

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

DGRH C1  
Affaire suivie par :

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

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

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

Jean-Paul TENANT  
Chef du bureau de la santé,  
de la sécurité et des  
conditions de travail  
Tél : 01 55 55 01 72  
Mél : jean-paul.tenant  
@education.gouv.fr

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

**ANNÉE 2024**

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

Les académies, les services de l'administration centrale, les établissements publics nationaux et les établissements du sport sont invités à prendre en compte ces orientations stratégiques ministérielles dans l'élaboration des programmes annuels de prévention.

Parallèlement, les ministères vont ouvrir une négociation avec les organisations syndicales des CSA ministériels en vue d'aboutir à un accord sur la qualité de vie et les conditions de travail.

Ces OSM ont été présentées à la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail du comité social d'administration ministériel de l'éducation nationale du 19 décembre 2023 et de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail du comité social d'administration ministériel de la jeunesse et des sports du 18 décembre 2023.

## **Structure des OSM 2024**

### **Première partie - Enjeux stratégiques**

- I- Faire vivre les nouvelles instances
- II- Porter une attention soutenue à certains risques professionnels
- III- Pouvoir disposer de l'expertise de la médecine de prévention
- IV- Former et informer les agents

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

- I- Pilotage et structuration de la santé et sécurité au travail
- II- Acteurs de la prévention
- III- Formations spécialisées
- IV- Principaux outils de santé sécurité au travail
- V- Prévention des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes
- VI- Éléments de réglementation amiante

# PREMIÈRE PARTIE

## Enjeux stratégiques

### I- Faire vivre les nouvelles instances

Les académies, les établissements publics nationaux et les établissements du sport doivent veiller au bon fonctionnement des formations spécialisées des comités sociaux d'administration (CSA)<sup>1</sup>, en facilitant l'exercice de leurs prérogatives opérationnelles et de leurs missions d'analyse des risques professionnels auxquels les agents peuvent être exposés.

Pour ce faire, il convient de :

- Systématiser la réalisation d'**enquêtes** à la suite d'accidents du travail, de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel, conformément à l'article 64 du décret n°202-1427<sup>2</sup>, notamment à la suite de tout acte suicidaire susceptible d'avoir un lien avec le travail. Ces enquêtes n'ont pas pour but de rechercher des responsabilités mais ont 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.

Afin de faciliter la réalisation de ces enquêtes, les formations spécialisées ainsi que les acteurs de prévention compétents doivent recevoir les informations relatives aux accidents de service et maladies professionnelles déclarés.

- Informer les agents des procédures et des droits attachés au **congé d'invalidité temporaire imputable au service** (Citis<sup>3</sup>) 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<sup>4</sup>.
- Faciliter la réalisation de **visites**<sup>5</sup> de site, qui sont particulièrement adaptées à la mission d'analyse des risques professionnels de la formation spécialisée.
- Mettre en place la **formation des membres** des CSA et des formations spécialisées prévue à l'article 94 du décret 2020-1427<sup>6</sup>.
- Accorder aux membres des formations spécialisées, et aux membres des CSA en l'absence de FS, le **contingent annuel d'autorisations d'absence**<sup>7</sup> réglementaire.

---

<sup>1</sup> En l'absence de formation spécialisée, le CSA exerce les compétences de la formation spécialisée et s'empare de l'ensemble de ses attributions. Dans l'ensemble du document, l'expression formation spécialisée du CSA sera également utilisée pour désigner le CSA en l'absence de formation spécialisée.

<sup>2</sup> Article 64 du décret 2020-1427

<sup>3</sup> [Guide pratique](#) des procédures accidents de service et maladies professionnelles du ministère de la fonction publique

<sup>4</sup> Liens vers le [guide ministériel AT](#) et le [guide ministériel MP](#)

<sup>5</sup> Article 63 du décret 2020-1427

<sup>6</sup> Article 94 du décret 2020-1427

<sup>7</sup> Article 95 du décret 2020-1427,

[Arrêt 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'Etat,

[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

- Consulter la formation spécialisée sur les mesures prises, notamment les aménagements de poste permettant de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés.<sup>8</sup>

Les chefs de service s'assurent de la bonne application de ces dispositions qui permettent à la formation spécialisée d'exercer pleinement ses attributions, tout en étant attentifs à la qualité du dialogue social.

## **II- Porter une attention soutenue à certains risques professionnels**

Les académies et établissements doivent procéder à la mise à jour annuelle de l'évaluation des risques et des documents uniques d'évaluation des risques (Duerp). Cette mise à jour, qui doit être participative<sup>9</sup>, est pilotée par le chef de service (voir 2<sup>ème</sup> partie des OSM).

Lors de cette mise à jour, l'ensemble des risques doivent être évalués et faire l'objet de mesures de prévention inscrites au programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Les académies et les établissements seront notamment attentifs aux risques suivants.

### **II.1-Protéger les agents publics dans l'exercice professionnel quotidien**

Les agents publics peuvent être confrontés à des violences, des menaces, des mises en cause, notamment sur les réseaux sociaux, ou encore à la menace d'un attentat et/ou d'une intrusion. Ils doivent être protégés dans l'exercice de leurs missions.

Les chefs de service et les chefs d'établissement s'attacheront à mettre en œuvre les mesures permettant de prévenir l'ensemble de ces risques et menaces. Qu'il s'agisse de menaces venant de personnes extérieures ou de personnes régulièrement présentes sur le lieu de travail, les chefs de service seront particulièrement attentifs à :

- Tenir à jour les diagnostics dédiés à la sécurité et la sûreté des structures et y associer les collectivités territoriales gestionnaires des bâtiments en charge des travaux de sécurisation ;
- Mettre à jour les Duerp et les programmes annuels de prévention en y intégrant les risques générés par les menaces aux personnes et l'ensemble des mesures de prévention. Le cas échéant les comptes rendus d'exercices de mise en sûreté seront joints au Duerp ;
- Réaliser et mettre à jour les plans particuliers de mise en sûreté de chaque école et établissement scolaire<sup>10</sup> ;
- Dans les établissements scolaires, en complément des exercices d'évacuation incendie, réaliser chaque année au moins deux exercices relatifs au PPMS avant les vacances d'hiver en y associant tous les élèves et personnels exerçant dans l'établissement ;
- Dans les établissements des sports, organiser les diligences pour la mise en œuvre de l'article [R.741-1](#) du code de la sécurité intérieure relative à l'organisation des secours pour les établissements recensés dans le plan Orsec ;
- Informer et sensibiliser régulièrement les agents sur les procédures de signalement et de mise en sûreté prévues et sur les conduites à tenir en cas de risque ou de menaces (notamment en inscrivant

<sup>8</sup> Article 70 du décret n°2020-1427

<sup>9</sup> Conduite à l'initiative du chef de service la démarche participative est celle qui associe l'ensemble du collectif de travail à l'identification et à l'évaluation des risques professionnels, ainsi que la recherche des mesures de prévention prenant en compte le travail réel des agents

<sup>10</sup> [Circulaire du 8 juin 2023](#) relative au plan particulier de mise en sûreté

la mise en œuvre de la sécurisation scolaire à l'ordre du jour des conseils d'école et conseils d'administration des établissements scolaires du second degré) ;

- Déployer un dispositif académique de formation à la gestion de crise en lien avec les acteurs académiques et les partenaires de l'éducation nationale afin que notamment chaque chef de service ou d'établissement public dispose d'un protocole d'aide à la décision ;
- Mettre en œuvre les actions RH nécessaires pour renforcer la sécurité de la communauté éducative ; Etablir un protocole de gestion de crise listant les mesures et contrôles à réaliser lors d'un événement grave ;
- Partager les annuaires, les PPMS et les protocoles de gestion de crise entre les acteurs (académique et partenaires de l'éducation nationale) concourant à la gestion d'une crise ;
- Signaler tout incident ou situation à porter à la connaissance de la hiérarchie selon la procédure ministérielle de remontée d'information et en assurer un suivi
- Préparer, pour une activation rapide et en lien avec la médecine de prévention et les psychologues, un plan d'accompagnement médico psychologique des agents confrontés à des situations à risque de stress post-traumatique ;
- Accompagner administrativement, juridiquement et financièrement les victimes et leurs ayants droit par une démarche « aller vers<sup>11</sup> » en s'appuyant sur les acteurs existants ;
- Mettre en œuvre la protection fonctionnelle dans toutes ses dimensions ;
- Intégrer au document unique d'évaluation des risques professionnels l'évaluation des situations de travail à risques.

