnelle	21
V.2.4 Prévenir les risques liés à l'isolement des équipes	21
V.3 Organiser le fonctionnement avec des protocoles plus efficaces	21
V.4 Fixer des objectifs prioritaires en tenant compte des moyens disponibles	22
V.4.1 Prévenir les risques de désinsertion professionnelle	22
V.4.2 Intervenir en prévention primaire	22
V.4.3 Préserver et promouvoir la santé mentale	22
V.5 Trouver des solutions et diversifier les moyens d'actions	23
VI. Maintenir une attention renforcée autour de certains risques	24

Les annexes suivantes sont consultables sur la page Santé et sécurité au travail du site ministériel :

Annexe A – Plan d'action ministériel amiante (PAMA) : les missions du référent amiante

Annexe B – Protocole type pour l'organisation de la délégation d'activités des médecins du travail aux infirmiers

Annexe C – Modèle de convention de prestations pour la médecine de prévention

Annexe D – Formation des membres des CSA et des formations spécialisées en santé et sécurité au travail

Annexe E – Protocole de visite par la F3SCT des établissements du sport

Annexe F – Protocole d'enquête relatif aux accidents du travail et maladies professionnelles par la F3SCT des établissements du sport

Annexe G – Organisation de la prévention pour les établissements du sport et dans les services de la jeunesse et des sports.

I. Renforcer la structuration de la prévention des risques professionnels

I.1 Garantir la continuité d'activité des formations spécialisées dans le cadre du renouvellement des instances

L'année 2026-2027 sera marquée par le renouvellement des CSA et de leurs formations spécialisées à l'issue des élections professionnelles. Dans cette perspective, il est essentiel de maintenir l'activité et l'ensemble des prérogatives des formations spécialisées (DGI, enquêtes AT/MP graves) jusqu'au terme de leur mandat, c'est-à-dire jusqu'à l'installation de la nouvelle instance, et de garantir la continuité des travaux de celles-ci, en tirant profit de l'expérience acquise lors du mandat précédent.

Les présidents des formations spécialisées veillent à l'installation de la nouvelle formation spécialisée dans les délais les plus courts afin de faciliter une reprise rapide de ses travaux. A cette fin, ils veilleront à transmettre tous les documents utiles : rapports de visite et d'enquêtes, PAPRIACT, bilans et indicateurs, rapports d'ISST, supports de formation... La fin de mandat de la formation spécialisée « sortante » est mise à profit pour préparer cette transition.

I.1.1 Former les membres des CSA et des formations spécialisées

La formation en santé et sécurité au travail des membres des formations spécialisées ainsi que des membres des CSA ne siégeant pas en formation spécialisée doit être programmée le plus tôt possible dès le début du mandat en associant les membres à leur préparation. L'objectif est de garantir que les représentants du personnel disposent des compétences nécessaires pour exercer pleinement leurs missions d'analyse des risques. Pour rappel, les membres des FS doivent bénéficier d'une formation d'au moins 5 jours par mandat (3 jours pour les membres des CSA). La formation des membres des CSA sera assurée conjointement avec des représentants de l'administration.

Ces formations permettent aux membres de détecter et d'évaluer les risques professionnels, d'analyser les conditions de travail et de maîtriser les méthodes de prévention. Elles concernent tant les titulaires que les suppléants, sont à la charge de l'employeur et renouvelées à chaque mandat avec un contenu plus spécialisé pour les membres qui en ont déjà bénéficié (conduite d'entretien, méthodologie d'analyse AT/MP, approfondissement de la connaissance relative à certains risques professionnels : amiante, QAI...).

En appui aux académies et aux établissements du sport, la DGRH mettra à disposition un espace numérique dédié proposant des outils pour l'élaboration des contenus de formation.

L'annexe D propose une synthèse de la réglementation applicable à ces formations.

I.1.2 Renforcer les attributions des formations spécialisées

Les attributions des formations spécialisées sont fixées [aux articles R253-18 à R253-65 du Code général de la fonction publique \(CGFP\)](#). Certaines dispositions figurent par ailleurs dans le décret n° 82-453 du 28 mai 1982, ainsi que dans les livres I à V de la quatrième partie du Code du travail. Ces attributions s'articulent autour de trois axes :

- **L'information** : les formations spécialisées reçoivent chaque année divers rapports relatifs à la santé, la sécurité et les conditions de travail (rapport social unique, rapport du médecin du travail, bilan des actes de violence ou de harcèlement, etc.). Elles sont

également informées des observations consignées dans le registre de santé et sécurité, des refus d'aménagement de poste ainsi que des lettres de mission des assistants et conseillers de prévention.

- **La consultation pour avis³** : les formations spécialisées sont saisies sur les règlements relatifs à la santé, l'hygiène, la sécurité et l'organisation du travail, sur les projets d'aménagement ou d'introduction de nouvelles technologies, sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), sur les mesures en faveur des travailleurs handicapés, ainsi que sur le programme annuel de prévention (PAPRIACT). Elles sont également saisies sur les sujets des violences, discriminations, harcèlements et agissements sexistes et sexuels (VDHASS) et proposent des actions de prévention en la matière.
- **Les attributions opérationnelles** : les formations spécialisées effectuent des visites de sites et des enquêtes, notamment après un accident ou une maladie professionnelle. Leurs membres bénéficient d'un droit d'accès aux locaux et aux documents administratifs nécessaires à l'analyse des risques.

