

Annexe F – Protocole d'enquête AT/MP par la F3SCT des établissements du sport



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale des ressources humaines

Service C

Sous-direction des politiques sociales

**ENQUÊTES EN MATIÈRE D'ACCIDENT DU TRAVAIL, D'ACCIDENT DE
SERVICE OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE
PAR LA FORMATION SPÉCIALISÉE DU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION**

PROTOCOLE D'ORGANISATION DANS LES ÉTABLISSEMENTS DU SPORT

Ce protocole est établi afin de faciliter la **mise en œuvre des ENQUÊTES accident du travail / accident de service et maladie professionnelle (AT/MP) par la formation spécialisée** du CSA des établissements du sport. Il ne traite pas de la gestion de l'événement grave lorsqu'il a lieu, mais uniquement de la démarche d'enquête AT/MP par la formation spécialisée.

Il a été préparé dans le cadre des travaux de la Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail du Comité social d'administration du Ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative. Étudié lors du groupe de travail du 12 février 2026, il a été présenté pour consultation en réunion plénière du 19 mars 2026.

Ce document d'appui s'adresse aux équipes de direction, aux préventeurs, ainsi qu'aux membres de la formation spécialisée du CSA, ou à défaut de formation spécialisée, aux membres du CSA de ces établissements, auxquels il sera présenté et remis.

Chaque établissement est invité à le prendre en compte soit directement pour la réalisation des enquêtes AT/MP de la formation spécialisée, soit pour établir, dans le cadre du dialogue social, son propre protocole d'enquête.

Sommaire

Préalable	3
Sources documentaires mobilisables :	3
1. Cadre juridique de l'enquête.....	4
2. Conditions nécessaires	4
2.1. Disposer des informations AT/MP	4
2.2. Disposer des compétences : la formation des membres	4
2.3. Accorder les facilités nécessaires à la délégation	5
3. Objectifs de l'enquête	5
4. Déclenchement de la procédure d'enquête AT/MP.....	6
4.1. Signalement de l'accident ou de la maladie, grave ou répété.....	6
4.1.1. Critères de gravité.....	6
4.1.2. Cas d'accidents répétés	6
4.2. Réunion de la formation spécialisée.....	7
5. Composition de la délégation d'enquête	7
6. Méthodologie d'enquête	7
6.1. Principes directeurs	8
6.2. Préservation des éléments matériels.....	8
6.3. Préparation du recueil des informations	8
6.4. Recueil des informations.....	8
6.5. Analyse des causes	9
7. Conclusions de l'enquête	9
7.1. Contenu du rapport	10
7.2. Délai de rédaction.....	10
7.3. Présentation et diffusion.....	11
8. Suivi des préconisations	11
8.1. Plan d'action	11
8.2. Suivi par la formation spécialisée.....	11
8.3. Retour d'expérience.....	11
9. Dispositions particulières	12
9.1. Autorisations d'absence	12
9.2. Obligation de discrétion	12

Préalable

La création d'une formation spécialisée issue du comité social d'administration (CSA) demeure recommandée lorsqu'elle n'est pas obligatoire pour l'établissement. Cette disposition offre la garantie d'une appropriation pleine et entière des questions de santé, de sécurité et de conditions de travail (SSCT). Néanmoins, il est rappelé que l'article [R. 253-79](#) du Code général de la fonction publique (CGFP) prévoit que lorsqu'aucune formation spécialisée n'a été instituée au sein du CSA, ce dernier en exerce les compétences. Ainsi, dans l'ensemble du document l'expression « la formation spécialisée » est à comprendre comme « la formation spécialisée du CSA d'établissement, ou en l'absence de formation spécialisée, le CSA d'établissement ».

Par ailleurs, la formation spécialisée exerce ses attributions à l'égard (article [R. 253-75](#) du CGFP) :

- du personnel du ou des services de son champ de compétence,
- du personnel mis à la disposition et placé sous la responsabilité de l'autorité administrative ou territoriale par une entreprise ou une administration extérieure.

Cette disposition est à considérer dans le cadre des articles [L. 114-16](#) et [R. 114-12](#) du Code du sport qui placent sous l'autorité du directeur d'établissement l'ensemble des personnes exerçant leur activité dans l'établissement, dans le respect de leur statut et sous réserve des dispositions de la convention mentionnée au dernier alinéa du III de l'article [L. 114-16](#).