## **II.2 – Prévenir, signaler et traiter les actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes**

### **II.2.1. Prévention des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes**

Chaque agent confronté (victime ou témoin) à une situation de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissement sexiste **doit avoir accès au dispositif de signalement prévu par la réglementation**<sup>12</sup>. Les agents sont informés sur l'existence de ce dispositif de signalement, ainsi que sur les procédures qu'il prévoit et les modalités définies pour y accéder. Ce dispositif comporte une procédure de recueil des signalements, une procédure d'orientation et de suivi des agents vers les services et professionnels chargés de leur accompagnement, et une procédure d'orientation des agents vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure appropriée, y compris conservatoire, pour assurer le traitement des faits signalés. Chaque signalement donne lieu à une analyse et, selon le cas, à une réorientation de l'agent ou à la mise en œuvre d'actions visant à faire cesser la situation et à accompagner dans la durée les agents (soutien psychologique, protection fonctionnelle, ...).

---

<sup>11</sup> Cette démarche rompt avec l'idée que l'intervention se fait uniquement suite à une demande exprimée. Il s'agit de prendre contact avec les victimes.

<sup>12</sup> [Arrêté du 31 juillet 2023](#) portant application dans les services centraux relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de la jeunesse et des sports, et dans les services déconcentrés et les établissements relevant des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

Des éléments de bilan portant sur le dispositif de signalement (nombre de signalements, genre, âge et métiers des victimes, typologie des actes, actions engagées, ...) sont présentés à la formation spécialisée.

Les académies sont invitées à poursuivre et renforcer les actions de sensibilisation et de formation visant à prévenir ces violences.

En outre, les chefs de services et les encadrants de proximité veilleront à évaluer les situations de travail présentant une plus grande probabilité d'exposition à ces actes. Cette évaluation sera intégrée au Duerp et les mesures de prévention, qui seront recherchées en lien avec les agents exposés, seront inscrites au programme annuel de prévention.

Il conviendra d'être attentif à la charge émotionnelle induite par les situations rencontrées pour les agents exerçant des missions relatives à la lutte et à la prévention des violences sexuelles et sexistes.

Les académies seront destinataires d'un document d'information destiné aux agents, portant sur l'articulation du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes avec les autres voies de signalement : service de gestion des ressources humaines, cellule d'écoute RPS, médecine de prévention, service social du personnel, acteurs de prévention, registres règlementaires (registre de santé et de sécurité au travail et registre spécial de signalement de danger grave et imminent). Ce document d'information sera rédigé dans le cadre d'un groupe de travail des formations spécialisées des CSA ministériels de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports ; il pourra être adapté par les académies et les établissements.

Les risques spécifiques des agents chargés de la prévention de la radicalisation seront pris en compte et des mesures de prévention adaptées seront prises, par exemple, binôme de contrôle, utilisation d'un véhicule de service pour le déplacement, ou audition dans les locaux de la police ou de la gendarmerie nationale, ...

Par ailleurs, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) propose un guide pratique relatif à la prise en charge par les employeurs publics des violences conjugales et familiales<sup>13</sup> qui pourra utilement être pris en compte dans la démarche d'accompagnement des victimes.

#### II.2.2. Référent de la formation spécialisée en matière de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes

La formation spécialisée du CSA académique ou d'établissement désigne en son sein, parmi les représentants du personnel, une ou un référent(e) de la formation spécialisée sur les questions de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes conformément à l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique<sup>14</sup>. Ce référent se distingue du référent pour l'égalité professionnelle désigné par l'autorité administrative.

Les missions du référent désigné par la formation spécialisée sont énumérées dans la 2<sup>ème</sup> partie de ces OSM. Le référent de la formation spécialisée pourra notamment être associé aux travaux des académies et établissements sur les questions de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexiste.

### **II.3- Prévenir les risques psychosociaux**

La prévention des risques psychosociaux mobilise un ensemble d'acteurs, en particulier le réseau des assistants et conseillers de prévention, le psychologue du travail, la médecine de prévention, le service

<sup>13</sup> Guide pratique relatif à la prise en charge par les employeurs publics des violences conjugales et familiales

<sup>14</sup> <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Publications%20DGAFP/2018/20181130-accord-egalite-pro.pdf>

de gestion des ressources humaines et le service social des personnels. Ce travail pluriel permet de prendre en compte les niveaux de prévention primaire, secondaire et tertiaire des RPS, avec une approche individuelle et collective.

### **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 Anact<sup>15</sup> de prévention des RPS pourra être mobilisée 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 de missions de contrôle ;
- Les personnels impliqués dans un projet modifiant les conditions de travail ou de sécurité<sup>16</sup>, 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 signalements inscrits aux registres de santé et sécurité portant sur les RPS nécessitent une analyse spécifique reposant sur la méthodologie Anact précitée, destinée à objectiver le ressenti des agents. Cette objectivation nécessite un repérage des facteurs de risque liés à l'organisation du travail, qui peut être réalisé par l'analyse des situations-problèmes.

### **En prévention tertiaire**

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

## **II.4- Prévenir les risques liés aux équipements et locaux de travail**

### **II.4.1 Prévenir le risque amiante**

La prévention du risque d'exposition aux fibres d'amiante reste une priorité ministérielle car les expositions passées peuvent avoir des conséquences différées à long terme sur la santé des agents, y compris après leur départ à la retraite. Des expositions accidentelles, actives ou passives, restent par

---

<sup>15</sup> <https://www.anact.fr/analyser-le-travail-avec-la-methode-situation-probleme>

<sup>16</sup> 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 ».

ailleurs possibles en cas de non-respect des mesures de prévention réglementaires (présence de matériaux de construction amiantés dégradés ou travaux).

Un plan d'action amiante est annoncé par le ministère de la fonction publique ; il sera décliné dans un plan d'action ministériel qui sera élaboré en associant les formations spécialisées des CSA ministériels de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports.

Les principales dispositions du socle réglementaire ainsi que les outils disponibles concernant l'amiante sont rappelés dans la deuxième partie des OSM.

Les actions suivantes sont de nature à renforcer la prévention de ce risque :

- Former les chefs de service, les directeurs d'école et les chefs d'établissement aux enjeux du risque amiante pour la santé des agents et des usagers ;
- Former les agents en charge de la gestion matérielle des établissements soumis à dossier technique amiante (DTA)<sup>17</sup> afin de respecter les principes de la prévention du risque amiante applicables aux opérations d'entretien et de maintenance ;
- Informer les agents sur leurs droits en matière de suivi médical ;
- Etablir un état des lieux actualisé de la situation amiante du bâti scolaire. Cette action pilotée par la cellule bâti scolaire sera lancée au premier trimestre 2024.

Les formations spécialisées des CSA seront informées régulièrement des actions engagées en matière de prévention du risque amiante.

#### II.4.2. 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 COV<sup>18</sup>, 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 CO<sub>2</sub>, ...).

