

Secrétariat général
Direction générale des
ressources humaines

Service des personnels
ingénieurs, administratifs,
techniques, sociaux et de santé, et
des bibliothèques
Sous-direction

des études de gestion
prévisionnelle, statutaires et de
l'action sanitaire et sociale

DGRH C1

Thierry Delanoë
Sous-directeur
Téléphone
01 55 55 14 50

Courriel
thierry.delanoë
@education.gouv.fr

Affaire suivie par :
Jean-Paul Tenant
Conseiller de prévention
Téléphone
01 55 55 01 72

Courriel
jean-paul.tenant
@education.gouv.fr

72 rue Regnault
75243 Paris Cedex13

ORIENTATIONS STRATEGIQUES MINISTERIELLES

en matière de politique de prévention des risques professionnels
dans les services et les établissements de l'éducation nationale

ANNÉE SCOLAIRE 2017-2018

Les orientations stratégiques ministérielles constituent des priorités nationales, qui s'inscrivent dans la continuité des priorités définies les années précédentes, que les académies, les services de l'administration centrale et les établissements publics nationaux (ONISEP, CANOPE, CNED, CIEP, CEREP) du ministère de l'éducation nationale sont invités à prendre en compte dans leurs programmes annuels de prévention.

Ces orientations stratégiques ont été débattues et adoptées en CHSCT MEN lors de la séance du 27 juin 2017



PREAMBULE

L'accord cadre du 20 novembre 2009 stipule que l'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique constitue un enjeu essentiel de la rénovation de la politique des ressources humaines et des relations sociales, et que les actions en la matière doivent favoriser le bien être de chacun tout au long de sa vie professionnelle.

La mise en œuvre de cet accord dans les services de l'éducation nationale demeure bien entendu un objectif d'actualité.

Complémentairement à cet accord, le protocole du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux a été mis en œuvre notamment à l'occasion de la circulaire ministérielle du 18 juillet 2016. Celle-ci promeut la mobilisation des autorités académiques en faveur d'une approche opérationnelle de la prévention.

Les objectifs d'amélioration des conditions de travail, rappelés par le protocole d'octobre 2013, doivent permettre de contribuer à la préservation de la santé et de la sécurité des personnels et d'améliorer les conditions de travail des agents et la qualité du service public. Ils constituent également une opportunité pour prendre en compte la dimension managériale des actions de prévention des risques psychosociaux.

La diffusion d'une récente circulaire interministérielle, en date du 28 mars 2017¹, contribue à réaffirmer et à approfondir les objectifs en la matière.

Dans les académies, les instances de dialogue social que constituent les CHSCT ont connu une montée en charge régulière de leur fonctionnement au cours des dernières années, comme en témoigne l'évolution du nombre des séances, de groupes de travail et de visites de sites.

Pour l'année 2017-2018, les orientations stratégiques ministérielles sont présentées autour de quatre axes :

- 1. Renforcer le pilotage et l'organisation de la santé et la sécurité au travail**
- 2. Promouvoir l'analyse des situations de travail et s'appuyer sur cette analyse pour concevoir les plans de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail**
- 3. Renforcer et optimiser le fonctionnement des services de médecine de prévention**
- 4. Améliorer le fonctionnement des CHSCT et renforcer les échanges entre les différents niveaux d'instances (départemental, académique et ministériel)**

¹ Circulaire du 28 mars 2017 relative au plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.



AXE 1 : RENFORCER LE PILOTAGE ET L'ORGANISATION DE LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le renforcement du pilotage et de l'organisation en matière de santé et de sécurité au travail est un des objectifs de la circulaire interministérielle du 28 mars 2017 relative au plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

Il est rappelé à cette occasion que la politique de santé et de sécurité au travail doit faire l'objet d'un pilotage au plus haut niveau de décision.

Dans chaque académie le renforcement du pilotage en matière de santé et sécurité au travail est attendu. Cette action se traduira par l'identification d'une structure (service, pôle, ...) dédiée à la santé et la sécurité au travail ; lorsqu'une telle structure existe, il conviendra d'en évaluer et d'en présenter l'action en CHSCT.

Une attention particulière sera portée, en matière de politique de santé et de sécurité au travail, à la formation de l'encadrement et des acteurs opérationnels de la prévention.

1.1 Piloter la politique de santé et de sécurité au travail depuis le plus haut niveau de décision

Pour renforcer le pilotage académique en matière de santé et de sécurité au travail, chaque recteur d'académie est invité à créer et à présider un comité de pilotage dédié aux questions de santé et de sécurité au travail des personnels, ou à traiter ces questions dans le cadre du comité de direction académique.