Il en découle notamment que les personnels territoriaux (quel que soit leur statut) mis à disposition et placés sous la responsabilité de l'établissement entrent dans le champ de compétence de la formation spécialisée en ce qui concerne la sécurité, la santé et les conditions de travail.

Une enquête conjointe des formations spécialisées compétentes est possible, selon les modalités prévues par la convention liant l'établissement et la collectivité territoriale.

Par ailleurs, il est rappelé que tout accident du travail peut faire l'objet d'une observation au registre santé sécurité au travail.

Sources documentaires mobilisables :

- Page dédiée INRS - <https://www.inrs.fr/demarche/analyse-accidents-travail/ce-qu-il-faut-retenir.html>
- [ED 6481 INRS](#) - Analyser les accidents du travail et agir pour leur prévention
- [ED 6403 INRS](#) – Evaluer les facteurs de RPS
- [ED 6125 INRS](#) – Démarche d'enquête paritaire du CSE concernant les suicides ou les tentatives de suicide
- Principes généraux de la prévention : [page Internet INRS](#)
- Guide relatif aux comités sociaux d'administration et aux formations spécialisées de la fonction publique de l'État : [télécharger le guide](#)
 - pages 102/103 : l'enquête AT-MP
 - pages 153/154 : annexe 1 - La démarche d'évaluation des risques professionnels pour déterminer le ou les risque(s) professionnel(s) particulier(s)
 - page 155 : annexe 2 – Le recours à un expert certifié

1. Cadre juridique de l'enquête

Le présent protocole est établi en application des articles [R. 253-48](#) et [R. 253-49](#) du CGFP. Il ne traite pas de l'enquête immédiate conjointe consécutive au signalement d'un danger grave et imminent.

La formation spécialisée doit être réunie dans les plus brefs délais à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves. Une enquête doit être réalisée dans les cas suivants :

- **Accident grave** : accident de service ou de travail ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente, ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu être évitées ;
- **Maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave** répondant aux mêmes critères ;
- **Accident ou maladie à caractère répété** : survenant à un même poste de travail ou à des postes similaires, ou dans une même fonction ou des fonctions similaires.

L'article [R. 254-53](#) prévoit que les personnes participant, à quelque titre que ce soit, aux travaux la formation spécialisée sont tenues à l'obligation de discrétion professionnelle à raison des pièces et documents dont elles ont eu connaissance à l'occasion de ces travaux.

Par ailleurs l'article [R. 254-75](#) du CGFP prévoit que toutes facilités sont données aux membres de la formation spécialisée pour exercer leurs fonctions. Ainsi, sans préjudice du contingent annuel d'absence d'absences mentionnés à l'article [R. 214-48](#) du même code, une autorisation d'absence est accordée aux représentants des personnels faisant partie de la délégation d'enquête (article [R. 214-47](#)).

Enfin, les conditions d'exercice du droit d'accès mentionnées à l'article [R. 253-42](#) peuvent faire l'objet d'adaptations en ce qui concerne les services soumis, en application de la réglementation, à des procédures d'accès réservé (article [R. 253-43](#)).

2. Conditions nécessaires

La réalisation de l'enquête AT/MP implique le respect de certaines conditions.

2.1. Disposer des informations AT/MP

Pour mener à bien sa mission d'enquête la formation spécialisée doit être informée au fil de l'eau des accidents et des maladies professionnelles déclarés par les personnels entrant dans son champ de compétence.

Il appartient à l'établissement, dans le cadre du dialogue social, de déterminer le protocole d'information à la formation spécialisée.

2.2. Disposer des compétences : la formation des membres

Il est essentiel que les membres de la formation spécialisée disposent des compétences générales nécessaires à la conduite d'une enquête AT/MP. A cette fin un module spécifique pourra être consacré aux méthodologies d'enquête accident (INRS- Arbre des causes) dans le cadre des journées de formation réglementaire des membres du CSA (article [R. 254-81](#)) et des membres des formations spécialisées (article [R. 254-79](#)).

En complément, notamment pour les enquêtes les plus sensibles (décès, acte suicidaire), une formation complémentaire est fortement recommandée afin que les membres de la délégation disposent des connaissances spécifiques nécessaires aux travaux de recueil et d'analyse. Cette formation sera réalisée préalablement aux travaux de la délégation, par un organisme de formation agréé.