Depuis le 1<sup>er</sup> 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 bâtiments<sup>19</sup> incluant la mesure à lecture directe de la concentration en CO<sub>2</sub> de l'air intérieur ;
- 2- un autodiagnostic de la QAI au moins tous les quatre ans ;
- 3- une campagne de mesures de polluants réglementés réalisée à chaque étape clé de la vie des bâtiments (par un organisme accrédité) ;
- 4- un plan d'actions prenant en compte l'évaluation annuelle des moyens d'aération, l'autodiagnostic et la campagne de mesures précitées.

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

---

<sup>17</sup> Sont concernés tous les établissements recevant du public (ERP) dont le permis de construire a été délivré avant le 1<sup>er</sup> juillet 1997 – article R. 1334-14 du code de la santé publique

<sup>18</sup> Composés organiques volatils : agents polluants libérés dans l'air par certains produits, équipements et mobiliers de travail

<sup>19</sup> Décret n° 2022-1689 du 27 décembre 2022 modifiant le code de l'environnement en matière de surveillance de la qualité de l'air intérieur



l'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.

#### II.4.3 – Anticiper les risques liés aux épisodes météorologiques intenses

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

Parmi ces événements, les épisodes de forte chaleur constituent un facteur de dégradation des conditions de travail voire de risque pour les personnes présentant des vulnérabilités physiologiques. Dans ce contexte, outre les nécessaires adaptations bâtementaires (écoles, EPLE, établissements et services) qui incombent aux propriétaires, des mesures de prévention secondaire et tertiaire doivent être anticipées et planifiées. Ces mesures permettront, dans le cadre d'un plan de gestion de continuité d'activité et de protection de la santé de :

- Anticiper l'adaptation des horaires et des modalités de travail ;
- Prévoir des moyens de rafraîchissement de locaux : aération nocturne, ventilation diurne, dispositif de réduction des rayonnements thermiques ... ;
- Prévoir les moyens d'hydratation mis à disposition des agents ;
- Etablir 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 la dimension « fortes chaleurs » pour la sélection des équipements de travail (choix des EPI<sup>20</sup>, respirabilité des tenues professionnelles, etc.).

Localement, et après une étude de la documentation disponible dont le DDRM<sup>21</sup>, certains risques majeurs rendus plus fréquent, plus intenses par la dérive climatique doivent également être pris en compte, parmi lesquels le risque d'inondation, de tempête et d'ouragan, de sécheresse intense.

L'évaluation de ces risques sera inscrite au Duerp et les mesures de prévention qui en découlent au programme annuel de prévention.

#### II.5- Prévenir le 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 routière<sup>22</sup>.

En complément de cet engagement, le risque routier sera pris en compte dans le Duerp pour les agents

---

<sup>20</sup> Équipements 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 ».

<sup>21</sup> Document départemental des risques majeurs – Articles R. 125-11 et R. 125-12 du code de l'environnement

<sup>22</sup> <https://www.securite-routiere.gouv.fr/employeurs-engages/employeurs-rejoignez-lappel>

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 programmes annuels de prévention.

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.

#### **II.6 - Risques liés aux activités physiques et aux activités sportives liées à l'enseignement**

Les académies et les établissements sont invités à porter une attention particulière à l'évaluation des risques des 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, ...).

Ainsi les effets de l'activité physique générée 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 vérifications<sup>23</sup>, 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.

---

<sup>23</sup> Notamment les articles, [L.312-1 à 7](#), [R.322-27 à 38](#), [R.332-25](#), du code du sport

### **III- Pouvoir disposer de l'expertise de la médecine de prévention**

Le décret n° 2020- 647 du 27 mai 2020, qui vient modifier le décret n°82-453 du 28 mai 1982, organise la réalisation des actions de prévention en santé au travail par une équipe pluridisciplinaire coordonnée par un médecin du travail. Il s'agit de répondre aux différents enjeux de difficultés de recrutement de médecins dans un contexte de pénurie des spécialistes concernés et de développement de la pluridisciplinarité. La médecine de prévention est renforcée dans son rôle de prévenir toute altération de la santé physique et mentale des agents du fait de leur travail par les deux entrées dont elle dispose : la surveillance de l'état de santé et les actions en milieu de travail pour améliorer les conditions de travail et développer la prévention primaire en agissant sur les risques à la source.

#### **III.1- Agir pour la santé des personnels en tenant compte des indicateurs disponibles dans les bilans et les enquêtes**

##### III.1.1 Assurer le suivi des mesures d'aménagements de poste préconisées par le médecin

Les préconisations médicales de mesures individuelles d'aménagement de poste sont en augmentation régulière. C'est le premier motif des visites à la demande de l'agent.

Le médecin préconise des mesures individuelles d'aménagement organisationnel ou des conditions matérielles d'exercice pour des personnels en situation de handicap ou dont il constate une restriction dans l'activité, afin d'adapter le travail à la santé et de faciliter le maintien dans l'emploi.

**En lien avec les conseillers en ressources humaines de proximité, un groupe de travail sur le suivi des préconisations est mis en place.**

En cas d'arrêt de travail prolongé, la visite de pré-reprise, par référence à la visite de pré-reprise prévue par l'article R 4624-23 du Code du Travail, est réalisée à la demande de l'agent pour préparer les modalités de reprise et anticiper un éventuel aménagement.

##### III.1.2 Préserver la santé mentale

Le plan pour la santé au travail dans la fonction publique 2022-2025 prévoit de « mieux intégrer la préservation de la santé mentale des agents dans les politiques de santé au travail » dans son axe 2 relatif à la prévention primaire et au développement de la culture de prévention.

Plus particulièrement, des états de stress secondaires à des événements aigus à risque traumatique individuels ou qui touchent la communauté éducative ou une surcharge mentale en lien avec des efforts exceptionnels d'adaptation à des changements dans la réalisation du travail sont susceptibles d'entraîner une atteinte de la santé mentale.

Pour prévenir les risques psychosociaux, les académies et les établissements s'appuient sur les interventions des psychologues du travail pour analyser les situations de travail qui présentent des risques psycho-sociaux, sur la médecine de prévention appuyée éventuellement par des psychologues cliniciens pour repérer et prendre en charge les personnels atteints de troubles de la santé en lien avec leur situation de travail et sur des actions partenariales avec la MGEN et avec l'ANACT et le réseau des ARACT.

Pour appuyer les actions conduites par les académies et les établissements, le ministère dispose d'un partenariat avec la MGEN qui permet, via les réseaux PAS (Prévention, Aide et Suivi) de mettre en œuvre des actions concertées de prévention collectives et individuelles. Ce partenariat comprend également

un dispositif national d'écoute et de soutien psychologiques accessible 24h sur 24 et 7 jours sur 7.

Par ailleurs, afin d'améliorer le repérage et les bons réflexes dans l'accompagnement des situations individuelles vers les professionnels de la prise en charge et en application de la circulaire interministérielle du 23 février 2022<sup>24</sup>, les chefs de service- sont invités à mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de formation en secourisme en santé mentale.

### III.1.3 Orienter la surveillance médicale vers des publics prioritaires

Les personnels en situation de handicap, notamment ceux qui bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), relèvent de la surveillance médicale particulière. Ils bénéficient d'une surveillance de leur santé au travail, dont la périodicité ne peut pas être supérieure à quatre ans, qui permet notamment d'actualiser les aménagements de poste qui peuvent être indispensables au maintien dans l'emploi à la situation de travail réel de l'agent.

L'enquête de la DEPP <sup>25</sup> montre que l'espérance de vie observée à la retraite est plus faible pour les personnels hommes ASS et ITRF des catégories B et C.

Si les conditions de travail n'expliquent pas à elles seules la durée de l'espérance de vie après la retraite, les conditions de travail pendant la carrière y contribuent.