Les choix académiques stratégiques portent sur les priorités des programmes annuels de prévention académiques et départementaux, les plans de prévention des risques psychosociaux, ou les travaux engagés avec les CHSCT.

Selon l'ordre du jour de ces réunions, des acteurs de la prévention seront associés aux travaux (conseillers de prévention académiques, médecins de prévention, psychologues du travail, inspecteurs santé et sécurité au travail, ...).

Des interventions, sous forme d'actions d'information ou de formation, auprès de l'encadrement de proximité doivent également être organisées, pour présenter la politique académique en matière de santé et de sécurité au travail, et mobiliser l'ensemble des personnels encadrants dans sa mise en œuvre.

Les réunions institutionnelles, comme les conseils d'IEN pour le premier degré, les réunions de bassins pour le second degré, et les réunions de direction ou de services pour les autres structures, constituent un cadre d'intervention favorable.

Une attention particulière sera portée aux réseaux des assistants de prévention des EPLE, dont la mission est de conseiller le chef d'établissement dans la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail au sein de son établissement, au bénéfice des personnels de l'Etat, mais également des personnels territoriaux. Cette double autorité, et le fait que la majorité des assistants de prévention des EPLE soient des personnels territoriaux, nécessitent que les académies se rapprochent des collectivités territoriales pour arrêter les modalités de fonctionnement des réseaux de ces acteurs.



Les assistants de prévention sont très largement implantés dans les circonscriptions du premier degré. Pour animer ces réseaux, des réunions seront organisées au moins annuellement par les services départementaux de l'éducation nationale, lors desquelles les priorités académiques et départementales seront présentées.

Du temps doit être dégagé aux assistants de prévention, conformément aux orientations stratégiques 2016-2017 pour qu'ils puissent accomplir leur mission. Le temps qu'ils consacrent à leur mission doit donner lieu à un allègement proportionnel de leur charge de travail sur leur poste.

1.2 Identifier ou renforcer une structure (service, pôle, ...) dédiée à la santé et à la sécurité au travail

L'augmentation des missions de prévention a conduit plusieurs académies à créer une structure en charge de la santé et de la sécurité².

Cette démarche a vocation à se poursuivre de manière à ce qu'une structure opérationnelle puisse appuyer au quotidien les autorités académiques dans les missions de pilotage décrites ci-dessus.

Une structure dédiée à la santé et la sécurité au travail, animée par le conseiller de prévention académique, a vocation à :

- suivre les travaux du CHSCT, en particulier en assurant le suivi des préconisations formulées en séance, ainsi que des avis du comité ;
- animer les réseaux des assistants de prévention des circonscriptions, des établissements et des services ;
- répondre aux besoins d'accompagnement des chefs d'établissement et de service, en priorité en ce qui concerne la méthodologie d'évaluation des risques professionnels et la rédaction du document unique ;
- participer au plan de formation académique ;
- développer les actions avec les acteurs internes à l'académie (médecins de prévention, inspecteur santé et sécurité au travail, service formation, ...) et les acteurs externes (collectivités territoriales, autres services de l'Etat, ...) ;
- suivre les réponses apportées aux préconisations des inspecteurs santé et sécurité au travail.

Compte tenu de ces missions il est souhaitable de diversifier, dans toute la mesure du possible, les acteurs associés au fonctionnement de cette structure, qui pourraient présenter les profils suivants :

- personnes ressources dans l'évaluation des risques professionnels
- formateurs académiques aux risques professionnels
- psychologue du travail et des organisations
- ergonomiste

Il convient de recentrer l'inspecteur santé et sécurité au travail sur sa mission de contrôle qui doit s'exercer à l'extérieur de cette structure.

² La création d'un service dédié à la santé et la sécurité au travail figurait dans le programme annuel de prévention ministériel 2009-2010.

1.3 Développer la formation de l'encadrement et des acteurs opérationnels de la prévention

La formation des personnels d'encadrement à la prévention des risques, à leurs obligations légales et réglementaires, et à l'accompagnement des agents soumis à des risques professionnels est une priorité. Ainsi, les autorités académiques sont-elles invitées à intégrer au sein des dispositifs de formation des personnels d'encadrement (chefs d'établissements et chefs de services, adjoints-gestionnaires, directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques, inspecteurs pédagogiques, ...) des modules consacrés aux questions de santé et de sécurité au travail, comprenant la présentation du contexte réglementaire, la présentation des outils de prévention mis en place dans les académies (registres, DUERP, ...) et les personnes ressources (assistants et conseillers de prévention, médecins de prévention, assistant(e)s de service social des personnels, service RH, ...).