A cette fin, et dans le cadre des travaux de la formation spécialisée du CSA du ministère de la jeunesse et des sports, deux documents à l'intention des établissements du sport ont été élaborés.

- l'annexe E : Protocole de visite par la F3SCT des établissements du sport ;
- l'annexe F : Protocole d'enquête AT/MP par la F3SCT des établissements du sport.

A noter :

- le CSA-SA institué auprès de chaque recteur d'académie chef-lieu de région académique est compétent, pour les questions intéressant l'organisation et le fonctionnement des services régionaux et départementaux jeunesse et sports (JS).
- L'annexe G apporte des précisions concernant l'organisation de la prévention pour les établissements du sport et pour les services JS.

I.2 Poursuivre la mise en place et le renforcement de la prévention dans les académies et les établissements du sport

Dans le prolongement des OSM 2025-2026, au regard des enjeux et des actions menées et à venir, les académies et les établissements du sport poursuivent la création et le renforcement de leur structure en charge de la prévention des risques professionnels, de la sécurité et des conditions de travail, conformément à l'article [L 4121-1](#) du Code du travail, qui impose à l'employeur de protéger la santé physique et mentale de ses agents, notamment par des moyens adaptés et une organisation appropriée.

Cette structure, rattachée au secrétariat général ou à la DRH, est distincte du service de médecine de prévention, avec lequel elle collabore. Dans les académies, elle est placée sous la responsabilité du conseiller de prévention académique. Elle a pour mission principale de suivre la politique académique en matière de sécurité, d'organiser les formations obligatoires, d'animer les réseaux de préventeurs, de coordonner les réponses aux enquêtes ministérielles et d'accompagner les chefs d'établissement dans la rédaction du DUERP et l'analyse et le traitement des situations à risque.

Elle regroupe plusieurs expertises : un secrétaire, des conseillers de prévention (adjoints du CPA dans les académies), le référent amiante, des formateurs en santé et sécurité au travail, et

³ Code général de la fonction publique, articles [R. 253-19](#), [R.253-21](#), [R. 253-22](#) et [R. 253-23](#)

éventuellement des chargés de mission RPS/QVCT. Son dimensionnement est adapté aux caractéristiques de chaque académie et chaque membre de la structure bénéficie d'une formation adaptée lui permettant d'accroître ses compétences, notamment en matière d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

Le conseiller de prévention académique conserve son rôle de conseil auprès du recteur, tandis que l'inspecteur santé et sécurité au travail, dont la mission de contrôle est distincte de la mise en œuvre opérationnelle des actions de prévention, exerce ses fonctions en toute indépendance vis-à-vis de cette structure.

I.3 Structurer la prise en charge par les services de l'accompagnement d'un agent

Les académies et les établissements mettent en œuvre une démarche d'accompagnement des agents lorsqu'ils en font la demande ou lorsqu'ils ont été confrontés à un événement grave. Cette démarche se fonde sur les principes suivants :

1. La réactivité dans la prise en charge de la situation

Dès que l'administration a connaissance d'une situation ou dès lors qu'un accompagnement est sollicité par un agent ou proposé par le chef de service, l'agent est rapidement informé que sa situation a bien été prise en compte ou qu'une proposition va lui être faite. L'interlocuteur en charge du suivi de sa situation lui est précisé, et les premières informations utiles lui sont communiquées concernant ses droits et les dispositifs pouvant être mobilisés.

2. L'information sur les dispositifs mobilisables délivrée rapidement

L'agent bénéficie d'une information claire, portant notamment sur :

- les dispositifs d'accompagnement médical et psychologique (médecine de prévention, psychologues cliniciens et du travail, cellules d'écoute, cellule d'urgence médico-psychologique (CUMP) en cas d'événement traumatique) ;
- les possibilités d'un accompagnement social, administratif et juridique, avec la désignation, dans la mesure du possible, d'un interlocuteur unique ;
- les modalités de déclaration d'accident de service ou de maladie professionnelle ;
- la mise en œuvre immédiate de la protection fonctionnelle en cas d'atteinte ou de menace d'atteinte à l'intégrité physique ([articles L134-5](#) et [L134-6 du Code général de la fonction publique](#)) ;
- les délais prévisionnels de traitement et les étapes de la prise en charge ;
- le cas échéant, les modalités de l'accompagnement des conséquences médiatiques de la situation.

3. La protection immédiate et la prévention de l'aggravation des situations

Lorsque la situation le nécessite, notamment en cas de danger grave et imminent, des mesures conservatoires sont mises en œuvre sans délai afin de protéger les agents.

Ces mesures peuvent inclure, par exemple, l'adaptation du poste de travail, l'éloignement de l'auteur présumé ou la mise en place d'un soutien psychologique immédiat.

Elles sont maintenues aussi longtemps que nécessaire, jusqu'à la résolution de la situation.

4. La coordination des acteurs et la lisibilité du parcours d'accompagnement

L'accompagnement repose sur une mobilisation coordonnée des différents services compétents (ressources humaines, médecine de prévention, action sociale, services juridiques, etc.), afin de garantir une prise en charge cohérente, lisible et sans rupture pour l'agent.

5. Le suivi individualisé et l'adaptation continue des mesures

L'accompagnement s'inscrit dans la durée et fait l'objet de points d'étape réguliers avec l'agent.

Les mesures mises en place sont réévaluées et adaptées en fonction de l'évolution de la situation, afin de répondre au plus près des besoins de l'agent.