Les personnels des catégories B et C (techniciens de recherche et de formation, adjoints-techniques de recherche et de formation, personnels administratifs), ainsi que les AESH et les AED bénéficient en priorité de la surveillance de leur santé au travail soit dans le cadre de la surveillance médicale particulière s'ils sont exposés à des risques professionnels particuliers dans les laboratoires et dans les services, soit dans le cadre de la réalisation de la visite d'information et de prévention tous les cinq ans.

### III.1.4 Mieux prendre en compte les spécificités de la santé des femmes

Les femmes ont des menstruations, des grossesses naturelles ou liées à l'assistance médicale à la procréation, peut-être des fausses couches, elles peuvent allaiter et connaissent la ménopause. En fonction de leur prise en considération par l'employeur, ces événements de santé peuvent retentir diversement sur la qualité de vie et sur le travail.

Les académies et les établissements sont invités à mettre en place des actions de prévention qui visent à éduquer et former le personnel et l'encadrement à parler ouvertement, sans stigmatisation, des déterminants de la santé physique, cognitive et psychologique des femmes et à aborder, avec équité et sensibilité, les demandes de prise en compte dans l'organisation et l'aménagement du travail.

Les femmes peuvent également être atteintes de pathologies spécifiques particulièrement invalidantes.

L'endométriose est une affection féminine invalidante par les douleurs imprévisibles qu'elle peut provoquer et la fatigue qu'elle entraîne et pour laquelle le maintien dans l'emploi peut nécessiter des aménagements de poste.

Les femmes développent des affections cancéreuses plus prématurées que les hommes pendant leurs années actives. Ainsi, la prise en compte dans les suites d'un cancer de la réinsertion professionnelle et

---

<sup>24</sup> Circulaire interministérielle du 23 février 2022 relative aux actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale dans la fonction publique

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

<sup>25</sup> Enquête de la DEPP publiée en octobre 2023, chapitre 10 figure 10-15

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022-2023 | Ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse

de l'évolution de la carrière est une priorité pour la qualité de vie après cancer.

La visite de pré-reprise permet d'anticiper les mesures d'aménagement du poste à la reprise d'activité.

La reprise à temps partiel thérapeutique est une modalité de reprise progressive de l'activité. L'attribution d'un congé longue maladie fractionné autorise la poursuite de soins en cas de traitements sur le long cours. Des aménagements horaires de l'emploi du temps permettent de palier la difficulté du réveil précoce ou la fatigabilité liée au cumul des heures de classes.

Des aménagements matériels comme l'attribution d'un fauteuil ergonomique en cas de douleurs, l'installation dans la proximité des sanitaires, l'attribution d'une salle de classe dédiée ou l'accès à un espace de repos aménagé facilitent la qualité des conditions de travail.

Afin de faciliter l'accès à des équipements matériels ou à des prestations qui figurent dans l'offre du FIPHFP, les femmes peuvent être accompagnées dans la demande de reconnaissance de travailleur en situation de handicap afin de faciliter l'accès à leurs droits.

Une affectation proche du domicile, et mono-site si la fonction le permet, qui limite les facteurs de fatigue et de stress liés aux déplacements, peut être demandée lors du mouvement et soutenue par une bonification au titre du handicap.

Une attention particulière est portée à la traçabilité de l'exposition aux risques professionnels des femmes en âge de procréer en particulier par rapport aux risques liés aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR).

Plus généralement, inscrire dans le programme de prévention des actions de lutte contre la sédentarité par la promotion de la pratique d'activités physiques, de saine alimentation et de gestion du stress participe de cette éducation ~~du~~ au vivre ensemble dans le collectif de travail, à l'écoute de ses propres besoins et dans l'attention aux autres et à se rendre acteur de sa santé et de sa sécurité.

### **III.2-Doter chaque académie et chaque établissement d'une équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention**

#### **III.2.1 Poursuivre le recrutement des professionnels de la santé au travail**

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

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

Le recrutement de **collaborateurs médecins du travail** est favorisé en incitant les médecins du travail en poste à exercer des fonctions de tuteur, afin de permettre à un médecin en cours de reconversion d'exercer les missions tout en se formant à la médecine du travail dans le cadre d'un parcours universitaire.

Le recrutement d'**infirmiers en santé au travail** est poursuivi avec l'objectif de doter chaque équipe pluridisciplinaire de plusieurs infirmiers et a minima d'un infirmier par DSDEN, par établissement national ou par établissement des sports. S'ils ne sont pas formés à la santé au travail, l'académie ou

l'établissement assure aux infirmiers nouvellement recrutés la possibilité de suivre dans l'année de recrutement une formation d'adaptation à l'emploi conforme au programme déterminé par l'arrêté du 2 juin 2021 relatif à l'organisation de la formation professionnelle des infirmiers en santé au travail des services de médecine de prévention de la fonction publique de l'État.

Les académies et les établissements veillent à respecter l'attribution d'un **secrétariat dédié** à l'équipe pluridisciplinaire et non partagé afin de permettre la cohésion d'une équipe dispersée dans les sites d'intervention. Ces postes d'assistants de professionnels de santé nécessitent une formation à laquelle les membres de l'équipe consacrent du temps et des conditions de travail qui permettent une pleine disponibilité pour répondre aux sollicitations des agents. La stabilité des personnels dans ces postes est à favoriser.

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

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

### III.2.2- Faciliter l'exercice professionnel

#### **Reconnaître les métiers des professionnels de l'équipe pluridisciplinaire**

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

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

**Les infirmières de santé au travail** voient leur domaine de compétences étendu aux visites quinquennales qui deviennent des visites d'information et d'orientation, aux visites intermédiaires et aux actions en milieu professionnel. Les nouvelles missions s'inscrivent dans le cadre de protocoles coécrits avec le médecin du travail.

L'accès à un professionnel de la santé au travail de proximité permet une réponse de premier recours à partir de leur rôle propre, l'accompagnement des agents dans le parcours de surveillance médicale en cas de conventionnement avec un service de médecine du travail externalisé et le suivi des préconisations du médecin du travail.

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

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

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

**Les psychologues du travail** interviennent sur des missions de prévention des RPS, qui nécessitent d'être

organisées avec le médecin du travail.

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

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

Le recours à un **ergonome** spécialiste de l'organisation du travail apporte une expertise en matière d'adaptation du poste de travail des agents en fonction de leur état de santé.

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

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

Elle est prévenue des changements d'organisation des services et associée aux dispositifs d'accompagnement au changement prévus.

#### **Adapter les conditions de travail matérielles**

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

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

#### **Mettre à disposition les instruments administratifs qui permettent d'organiser la surveillance de la santé au travail**

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

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

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

Il peut être sollicité pour participer aux enquêtes.

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

#### **Garantir l'indépendance professionnelle**

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

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

#### **Prévenir les risques liés à l'isolement des équipes**

Des collaborations de travail entre les professionnels de la médecine de prévention à l'échelle de la région académique sont favorisées, de manière à faciliter les échanges de pratiques professionnelles, la possibilité de recruter des collaborateurs médecins du travail, le tutorat des infirmiers en formation de santé au travail et l'accueil en stage d'internes en médecine du travail.

#### **IV- Former et informer les agents**

Dans les académies et les établissements, les chefs de service veilleront à ce que le plan de formation en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail propose des formations adaptées aux agents, en fonction de leurs responsabilités et des missions qui leurs sont confiées.

La mise en place de formations pérennes destinées aux secrétaires généraux des DSDEN, aux chefs d'établissement, aux inspecteurs de l'éducation nationale, aux directeurs d'école est recommandée. Ces formations porteront en particulier sur les dispositifs et les acteurs de la santé et sécurité, les modalités de réponse aux signalements portés aux registres (RSST et DGI), le fonctionnement des instances de dialogue social et les outils et méthodes de prévention, notamment des RPS.