2.3. Accorder les facilités nécessaires à la délégation

Les facilités accordées portent notamment sur :

- L'édition d'ordres de mission concernant chaque séquence de travail, incluant les temps de trajet ;
- Le soutien administratif pour la préparation des travaux de la délégation (information aux agents, etc.) ;
- L'accès aux locaux de travail ;
- La consultation des documents et registres obligatoires en santé et sécurité au travail ;
- L'organisation des entretiens individuels et collectifs ;
- L'accès à toute information et document permettant l'analyse :
 - o des causes de l'accident ou de la maladie professionnelle ;
 - o des systèmes de protection mis en place, y compris pendant et après l'événement.

3. Objectifs de l'enquête

L'enquête ne recherche pas d'éventuelles responsabilités individuelles. Elle a pour objectif d'identifier et réguler les faiblesses du système de prévention, ayant conduit à l'accident ou à la maladie, dont l'analyse des facteurs de risques professionnels auxquels l'agent victime a été exposé.

L'enquête vise à :

- Reconstituer le déroulement factuel de l'accident, c'est-à-dire l'enchaînement des faits en lien avec l'accident (causes et conséquences, directes et indirectes) ;
- Identifier l'ensemble des facteurs organisationnels, techniques et humains ayant contribué à sa survenue ;
- Analyser les causes profondes selon une méthode structurée : arbre des causes¹ ou équivalente ;
- Analyser les moyens de prévention mise en place (prévention primaire, secondaire et tertiaire)² ;
- Formuler des préconisations pour éviter la reproduction de l'événement ;
- Contribuer à l'amélioration continue de la prévention des risques professionnels, et des conditions de travail.

¹ Publications INRS :

- [ED 6163](#) : La méthode de l'arbre des causes, l'analyse de l'accident du travail
- [EC 15](#) : L'arbre des causes, un outil d'analyse et de prévention des accidents

² Portail fonction publique : [La prévention des risques professionnels](#)

4. Déclenchement de la procédure d'enquête AT/MP

4.1. Signalement de l'accident ou de la maladie, grave ou répété³

Tout accident ou toute situation entrant dans le champ du présent protocole doit être signalé sans délai :

- Par tout agent témoin ou ayant connaissance des faits à l'autorité administrative ayant compétence.
- Par le responsable hiérarchique de l'agent concerné au chef d'établissement, président de la formation spécialisée ;
- Par le chef d'établissement au secrétaire de l'instance ou aux membres de la formation spécialisée selon les modalités fixées par le règlement intérieur de l'instance, à l'assistant ou au conseiller de prévention, au médecin du travail, et à l'inspecteur santé sécurité au travail.

Le signalement peut s'effectuer par tout moyen permettant d'assurer la rapidité de la transmission (téléphone, courriel, formulaire dédié).

4.1.1. Critères de gravité

Est considéré comme grave tout accident ou maladie entraînant ou ayant pu entraîner la mort, ou une incapacité permanente ou temporaire prolongée⁴.

En cas de désaccord persistant entre l'administration et la formation spécialisée sur le caractère grave de l'accident ou de la maladie professionnelle, l'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) peut être saisi. À défaut de résolution, l'inspecteur du travail est saisi conformément à l'[article 5-5](#) du décret n° 82-453 modifié.

4.1.2. Cas d'accidents répétés

Le caractère répété est présumé constitué, et déclenche l'obligation d'enquête, dès lors que sont réunies les conditions suivantes :

1. Au moins deux accidents de service imputables au service surviennent dans une période de référence de douze mois glissants ;
2. Ces accidents concernent le même poste de travail, des postes similaires, une même fonction ou des fonctions comparables au regard des gestes, équipements ou expositions aux risques ;
3. Le critère de gravité n'est pas nécessaire.

Ainsi, lorsque plusieurs accidents surviennent sur un même poste ou des postes similaires, même sans gravité apparente, une enquête peut être déclenchée pour identifier les facteurs systémiques. Par ailleurs, la formation spécialisée peut proposer, par délibération, de

³ Article [R 253-49](#) du Code général de la fonction publique :

La formation spécialisée relevant du comité social d'administration, territorial ou d'établissement procède à une enquête :

1° En cas d'accident de service grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées ;

2° En cas d'accident de service ou de travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou des fonctions similaires.