II. Décliner le plan d'action ministériel amiante (PAMA) dans les programmes annuels de prévention

II.1 Poursuivre le déploiement du PAMA

La prévention du risque d'exposition aux fibres d'amiante est une obligation réglementaire⁴ et une priorité ministérielle. Le plan d'action ministériel amiante (PAMA) 2025-2027, décliné dans les académies, répond à cet enjeu. L'application des prescriptions réglementaires qui incombent au propriétaire et à l'employeur, dans les académies, les établissements publics nationaux et les établissements du sport, est nécessaire à la prévention de ce risque.

Au cours de l'année 2025, dans la cadre du dialogue social et dans la continuité du questionnaire amiante lancé par la Cellule du bâti scolaire (CBS) en 2024, le ministère a engagé plusieurs actions structurantes :

- Élaboration et diffusion du PAMA 2025-2027 assorti d'objectifs opérationnels ;
- Mise à disposition d'outils d'accompagnement pour le repérage, le recueil et la gestion documentaire, pour la mise en œuvre de mesures de prévention et l'accompagnement des agents ;
- Reconstitution du dispositif d'auto-questionnaire sur l'exposition à l'amiante, avec prestation de lecture centralisée confiée à un prestataire indépendant ;
- Mise à disposition mensuelle des données recueillies ;
- Transmission de ressources réglementaires et techniques (protocole CNAM, fiches pratiques) ;
- Mise en place de formations dédiées pour les Inspecteurs santé sécurité au travail et les conseillers de prévention académiques.

Ces actions ont mobilisé la DGRH, la Cellule du bâti scolaire (CBS), l'IGESR en lien étroit avec les conseillers de prévention et les ISST en académie.

II.2 Priorités 2026-2027

L'année scolaire 2026-2027 constitue une étape décisive pour consolider les actions engagées et en assurer la pleine effectivité.

Elle doit permettre de renforcer le pilotage académique, d'améliorer le repérage des situations à risque et d'assurer une mise en œuvre homogène des mesures de prévention. Les priorités ci-après s'inscrivent dans cette logique de consolidation et de montée en puissance du dispositif.

II.2.1 Désigner les référents amiante

Chaque académie se dote d'un référent amiante, désigné par le recteur, en appui administratif et opérationnel des conseillers de prévention et des ISST pour la prévention du risque amiante. Un référent amiante sera désigné au plus tard le 15 octobre 2026. Sa désignation et la définition de ses missions seront facilitées par l'annexe A, établie à partir d'exemples de lettres de mission proposées en académie.

⁴ En application du Code de la santé publique (Prévention des risques liés à l'amiante dans les immeubles bâtis : [articles R1334-14 à R1334-29-9](#)) et Code du travail (Risques d'exposition à l'amiante : [articles R4412-94 à R4412-148](#))

Le référent amiante est l'interlocuteur du ministère pour le suivi de la mise en œuvre du PAMA. Auprès des autres acteurs de la prévention des risques professionnels, il est incontournable pour la réussite du plan.

II.2.2 Former spécifiquement à la prévention amiante

La DGRH, sous l'impulsion de l'IGESR, déploie des formations nationales dont les ISST et les CPA bénéficient progressivement. Cette démarche permettra de mettre à disposition des académies, dès la rentrée 2026, des supports d'information, de sensibilisation et de formation adaptés à chaque catégorie d'acteurs de la prévention du risque amiante.

A partir de ces supports, les académies pourront déployer des dispositifs de formation et d'information adaptés aux publics suivants :

- les assistants et les conseillers de prévention ;
- les référents amiante académiques ;
- les équipes de direction d'EPL ;
- les IEN en charge du 1^{er} degré ;
- les directeurs d'école ;
- les membres de formations spécialisées des CSA ;
- l'ensemble des personnels.

II.2.3 Poursuivre le recueil des réponses au questionnaire

Les académies poursuivent le recueil des réponses au questionnaire amiante adressé aux écoles et aux établissements publics et privés sous contrat. L'objectif quantitatif de 95% de taux de réponse demeure.

Sur la base des réponses recueillies, une analyse qualitative est conduite afin d'objectiver les situations pour lesquelles un risque d'exposition à l'inhalation de poussières d'amiante est possible. Cette analyse conduira à mettre en place des mesures conservatoires puis correctives dans les meilleurs délais.

II.2.4 Mettre en œuvre les mesures de prévention nécessaires

Les mesures de prévention à mettre en œuvre sont inscrites au PAMA et dans les documents annexés. Une attention spécifique sera portée aux points suivants :

- la prise en compte systématique du risque amiante dans l'évaluation des risques professionnels inscrite au DUERP, en vue d'une prévention primaire de ce risque ;
- la mise en œuvre des mesures de protection conservatoires, puis correctives dans toute situation présentant un risque d'inhalation de poussière d'amiante ;
- le traitement des situations de danger grave et imminent relatives à l'amiante en application de la réglementation ;
- la traçabilité des documents obligatoires relatifs à l'amiante (DTA et fiches récapitulatives, attestation de présence dans les locaux comportant des matériaux amiantés endommagés, fiche individuelle d'exposition) ;
- l'accompagnement des agents exposés aux fibres d'amiante, ou susceptibles de l'avoir été par le service de médecine de prévention, orientation vers le dispositif d'auto-questionnaires ;
- Etendre l'état des lieux et les actions du plan à l'ensemble des locaux de travail des agents, dont les services jeunesse et sports, y compris les installations sportives utilisées ou visitées régulièrement.