D'une manière générale, il est rappelé que tous les agents doivent être informés des dispositions en matière de santé sécurité et conditions de travail.

Les conseillers de prévention pourront utilement être sollicités pour les concevoir, en lien avec l'inspecteur en santé sécurité au travail et l'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention.



## DEUXIÈME PARTIE

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

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

Les établissements du sport trouveront des précisions complémentaires dans le document d'information sur la santé et sécurité au travail des personnels en charge des missions de jeunesse, d'engagement et de sport annexé à ces OSM.

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

- [Décret n°82-453](#) du 28 mai 1982 (modifié) relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique
- [Décret n° 2020-1427](#) du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État
- [Arrêté MENH2211047A](#) 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'établissement<sup>26</sup>.

Pour les établissements ayant une commission hygiène et sécurité (CHS)<sup>27</sup>, le chef d'établissement présente chaque année à cette commission un rapport d'activité de l'année passée présentant notamment les suites données aux avis de la commission et un programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité.

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 d'éducation. Il

<sup>26</sup> [Article D421-157](#) du Code de l'éducation.

<sup>27</sup> [Article L421-25](#) et articles [D421-151](#) à [D421-159](#) du Code de l'Éducation.

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.

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 lorsqu'ils sont dématérialisés ;
- clarifier les rôles des personnels en matière de sécurité incendie ;
- communiquer au service de médecine de prévention les éléments nécessaires à la mise en place du suivi médical (notamment les résultats de l'évaluation des risques) ;
- favoriser l'accès des personnels aux formations sur les sujets de santé, de sécurité et de prévention des risques.

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

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

- Mettre en place un réseau structuré d'acteurs de prévention ;
- Veiller à ce que l'évaluation des risques professionnels et sa transcription dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) soit réalisée et mis à jour au moins annuellement et ce pour l'ensemble des personnels, en prenant en compte, de manière participative, l'ensemble des risques professionnels auxquels les agents sont exposés, y compris les risques psychosociaux<sup>28</sup> ;

---

<sup>28</sup> Les modalités pratiques d'évaluation des risques font l'objet de trois guides ministériels sur le DUERP dans les écoles, les

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

### **I.3 - Responsabilité des chefs de service**

Le décret n°82-453 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<sup>er</sup>, les règles applicables en matière de santé et de sécurité sont, sous réserve des dispositions du présent décret, celles définies aux livres I<sup>er</sup> 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)<sup>29</sup> 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<sup>ème</sup> 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 réglementation<sup>30</sup> 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 ;

---

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](http://education.gouv.fr), rubrique ressources.

<sup>29</sup> Article 3 - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:31989L0391>

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

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

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

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs »<sup>31</sup>.

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, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, 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.

---

<sup>31</sup> Articles L4121-1 et 2 du code du travail

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

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

La mission des assistants et des conseillers de prévention est d'assister et 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 :

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

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

Afin de réaliser leurs missions la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) préconise<sup>32</sup> 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 la 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.

---

<sup>32</sup> Préconisations relatives au renforcement du réseau des assistants et conseillers de prévention dans la fonction publique de l'état

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

#### II.1.5 Structures académiques de prévention

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

Ces structures sont en charge des actions suivantes :

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

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

Particulièrement chargée des questions de prévention des risques professionnels et de qualité de vie et des conditions de travail la structure réunit :

- Un agent chargé du secrétariat,
- Un ou des conseillers de prévention formés aux risques rencontrés dans les établissements et services (installations, équipements, activités physiques et sportives, ...) et à l'accompagnement des chefs d'établissement, des chefs de service et des directeurs d'établissements (dont visites conseil),
- Un ou des chargés de mission RPS/QVCT,
- Un ou des formateurs en santé et sécurité au travail, destinés à assurer les formations réglementaires et plus généralement l'information des personnels.

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

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

## **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 du MENJ et du MSJOP :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **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, ergonomiste, ...) ou du service ressources humaines (psychologue du travail, chargé de prévention des RPS/QVCT, ...).

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

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

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

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

#### **III.1- Formation réglementaire des membres des formations spécialisées des CSA<sup>33</sup>**

En application de l'article 94 du décret n°2020-1427, les membres des CSA et ceux des formations spécialisées doivent bénéficier 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 du CGFP).

Selon les préconisations du guide relatif aux comités sociaux d'administration et aux formations spécialisées de la fonction publique de l'État,<sup>34</sup> 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- Prérogatives opérationnelles des formations spécialisées**

Les formations spécialisées, ou les CSA en l'absence de formation spécialisée<sup>35</sup>, disposent de prérogatives 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 toutes les structures relevant du ministère de l'éducation nationale de l'académie, et les personnels qui y exercent.

Les formations spécialisées issues des CSA spéciaux départementaux sont compétentes pour les établissements scolaires et les écoles du département, et les personnels qui y exercent.

La formation spécialisée issue du CSA spécial académique est compétente pour tous les services (administratifs) académiques de l'académie, et les personnels qui y exercent.

---

<sup>33</sup> Article 94 du décret 2020-1427

<sup>34</sup> Guide relatif aux comités sociaux d'administration et aux formations spécialisées de la fonction publique de l'État

<sup>35</sup> Article 75 du décret 2020-1427 : Lorsqu'aucune formation spécialisée n'a été instituée au sein du comité social d'administration, ce dernier met en œuvre les compétences [des formations spécialisées] mentionnées au chapitre II.

La formation spécialisée issue du CSA spécial de région académique est compétente pour les questions spécifiques relatives aux 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 ;
- Les FS du CSA académique et du CSA spécial académique de l'académie chef-lieu sont compétentes pour les services régionaux situés dans le ressort territorial de la région académique, notamment les services régionaux et départementaux à la jeunesse, à l'engagement et aux sports.

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- Les visites de service<sup>36</sup>

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 qu'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.

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

Conformément à l'article 64 du décret n°2020-1427, 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 du 28 mai 1982 susvisé.

---

<sup>36</sup> Article 63 du décret n°2020-1427

Cette enquête ne vise pas à rechercher des responsabilités 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 mêmes 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 64 du décret n°2020-1427 ;
- Les moyens de formation à déployer, notamment dans le cadre de la formation prévue à l'article 94 du décret n°2020-1427, afin que les délégations d'enquête disposent des compétences méthodologiques nécessaires à la réalisation de tels travaux ;
- La possibilité du recours à expert certifié<sup>37</sup> conformément aux articles R. 2315-51 et R2315-52 du code du travail.

### **III.3- Contingent annuel d'autorisations d'absence réglementaire 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 2022<sup>38</sup> 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.

<sup>37</sup> Article 66 du décret 2020-1427

<sup>38</sup> Arrêté du 15 juin 2022 fixant le contingent annuel d'autorisations d'absence des membres des formations spécialisées en

Afin de tenir compte des conditions particulières d'exercice des fonctions de certains personnels, l'arrêté ministériel du 25 mai 2023<sup>39</sup> 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.

## **IV – Principaux outils de santé et sécurité au travail**

### **IV.1 Document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp)**

L'évaluation des risques et sa transcription dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), qui comprend systématiquement la prise en compte des RPS, est une obligation des employeurs. Cette évaluation, qui relève d'une démarche participative associant l'ensemble des personnels, constitue la base des démarches de prévention, permettant d'élaborer, d'assurer le suivi et de faire évoluer les programmes annuels de prévention académiques, départementaux et des établissements.

Les services et établissements veilleront à la réalisation et à la mise à jour au moins annuelle du DUERP, qui doit être accessible à tous les personnels.

