



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
des ressources humaines**

**Sous-direction des politiques
sociales
DGRH C1**

DEUXIEME PARTIE DES 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**

Année 2026-2027

Ce document complète les orientations stratégiques ministérielles (OSM) en apportant des précisions sur la réglementation applicable en matière de santé et sécurité au travail, ainsi que sur les acteurs, les instances et les outils de prévention.

Sommaire

I – Pilotage et structuration de la santé et sécurité au travail	2
II – Acteurs de la prévention	5
III – Instances de dialogue social	9
IV – Principaux outils de santé et sécurité au travail	13
V – Prévention des actes de violence discrimination, harcèlement et agissements sexistes	20

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 de 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 la 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 de la 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'établissement¹.

Pour les établissements ayant une commission hygiène et sécurité (CHS)², 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 tenue du registre santé sécurité et au travail et pour la contribution de l'école à l'élaboration du DUERP de la circonscription.

¹ [Article D421-157](#) du Code de l'éducation.

² [Article L421-25](#) et articles [D421-151 à D421-159](#) du Code de l'Éducation.

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 psychosociaux³ ;
- 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 ;

³ 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.

- 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)⁴ 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 réglementation⁵ 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 ;

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 ;

⁴ Article 3 - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:31989L0391>

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 »⁶.

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.

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.

⁶ [Articles L4121-1 et 2](#) du Code du travail
OSM MENJS PARTIE 2 2026/2027

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 (DGAFF) préconise⁷ 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.

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.

⁷ [Préconisations relatives au renforcement du réseau des assistants et conseillers de prévention dans la fonction publique de l'état](#)

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'Etat 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, etc., 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 CSA⁸

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,⁹ 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 spécialisée¹⁰, 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

⁸ [Article R254-79](#) du code général de la fonction publique

⁹ [Guide relatif aux comités sociaux d'administration et aux formations spécialisées de la fonction publique de l'État](#)

¹⁰ 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 service¹¹

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.

¹¹ Articles [R253-41 à 47](#) du CGFP
OSM MENJS PARTIE 2 2026/2027

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 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 certifié¹² 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 2022¹³ 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 2023¹⁴ 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	

¹² [Article R253-54 à 57](#) du CGFP

¹³ [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

¹⁴ [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

Enquêtes	Art. R214-47 du CGFP	Non contingentées	Temps de l'enquête	Justificatif nécessaire	
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 ¹⁵ 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.

¹⁵ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Textes%20de%20r%C3%A9f%C3%A9rence/2024/20240611-circulaire-DUERP.pdf>

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 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 Anact¹⁶ de prévention des RPS et la méthode de l'INRS¹⁷ 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 sécurité¹⁸, 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

¹⁶ <https://www.anact.fr/analyser-le-travail-avec-la-methode-situation-probleme>

¹⁷ [Evaluer les RPS : l'outil RSP-DU](#)

¹⁸ 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 ».

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 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 rafraichissement 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 EPI¹⁹, 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 chaleur²⁰ 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

¹⁹ 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 ».

²⁰ [Décret n° 2025-482](#) du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur

danger de la chaleur dans le cadre de la protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense²¹.

Les obligations réglementaires sociales sont désormais inscrites au chapitre III du titre VI du livre IV de la quatrième partie du Code du travail²².

Localement, et après une étude de la documentation disponible dont le DDRM²³, 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 routière²⁴.

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 :

²¹ [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

²² [Code du travail, 4^{ème} partie, livre IV, titre VI, chapitre III](#)

²³ Document départemental des risques majeurs – Articles **R. 125-11** et **R. 125-12** du Code de l'environnement

²⁴ <https://www.securite-routiere.gouv.fr/employeurs-engages/employeurs-rejoignez-lappel>

- 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.).

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 vérifications²⁵, 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 COV²⁶, 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 bâtiments²⁷ 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) ;

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

²⁶ Composés organiques volatils : agents polluants libérés dans l'air par certains produits, équipements et mobiliers de travail

²⁷ **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

- 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.

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 imminent²⁸ pour sa vie ou sa santé²⁹.

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) ;
- 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.

²⁸ 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](#)

²⁹ Annexe Fiche droit de retrait DGAFP : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Autres%20pages/Covid19/3. 23_dga-fp-droit-de-retrait-FP-Mars-2020.pdf

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 - 2027³⁰ ;
- 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. »³¹.

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 ;

³⁰ <https://www.education.gouv.fr/media/200240/download>

³¹ Plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023 confirmé par le [plan 2025-2027](#)

- 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 ;
- 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.