II.2.5 Suivre la santé des personnels qui ont été exposés aux poussières d'amiante

Les équipes, mobilisées dans le cadre du PAMA, conseillent les personnels qui s'interrogent sur le risque pour leur santé, en conformité avec l'avis du Haut conseil en santé publique ⁵.

La médecine de prévention assure le suivi médical post-exposition et conseille l'employeur pour organiser le suivi médical post professionnel.

II.2.6 Associer et informer les formations spécialisées

Un axe essentiel du PAMA est consacré à l'information et la formation des membres des formations spécialisées. Ainsi les présidents des formations spécialisées veilleront à :

- informer régulièrement les formations spécialisées des avancées concernant le recueil des réponses au questionnaire amiante, sur l'objectivation des situations et, le cas échéant, sur le traitement de toute situation présentant un risque d'exposition aux poussières d'amiante ;
- mettre en place des formations spécifiques relatives à l'évaluation et la prévention du risque causé par la présence d'amiante bâtementaire, notamment dans le cadre de la formation obligatoire liée au renouvellement des instances.

II.3 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, y compris les locaux sportifs, revêt les mêmes enjeux. Pour les locaux dont le permis de construire a été délivré avant le 1^{er} juillet 1997⁶, les directeurs d'établissement sont invités à renforcer la connaissance de ce risque et à décliner les mesures de prévention suivantes :

- s'assurer auprès du propriétaire que les obligations réglementaires relatives au DTA sont respectées s'agissant des bâtiments concernés ;
- procéder à une évaluation des risques afin de mettre en œuvre des mesures de prévention nécessaires, notamment l'évaluation périodique des matériaux et l'information des agents ;
- sensibiliser les agents, dont les personnels d'encadrement, aux risques liés à la présence d'amiante ;
- 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 1997⁷ 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 sur plusieurs lieux de travail appartenant à des propriétaires différents.

⁵ [Avis du HCSP du 3 juillet 2025](#) relatif à la proposition de réponse aux personnes qui ont été exposées à l'amiante complété par l'avis du 22 janvier 2026

⁶ 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)

⁷ 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)

A cette fin, les ressources et documents mis à disposition des académies ont vocation à être mobilisés.

Les établissements pourront notamment s'appuyer sur les logigrammes mis à disposition des académies pour la prévention du risque amiante.

Ils sont également invités à solliciter leur académie d'implantation afin de bénéficier des formations proposées pour les directions d'EPL et les assistants de prévention.

Un état des lieux bâtiminaire des établissements du sport, le suivi des éventuelles situations à risque d'exposition, ainsi que la mise en œuvre du suivi médical post-exposition et post-professionnel seront engagés.

Un travail sur le suivi médical post exposition et post professionnel des personnels jeunesse et sport sera par ailleurs engagé par le ministère.

III. Prévenir les risques psychosociaux

Toute politique de prévention des risques psychosociaux (RPS) repose d'abord sur leur évaluation, participant ainsi à la protection de la santé mentale des agents. Les bilans de la mise en œuvre du dispositif santé et sécurité au travail confirment que les RPS occupent une place prépondérante dans les observations portées aux registres santé et sécurité au travail (RSST) et les signalements de danger grave et imminent. Aussi, leur prévention dans les établissements scolaires, les services académiques, dont les services Jeunesse et Sports, et les établissements du sport, demeure une priorité ministérielle.

III.1 Piloter la prévention des risques psychosociaux

La prévention des RPS suppose d'identifier les situations à risque, de les évaluer de manière participative, puis d'intégrer les résultats de cette évaluation au DUERP. Cette démarche permet de définir et de mettre en œuvre des mesures de prévention spécifiques, adaptées aux réalités locales. Celles-ci sont inscrites au PAPRI Pact. Dans le respect du principe de subsidiarité, le PAPRI Pact est établi et présenté dans le périmètre de chaque F3SCT ou dans les CSA lorsqu'il n'y a pas de formation spécialisée.

Au niveau des académies chef-lieu, des académies et des départements, des orientations et des mesures spécifiques de prévention seront mises en œuvre. Issues du diagnostic RPS⁸, elles intégreront la partie RPS du PAPRI Pact présenté et étudié en F3SCT des CSA compétents. Ce diagnostic pourra utilement s'appuyer sur la méthode proposée par l'INRS⁹, standardisée et reconnue dans le monde du travail, qui constitue un outil de pilotage et de suivi.

La partie RPS du PAPRI Pact devra comporter des actions de prévention primaire visant à supprimer les facteurs de risque, de prévention secondaire visant à diminuer la probabilité de réalisation du risque et de prévention tertiaire visant à limiter les conséquences de la réalisation du risque psychosocial.

Dans la continuité des précédentes OSM, trois niveaux de prévention sont à prendre compte, en privilégiant la prévention primaire.

Des informations, recommandations et ressources sont disponibles sur la page Internet dédiée à la Santé, sécurité et conditions de travail.

III.1.1 Prévenir les facteurs de risque causés par le travail et son organisation

Les facteurs de RPS causés par le travail et son organisation doivent faire l'objet d'une évaluation en tant que risques professionnels inscrits au DUERP. A cet effet, la méthode participative de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) d'évaluation des risques professionnels¹⁰ sera utilisée avec l'appui des acteurs relais formés à celle-ci.