Il est rappelé qu'il relève des compétences des formations spécialisées des CSA d'être associés au choix des démarches d'évaluation des risques, au recensement des risques, et à l'analyse des résultats de ces démarches.

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

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

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

### **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.

---

matière de santé, de sécurité et de conditions de travail de la fonction publique de l'État

<sup>39</sup> 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

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 portées.

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

### **IV.3 – Signalement de danger grave et imminent**

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

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

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

Il est rappelé que la légitimité de l'exercice du droit de retrait s'étudie en fonction du motif raisonnable qu'a l'agent de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent<sup>40</sup> pour sa vie ou sa santé<sup>41</sup>.

La jurisprudence reconnaît le droit de retrait si le danger et le conditionne.

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 :

---

<sup>40</sup> 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

<sup>41</sup> Annexe Fiche droit de retrait DGAFP : [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Autres%20pages/Covid19/3\\_23\\_dgafp-droit-de-retrait-FP-Mars-2020.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Autres%20pages/Covid19/3_23_dgafp-droit-de-retrait-FP-Mars-2020.pdf)

- **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 61 du décret 2020-1427.

Le chef de service doit procéder à une enquête immédiate avec le membre de la formation spécialisée qui a signalé le danger. 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, et après intervention obligatoire de l'inspecteur santé sécurité au travail, 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 discrimination, harcèlement et agissements sexistes, il doit connaître et accéder au dispositif de signalement prévu par le décret 2020-256 du 13 mars 2020. 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 ministres chargés de l'éducation nationale et de la jeunesse et des sports, et dans les services déconcentrés et les établissements relevant des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports 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 au 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 ministres, ou entre établissements relevant du ministre chargé des sports ou des deux ministres. 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup>, 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° de l'article 4 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 VDHAS**

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

- Etre associé(e) à la conception, à la mise en œuvre, au suivi global et au bilan de la politique ministérielle de prévention, de signalement et de traitement des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes au travail, initiée par l'axe 5 du plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023<sup>42</sup> ;
- Participer aux réunions du comité de suivi lorsqu'elles portent sur des questions qui intéressent la référente ou le référent de la formation spécialisée du CSA ;
- Etre associé(e) aux réflexions ou groupes de travail pilotés par le ministère sur ce sujet ;
- Etre invité(e) aux réunions nationales du réseau des référents égalité, diversité, lutte contre les discriminations des académies, lorsqu'elles comportent à l'ordre du jour un ou plusieurs points portant spécifiquement sur les dispositifs de prévention, de signalement ou de traitement de ces situations ;
- Présenter l'ensemble de ses travaux aux représentants de la formation spécialisée.

---

<sup>42</sup> <https://www.education.gouv.fr/media/74975/download>



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

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

- Être associé(e) à la mise en œuvre, au suivi global et au bilan du plan d'action portant sur la prévention, le signalement et le traitement de ces actes ;
- Être associé(e) à l'identification des actions de prévention de ces risques qui seront intégrées au programme annuel de prévention ;
- Être associé(e) aux travaux visant à évaluer ces risques au sein des écoles, des établissements scolaires, des établissements du sport et des services, en vue de les intégrer aux documents uniques d'évaluation des risques professionnels ;
- Être associé(e) aux actions de formation, de sensibilisation ou d'information de l'ensemble des personnels (dont l'encadrement) sur cette thématique ;
- Participer aux enquêtes de la formation spécialisée du CSA en lien avec des accidents de service ou des maladies imputables au service graves ou répétés consécutifs à des actes de violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes, pour apporter un appui à la délégation d'enquête ;
- Assurer la veille réglementaire sur les questions de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes auprès des membres de la formation spécialisée du CSA ;
- 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.

## **VI – Éléments de réglementation amiante**

### **VI.1 – Mise à jour du Dossier technique amiante (DTA)**

Le DTA est mis à jour :

- Lors de toute **découverte**, dans ce cas l'arrêt immédiat des activités est nécessaire si les matériaux sont dégradés.
- Lors de la **surveillance périodique** des matériaux et produits contenant de l'Amiante,
- Lors des **travaux** sur des matériaux et produits contenant de l'amiante ou susceptibles d'en contenir notamment pour la liste B.

### **VI.2 – Contenu du DTA.**

L'article R.1334-29-5 du code de la santé publique indique au I que le dossier technique "Amiante" comporte :

- 1° Les rapports de repérage des matériaux et produits des listes A et B contenant de l'amiante ;
- 2° Le cas échéant, la date, la nature, la localisation et les résultats des évaluations périodiques de l'état de conservation, des mesures d'empoussièrement, des travaux de retrait ou de confinement de

- matériaux et produits contenant de l'amiante et des mesures conservatoires mises en œuvre ;
- 3° Les recommandations générales de sécurité à l'égard de ces matériaux et produits, notamment procédures d'intervention, y compris les procédures de gestion et d'élimination des déchets ;
- 4° Une fiche récapitulative<sup>43</sup>.

### **VI.3 – Mise à jour du DTA**

Le DTA est mis à jour :

- Lors de toute **découverte**, dans ce cas l'arrêt immédiat des activités est nécessaire si les matériaux sont dégradés ;
- Lors de la **surveillance périodique** des matériaux et produits contenant de l'Amiante ;
- Lors des **travaux** sur des matériaux et produits contenant de l'amiante ou susceptibles d'en contenir notamment pour la liste B.

### **VI.4 – Mise à disposition du DTA**

L'article R.1334-29-5 précise au II que le dossier technique "Amiante" est tenu à la disposition des occupants de l'immeuble bâti concerné, des chefs d'établissement, des représentants du personnel et des médecins du travail lorsque l'immeuble comporte des locaux de travail.

Il prévoit au III que les propriétaires communiquent la fiche récapitulative du dossier technique "Amiante" aux occupants de l'immeuble bâti concerné ou à leur représentant et aux chefs d'établissement lorsque l'immeuble comporte des locaux de travail, dans un délai d'un mois à compter de sa date de constitution ou de mise à jour.

### **VI.5 – Repérage des matériaux amianté**

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, tous les repérages des matériaux et produits des listes A et B contenant de l'amiante doivent être réalisés conformément aux dispositions des arrêtés du 12 décembre 2012<sup>44</sup> <sup>45</sup>.**

#### **VI.5.1 – Matériaux de la liste A**

Selon l'article R.1334-20 du code de la santé publique on entend par " repérage des matériaux et produits de la liste A contenant de l'amiante " la mission qui consiste à :

- 1° Rechercher la présence des matériaux et produits de la liste A accessibles sans travaux destructifs ;
- 2° Identifier et localiser les matériaux et produits qui contiennent de l'amiante ;
- 3° Evaluer l'état de conservation des matériaux et produits contenant de l'amiante.

Lorsque la recherche révèle la présence de matériaux ou produits de la liste A, et si un doute persiste sur la présence d'amiante dans ces matériaux ou produits, un ou plusieurs prélèvements de matériaux ou produits sont effectués par la personne réalisant la recherche. Ces prélèvements font l'objet

---

<sup>43</sup> Arrêté du 21 décembre 2012 relatif aux recommandations générales de sécurité et au contenu de la fiche récapitulative du « dossier technique amiante »

<sup>44</sup> Arrêté du 12 décembre 2012 relatif aux critères d'évaluation de l'état de conservation des matériaux et produits de la **liste A** contenant de l'amiante et au contenu du rapport de repérage

<sup>45</sup> Arrêté du 12 décembre 2012 relatif aux critères d'évaluation de l'état de conservation des matériaux et produits de la **liste B** contenant de l'amiante et du risque de dégradation lié à l'environnement ainsi que le contenu du rapport de repérage

d'analyses selon les modalités définies à l'article R. 1334-24.

A l'issue du repérage, la personne qui l'a réalisé établit un rapport de repérage qu'elle remet au propriétaire contre accusé de réception.