Concernant les conseillers de prévention académiques (CPA) et départementaux (CPD), un module de formation initiale, destiné à préparer ces agents à leur prise de poste, sera organisé annuellement et pris en charge par la DGRH ministérielle.

L'animation du réseau des conseillers de prévention académiques se fera sous la forme d'au moins une rencontre annuelle organisée chaque année par la DGRH, à l'occasion de laquelle un module de formation continue sera mis en place.

La formation des assistants de prévention, qui constitue un préalable à l'exercice de leurs missions, doit être généralisée et renforcée. Les académies sont ainsi invitées à inscrire les parcours de formation (formation prise de poste et formation continue) des assistants de prévention dans les plans académiques et départementaux de formation, et à mobiliser les chefs d'établissement et les chefs de service pour qu'ils identifient les assistants de prévention concernés.

Au-delà du développement de la formation des personnels d'encadrement et des acteurs opérationnels de la prévention, les académies renforceront les formations à la santé et la sécurité au travail au bénéfice de l'ensemble des personnels.

AXE 2 : PROMOUVOIR L'ANALYSE DES SITUATIONS DE TRAVAIL ET S'APPUYER SUR CETTE ANALYSE POUR CONCEVOIR LES PLANS DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

2.1. L'évaluation des risques constitue une priorité ministérielle réaffirmée

L'évaluation des risques, sa transcription dans un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), et la rédaction d'un programme de prévention se traduiront par la mise en place d'actions destinées à prévenir les nuisances nées des risques professionnels et à empêcher la réalisation de ceux-ci.

Parce qu'ils nécessitent des compétences multiples et complémentaires, les travaux autour du DUERP mobiliseront tous les acteurs opérationnels de la prévention, ainsi que les instances de dialogue social. Le choix des outils d'évaluation des risques et de transcription du DUERP, ainsi que les modalités d'exploitation des résultats, seront arrêtés en concertation avec les CHSCT.

Les recteurs d'académie sont invités à poursuivre le pilotage académique ou à engager celui-ci lorsqu'il ne l'est pas, en matière de réalisation des DUERP dans les services, les établissements et les écoles de leur académie. Un tel pilotage académique trouve toute sa place dans les structures mentionnées dans la première partie du présent document. Il convient en effet de veiller à la cohérence de l'ensemble du dispositif académique en matière de santé et sécurité au travail. Ceci n'empêche pas, bien entendu, que les travaux sur le DUERP prennent appui sur un groupe de travail *ad hoc* regroupant les différents acteurs concernés au niveau académique et départemental.

2.2. L'analyse des situations de travail doit aider à formaliser les plans de prévention

Le recensement et l'évaluation des risques méritent d'être conduits de manière participative, en analysant les situations de travail des personnels. C'est en effet à partir de cette analyse de situations concrètes que peuvent être définies des actions opérationnelles dans les plans de prévention académiques et départementaux.

Des guides rédigés en lien avec le CHSCT ministériel proposent une méthodologie de rédaction des DUERP pour les écoles, les établissements scolaires du second degré et les services administratifs³.

Une attention particulière sera portée aux situations de travail pouvant être à l'origine de trois risques professionnels :

- Les troubles musculo-squelettiques, qui sont la principale cause de maladies professionnelles déclarées à l'échelle du ministère (TMS) ;
- Les risques liés aux agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR), dont l'amiante fait partie ;
- Les risques psychosociaux (RPS).

Concernant les TMS, le guide méthodologique publié par la DGAFP⁴ peut servir de base aux académies pour réaliser un diagnostic des situations de travail à risque et pour identifier des actions de prévention.

La prévention des expositions aux agents chimiques CMR, telle que prévue par le code du travail⁵, consiste à supprimer l'utilisation des CMR lorsque c'est techniquement possible. Si tel n'est pas le cas, l'utilisation n'est possible que sous réserve de la mise en œuvre des dispositions prévues par le code du travail.

L'évaluation des risques psychosociaux, qui ne peut se limiter au recensement des risques d'agressions (internes et externes), doit se faire sur la base d'analyse de situations de travail des personnels comprenant les aspects techniques, humains et organisationnels⁶.

Sur cette thématique, la DGRH a mis en place un espace dédié à la prévention des RPS sur le site intranet du ministère, au sein duquel les acteurs de la prévention des académies peuvent disposer de ressources et d'outils méthodologiques.

³ [Guides méthodologiques](#) de réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels

⁴ [Guide pratique](#) DGAFP: Démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)

⁵ [Section 2](#) : Dispositions particulières aux agents chimiques dangereux cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction

⁶ Orientation 1.1. du protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique de 2013 : «La phase de diagnostic devra analyser les situations de travail en fonction des dimensions de risques à caractère psychosocial identifiés par le collège d'expertise dirigé par Michel Gollac (...) »



Au-delà, certaines informations inscrites dans le DUERP, dont la liste des risques auxquels chacun des personnels est exposé, ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre, permettent au médecin de prévention d'identifier la nature de la surveillance médicale à assurer.