⁴ Définition issue du [Guide relatif aux CSA et aux FS de la fonction publique de l'État](#)

déclencher une enquête dès le premier accident lorsque ses circonstances font objectivement craindre sa reproduction prochaine.

4.2. Réunion de la formation spécialisée

Le président de la formation spécialisée convoque celle-ci dans les plus brefs délais suivant la connaissance de l'événement (sauf circonstances exceptionnelles).

Cette réunion a pour objet :

- D'informer les membres des circonstances de l'événement ;
- De décider de la composition de la délégation d'enquête ;
- De définir les modalités de l'enquête, dont le recours à un expert certifié.

5. Composition de la délégation d'enquête

Conformément aux articles [R. 253-50](#) et [R. 253-51](#) du CGFP, la délégation d'enquête de la formation spécialisée comprend obligatoirement :

- Le président de la formation spécialisée ou son représentant ;
- Au moins un représentant du personnel de la formation spécialisée.

Peuvent également participer à la délégation :

- Le médecin du travail ;
- L'assistant ou le conseiller de prévention ;
- L'ISST ;
- En fonction de la nature de l'accident ou de la maladie professionnelle, un représentant de la collectivité territoriale employeuse ou propriétaire des locaux pourra être associé à la délégation, selon les modalités fixées par la convention entre l'établissement et la collectivité territoriale.

Il appartient aux membres de la formation spécialisée de déterminer le meilleur équilibre entre la représentativité et l'expertise d'une part, et le nombre adapté de membres qui composent la délégation d'autre part.

La composition de la délégation d'enquête est arrêtée après échanges lors de la réunion de la formation spécialisée. Seuls les membres ont voix délibérative.

Enfin, le recours à un expert certifié est rendu possible par l'article [R 253-54](#) du CGFP, lorsque la formation spécialisée ne dispose pas des éléments nécessaires pour la réalisation de l'enquête. En fonction de la nature de l'événement, la formation spécialisée peut décider d'associer à la délégation toute personne qualifiée (expert en ergonomie, en risques chimiques, psychologue du travail, etc.).

6. Méthodologie d'enquête

La réglementation ne fixe pas les modalités de déroulement d'une enquête de la formation spécialisée du CSA. Cette enquête a vocation à recueillir des informations et des témoignages, permettant de mettre à jour la chronologie et la genèse des faits ayant conduit à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle, de la manière la plus objective possible. Les facteurs de

risques professionnels contribuant et précipitant de l'accident seront systématiquement recherchés.

A cette fin, les membres de la délégation bénéficieront d'une formation à la méthodologie d'enquête AT/MP.

6.1. Principes directeurs

L'enquête est conduite dans le respect des principes suivants :

- **Rapidité** : dans l'intérêt de l'enquête, celle-ci débute dès que possible après l'événement pour préserver les éléments factuels ;
- **Objectivité** : les faits sont établis sur la base d'éléments vérifiables et de témoignages recueillis ;
- **Confidentialité** : les témoignages sont recueillis de manière confidentielle ; l'identité des témoins n'est pas mentionnée dans le rapport d'enquête ;
- **Approche systémique** : l'analyse recherche les causes organisationnelles, techniques et humaines, et non les responsabilités individuelles.

6.2. Préservation des éléments matériels

Dans la mesure du possible et sauf impératif de sécurité, le lieu de l'accident est préservé en l'état jusqu'à la visite de la délégation. Des photographies sont prises. Les équipements impliqués sont isolés et conservés.

Le responsable hiérarchique, assisté par l'agent de prévention (AP/CP), veille à cette préservation.

6.3. Préparation du recueil des informations

Avant le recueil, une étape préalable permettra, l'identification des informations qui nourriront l'analyse, afin de préparer les outils et des méthodes nécessaires : calendrier de travail, stratégie d'information, conducteur d'entretien, grilles d'analyse, ... A ce stade des travaux la nécessité de recourir ou pas à un expert agréé sera réexaminée.