En fonction du résultat de l'évaluation de l'état de conservation, le rapport de repérage préconise :

- 1° Soit une évaluation périodique de l'état de conservation des matériaux et produits contenant de l'amiante ;
- 2° Soit une mesure d'empoussièrement dans l'air ;
- 3° Soit des travaux de confinement ou de retrait de l'amiante.

Le repérage des matériaux de la **liste A** doit être réalisé depuis le 31 décembre 1999. Le rapport de repérage prévoit une surveillance périodique.

#### VI.5.2 – Matériaux de la liste B

Selon l'article R.1334-21 du code de l'environnement on entend par « repérage des matériaux et produits de la liste B contenant de l'amiante » la mission qui consiste à :

- 1° Rechercher la présence des matériaux et produits de la liste B accessibles sans travaux destructifs ;
- 2° Identifier et localiser les matériaux et produits qui contiennent de l'amiante ;
- 3° Evaluer l'état de conservation des matériaux et produits contenant de l'amiante et leur risque de dégradation lié à leur environnement.

Lorsque la recherche révèle la présence de matériaux ou produits de la liste B et si un doute persiste sur la présence d'amiante dans ces matériaux ou produits, un ou plusieurs prélèvements de matériaux ou produits sont effectués par la personne réalisant la recherche. Ces prélèvements font l'objet d'analyses selon les modalités définies à l'article R. 1334-24.

A l'issue du repérage, la personne qui l'a réalisé établit un rapport de repérage qu'elle remet au propriétaire contre accusé de réception.

Si l'état de certains matériaux ou produits contenant de l'amiante est dégradé ou présente un risque de dégradation rapide, le rapport de repérage émet des recommandations de gestion adaptées aux besoins de protection des personnes.

Un arrêté conjoint des ministres chargés de la construction, de la santé et du travail précise les critères d'évaluation de l'état de conservation des matériaux et produits et du risque de dégradation lié à l'environnement ainsi que le contenu du rapport de repérage

Le repérage des matériaux de la liste B doit être réalisé depuis le 31 décembre 2005. Un repérage complémentaire des nouveaux éléments de la liste B doit être effectué :

- Lors de la mise à jour du DTA,
- Avant tout travaux impactant les matériaux de la liste B, ET avant tout travaux si la liste B n'est pas établie.
- A l'occasion de la prochaine évaluation de l'état de conservation des matériaux de la liste A,
- Au plus tard depuis le 1<sup>er</sup> février 2021

## Annexe

### Document d'information

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

Ce document a été présenté et adopté au comité technique ministériel de jeunesse et sports le 3 juin 2021 et mis à jour en décembre 2023.

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

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

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

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

Ce document précise, à la suite du transfert des personnels intervenu au 1<sup>er</sup> janvier 2021, les dispositifs de prévention auxquels les personnels Jeunesse et Sports ont accès, et le rôle des acteurs et des instances chargés des questions de santé et de sécurité, et rappelle les principales obligations prévues par le décret n°[82-453](#) du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique<sup>46</sup>.

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

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

<sup>46</sup> Des précisions sur l'application du décret du 28 mai 1982 sont apportées par la circulaire du [10 avril 2015](#) relative à la diffusion du guide juridique d'application.

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

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

## **1. Chefs de service**

### **1.1. Identification des chefs de service**

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

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

### **1.2. Principales missions des chefs de service**

Les chefs de service veillent à :

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

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

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

- Mettre en place un réseau structuré d'acteurs de prévention ;
- Veiller à ce que l'évaluation des risques professionnels et sa transcription dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) soit réalisée et mis à jour au moins annuellement et ce pour l'ensemble des personnels, en prenant en compte, de manière participative, l'ensemble des risques professionnels auxquels les agents sont exposés, y compris les risques psychosociaux<sup>47</sup> ;
- Programmer les actions de prévention faisant suite à l'évaluation des risques, en les formalisant dans un programme annuel de prévention qui est présenté pour avis à la formation spécialisée du CSA, ou au CSA en l'absence de formation spécialisée ;
- S'assurer que l'ensemble des agents bénéficient du suivi médical réglementaire ;
- Organiser la formation et l'information des personnels sur les risques professionnels et les mesures de prévention ;
- Anticiper les changements organisationnels (analyses d'impacts préalables) ;
- Réaliser des enquêtes à la suite d'accidents de service ou de maladies professionnelles.

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

### 1.3. Responsabilités des chefs de service

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

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

1° Eviter les risques ;

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

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la **santé** ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

---

<sup>47</sup> 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.

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 »<sup>48</sup>.

## **2. Acteurs de la prévention**

De manière générale, les personnels jeunesse et sports ont accès aux acteurs et dispositifs académiques de prévention, d'accompagnement et de prise en charge des personnels. De la même manière, l'ensemble des guides et recommandations relatives à la SST et qui sont diffusées par le ministère s'appliquent aux établissements ; ils sont disponibles sur le site ministériel à la rubrique Santé et bien-être et sécurité au travail.

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

### **2.1. Assistants de prévention et conseillers de prévention**

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

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

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

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

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

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

---

<sup>48</sup> Articles L4121-1 et 2 du Code du travail

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

Pour rappel, les chefs de service doivent veiller à :

- Communiquer aux personnels le nom et les coordonnées de l'assistant de prévention ;
- Établir les lettres de cadrage ;
- Allouer un temps minimum aux missions de prévention d'au moins 20 % du temps de travail pour les assistants de prévention et de 50 % pour les conseillers de prévention ;
- Assurer la formation initiale et continue des assistants et des conseillers de prévention ;
- Communiquer à la formation spécialisée du CSA spécial académique ou d'établissement, ou au CSA d'établissement en l'absence de formation spécialisée la liste des assistants et des conseillers de prévention ainsi que leurs lettres de de cadrage ;
- Intégrer les missions de prévention dans les fiches de poste, les contrats d'objectifs, ou les lettres de mission des agents.

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

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

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

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

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

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

La formation initiale et continue des assistants de prévention est assurée par l'établissement ou par les services académiques, sur la base des recommandations ministérielles figurant dans le guide sur la mise en place et l'animation des réseaux d'acteurs de la prévention<sup>49</sup> dans lequel figurent des contenus et des durées des formations, et selon les modalités précisées aux plans académiques et départementaux de formation. Cette formation prend en compte la spécificité des métiers, de l'organisation du travail et des risques professionnels des personnels jeunesse et sports.

---

<sup>49</sup> Guide méthodologique sur la mise en place et l'animation des réseaux des conseillers et des assistants de prévention, présenté au CHSCT ministériel le 1<sup>er</sup> juin 2018.



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

## **2.2. Service de médecine de prévention**

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

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

Pour rappel, le médecin du travail, en lien avec les autres professionnels de l'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention, et en particulier des infirmiers en santé au travail, a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Il conduit les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

Les principales missions exercées par les médecins du travail concernent :

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

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

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

## **2.3. Inspecteurs en santé et sécurité au travail<sup>50</sup>**

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

- Les ISST chargés d'inspecter les écoles, les collèges, les lycées et les services académiques, qui disposent d'une lettre de mission rédigée par l'inspection générale de l'éducation, du sport et de

---

<sup>50</sup> Protocole de fonctionnement de l'inspection santé et sécurité au travail - Périmètre enseignement supérieur, recherche, innovation, jeunesse et sports

la recherche (IGÉSR), sont rattachés à l'IGESR et placés sous l'autorité directe des recteurs d'académie<sup>51</sup> ; 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<sup>52</sup> ; ils sont désignés ci-après « ISST-IGÉSR ».