Deux sujets de prévention feront l'objet d'une attention particulière :

- **L'accompagnement des personnels au contact de publics à besoins spécifiques ou requérant une attention renforcée**, élèves au comportement hautement perturbateur

⁸ [Application du Protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique](#) - 2013

⁹ INRS ED 6403 : [Evaluer les facteurs de RPS : l'outil RPS-DU](#)

¹⁰ <https://www.anact.fr/prendre-en-compte-les-rps-dans-le-document-unique>

notamment. Au cours de l'année 2026-2027, un travail sera engagé dans le cadre des travaux de la F3SCT du CSA MEN, sur l'actualisation du Guide méthodologique relatif à la prévention des risques professionnels et à l'accompagnement des personnels confrontés à des situation difficiles avec les élèves à besoins éducatifs particuliers ou au comportement hautement perturbateur, diffusé en 2018.

- **Le déploiement progressif de dispositifs de traitement des conflits interpersonnels s'appuyant sur la médiation du travail**, afin de prévenir et d'intervenir précocement dans les différentes situations de conflit au travail.

III.1.2 Prévenir les violences externes et leurs effets

En lien avec le plan ministériel pour la tranquillité scolaire¹¹, des mesures doivent être déployées contre les violences externes, notamment en cas d'intrusion ou d'attentat.

Les chefs de service et les chefs d'établissement seront particulièrement attentifs à :

- mobiliser le collectif de travail pour définir les mesures de protection les plus appropriées en situation de menace majeure ;
- inviter chaque personnel et collectif de travail à être vigilants face au risque de violences externes ;
- consigner au plan particulier de mise en sûreté (PPMS)¹² toutes les 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.

Par ailleurs, l'employeur public est tenu à une obligation de protection des agents ([L134-5](#) et [L134-6](#) du Code général de la fonction publique¹³). Dès qu'un agent est agressé ou menacé, la protection fonctionnelle doit être mise en œuvre, y compris en l'absence de demande explicite de sa part. Elle comprend nécessairement des mesures de protection effectives et le cas échéant la mise en œuvre de la protection juridique sur demande l'agent, la saisine du procureur de la République ou le signalement des contenus violents diffusés sur les réseaux sociaux.

III.1.3 Prévenir les violences internes, dont les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes et sexuels (VDHASS).

Les bilans annuels successifs confirment que la majorité des signalements trouvent leur cause au sein des collectifs de travail. En conséquence, tout agent victime de VDHASS doit pouvoir accéder au dispositif de signalement dédié. Les services sont invités à renforcer les actions de sensibilisation et de formation, à garantir le suivi des victimes et des témoins, à prendre en compte

¹¹ Bulletin officiel n° 46 du 5 décembre 2024 – [Plan ministériel pour le tranquillité scolaire](#)

¹² [Circulaire PPMS du 8-6-2023](#)

¹³ « 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 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. »

l'ensemble des critères légaux de discrimination, y compris les violences conjugales et intrafamiliales¹⁴.

Il est rappelé que les cellules d'écoute, point d'entrée des signalements et du recueil, doivent mener leur activité en respectant le principe de confidentialité et en toute indépendance vis-à-vis de l'administration, tout en rendant compte régulièrement de leur activité. Un bilan régulier de la phase d'écoute, mais également du traitement des situations signalées et de leur accompagnement, est organisé en associant le ou la référente VDHASS. Ce bilan est présenté annuellement aux instances compétentes.

Les chefs de service et les chefs d'établissement assurent l'information régulière des agents sur ces dispositifs, notamment par la communication de la fiche pratique ministérielle dédiée¹⁵. Ils associent les référents VDHASS dans le cadre des missions qui leurs sont confiées.

Les établissements du sport pourront solliciter les académies afin de faire bénéficier leurs personnels du dispositif mis en place par leur académie d'implantation.

III.2 Analyser et traiter les situations observées et signalées

Le risque psychosocial fait quotidiennement l'objet de « remontées de terrain » au travers de saisines de dispositifs de signalement, d'observations portées aux RSST, de courriels par voie hiérarchique, d'alerte des représentants du personnels, de signalements de DGI.

Chaque dispositif répond à des procédures réglementaires. Le dispositif de signalement VDHASS, le RSST, les signalements de DGI par un membre de la formation spécialisée compétente, impliquent la formation spécialisée ou le CSA compétent qui doit, *a minima* :

- recevoir une information régulière concernant le fonctionnement et l'activité du dispositif de signalement, de recueil et de traitement des VDHASS, en associant son ou sa référente ;
- prendre connaissance des observations et suggestions consignées aux RSST ;
- être réunie dans les meilleurs délais à la suite d'un désaccord sur la réalité d'un DGI signalé par un de ces membres, ou sur les moyens de le faire cesser, y compris s'agissant du signalement d'un risque psychosocial.

L'employeur procède à l'analyse des situations, individuelle ou collective, à risque psychosocial afin d'apporter un traitement approprié permettant de protéger effectivement les agents. Il y associe la ou les formations spécialisées compétentes dans le cadre de leur mission d'analyse des risques professionnels afin d'élaborer la politique de prévention des risques professionnels.

III.3 Traiter les conséquences des événements graves en accompagnant les agents et les collectifs de travail

L'accompagnement vise à créer les conditions permettant à la personne et au collectif de travail de traverser l'épreuve en étant soutenus, informés et reconnus dans ce qu'ils vivent. L'employeur a l'obligation d'accompagner les agents, qu'ils soient victimes directes ou indirectes de ces situations.