6.4. Recueil des informations

La délégation procède au recueil des informations selon les modalités indicatives suivantes :

a) Visite des lieux⁵

- Observation du poste de travail et de son environnement ;
- Examen des équipements, produits, installations concernées ;
- Prise de photographies et relevés techniques si nécessaire.

b) Consultation des documents (liste non exhaustive)

- Fiche de poste ;
- Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
- Registre de santé et sécurité au travail ;
- Procédures de travail, notices de poste, instructions permanentes de sécurité ;
- Historique des accidents sur le poste ou des postes similaires.

Le cas échéant :

- Plans de prévention (entreprises extérieures) et protocoles de sécurité ;
- Notice de poste ;
- Fiches de données de sécurité (pour les ACD et CMR) ;

⁵ Lorsque cela est possible et en sécurité : la visite des lieux sera parfois impossible du fait de l'environnement dans lequel l'accident aura eu lieu.

- Registre des contrôles et vérifications obligatoires ;
- Plan de maîtrise sanitaire ;
- Tout document attestant de la conformité et du bon entretien des équipements protection, et des installations, dont le registre des équipements sportifs⁶ ;
- Tout autre document utile à la compréhension de l'accident.

c) Entretiens

- Agent victime (si son état de santé le permet et avec son accord express) ;
- Témoins directs de l'événement ;
- Responsable hiérarchique et encadrement de proximité ;
- Collègues occupant des postes similaires ;
- Autres personnes ressources (référént sécurité, formateur, etc.) ;
- Selon les circonstances, les proches de la victime.

Les entretiens sont conduits individuellement, dans un climat de confiance. Les témoignages sont recueillis de manière confidentielle. A la fin de l'entretien, une synthèse orale des principaux éléments recueillis est réalisée, permettant à la personne ayant témoigné d'apporter d'éventuels corrections ou nuances.

6.5. Analyse des causes

La délégation utilise une méthode structurée d'analyse des causes. La méthode par l'**arbre des causes** développée par l'INRS sera particulièrement utile, néanmoins d'autres méthodes reconnues peuvent être utilisées dès lors que les membres de la délégation y sont formés (méthode des 5 pourquoi, diagramme d'Ishikawa). S'agissant de l'analyse des actes suicidaires, des outils et méthodes spécifiques pourront être déployés

Cette analyse permet d'identifier :

- Les causes immédiates : les facteurs précipitants / déclencheurs de l'accident ;
- Les causes éloignées : les facteurs contributifs / potentialisateurs de l'accident ;
- Les défaillances dans les mesures de prévention existantes au moment de l'accident ;
- Les facteurs de protection et de régulation présents.

L'analyse distingue les facteurs individuels, collectifs, techniques, organisationnels et environnementaux. Les causes éloignées et les facteurs contributifs seront particulièrement approfondis.

Dans le cadre des enquêtes portant sur un acte suicidaire, les éventuels facteurs prédisposants révélés ne seront pas investigués. Ils ne seront inscrits au rapport que lorsqu'ils permettent d'éclairer la compréhension de l'événement.

7. Conclusions de l'enquête

A l'issue de ses travaux, la délégation remettra des conclusions prenant utilement la forme d'un rapport d'enquête. Ce rapport permet à la formation spécialisée de comprendre le fondement des conclusions de la délégation d'enquête. Ce rapport d'enquête doit contenir les éléments suivants :

- La description du fait déclencheur de l'enquête (maladie professionnelle, lieu et circonstances détaillées de l'accident, ...) ;
- La méthodologie de recueil et d'analyse utilisées ;

⁶ Page dédiée du ministère des sports <https://www.sports.gouv.fr/principaux-textes-de-reference-pour-les-equipements-sportifs-842>

- L'analyse des causes de l'accident, ou la maladie ;
- Les observations conclusives pouvant prendre la forme de mesures de prévention préconisées par la délégation ;
- Le nom et la qualité des personnes ayant réalisé l'enquête.

La formation spécialisée est informée des conclusions de chaque enquête et des suites qui leur sont réservées (article [R. 253-52](#) du CGFP)

7.1. Contenu du rapport

La délégation rédige, sous la supervision du président de la délégation, un rapport d'enquête pouvant être structuré ainsi :

Préalable :

- Date de de la réunion de la formation spécialisée ;
- Composition de la délégation d'enquête.