La généralisation des DUERP permettra de plus d'améliorer la traçabilité de l'exposition aux risques des personnels.

Par ailleurs, les académies porteront une attention particulière sur les situations de travail des personnels qui accueillent des élèves à besoins éducatifs particuliers. Un groupe de travail du CHSCT ministériel a été organisé sur ce thème, avec pour objectif de diffuser un document méthodologique de synthèse recensant les actions de prévention qu'il est possible de mettre en œuvre.

Les CHSCT académiques et départementaux sont invités à effectuer un travail d'analyse de ces situations et des dispositifs existants.

AXE 3 : RENFORCER ET OPTIMISER LE FONCTIONNEMENT DES SERVICES DE MEDECINE DE PREVENTION

Les académies sont invitées à poursuivre le recrutement des médecins de prévention, et à recourir, le cas échéant et dans toute la mesure du possible, à des collaborateurs médecins, pour pallier les difficultés de recrutement persistantes dans ce domaine.

Le développement des équipes pluridisciplinaires (comprenant des secrétaires médicales, des psychologues du travail, des infirmier(e)s en santé au travail, des ergonomes ...), coordonnées par le médecin de prévention, progressivement mises en place dans les académies, doit être encouragé pour améliorer le suivi des personnels et les conditions de travail des médecins de prévention et des personnels qui leur sont associés.

Une réflexion sur la collaboration entre les médecins de prévention et les autres acteurs de la prévention sera engagée dans chacune des académies, pour identifier les interventions qui pourraient être conduites conjointement, comme les visites de locaux à la demande des médecins ou les études de postes de travail.

La DGRH poursuit l'animation de la réflexion sur la médecine de prévention, en lien avec les professionnels concernés et les directions des ressources humaines académiques, dans le but d'accompagner ceux-ci dans leur exercice métier. Un groupe de travail a été mis en place sur la mise en œuvre du développement professionnel continu. D'autres groupes de travail seront programmés au cours de l'année 2017-2018.

La prestation de lecture centralisée des questionnaires d'exposition à l'inhalation de fibres d'amiante, sera renouvelée pour les prochaines années scolaires. Cet appui permettra aux médecins de prévention de définir les modalités de suivi médical des personnels exposés.



AXE 4. AMELIORER LE FONCTIONNEMENT DES CHSCT ET RENFORCER LES ECHANGES ENTRE LES DIFFERENTS NIVEAUX D'INSTANCES (DEPARTEMENTAL, ACADEMIQUE ET MINISTERIEL)

Le fonctionnement des CHSCT académiques et départementaux a progressé sur certains points, comme par exemple les visites de sites et les enquêtes. Cependant, il convient de rappeler que la réglementation relative aux CHSCT du ministère de l'éducation nationale prévoit que leur présidence est assurée par le recteur d'académie pour le CHSCT académique et par l'inspecteur d'académie, directeur académique des services de l'éducation nationale pour le CHSCT départemental⁷.

En cas d'accident de service ou de travail, de maladie professionnelle, ou suite à un suicide ou à une tentative de suicide, les CHSCT peuvent être amenés à conduire des enquêtes. Les académies sont invitées à organiser ces enquêtes en se référant aux consignes du vademecum sur la prévention des RPS⁸ diffusé avec la circulaire ministérielle du 18 juillet 2016.

L'analyse des signalements et des observations portées aux registres, ainsi que des réponses apportées par l'administration, ainsi que l'analyse des synthèses des DUERP doivent permettre aux CHSCT d'identifier des situations de travail caractéristiques et de proposer des mesures de prévention pouvant relever du niveau départemental, académique ou ministériel.

Certaines académies ont développé des registres dématérialisés, qui facilitent l'accès aux registres pour les personnels, et qui permettent aux représentants du personnel de consulter les registres de tous les établissements et services du périmètre de leur CHSCT.

Par ailleurs, le dialogue entre les présidents des CHSCT, au sein de chaque académie, doit être encouragé, à l'initiative du recteur d'académie, afin d'identifier les pratiques à promouvoir en matière de dialogue social sur les questions de santé, sécurité au travail ainsi que des conditions de travail. Les conseillers de prévention seront associés à ces réunions.

⁷ Arrêté du 1er décembre 2011 portant création du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des services déconcentrés relevant du ministère chargé de l'éducation nationale

⁸ Fiche 11 du vademecum en matière de prévention des RPS