¹⁴ [Guide pratique relatif à la prise en charge par les employeurs publics des violences conjugales et familiales](#)

¹⁵ Violences, discriminations, harcèlement, agissements sexistes ou sexuels au travail - [Fiche pratique pour mieux protéger et accompagner les personnels victimes ou témoins](#)

III.3.1 Organiser l'accompagnement

Lorsqu'un risque psychosocial grave se réalise, dans la continuité du point I.3, l'accompagnement des agents est déterminant.

Les académies et les établissements doivent organiser un accompagnement structuré autour d'un interlocuteur unique, capable d'accueillir, d'écouter, d'orienter et de coordonner le suivi administratif, social et de santé du personnel concerné. Un dispositif d'accompagnement des agents et des usagers victimes de situations à risque de stress post traumatique est mis en place. Il pourra faire appel aux Cellules d'urgence médico-psychologiques (CUMP) externes. 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.

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 situations à potentiel traumatique, dont les 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, si possible avec l'accompagnement d'un psychologue.

Dans cette perspective, un guide portant sur la gestion des événements graves, du point de vue de la protection et de l'accompagnement des personnels, est en cours d'élaboration dans le cadre des travaux de la formation spécialisée du CSA MEN.

Accompagner spécifiquement l'acte suicidaire

Les actes suicidaires et leurs conséquences, impliquent que l'accompagnement soit conduit avec justesse, par des professionnels informés et formés. En complément des outils développés par les académies, et afin de les appuyer, le ministère met à disposition un document concernant l'alerte suicidaire. Ce document vise à informer pour mieux repérer, comprendre et réagir face aux signaux d'alerte parfois faibles. Il est destiné aux encadrants, aux professionnels de la santé et de la prévention, aux correspondants handicap, aux acteurs RH et autres personnels confrontés aux enjeux de santé et de sécurité.

Dans ce cadre, les présidents de toutes les formations spécialisées, et présidents des CSA en cas d'absence de formation spécialisée, sont invités à présenter et communiquer ce document à leurs membres, afin de partager les procédures et orientations qui y sont inscrites.

III.3.2 Tirer les enseignements pour renforcer la prévention

En complément de ces dispositions, et en application des articles R 253-48 à R 253-52¹⁶ du Code général de la fonction publique, relatifs aux enquêtes de la formation spécialisée lors d'accident de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel, il est rappelé que la formation spécialisée procède également à une enquête de prévention à la suite d'accidents, ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel, faisant suite à un événement grave (agression, harcèlement, acte suicidaire...).

¹⁶ [R 253-48](#), [R 253-49](#), [R 253-50](#), [R 253-51](#), [R 253-52](#) du Code général de la fonction publique

IV. Agir pour la santé des femmes au travail

La démarche vise à enrichir la prévention des risques professionnels en développant une analyse différenciée femmes / hommes dans l'analyse des conditions de travail. Elle s'inscrit dans la continuité de l'axe 6 du *Plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*¹⁷.

Les bilans annuels ministériels relatifs aux accidents du travail ainsi qu'aux maladies professionnelles ou d'origine professionnelle font apparaître que les femmes y sont davantage exposées que les hommes. En tant que 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 évoquer ouvertement, sans stigmatisation, les 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 PAPRI Pact, en associant la formation spécialisée ou le CSA.

IV.1 Réaliser l'évaluation différenciée des risques professionnels en fonction du sexe

« L'évaluation des risques professionnels doit prendre en compte les capacités physiques (âge, mobilité...) et cognitives des agents. Elle doit par ailleurs tenir compte de leur sexe, conformément à l'article L. 4121-3 du code du travail qui dispose que « l'évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe » »¹⁸. Le résultat de cette évaluation est inscrit au DUERP. Cette démarche se traduit par la définition d'actions de prévention spécifiques figurant au PAPRI Pact.

Dans ce cadre, une adaptation des mesures de prévention primaire aux caractéristiques physiologiques des femmes sera recherchée, notamment au regard des risques de troubles musculosquelettiques et de troubles de la voix. Une attention sera portée à certaines fonctions exposées : professeure des écoles exerçant en maternelle, professeure de sport, professeure d'EPS, accompagnante d'enfant en situation de handicap...

Deux documents d'appui seront utilement mobilisés pour mettre en œuvre cette obligation issue de l'article [L. 4121-3](#) du Code du travail, précisée par 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.

- Le guide méthodologique¹⁹ proposé par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) qui fournit des repères aux personnes en charge de l'évaluation et de la prévention des risques.

¹⁷ [Plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#)

¹⁸ [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

¹⁹ ANACT - [DUERP : Réaliser une évaluation différenciée des risques professionnels pour les femmes et les hommes](#)

- Le dossier²⁰ proposé par l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) consacré à la meilleure prise en compte des différences entre les femmes et les hommes en matière de prévention des risques professionnels.

IV.2 Prendre en compte les situations individuelles en prévention

L'évaluation différenciée de l'impact des risques prendra également en compte, de manière individualisée, les situations physiologiques et de santé propres à chaque agente, notamment celles liées à la vie hormonale. Les points à prendre en compte sont les suivants :

- 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 ;
- Une vigilance particulière est portée aux expositions professionnelles à des substances reprotoxiques, notamment dans les laboratoires d'enseignement et les locaux techniques. L'évaluation des risques et les mesures de prévention tiennent compte en particulier des situations de grossesse et d'allaitement ;
- 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.