1. Identification de l'événement

- Date, heure, lieu de l'événement ;
- Nature de l'accident ou de la maladie ;
- Agent(s) concerné(s) (fonction, sans mention nominative dans le rapport diffusé) ;

2. Description factuelle

- Reconstitution l'enchaînement des faits ;
- Description du poste de travail et de l'activité en cours ;
- Conditions de travail au moment de l'événement.

3. Analyse des causes

- Arbre des causes ou schéma équivalent ;
- Identification des causes immédiates et profondes ;
- Analyse des défaillances dans le système de prévention et de protection.

4. Conclusions, sous la forme de préconisations

- Mesures immédiates de mise en sécurité ;
- Actions correctives à court terme (< 3 mois) ;
- Actions préventives à moyen terme (3 à 12 mois) ;
- Mesures organisationnelles ou structurelles à long terme.

Les préconisations sont hiérarchisées. Des actions de formation des personnels pourront être suggérées en application des 3° et 4° de l'[article 6](#) du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail.

5. Date, signatures et qualité des membres de la délégation d'enquête

6. Annexes

- Photographies, schémas, plans ;
- Documents consultés (extraits pertinents).

7.2. Délai de rédaction

Le rapport d'enquête est finalisé dans la mesure du possible dans un délai de **trois semaines** suivant la réalisation de l'enquête, sauf complexité particulière justifiant un délai supplémentaire.

7.3. Présentation et diffusion

La formation spécialisée du CSA est informée des conclusions et des suites qui leurs sont données par l'employeur. Elle pourra, conformément à l'article [R. 253-39](#) du CGFP, proposer à l'employeur toute action qu'elle estime utile relative aux facteurs de risques mis en évidence par l'analyse, y compris les facteurs de risques psycho-sociaux, dont ceux relatifs aux actes de violence, de discrimination, de harcèlement, ou d'agissements sexistes ou sexuels (VDHASS).

Concrètement le rapport d'enquête est :

- Présenté à la formation spécialisée lors de la première réunion qui suit sa rédaction.
A cette occasion la formation spécialisée peut formuler des recommandations à l'employeur, sous la forme d'avis soumis à approbation.
- Le rapport est ensuite transmis :
 - à la direction de l'établissement ;
 - au responsable de l'unité de travail concernée ;
 - au médecin du travail ;
 - à l'ISST.
- Les éléments du rapport relevant de sa compétence sont transmis à l'autorité territoriale.

8. Suivi des préconisations

8.1. Plan d'action

Dans les meilleurs délais, et au maximum sous deux mois suivant la transmission du rapport, sur la base de ses recommandations, la direction de l'établissement transmet à la formation spécialisée un plan d'actions précisant :

- Les mesures acceptées et leur calendrier de mise en œuvre, et l'identification des responsables de leur mise en œuvre ;
- Les mesures non retenues et leur justification ;
- Les mesures alternatives envisagées le cas échéant.

8.2. Suivi par la formation spécialisée

Un point de suivi de la mise en œuvre des préconisations est inscrit à l'ordre du jour d'une réunion ultérieure de la formation spécialisée :

- À **trois mois** pour les mesures immédiates et à court terme ;
- À **six mois** et **un an** pour les mesures à moyen et long terme.

La formation spécialisée peut décider la réalisation d'une visite sur site pour vérifier l'effectivité des mesures mises en place. Cette visite s'inscrit alors dans le cadre de l'organisation de visites de la formation spécialisée.

8.3. Retour d'expérience

Les enseignements tirés de l'enquête nourrissent :

- La mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
- Le programme annuel de prévention des risques professionnels (PAPRI Pact) ;
- Les actions de formation et de sensibilisation des agents ;

- La capitalisation des bonnes pratiques au niveau de l'établissement.

9. Dispositions particulières

9.1. Autorisations d'absence

Les représentants du personnel membres de la délégation d'enquête bénéficient d'autorisations d'absence **non contingentées** pour réaliser l'enquête, conformément à l'article [R. 214-47](#) du CGFP. Ces autorisations d'absence viennent en supplément des autorisations d'absence contingentées prévues aux articles [R. 214-48 à R. 214-51](#) du CGFP.

9.2. Obligation de discrétion

Tous les membres de la délégation d'enquête et les personnes auditionnées sont tenus à une obligation de discrétion professionnelle sur les informations recueillies dans le cadre de l'enquête.