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les missions de l'ASSP s'articulent autour de deux axes complémentaires : la prévention et l'aide à la personne. Exercées au niveau individuel ou collectif, ces missions participent à la mise en place d'une

---

<sup>51</sup> Arrêté du 3 juillet 2023 fixant les conditions de rattachement à l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche des fonctionnaires et des agents chargés d'assurer les fonctions d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité dans l'enseignement scolaire.

<sup>52</sup> Arrêté du 9 mars 2021 fixant les conditions de rattachement à l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche des inspecteurs santé et sécurité au travail des ministères chargés de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse et des sports

culture de prévention des risques professionnels, de non-discrimination et s'inscrivent dans les missions du service social du travail décrites à l'article L. 4631-2 du code du travail.

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

## **2.5. Autres professionnels et dispositifs de prévention**

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

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

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

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

Un dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes est mis en place dans chaque académie et dans chaque établissement public relevant du ministre chargé des sports. Ce dispositif est créé à l'attention des victimes et des témoins de ces actes<sup>53</sup>.

## **3. Instances de dialogue social**

### **3.1. Périmètre de compétence des formations spécialisées des CSA**

Le dialogue social s'articule autour des instances suivantes<sup>54</sup> :

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

---

<sup>53</sup> Arrêté du 31 juillet 2023 portant application dans les services centraux relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de la jeunesse et des sports, et dans les services déconcentrés et les établissements relevant des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, du décret no 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

<sup>54</sup> 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

- Formation spécialisée du CSA de l'établissement public, de l'école ou de l'institut pour les personnels concernés, ou CSA en l'absence de formation spécialisée.

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

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

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

### **3.2. Missions**

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

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

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

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

Les représentants du personnel, doivent être associés aux démarches de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Leur rôle d'écoute auprès des personnels et de relais auprès de la direction, leur permet d'être des interlocuteurs privilégiés notamment dans le cadre des instances où ils sont présents.

### **4. Agents**

Chaque agent est acteur de sa propre sécurité et de celles de ses collègues ; il participe à l'évaluation des risques professionnels auxquels il est confronté ; il est également associé au choix des mesures de prévention et d'amélioration des conditions de travail qui le concernent et qui figurent dans le DUERP. Il peut signaler des situations de travail à risque ou formuler des propositions destinées à améliorer ses conditions de travail sur le registre santé et sécurité au travail. Il doit alerter immédiatement l'autorité administrative compétente de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité dans les systèmes de protection (art 5-6 du décret du 28 mai 1982). Il doit se rendre aux convocations de visites médicales obligatoires de prévention.

### **5. La formation spécialisée du CSA MJES**

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

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

	Personnels jeunesse et sport en services		Personnels des établissements publics relevant du ministère des sports
	DRAJES	SDJES	
Chef de service	Recteur de région académique	IA-DASEN	Directeur ou chef d'établissement en lien avec la Direction des sports
Inspecteur santé et sécurité au travail (ISST)	ISST académique selon l'organisation retenue par le recteur de région académique en lien avec l'IGÉSR	ISST académique territorialement compétent pour la DSDEN	ISST IGÉSR
Assistant de prévention	AP désigné par le recteur prenant en compte les spécificités des personnels jeunesse et sports	AP de la DSDEN prenant en compte les spécificités des personnels jeunesse et sports, en ayant suivi une formation prenant en compte les spécificités JES	AP de l'établissement
Conseiller de prévention (animation du réseau des AP)	CPA (de l'académie chef-lieu de région académique)	CPD selon le périmètre de compétence fixé par le DASEN pour les personnels de la DSDEN et du SDJES	Conseiller de prévention de l'établissement
Médecine de prévention	Service de médecine de prévention en charge du suivi des personnels du rectorat de l'académie d'implantation	Service de médecine de prévention en charge du suivi des personnels de la DSDEN	Service de médecine de prévention en charge de la structure ou, par convention, autre service de santé au travail
Service social des personnels	Service social des personnels de la DSDEN ou du rectorat de l'académie d'implantation	Service social des personnels de la DSDEN	Service social des personnels du rectorat
Formation spécialisée ou CSA en l'absence de formation spécialisée	Formation spécialisée du CSA spécial académique de l'académie chef-lieu de région académique	Formation spécialisée du CSA spécial académique de l'académie chef-lieu de région académique et formation spécialisée du CSA spécial académique d'implantation	Formation spécialisée de l'établissement ou CSA en l'absence de formation spécialisée
Registre de santé et sécurité au travail (RSST)	RSST destiné aux personnels du service académique d'implantation avec remontée des situations à la formation spécialisée du CSA spécial académique de l'académie chef-lieu de région académique	RSST destiné aux personnels de la DSDEN Transmission des inscriptions à la FS du CSA spécial académique de l'académie chef-lieu de région académique, ainsi qu'au CSA spécial académique de l'académie d'implantation)	RSST de l'établissement
Dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes	Dispositif mis en place par l'académie		Dispositif mis en place par l'établissement, par l'académie ou externalisé par voie de convention auprès d'une association
Dispositifs d'écoute	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cellule d'écoute de l'académie d'implantation</li> <li>- Espaces d'accueil et d'écoute de la MGEN</li> </ul>		

## Références

- [Décret n°82-453 du 28 mai 1982](#) modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique
- Livres 1<sup>er</sup> à V de la quatrième partie du [code du travail](#)
- Circulaire DGAFP du 10 avril 2015 relative à la diffusion du guide juridique d'application des dispositions du décret du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique
- [Décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020](#) relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat
- Guide relatif aux comités sociaux d'administration et aux formations spécialisées de la fonction publique de l'État - [télécharger](#)
- [Guide juridique d'application du décret 82-453 modifié](#) relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique
- Instruction MAS n° DRH/SD3C/2018/12 du 2 janvier 2018 relative à l'organisation de la santé et à la sécurité au travail, au sein des services déconcentrés, des établissements publics, écoles et instituts
- [Circulaire du Premier ministre du 12 juin 2019](#) relative à la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat
- [Protocole d'accord MAS du 4 mars 2020](#) définissant les modalités d'accompagnement RH des agents relevant des services territoriaux des ministères sociaux concernés par le transfert des missions sport, jeunesse et vie associative au ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse
- [Protocole MENJS](#) sur le dialogue social jeunesse et sports pendant la période dite transitoire allant du 1<sup>er</sup> janvier 2021 jusqu'au renouvellement général des instances
- [Décret n°2020-1542 du 9 décembre 2020](#) relatif aux compétences des autorités académiques dans le domaine des politiques de la jeunesse, de l'éducation populaire, de la vie associative, de l'engagement civique et des sports et à l'organisation des services chargés de leur mise en œuvre
- [Décret n°2016-152 du 11 février 2016](#) relatif aux centres de ressources, d'expertise et de performance sportive
- [Protocole IGESR de fonctionnement de l'inspection santé et sécurité au travail](#) - Périmètre enseignement supérieur, recherche, innovation, jeunesse et sports
- Arrêté du [3 juillet 2023](#) fixant les conditions de rattachement à l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche des fonctionnaires et des agents chargés d'assurer les fonctions d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité dans l'enseignement scolaire.
- [Arrêté MENJS du 9 mars 2021](#) fixant les conditions de rattachement à l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche des inspecteurs santé et sécurité au travail des ministères chargés de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse et des sports
- [Arrêté du 31 juillet 2023](#) portant application dans les services centraux relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de la jeunesse et des sports, et dans les services déconcentrés et les établissements relevant des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, du [décret n° 2020-256 du 13 mars 2020](#) relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.
- [Guide méthodologique MENJS](#) sur la mise en place et l'animation des réseaux des conseillers et des assistants de prévention
- [Guides méthodologiques MENJS](#) sur le DUERP dans les écoles, les collèges et lycées, et les services administratifs