Les professionnels de la prévention et de l'accompagnement seront particulièrement attentifs aux particularités que prennent certaines maladies chez les femmes, comme les affections cardiovasculaires qui sont sous-repérées et sous-diagnostiquées.

Les situations d'usure professionnelle et de handicap en lien avec les conséquences spécifiques des risques des points précédents seront traitées avec attention.

IV.3 Sensibiliser et former

L'ensemble de cette démarche devra être soutenue par des actions :

- de 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 ;
- de sensibilisation de tous les personnels et de formation des professionnels de la prévention et de l'accompagnement sur les particularités que prennent certaines pathologies sous-repérées et sous-diagnostiquées chez les femmes.

²⁰ [INRS Do49](#) – Prévention des risques professionnels : vers une meilleure prise en compte des différences entre les femmes et les hommes ?

V. Renforcer l'exercice d'une médecine de prévention en faveur des personnels

L'évolution portée par le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié permet de déployer du temps médical vers la prévention primaire dans un cadre pluridisciplinaire aux côtés des autres préventeurs, tandis que l'activité clinique priorise les actions au profit des populations fragilisées ou exposées à des risques professionnels avérés.

Afin de pouvoir disposer de l'expertise de la médecine de prévention, les académies analysent leur situation et décident des actions à mettre en œuvre afin de :

- privilégier la mise en place d'une équipe pluridisciplinaire ;
- organiser le fonctionnement des équipes pluridisciplinaires avec des protocoles plus efficaces ;
- fixer des objectifs prioritaires avec les moyens disponibles ;
- trouver des solutions et diversifier les moyens d'action.

V.1 Privilégier la mise en place d'une équipe pluridisciplinaire en poursuivant les efforts de recrutement

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.

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 DGAFF 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 est valorisé.

Le recrutement de professionnels au sein de l'équipe pluridisciplinaire est accru avec l'objectif de doter chaque équipe de plusieurs membres de chaque spécialité et a **minima d'une infirmière ou infirmier du travail par DSDEN**. 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'État²¹.

Leur investissement pour acquérir cette nouvelle compétence est valorisé dans la gestion de leur carrière et de leur situation indemnitaire ; cette reconnaissance participe à les fidéliser.

Le recrutement d'assistants administratifs auprès des professionnels de santé est poursuivi afin

²¹ [Arrêté du 2 juin 2021](#) et son annexe

de décharger les médecins du travail et les infirmiers des tâches administratives, de faciliter l'efficacité d'une équipe dispersée dans les sites d'intervention et de permettre une première réponse à la sollicitation de l'agent. Devant la spécificité de leur mission, les académies et les établissements veillent à respecter l'attribution d'un **secrétariat dédié** à l'équipe pluridisciplinaire, non partagé avec d'autres structures et stable.

Le recrutement de **psychologues, en particulier de psychologues du travail**, est poursuivi dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux. Ils peuvent en particulier animer des espaces de discussion sur le travail selon des méthodes éprouvées.

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

Le recrutement d'autres professionnels de la santé au travail tels que **les ergonomes**, qui peuvent intervenir sur les conditions matérielles et organisationnelles du travail, est développé.

V.2 Veiller aux conditions de travail de l'équipe pluridisciplinaire

V.2.1 Mettre à disposition des équipements adaptés

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 de santé et qui tiennent compte de l'élargissement de l'équipe pluridisciplinaire.

Ils garantissent un exercice réalisé dans la confidentialité et la sécurité de l'agent, du professionnel et des données de santé. En particulier, une salle d'attente est prévue et une imprimante dédiée est mise à disposition dans les locaux.

Les applications numériques conformes au RGPD et au secret médical vis-à-vis des données de santé, ainsi que les interfaces avec les outils RH, sont mises à disposition.

L'usage de la téléconsultation est développé.

V.2.2 Mettre à disposition les outils et les procédures 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 professionnels et en particulier aux DUERP et aux fiches de poste des agents.

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

Il peut être sollicité pour participer aux enquêtes et aux visites.

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.

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.

Le bilan d'activité de la médecine de prévention est présenté à la formation spécialisée du CSA ou au CSA.

V.2.3 Garantir l'indépendance professionnelle

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

L'application de [l'article 11-1 du décret n°82-453](#), qui garantit au médecin du travail l'indépendance professionnelle est respectée.

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

Les médecins sont informés du suivi de leurs préconisations.

V.2.4 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.

S'agissant de personnels particulièrement exposés à des activités à forte charge émotionnelle, ils ont accès à des actions de prévention des risques psychosociaux spécifiques.

L'accès à la formation continue est facilité.

V.3 Organiser le fonctionnement avec des protocoles plus efficaces

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**.

La délégation d'activités aux infirmières et infirmiers par le biais de protocoles est développée.

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.

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

Un protocole type pour l'organisation de la délégation d'activités est mis à disposition en annexe B.

Par ailleurs, l'accès à l'infirmière dans la proximité du travail permet une réponse de premier recours à partir du rôle propre de l'infirmier, le suivi des préconisations du médecin du travail et la promotion d'actions de prévention en santé publique adaptées au milieu professionnel.

V.4 Fixer des objectifs prioritaires en tenant compte des moyens disponibles

V.4.1 Prévenir les risques de désinsertion professionnelle

Le maintien dans l'emploi des personnels fragilisés par leur état de santé, par une situation de handicap ou par leur âge et le retour à l'emploi après un éloignement de longue durée pour raisons de santé ou personnelles représentent des enjeux majeurs, dans un contexte d'allongement des carrières et de transformation des métiers et des organisations de travail.

Les actions en faveur du maintien dans l'emploi, telles que l'amélioration des conditions de travail, l'accompagnement de la santé par la médecine de prévention et l'accompagnement social par les services sociaux en faveur des personnels sont renforcées, en lien avec les correspondants handicap afin de préserver la santé physique et mentale sans rupture du suivi et de permettre de continuer à travailler dans des conditions adaptées à leur état de santé.

V.4.2 Intervenir en prévention primaire

La réglementation prévoit que les agents qui ne relèvent pas de la surveillance médicale particulière bénéficient d'une visite d'information et de prévention (VIP) tous les cinq ans et, par ailleurs, que tout agent peut demander à bénéficier d'une VIP. 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.

La réalisation de la surveillance médicale particulière porte sur les personnes en situation de handicap, les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, les personnels réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée et les personnels exposés à des risques professionnels particuliers, notamment les agents exposés à des agents chimiques dangereux ou à des substances cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) (articles [R4412-59 à R4412-93-4](#) du code du travail).

V.4.3 Préserver et promouvoir la santé mentale

Les équipes pluridisciplinaires sont mobilisées pour le repérage de la souffrance mentale, évaluer et orienter vers le soin et promouvoir la santé mentale.

L'attention est portée sur la prévention des conduites addictives.

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 2022²².

Dans le cadre des actions qui visent à favoriser le bien-être physique et mental, la promotion de la pratique d'activités physiques et sportives est proposée dans le PAPRI Pact.

²² [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

V.5 Trouver des solutions et diversifier les moyens d'actions

Le recours à l'externalisation des missions s'envisage en cas d'impossibilité de recruter ou pour compléter l'offre.

Les académies et les établissements peuvent recourir par le biais d'une convention à un service de prévention et de santé au travail, d'un autre ministère, de la fonction publique mutualisée, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière, interentreprises ou associatif.

Ce recours est facilité par l'existence au sein de l'académie ou de l'établissement d'un professionnel de la santé au travail (médecin ou infirmier) qui participe à la définition des besoins et facilite à côté du référent administratif la réalisation des actions confiées dans le cadre de l'externalisation.

Une attention particulière est portée à la réalisation effective d'activités en milieu de travail (tiers temps).

Un modèle de convention est mis à disposition en annexe C.

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.

VI. Maintenir une attention renforcée autour de certains risques

Certains risques doivent continuer à faire l'objet d'une vigilance soutenue :

- Les risques liés aux équipements et locaux de travail : qualité de l'air intérieur, radon, composés organiques volatils, risques liés aux épisodes météorologiques intenses.
- Les risques liés aux activités physiques et aux activités sportives liées à l'enseignement et à l'entraînement.
- Le risque routier, particulièrement pour les personnels nomades (notamment personnels d'inspection et personnels techniques et pédagogiques).
Les véhicules de service, dont ceux affectés aux personnels JS, disposent des équipements adaptés et font l'objet de l'entretien et des contrôles nécessaires.
- Les risques liés aux agents chimiques dangereux, dont les produits et substances cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR), notamment dans les laboratoires d'enseignement, les ateliers et les locaux techniques (substitution des produits dangereux lorsque cela est techniquement possible). Il convient de mettre en œuvre prioritairement des mesures de prévention collective, la traçabilité des expositions, la formation des personnels et le suivi médical des agents exposés.

Dans le contexte du changement climatique, l'année 2025-2026 a été l'occasion de travailler sur les **risques liés aux épisodes météorologiques intenses**. Parmi ces événements, les épisodes de températures extrêmes (grand froid, canicule) constituent un facteur de dégradation des conditions de travail, voire de risque pour les personnes présentant des vulnérabilités physiologiques.

Outre les nécessaires adaptations bâtimentaires qui incombent aux propriétaires et dont la mise en œuvre s'inscrit parfois dans la durée, des mesures de prévention secondaire et tertiaire doivent être anticipées et planifiées par l'employeur en application du Code du travail²³ et de la circulaire du ministère de la fonction publique du 1^{er} juillet 2025²⁴. Ces mesures seront prises à l'issue de l'évaluation des risques inscrite au DUERP, et seront intégrées au plan de gestion de continuité d'activité et au PAPRI Pact. A cette fin, et pour prévenir et lutter contre les conséquences des épisodes de forte chaleur, un Plan ministériel de gestion des vagues de chaleur a été diffusé aux recteurs. La première version est parue au [BOEN n°22 du 28 mai 2026](#).

Localement, et après une étude de la documentation disponible dont le DDRM²⁵, certains risques majeurs rendus plus fréquents et plus intenses par le changement climatique doivent également être pris en compte, parmi lesquels le risque d'incendie, d'inondation, de tempête et d'ouragan, et de sécheresse intense.

L'évaluation de l'ensemble des risques causés par les phénomènes météorologiques intenses, dont les épisodes de températures extrêmes, sera inscrite au DUERP et les mesures de prévention qui en découlent au PAPRI Pact.

²³ Prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense ([articles R4463-1 à R4463-8](#))

²⁴ Vigilance des employeurs publics en matière de protection des agents publics contre les effets de la canicule - [télécharger](#)

²⁵ Document départemental des risques majeurs – Articles [R. 125-11](#) et [R. 125-12](#) du code de l'environnement